

Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación
Comisión Especial de Evaluación Académica
Subcomisión del área de investigación

Documento de trabajo

Principios orientadores y criterios para la evaluación del personal académico de investigación
en el IISUE

Integrantes de la Comisión:

Denisse Cejudo Ramos
Araceli Mingo
Leticia Pogliaghi
Mario Rueda Beltrán
Héctor Vera

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN GENERAL

PRIMERA PARTE. PRINCIPIOS ORIENTADORES PARA LA EVALUACIÓN ACADÉMICA EN EL IISUE

I. INTRODUCCIÓN

II. PRINCIPIOS ORIENTADORES PARA LA EVALUACIÓN

III. LAS TAREAS SUSTANTIVAS DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA DE INVESTIGACIÓN

IV. ENTREGABLES PARA LA EVALUACIÓN ANUAL

SEGUNDA PARTE. GUÍAS ORIENTADORAS PARA AUTOEVALUACIÓN Y EVALUACIÓN

V. GUÍAS ORIENTADORAS PARA LA AUTOEVALUACIÓN

Elementos para redactar la autoevaluación

Guía de Autoevaluación de Actividades de Investigación

Guía de Autoevaluación de las Actividades de Docencia Universitaria

Guía de Autoevaluación de Actividades de Extensión Universitaria

Guía de Autoevaluación de Actividades de Participación Institucional y Vinculación

VI. GUÍAS ORIENTADORAS PARA LAS PERSONAS EVALUADORAS

Guía para la persona evaluadora de Actividades de Investigación

Guía para la persona evaluadora de las Actividades de Docencia Universitaria

Guía para la persona evaluadora de Actividades de Extensión Universitaria

Guía para la persona evaluadora de Actividades de Participación Institucional y Vinculación

REFERENCIAS

ANEXO

INTRODUCCIÓN GENERAL

Con la propuesta de evaluación que se presenta aquí deseamos ofrecer un camino viable para resolver algunos de los problemas más acuciantes en los métodos actualmente dominantes de evaluación del trabajo académico —evaluaciones que se han vuelto productivistas, cuantitativas, reduccionistas y conducentes a la simulación—. Otras formas de evaluar son posibles. Consideramos que el IISUE es un espacio ideal para poner en práctica y perfeccionar evaluaciones sensatas y sustantivas que ayuden, tanto a las personas evaluadas como a la institución, a potenciar el desempeño de sus tareas esenciales.

El cambio más importante que proponemos implica pasar de una evaluación concentrada en hacer una sumatoria de productos, a una evaluación razonada. En términos concretos, la evaluación ya no se centrará en revisar constancias y ver la sumatoria de las tablas del informe entregado en el Sistema de Informes Académicos de Humanidades (SIAH). Por normativa, el SIAH se seguirá llenando; pero las personas evaluadoras del IISUE pondrán ahora su atención en **dos elementos** primordiales:

1. El **balance personal** que se llena al final en informe del SIAH, el cual estará orientado a favorecer la autorreflexión y un ejercicio crítico de las propias actividades académicas (no será un espacio para el autoelogio).
2. La lectura de **un producto de investigación** (no necesariamente una publicación), seleccionado por la propia persona evaluada.

Más allá de estos dos elementos, no hará falta presentar algún otro documento probatorio —las únicas excepciones serán si la persona evaluadora solicita consultar otros productos reportados en el SIAH o si existieran dudas razonables sobre la veracidad de lo reportado.

En esta propuesta partimos del hecho simple de que una evaluación académica adecuada requiere necesariamente de leer el trabajo de las personas evaluadas. Cualquier evaluación donde se prescinda de esta condición será superficial. Si se descarga a las personas evaluadoras de la soporífera e infructuosa tarea de revisar constancias y hacer sumas de productos terminados, y se le garantiza, en cambio, el tiempo y las condiciones para leer y comentar el trabajo de sus colegas, la institución podrá utilizar de mejor manera su conocimiento, experiencia y juicio informado.

Para que la evaluación respete la naturaleza de la investigación —y para evitar el productivismo ciego— las personas evaluadas no estarán obligadas a presentar cada año dos productos de investigación. De igual modo, para evitar sospechas y opacidad, las personas evaluadas conocerán quién fue la persona evaluadora que analizó su expediente.

Incentivar el necesario diálogo entre pares que procura una evaluación como la que se propone realizar, el intercambio de perspectivas, conocimientos e inquietudes que ésta conlleva, favorece no sólo la labor de cada persona evaluada, sino también avanzar hacia el logro de una comunidad de investigación más sólida.

Como toda evaluación requiere a su vez ser evaluada, proponemos que la actual propuesta se implemente durante dos años. Después de esos dos ciclos de evaluación en que sea utilizada, se analizarán sus efectos negativos y positivos y se propondrán cambios para perfeccionarla.

En este documento, en la primera parte, detallamos la justificación para optar por esta forma de evaluación; puntualizamos las actividades del quehacer académico del personal de investigación y los criterios para orientar la elaboración del balance personal y la evaluación. En la segunda parte presentamos guías puntuales para facilitar formas sustantivas y cualitativas de evaluación del trabajo académico.

PRIMERA PARTE.
PRINCIPIOS ORIENTADORES PARA LA EVALUACIÓN
ACADÉMICA EN EL IISUE

I. INTRODUCCIÓN

¿Dónde estamos?

Desde hace más de tres décadas en México, la evaluación ha formado parte central de las políticas públicas dirigidas al sistema educativo. Dentro de las características más destacadas se encuentran su presencia en prácticamente todos los ámbitos institucionales del sector, de los programas y de sus actores, así como la interdependencia entre distintas iniciativas de evaluación y la asociación directa con el acceso a recursos económicos y a la obtención de prestigio y reconocimiento.

Las evaluaciones del personal académico son las más de las veces opacas o artificiales: son reduccionistas, premian el productivismo, conspiran contra la calidad y utilizan formas arbitrarias —cuando no absurdas— de “medir” el trabajo académico. Esto provoca que la evaluación no genere en las personas evaluadas reflexividad ni reciban retroalimentación pertinente para nutrir su labor.

El sistema imperante de evaluación premia una habilidad por encima de todas: la capacidad de entregar productos terminados. La “productividad” se ha convertido en la cualidad más rentable en el medio académico. Esto ha tenido el efecto no deseado de desalentar la investigación de calidad: vale más hacer “más cosas” que hacer “mejores cosas”. En busca de instaurar una cultura de la evaluación, lo que los distintos programas de evaluación han creado es un aparato dedicado al simple recuento curricular. Se ha implantado un sistema que recompensa a quienes entregan muchos productos, en vez de una evaluación que oriente para avanzar hacia una mejor práctica académica.

La periodicidad y diversidad de los programas desalienta los trabajos de investigación de largo plazo, que son repetidamente suplantados por proyectos de corto alcance. Esto promueve prácticas que se traducen en la publicación de variantes de los resultados de investigación —publicación de trabajos poco maduros o de versiones distintas de resultados ya reportados—, lo cual ha conducido a la institucionalización de vicios y simulaciones, también ha promovido un productivismo sin impacto organizacional ni disciplinario, que se asocia con la búsqueda de recursos económicos adicionales.

Las actuales condiciones de evaluación hacen imposible una evaluación adecuada. Los procedimientos de evaluación sobrecargan a las personas evaluadoras, para quienes resulta materialmente imposible utilizar su experiencia y conocimiento para aquilatar debidamente los productos que se les exige evaluar. Así, se ven constantemente arrinconadas a premiar lo que el sistema pide: presentar muchos productos terminados.

Existe una fuerte discordancia entre las reglas formales de evaluación (como están especificadas en la legislación y guías oficiales) y la práctica concreta de evaluar (las acciones y costumbres con las que en realidad se distribuyen las promociones, distinciones y sobresueldos). Esto hace que las evaluaciones sean opacas y tendenciosas. Además, fomenta la sospecha sobre las intenciones de las autoridades y las personas evaluadoras, y que se vea a las formas de evaluación que promueven el productivismo como un mal menor, pese a sus conocidos defectos.¹

Los actuales programas de evaluación, más que instancias que busquen mejorar los resultados de académicos e instituciones, parecen mecanismos de supervisión y control basados en la desconfianza entre la institución y su personal académico.

¿Dónde queremos llegar?

La meta de una reforma en la evaluación académica debe aspirar a la construcción de procedimientos de evaluación que le permitan a la institución tener un diagnóstico sustantivo de sus fortalezas y debilidades, que proporcionen a las personas evaluadas herramientas para perfeccionar su trabajo, y que alienten ejercicios de autorreflexión individual y grupal.

La evaluación debe tener la finalidad de promover el desarrollo de las personas evaluadas, no la de premiar o castigar. Quienes cumplen la tarea de evaluar deben emitir recomendaciones que aporten a mejorar los resultados y a propiciar la confluencia entre los objetivos de las trayectorias personales y las metas de las instituciones.

Los criterios de evaluación deben responder a las particularidades de lo que se evalúa y considerar las múltiples dimensiones del trabajo académico. Las evaluaciones deben partir del hecho de que están observando procesos complejos donde operan, simultáneamente, múltiples dimensiones interconectadas. Los fenómenos complejos no se deben medir en una escala unidimensional, como un agregado numérico o un promedio para luego situarlo en un orden de prelación. Ese tipo de medición no sirve para fenómenos multidimensionales como la calidad académica de una persona o institución.

Los tiempos y condiciones de evaluación deben garantizar condiciones apropiadas para que el trabajo de quienes evalúan pueda realizarse adecuadamente. Se deben evitar la sobrecarga de expedientes y la exigencia de entregar evaluaciones en unos cuantos días.

¹ Véase: Buendía et al., 2017; Vera, 2018; Vera y González-Ledesma, 2018.

Las reglas y los procedimientos deben ser explícitos y conocidos por el conjunto de quienes participan: institución, personas evaluadoras y personas evaluadas. Los resultados deben ser transparentes y debe existir un recurso de revisión.

El objetivo último es convertir a la evaluación en una estrategia de valoración del trabajo sustancial que realiza cada académica y académico —no solo su productividad—, para con ello abrir el paso a una función diagnóstica y formativa cuyos propósitos centrales son el fortalecimiento de los procesos de trabajo y la superación de las personas encargadas de llevarlos a cabo. Esta evaluación diagnóstica aspira a identificar los objetos de trabajo y propósitos que cada académica y académico se planteó; los retos y dificultades que encontró, así como la forma de resolverlos; los recursos y el tiempo que invirtió; los aportes que logró; los puntos pendientes que resta resolver; así como las necesidades de superación académica. La evaluación será formativa en la medida en que se lleve a cabo como un ejercicio de reflexión, retroalimentación e intercambio informado entre colegas que asumen el papel de interlocutores y no de jueces.

II. PRINCIPIOS ORIENTADORES PARA LA EVALUACIÓN

De los planteamientos anteriores, de nuestra experiencia como personas evaluadas, evaluadoras o estudiosas de la evaluación, creemos que la evaluación del personal académico de investigación del IISUE debiera seguir los siguientes principios:

- La evaluación debe respetar la autonomía académica, esto implica la libertad de investigación, docencia y extensión.
- La evaluación se caracterizará por ser participativa, transparente (conocimiento de la persona evaluada y evaluadora), paritaria, reflexiva y estará guiada por los principios éticos universitarios.
- La finalidad de la evaluación estará orientada a fortalecer a la institución y al desarrollo profesional y personal de las y los académicos, así como a revisar las condiciones institucionales necesarias para el cumplimiento de las actividades asignadas o comprometidas por las y los académicos.
- Se reconoce que las actividades académicas de cada persona responden a diferentes contextos, temporalidades y procesos, lo que implica que la evaluación debe considerar las particularidades de cada área, línea de investigación y actividades, garantizando un trato respetuoso, equitativo, justo y no discriminatorio por condición de género, responsabilidades en trabajo de cuidados, generación, salud, adscripción disciplinaria y otras dimensiones de la diversidad.
- La evaluación deberá considerar las múltiples trayectorias posibles en la investigación, docencia, extensión y otras actividades universitarias. Se reconocerá que existen diversas formas válidas de contribuir al quehacer académico y al Instituto.
- Las reglas y procedimientos de evaluación deben ser explícitos y claros en sus tiempos y formas para todas las personas participantes.
- Deben ser garantizadas las condiciones apropiadas para el proceso de evaluación (número de evaluadoras/es, número de personas evaluadas, tiempo para realizar la tarea, entre otras).
- En caso de que se considere oportuno, las personas evaluadoras deben dar recomendaciones sobre cómo las personas evaluadas pueden mejorar sus resultados en evaluaciones futuras, considerar fortalezas, resaltar aspectos que merecen especial reconocimiento, entre otras.

Todo ello debe ser producto de una lectura cuidadosa de por lo menos una persona del comité de evaluación familiarizada con el tema en cuestión.

- Los resultados de la evaluación deben ser entregados a las personas evaluadas.
- Deben preverse procedimientos para los recursos de revisión, de ser solicitados, participarán otras personas evaluadoras.

III. LAS TAREAS SUSTANTIVAS DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA DE INVESTIGACIÓN

El personal académico de carrera tiene derechos y obligaciones.² Entre sus deberes está someter oportunamente a la consideración del consejo de la dependencia de su adscripción, el proyecto de las actividades de investigación, preparación, estudio y evaluación del curso o cursos que impartan, dirección de tesis o prácticas, aplicación de exámenes, dictado de cursillos y conferencias y demás que pretenda realizar durante el año siguiente, mismo que constituirá su programa anual de labores que deberá ser aprobado por el Consejo Interno; además, deberá rendir un informe sobre el cumplimiento de las mismas, así como precisar otras tareas realizadas no previstas en dicho programa.

Las personas investigadoras de carrera también tienen la obligación de desempeñar labores de investigación y docentes, según la distribución de tiempo que haga el Consejo Técnico correspondiente. Para el caso del personal de investigación, la actividad docente, a nivel profesional y de posgrado, debe ser de un mínimo de tres horas o las que correspondan a una asignatura y un máximo de seis horas semanales, o bien las que se asignen a labores de tutoría. Es importante anotar que la norma reconoce la posibilidad de equivalencias y actividades que tienen el carácter de formación académica en general.

En este sentido, según el marco normativo, las obligaciones primarias de las personas investigadoras son esbozadas de manera general en: el diseño de un programa anual de labores que tenga como primacía la investigación, la entrega de un informe de labores relativo al cumplimiento de las actividades comprometidas y de otras no previstas, el desarrollo de actividades de docencia y extensión. Las entidades universitarias son muy distintas entre sí, pero también lo son las condiciones de las personas investigadoras que se van integrando a las comunidades, por ello resulta significativo destacar que la evaluación está sujeta a especificidades según los rasgos de producción de las disciplinas, las culturas institucionales o la definición de productividad de cada comunidad. Desde esta perspectiva podemos argumentar que la evaluación de las labores académicas al ser variada también debe estar ligada a la realidad institucional, es decir, que primero convendría reconocer las condiciones institucionales de cada entidad para, a partir de ello, ubicar en qué escenarios pueden cumplirse los objetivos sustantivos de las labores asignadas a las personas investigadoras.

² Para revisarlos a profundidad véase: Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (EPA) (2025) y el Reglamento Interno del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (2009).

Una visión de algunas de las condiciones que marcan el quehacer del personal de investigación, con información de la Secretaría Académica del IISUE, la ofrecen, entre otras, la antigüedad en la institución, el nombramiento, la categoría y tipo de contrato, los estudios realizados por campo y nivel, así como la actividad docente (ver anexo).

Así, por ejemplo, se observa que la comunidad de investigadoras e investigadores del IISUE cuenta con una diversidad de formaciones a nivel superior y posgrado. Es una planta académica consolidada de carácter definitivo, 85% tiene categoría titular, más de 80% pertenece al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores y casi en su totalidad forman parte del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo. La especialización de la comunidad y su práctica docente muestran la heterogeneidad de agendas, temáticas y dimensiones de abordaje en el campo de las humanidades y las ciencias sociales. Por la trayectoria del Instituto y por la antigüedad de sus integrantes, destaca la convivencia de diversas generaciones y culturas académicas.

INVESTIGACIÓN

La investigación es un proceso intelectual y colectivo de interrogación, indagación y experimentación. Su objetivo es formular, reformular, desechar o resolver —siempre parcialmente— preguntas y problemas que quienes investigan consideran dignos de atención. En tanto que *proceso*, la investigación pasa por distintas etapas y avanza en temporalidades no homogéneas. Una evaluación adecuada de la investigación debe centrarse en ponderar el proceso, sus diversas etapas y la naturaleza multiforme de los resultados y productos que pueden esperarse de cada una de esas etapas. Dos de las deformaciones más frecuentes y perniciosas en la evaluación del trabajo de investigación son: 1) reducir el valor de una investigación al número de publicaciones que produce; 2) considerar que sólo es evaluable aquello que puede ser certificable. Ambos vicios deben ser rechazados.

El objetivo central de la investigación no es publicar resultados. Las publicaciones representan sólo una etapa del proceso de investigación, son un subproducto de la investigación, y funcionan como un medio para comunicar resultados, críticas y sugerencias que pueden mejorar ulteriormente el trabajo. Distintos tipos y temas de investigación exigen distintos marcos temporales para realizarse adecuadamente. Demandar una cantidad anual preestablecida de productos terminados (usualmente

publicaciones) violenta el proceso de investigación, fomenta la simulación y, a largo plazo, disminuye la calidad. Por otra parte, muchas tareas importantes del proceso de investigación son imposibles de documentar. Demandar constancias oficiales para la evaluación de la investigación —o peor aún, sólo considerar en la evaluación aquellas actividades que pueden certificarse con constancias, cartas y sellos— es un procedimiento propio de las auditorías burocráticas, pero es algo ajeno al proceso real de investigación.

Recomendaciones para la evaluación:

- **Evaluar la investigación debe tener como núcleo la valoración de los problemas y preguntas que se intentan resolver.** No debe tener como centro los productos terminados para la comunicación de resultados.
- **Se deben evaluar, principalmente, los fines de la investigación, no sus medios.** Esto implica ir más allá de simplemente preguntarse cuántos artículos, capítulos, ponencias o libros logra entregar cada año la persona evaluada. Es preferible centrarse en preguntas que interroguen la lógica interna de la investigación; preguntas del siguiente tipo: ¿la persona investigadora está desarrollando una investigación innovadora o sólo una repetición de ideas ya conocidas?, ¿la investigación, aunque todavía inmadura y con pocos productos terminados, podría llevar a caminos prometedores en su campo?, ¿está abriendo brecha en el uso de técnicas o metodologías de investigación?, ¿entabla diálogos con disciplinas, literatura, lenguas o públicos a los que ese campo de estudio no llegaba anteriormente?
- **La evaluación debe adaptarse a las características de la investigación.** Es una perversión pretender que el trabajo de investigación se amolde a los dictados de la evaluación.
- **La evaluación debe servir para mejorar el trabajo de investigación,** no para controlar a la persona investigadora. Las evaluaciones superficiales y productivistas deforman los procesos de investigación. En la evaluación no se deben establecer cantidades mínimas de productos terminados. Demandar a las personas investigadoras una cuota anual equivalente a dos artículos o capítulos es una práctica de evaluación irreflexiva y artificial que vicia el trabajo académico. No sólo se fomenta la persecución de publicaciones rápidas y anodinas, sino que conlleva a una reducción en la atención y energía que se pueden prestar a la docencia y difusión de la cultura.
- **La evaluación debe dar preferencia a la calidad de lo evaluado,** no a la cantidad. Un buen artículo podría requerir dos años de trabajo, pero seguramente será más relevante y pertinente

que cuatro publicaciones apresuradas y que fueron terminadas con el sólo afán de cumplir con una cuota y no con la finalidad de resolver un problema intelectual.

- **Una buena evaluación es profunda.** Es preferible apretar que abarcar. Una evaluación que sólo retroalimenta a la persona evaluada con un listado numérico de sus actividades anuales es chata y superficial. Es preferible una evaluación concienzuda de una fracción del trabajo de la persona evaluada que una evaluación superficial de todo un expediente (como sucede actualmente). Para lograr una evaluación adecuada se debe realizar una argumentación interpretativa que sopesa el valor de lo evaluado. Para lograr esto hace falta que evaluadores con conocimiento específico del área a evaluar lean únicamente un artículo, capítulo o producto parcial de investigación y emitan un juicio experto razonado sobre ese solo producto. Esto es distinto a las evaluaciones superficiales realizadas por comisiones que se limitan a revisar constancias y contar el número de publicaciones.
- **La evaluación debe tomar en cuenta las características de la persona evaluada.** No se deben aplicar criterios de evaluación uniformes para individuos heterogéneos. Las demandas prácticas, la trayectoria y el horizonte de futuro son marcadamente distintos para: 1) personas investigadoras en proceso de obtener la definitividad en una plaza, 2) quienes ya cuentan con seguridad laboral y acceso a bonos pecuniarios de productividad (como PRIDE y SNII), 3) quienes están en curso de jubilación.
- **Un proceso de evaluación adecuado le permite a la persona evaluadora concentrar su tiempo y energía en sopesar intelectualmente el trabajo de sus colegas.** Un proceso de evaluación inapropiado obliga a las personas evaluadoras a convertirse en auditores: transmuta a personas pensantes en burócratas obtusos. Al mismo tiempo, las evaluaciones insustanciales obligan a las personas evaluadas a concentrarse en juntar papeles y apresurar publicaciones en vez de buscar profundidad intelectual y reflexionar sobre las labores que han realizado durante el periodo evaluado. Solicitar constancias, certificados y demás “documentos probatorios” representa una pérdida de tiempo para todos: quienes extienden constancias, quienes las solicitan y quienes las cuantifican. Los documentos probatorios son cargas burocráticas innecesarias para la institución y terminan distorsionando el proceso de evaluación. Más allá de una publicación o, en su caso, un trabajo de investigación en proceso (por ejemplo, base de datos, diario de campo, notas de archivo, entrevistas) que en efecto pueda ser leído cuidadosamente por la persona evaluadora, no deberían solicitarse

constancias ni documentos probatorios, salvo en casos excepcionales donde existan dudas razonables sobre la exactitud o veracidad de lo reportado.

DOCENCIA

En el marco institucional de la docencia se reconoce esta actividad como un proceso complejo y dinámico, que define qué enseñar y cómo, e involucra la planeación, la programación, la ejecución y su evaluación. Así mismo, se reconocen diferentes condicionantes para su desarrollo, como las características del profesorado y de estudiantes; la naturaleza, tipos y niveles de aprendizaje; el entorno social, los métodos, técnicas, procedimientos y recursos de apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje.

La principal finalidad reconocida del quehacer docente es la formación sólida de profesionales con un compromiso social, bajo los principios de autonomía, libertad de cátedra, perspectiva crítica y un proceso de enseñanza-aprendizaje sustentado en la investigación y en la práctica profesional. Proceso que demanda ocuparse de procurar un ambiente en el que prevalezcan la apertura, el respeto, la seguridad, el trato amable y equitativo. La investigación y la extensión de la cultura son complemento esencial del ejercicio docente. La universidad inculca en su estudiantado a través de esta función, la responsabilidad social y promueve la prevalencia del interés general sobre el individual.

Para el óptimo desempeño de esta función, el personal académico debe participar creativamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje; garantizar su actualización y dominio de conocimientos y métodos de enseñanza, bajo la orientación de los principios éticos y académicos de la institución. La responsabilidad del proceso enseñanza-aprendizaje es compartida por maestros, estudiantes y autoridades.

Estos lineamientos generales deben reflejarse específicamente en las funciones docentes desarrolladas en el IISUE, como los cursos y seminarios ubicados en programas formales en licenciaturas, maestrías y doctorados de diferentes carreras, tanto de la UNAM como de otras instituciones. Cada una de estas iniciativas deberán seguir las normativas correspondientes a cada currículo, en términos de sus propósitos, contenidos, modalidad, recursos didácticos, tiempos y criterios de evaluación. De la misma manera, las iniciativas de formación profesional dirigidas a públicos amplios deberán estar vinculadas con los programas de investigación y/o extensión de la cultura incluidos en los planes institucionales. Cada una de las propuestas deberán explicitar los

propósitos y las condiciones para su realización considerando diferentes modalidades como cursos, seminarios, talleres, entre otros, y recursos como, por ejemplo, interacciones presenciales, plataformas digitales, prensa, radio y televisión.

También como recurso para la formación de profesionales se considera el acompañamiento de investigadores/as posdoctorales, la dirección de tesis, la participación en comités de tesis, las asesorías institucionales y las individuales dirigidas a estudiantes y otros actores del campo de interés institucional.

A partir del reconocimiento de la relevancia y complejidad de la función docente es necesario poner especial atención a los procesos de evaluación de tal manera que incluyan las múltiples dimensiones de cada una de las actividades consideradas en el trabajo docente en el IISUE.

Recomendaciones para la evaluación:

- **Reconocer que el principal propósito de la docencia es la formación de profesionales** con una sólida preparación y compromiso social, y debe orientarse por los principios de autonomía, libertad de cátedra, perspectiva crítica e investigación.
- **Contemplar la docencia como un proceso complejo y dinámico** que involucra la planeación, la programación, la ejecución y su evaluación.
- **Reconocer las características y condiciones** de los actores del proceso, es decir, el profesor o profesora, estudiantes e instituciones.
- **La responsabilidad del proceso enseñanza-aprendizaje es compartida** por personal docente, estudiantado y autoridades.

EXTENSIÓN

La extensión universitaria es una de las tres funciones sustantivas de las universidades, en especial en las públicas latinoamericanas. Expresa, en términos ideales, el compromiso social de las instituciones con la sociedad. En ese sentido, con la extensión universitaria, las instituciones procuran incidir sobre diferentes sectores de la sociedad a través de acciones que exceden a las actividades académicas formales, que pueden estar orientadas a la comunidad universitaria o hacia fuera de la institución y que, a la vez, pueden resultar en un apoyo a la docencia o la investigación.

La extensión universitaria se considera parte del trabajo sustantivo del IISUE, no es simplemente una actividad complementaria a la investigación y la docencia, sino que es parte

sustantiva de la labor académica. Comprende todas las actividades a través de las que se vincula la producción académica individual, colectiva o del Instituto con la sociedad. Al igual que la docencia y la investigación, la extensión universitaria es un proceso que implica planeación, programación, ejecución y evaluación y se rige bajo los principios de autonomía y libertad de cátedra.

En el IISUE, la extensión debe ser considerada dependiente de o articulada con la investigación y la docencia. Así como para las otras funciones, las actividades en que puede materializarse son variadas. De manera enunciativa, pero no limitativa, las actividades de extensión a desarrollar por el personal de investigación del Instituto son:

- La organización de seminarios, coloquios, talleres, diplomados y actividades de formación dirigidas tanto a públicos universitarios como a otros sectores sociales. Dada la naturaleza del quehacer del IISUE, son especialmente importantes estas acciones cuando se orientan a o se construyen en conjunto con los actores de la educación.
- La organización, desarrollo y/o participación de las y los investigadores en espacios de discusión pública, medios de comunicación, observatorios, actividades culturales y educativas organizadas por el Instituto o en colaboración con otras instituciones.
- La creación y difusión de obras y otras expresiones culturales que permiten aproximaciones alternativas al conocimiento sobre la educación y la universidad.
- La vinculación, la cual comprende el establecimiento de relaciones colaborativas con actores educativos, instituciones públicas, organizaciones sociales y comunidades, donde el conocimiento especializado sobre universidad y educación contribuye a la comprensión y solución de problemáticas sociales concretas. También incluye el desarrollo de servicios comunitarios.
- Asesorías, acompañamiento a instituciones educativas y organismos públicos en materia de políticas, programas y proyectos educativos.
- La divulgación, la cual comprende la elaboración y puesta a disposición de materiales escritos, audiovisuales o digitales, la impartición de conferencias, charlas, talleres, entre otros, a públicos amplios y diversos que apunten a la apropiación social del conocimiento. Ello implica un esfuerzo por traducir y hacer accesibles los conocimientos académicos, generar narrativas comprensibles, pertinentes y responsables que puedan contribuir a la reflexión social, a la toma de decisiones informadas o a procesos educativos fuera del ámbito universitario.

Recomendaciones para la evaluación:

- **Reconocer que la extensión universitaria es una función sustantiva** y no una actividad complementaria: debe evaluarse como parte integral del trabajo académico.
- **Valorar los procesos más que los productos inmediatos:** la planeación, la articulación con la investigación y la docencia, y los aprendizajes generados son tan relevantes como los resultados visibles.
- **Considerar la diversidad de modalidades** en que se expresa la extensión y evitar que la evaluación se reduzca a formatos preestablecidos o cuantificables.
- **Ponderar la capacidad de las actividades para establecer vínculos significativos** con distintos públicos y actores, así como su potencial para favorecer la apropiación social del conocimiento.
- **Tomar en cuenta que la extensión, al igual que la docencia y la investigación, requiere condiciones institucionales adecuadas;** por ello, la evaluación debe identificar no sólo logros, sino también limitaciones y apoyos necesarios.

PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y VINCULACIÓN

Las tres funciones a las que hemos hecho referencia, aun cuando son las principales dentro de la actividad académica, no son las únicas que desarrollamos. Otras tantas, que colaboran al desarrollo institucional y del personal académico, también merecen ser reportadas, valoradas y evaluadas. De manera enunciativa, pero no limitativa, las actividades de participación institucional y vinculación son, por ejemplo:

- Participación en órganos colegiados del IISUE, de la UNAM y de otras instituciones: cuerpos de representación o asesores, comisiones dictaminadoras o evaluadoras, comités editoriales.
- Asesorías institucionales e individuales.
- Nombramientos en cargos de responsabilidad académico-administrativa.
- Dictaminación: de proyectos de investigación, de productos de investigación, jurado de distinciones y premios.
- Premios, reconocimientos y distinciones recibidas.

Recomendaciones para la evaluación:

- **Reconocer que la participación institucional y la vinculación no son tareas accesorias**, sino parte esencial del trabajo académico y del sostenimiento de la vida universitaria.
- **Valorar estas actividades no sólo por sus resultados inmediatos**, sino también por el compromiso y la responsabilidad colectiva que implican.
- **Considerar que muchas de estas funciones son invisibles o poco documentables**, pero fundamentales para el funcionamiento colegiado de la institución.
- **Ponderar estas actividades por la calidad del compromiso, la pertinencia de la participación y el impacto en la vida académica**, en lugar de, por ejemplo, contabilizar cantidad de cargos, dictámenes o asesorías.
- **Tomar en cuenta que el peso de estas actividades varía según el momento de la trayectoria académica**, y que deben evaluarse en su justa medida para no desincentivar la participación de quienes asumen estas responsabilidades.

IV. ENTREGABLES PARA LA EVALUACIÓN ANUAL

- **Informe anual entregado en el SIAH.**
- **La entrega de documentos probatorios será optativa.**
- **Autoevaluación cualitativa sobre las actividades académicas realizadas durante el periodo a evaluar.**

La autoevaluación se incluirá en el apartado "Balance personal" del informe SIAH, tendrá las características que sugiere este documento y seguirá las recomendaciones contenidas en las guías orientadoras.

- **Obra representativa o producto destacado del periodo a evaluar.**

La obra representativa o producto destacado se refiere a un documento que contenga resultados de investigación del periodo a evaluar. Este entregable puede ser: un informe en el que se expresen los avances en producción de conocimiento o un manuscrito en proceso, en evaluación o publicado. El texto debe tener una extensión razonable para ser leído a cabalidad por las personas evaluadoras y que a partir de ello puedan emitir una opinión informada sobre el mismo.

SEGUNDA PARTE.
GUÍAS ORIENTADORAS PARA AUTOEVALUACIÓN Y
EVALUACIÓN

V. GUÍAS ORIENTADORAS PARA LA AUTOEVALUACIÓN

ELEMENTOS SUGERIDOS PARA REDACTAR LA AUTOEVALUACIÓN EN EL “BALANCE PERSONAL” DEL SIAH

El balance personal tiene como propósito hacer visible y reflexionar sobre el trabajo realizado a lo largo del periodo evaluado, por lo que tiene un lugar central y primordial en la evaluación. La idea es que en éste se elabore un informe valorativo y cualitativo que tome como referencia el programa de trabajo presentado y aprobado para el año a reportar, entendiendo que este documento no es estático, sino que se transforma y ajusta conforme cambian las circunstancias de la labor académica. Por eso, en la evaluación también es importante considerar esas variaciones.

Las guías que presentamos a continuación no son listas cerradas de actividades “obligatorias”, sino un conjunto de orientaciones que pueden ayudar a describir las acciones realizadas, tomando en cuenta las particularidades de cada trayectoria y el momento específico en que se encuentra cada proyecto o actividad. Sabemos que no todas las personas investigadoras trabajan en los mismos ámbitos ni con la misma intensidad en cada rubro, y que la relevancia de cada uno depende tanto del contexto como de las prioridades personales, colectivas e institucionales.

Aquí se proponen ejes para los cuatro rubros principales de nuestra labor: investigación, docencia, extensión universitaria y participación institucional y vinculación. Sin embargo, el balance personal puede incluir otros apartados que resulten significativos, como superación académica, distinciones y premios, evaluaciones, entre otros. Nuestra intención es que estas guías sean una herramienta flexible, que fomente la reflexión y ayude a informar de manera clara la diversidad de actividades y tareas realizadas.

GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

Considerar el momento de la investigación. ¿Se está iniciando la investigación y por lo tanto es inviable pedir publicaciones en esta etapa? ¿Ya se definieron los métodos y técnicas de investigación pertinentes y se está realizando la recolección de información? ¿La investigación está entrando en su parte final y ya pueden esperarse productos terminados?

Reflexionar sobre el problema de investigación elegido. Considerando sus objetivos y planteamientos ¿Se trata de un tema emergente o aborda problemas ya establecidos? ¿Se está “abriendo brecha” en una nueva área de investigación? ¿Se está llamando la atención sobre un enfoque de investigación predominante en el campo que deja de ser hegemónico o se debaten sus fines? ¿Se están proponiendo caminos prometedores para el futuro del campo? ¿Se considera integrar a otros colaboradores en alguna etapa del proyecto?

Reflexionar sobre la formación y apoyo de nuevas y nuevos investigadores. ¿Como parte del proceso de investigación se construyeron espacios de trabajo y discusión donde estudiantes (de licenciatura o posgrado) y colegas jóvenes (posdoctorantes) pudieran familiarizarse o profundizar en los aspectos prácticos del oficio de investigación? ¿Se realizaron seminarios, talleres o grupos donde se discutieron avances de investigación?

Reflexionar sobre las distintas temporalidades: temporalidad temática y temporalidad metodológica. Dadas las condiciones personales y del campo (número de colegas trabajando en el área, información disponible u otros), ¿cuánto tiempo se considera que hará falta para desarrollar adecuadamente la investigación y obtener resultados satisfactorios? ¿El tema de investigación requiere que la persona investigadora aprenda o se actualice en métodos y técnicas de investigación que actualmente no domina? ¿Qué tiempo se tiene previsto para el desarrollo del proyecto? ¿Cuáles productos se prevén como resultado del proyecto? Se recomienda pensar en el tiempo necesario para la investigación, no en el tiempo para la presentación de productos terminados.

Reflexionar sobre las condiciones y valoración general. Financiamiento, equipo, asistentes (colegas, pasantes, becarios, otros). ¿Qué tipo de requerimientos administrativos y técnicos exige el proyecto? ¿Qué requisitos limitan las potencialidades del proyecto? ¿A qué público está enfocada la investigación? ¿La investigación planea llegar a públicos (disciplinares, lingüísticos, regionales) con los que antes no había contacto? Finalmente, ¿qué valor ocupa la investigación dentro de la labor académica propia? y ¿en qué sentido se articula con o contribuye a los objetivos institucionales?

Considerar la planeación y conducción de asignaturas. ¿Las características y condiciones de los cursos fueron adecuadamente previstas y adaptadas? ¿Los contenidos y actividades propuestas resultaron pertinentes para los objetivos de aprendizaje y se vincularon con otras asignaturas, disciplinas o problemas sociales? ¿Qué estrategias, recursos o dinámicas se emplearon en el proceso enseñanza–aprendizaje y en qué medida fomentaron la participación del alumnado, el pensamiento crítico, la colaboración y la argumentación?

Reflexionar sobre la valoración del proceso enseñanza–aprendizaje. ¿Se alcanzaron los objetivos planteados en los cursos? ¿Se reconocieron los logros y se ajustaron contenidos o métodos cuando fue necesario? ¿Se procuró una retroalimentación permanente y un ambiente de apertura, respeto y trato equitativo hacia el estudiantado?

Reflexionar sobre la dirección de tesis y la tutoría académica. ¿Las reuniones con las y los estudiantes fueron suficientes y pertinentes para favorecer avances? ¿Las revisiones y sugerencias resultaron efectivas en el trabajo presentado? ¿Se promovió el diálogo con otros integrantes del comité para enriquecer la orientación y el acompañamiento académico?

Reflexionar sobre las asesorías institucionales o individuales en formación y docencia. ¿Las asesorías otorgadas se vincularon con las líneas de investigación de la persona docente? ¿Fue necesario recurrir a recursos complementarios? ¿Las personas asesoradas expresaron satisfacción con el acompañamiento recibido?

Reflexionar sobre la valoración general. Finalmente, ¿qué valor ocupa la docencia dentro de la labor académica propia y en qué sentido se articula con o contribuye a los objetivos institucionales?

Considerar la planeación y articulación de la extensión. ¿Los objetivos planteados están claramente vinculados con las líneas de investigación y/o con la actividad docente? ¿Se diseñaron con un propósito definido en términos de aporte académico y social?

Reflexionar sobre el alcance y los aportes. ¿Las actividades realizadas contribuyeron a la difusión y apropiación social del conocimiento? ¿Qué estrategias se implementaron para hacer accesible el conocimiento académico a públicos no especializados? ¿Qué aprendizajes surgieron y de qué manera retroalimentaron la labor académica?

Reflexionar sobre la vinculación y la colaboración interinstitucional. ¿Con qué actores, comunidades o instituciones se establecieron relaciones? ¿Fueron colaboraciones puntuales o procesos sostenidos en el tiempo? ¿Qué desafíos implicó el trabajo colaborativo y cómo se resolvieron?

Reflexionar sobre las condiciones y valoración general. ¿Qué dificultades se presentaron para llevar a cabo las actividades de extensión? ¿Qué condiciones institucionales y apoyos facilitaron o limitaron su ejecución? ¿Qué tipo de acompañamiento o reconocimiento sería deseable para fortalecer esta función? Finalmente, ¿qué valor ocupa la extensión universitaria dentro de la labor académica propia y en qué sentido se articula con o contribuye a los objetivos institucionales?

GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y VINCULACIÓN

Considerar la participación en órganos colegiados y comisiones. ¿En qué instancias colegiadas participó y qué responsabilidades asumió? ¿Qué relevancia o aportes tuvo su intervención dentro de esos espacios?

Reflexionar sobre asesorías institucionales e individuales. ¿A quiénes se brindaron asesorías y en qué contextos? ¿Qué resultados o aprendizajes derivaron de esas actividades?

Reflexionar sobre cargos académico-administrativos. ¿Se desempeñó algún cargo con responsabilidad institucional? ¿Cuáles fueron los principales logros, aprendizajes o aportes asociados a esa función?

Reflexionar sobre la valoración general. ¿Qué valor ocupa la participación institucional y la vinculación dentro de la labor académica propia y en qué sentido se articula con o contribuye a los objetivos institucionales? ¿Qué fortalezas se reconocen en este ámbito? ¿Qué aspectos podrían fortalecerse o explorarse en el futuro?

VI. GUÍAS ORIENTADORAS PARA LAS PERSONAS EVALUADORAS

Estas guías están pensadas como un apoyo para quienes evalúan los informes del personal de investigación. Ofrecen puntos de referencia para valorar de manera cualitativa y contextualizada lo que las personas investigadoras reportan en su balance anual. No se trata de aplicar criterios rígidos ni de esperar que todas las trayectorias cumplan con los mismos elementos, sino de acompañar la revisión poniendo atención en aspectos como la relevancia académica y social, la coherencia de los procesos y la diversidad de aportes.

Al igual que en la autoevaluación, partimos de que cada rubro —investigación, docencia y extensión universitaria— se desarrolla de forma distinta según el momento de la carrera, las prioridades académicas y las condiciones en que se trabaja. Por ello, el papel de la persona evaluadora no es únicamente constatar resultados, sino también valorar los procesos, los contextos y las contribuciones que no siempre se reflejan en productos inmediatos.

Las guías proponen criterios y preguntas abiertas para orientar la revisión de los cuatro rubros principales de los informes. Sin embargo, es posible que éstos incluyan otros rubros, como superación académica, reconocimientos, evaluaciones, entre otros, que también merecen ser valorados siguiendo los criterios mencionados previamente. El objetivo es favorecer una evaluación completa, que reconozca la diversidad de formas en que se construye el trabajo académico y que valore tanto los logros visibles como los esfuerzos y estrategias que los sostienen.

GUÍA PARA LA PERSONA EVALUADORA DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

Analizar el momento de la investigación. ¿En qué momento de la investigación se encuentra y por lo tanto qué tipo de resultados y publicaciones pueden esperarse en esta etapa? ¿Ya se definieron los métodos y técnicas de investigación pertinentes? ¿Se está realizando la recolección de información?

Considerar los recursos con que se cuenta para la investigación. ¿La persona evaluada expresa los recursos que limitan o favorecen su proceso de investigación? Ya sea que se trate de financiamiento, equipo, asistentes (colegas, pasantes, becarios, u otros).

Revisar el alcance de la investigación. ¿Se describe a qué público está enfocada la investigación? ¿Se propone llegar a públicos (disciplinares, lingüísticos, regionales) con los que antes no había contacto? ¿Se trata de una investigación para público especializado?

Identificar el problema de investigación elegido. ¿Los objetivos reportados perfilan la investigación de un tema emergente o aborda problemas ya establecidos? ¿Se trata de una investigación novedosa en el campo? ¿Se están proponiendo caminos prometedores para el futuro del campo? ¿Se integra a personas de la comunidad académica en las distintas etapas del proyecto?

Valorar las distintas temporalidades: temporalidad temática y temporalidad metodológica. ¿La persona evaluada expone condiciones personales y del campo como condicionantes de sus avances: número de colegas trabajando en el área, información disponible, entre otros? ¿Establece tiempos pertinentes para desarrollar adecuadamente la investigación y obtener resultados satisfactorios? ¿La persona investigadora aprendió o se actualizó en métodos y técnicas de investigación que no dominaba? Es importante que la opinión se base en el tiempo necesario para la investigación y en el tiempo necesario para la presentación de productos terminados.

Valoración general. Tomando en cuenta los diversos rubros ¿qué aspectos destacan en las actividades de investigación realizadas durante el periodo a evaluar? ¿Qué áreas podrían fortalecerse para avanzar de manera productiva en el proceso de investigación? Finalmente, ¿la valoración que la persona evaluada hace de la investigación es coherente con la importancia que tiene dentro de su labor académica y con los objetivos institucionales?

GUÍA PARA LA PERSONA EVALUADORA DE LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA UNIVERSITARIA

Analizar la planeación de las asignaturas. ¿Los cursos reportados guardan relación con el plan de estudios vigente o con el campo disciplinar? ¿La planeación y adaptación tomó en cuenta las características y condiciones del estudiantado atendido? ¿Los contenidos y recursos empleados son coherentes con los objetivos propuestos?

Valorar la conducción de las asignaturas. ¿Las actividades de enseñanza-aprendizaje muestran variedad y relevancia? ¿Se emplearon recursos innovadores o tecnológicos adecuados? ¿Qué habilidades personales y profesionales se fomentaron en el estudiantado? ¿Qué aspectos se destacan de la interacción docente–estudiantes en el aula?

Revisar la valoración del proceso enseñanza–aprendizaje. ¿Las metas planteadas fueron alcanzadas? ¿Las estrategias de evaluación empleadas permiten una valoración diagnóstica, formativa y/o sumativa de los objetivos? ¿Existen fortalezas o áreas de oportunidad identificables a partir de la opinión del estudiantado?

Examinar la dirección de tesis y la participación en comités tutorales. ¿Se sostuvieron reuniones frecuentes y se proporcionó retroalimentación pertinente al estudiantado? ¿El avance de los proyectos refleja un acompañamiento académico efectivo? ¿Se promovió el intercambio con otros miembros del comité para enriquecer la orientación al estudiantado?

Evaluar las asesorías institucionales o individuales. ¿Las asesorías otorgadas corresponden al campo de conocimiento del o la docente? ¿Se observa compromiso en el acompañamiento brindado? ¿Qué aspectos se pueden destacar de las actividades de asesoría realizadas?

Valorar de manera global. ¿Qué aspectos se distinguen como aportes significativos en la labor docente? ¿Qué áreas podrían fortalecerse o explorarse para mejorar las actividades futuras? Finalmente, ¿La valoración que la persona evaluada hace de la docencia es coherente con la importancia que tiene dentro de su labor académica y con los objetivos institucionales?

Analizar la planeación y articulación de la extensión. ¿Los objetivos reportados muestran una relación clara con sus líneas de investigación y/o actividad docente? ¿Se aprecia que fueron diseñados con un propósito definido y pertinente en términos de aporte académico y social?

Valorar el alcance y los aportes. ¿Las actividades evidencian contribuciones a la difusión y apropiación social del conocimiento? ¿Las estrategias reportadas para hacer accesible el conocimiento académico a públicos no especializados resultan adecuadas y efectivas para los propósitos planteados? ¿Se identifican aprendizajes relevantes que retroalimentan su labor académica?

Examinar la vinculación y la colaboración interinstitucional. ¿La persona evaluada estableció vínculos significativos con actores, comunidades o instituciones? ¿La naturaleza de estas relaciones fue puntual o se sostuvieron en el tiempo? ¿Se identifican los desafíos del trabajo colaborativo y las formas en que fueron abordados?

Revisar las condiciones y la valoración general. ¿Se describen las dificultades y los facilitadores institucionales que influyeron en la realización de las actividades? ¿Se proponen medidas, apoyos o reconocimientos que puedan fortalecer esta función? Finalmente, ¿La valoración que la persona evaluada hace de la extensión universitaria es coherente con la importancia que tiene dentro de su labor académica y con los objetivos institucionales?

GUÍA PARA LA PERSONA EVALUADORA DE ACTIVIDADES DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y VINCULACIÓN

Analizar la participación en órganos colegiados y comisiones. ¿La información reportada muestra una intervención activa en instancias colegiadas? ¿Las responsabilidades asumidas fueron coherentes con el quehacer académico? ¿Se aprecia relevancia o aportes claros en la participación de la persona evaluada?

Valorar las asesorías institucionales e individuales. ¿Las asesorías descritas reflejan un acompañamiento significativo a personas o instancias específicas?

Examinar los cargos académico-administrativos. ¿La persona evaluada desempeñó algún cargo con responsabilidad institucional? ¿Los logros, aprendizajes o aportes asociados a ese cargo son relevantes para la vida académica de la institución?

Revisar la valoración general. ¿Qué aspectos merecen destacarse de su actividad? ¿Qué aspectos podrían fortalecerse? Finalmente, ¿la valoración que la persona evaluada hace de la participación institucional y la vinculación es coherente con la importancia que tiene dentro de su labor académica y con los objetivos institucionales?

REFERENCIAS

- Buendía, A., García Salord, S., Grediaga, R., Landesmann, M., Rodríguez-Gómez, R., Rondero, N., Rueda, M., Vera, H. (2017). Queríamos evaluar y terminamos contando: alternativas para la evaluación del trabajo académico. *Perfiles Educativos*, vol. 39, núm. 157, pp. 200-219.
- Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, Universidad Nacional Autónoma de México. (2009). *Reglamento interno del IISUE*. IISUE-UNAM.
- Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, Universidad Nacional Autónoma de México. (2022). *Líneas de investigación IISUE-UNAM*. IISUE-UNAM.
- Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General del Personal Académico. (2025). *Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México*. UNAM.
- Vera, H. (2018). Los cuatro jinetes de la evaluación: productivismo, reduccionismo, cuantofrenia y simulación. *Revista de la Educación Superior* vol.47, núm. 187, pp. 25-48.
- Vera, H., & González-Ledesma, M. A. (2018). Calidad y evaluación: matrimonio del cielo y el infierno. *Perfiles Educativos*, núm. 40 (Especial), pp. 53–97.

ANEXO

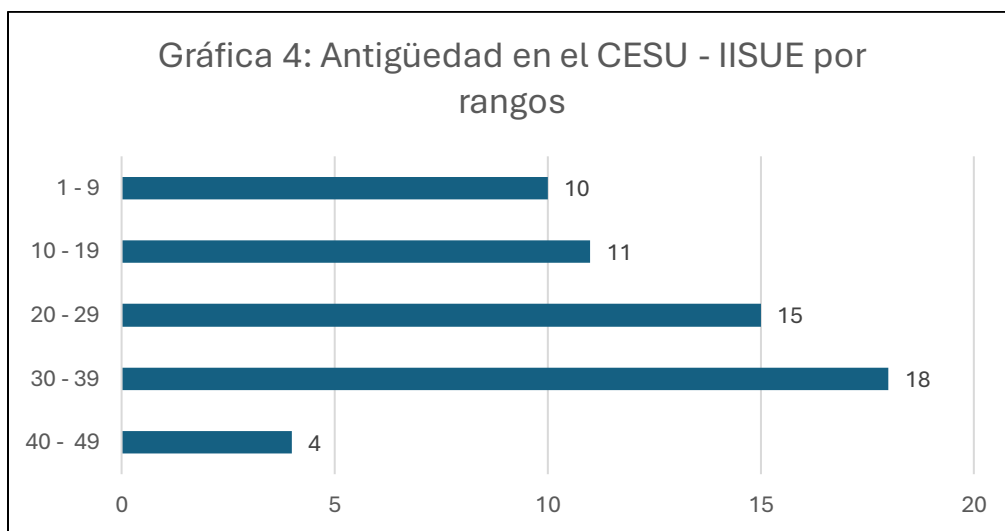
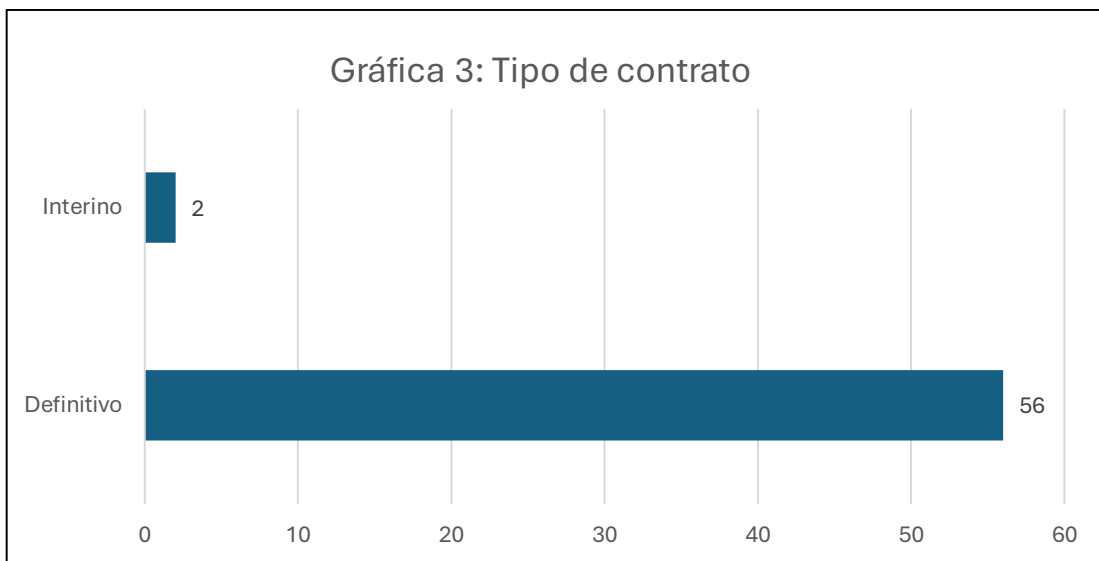
ANEXO. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN DEL IISUE



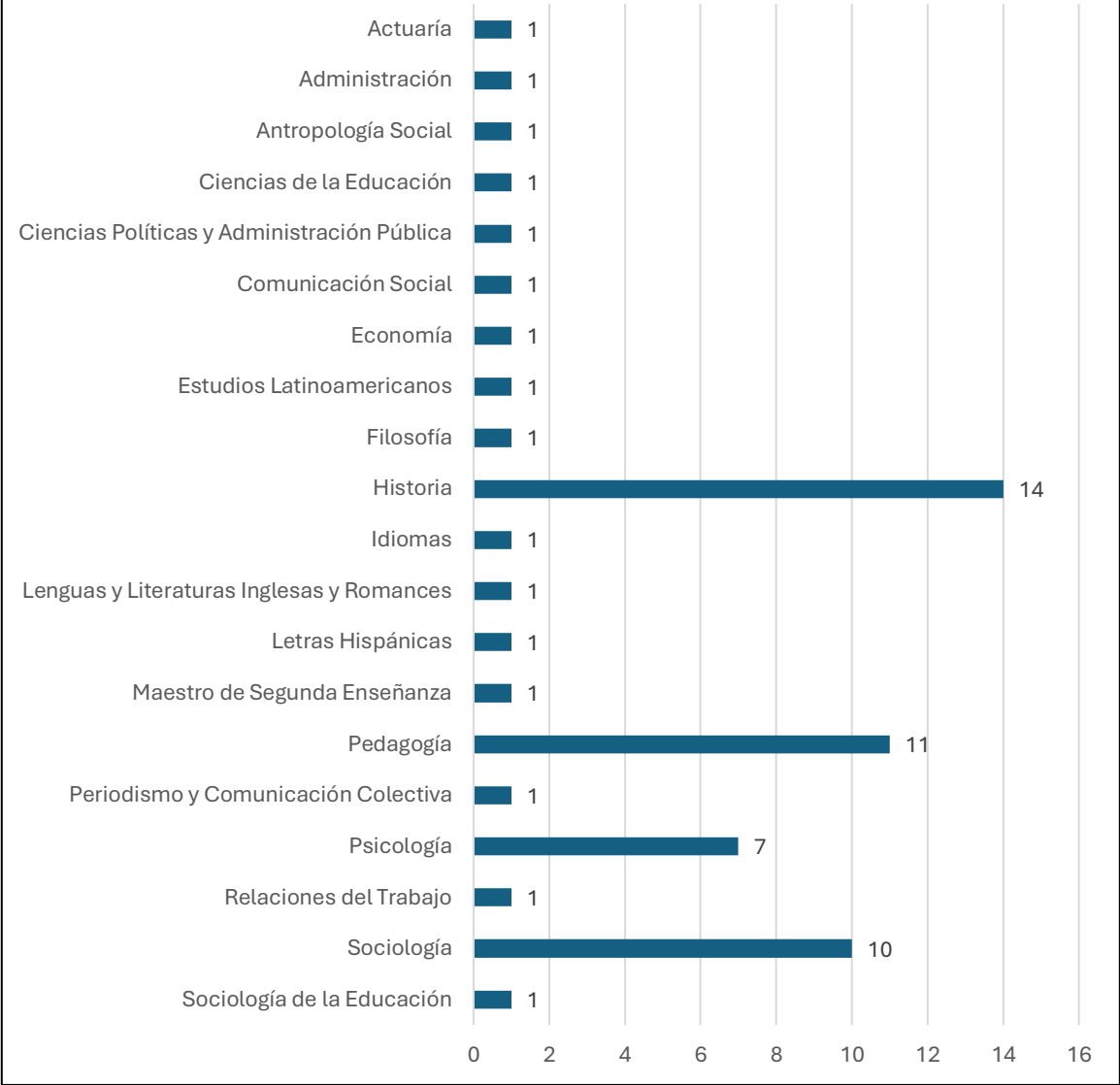
Fuente: Base de datos de la Secretaría Académica, 2024. Total de casos: 58.



Fuente: Base de datos de la Secretaría Académica del IISUE-UNAM, 2024. Total de casos: 58.

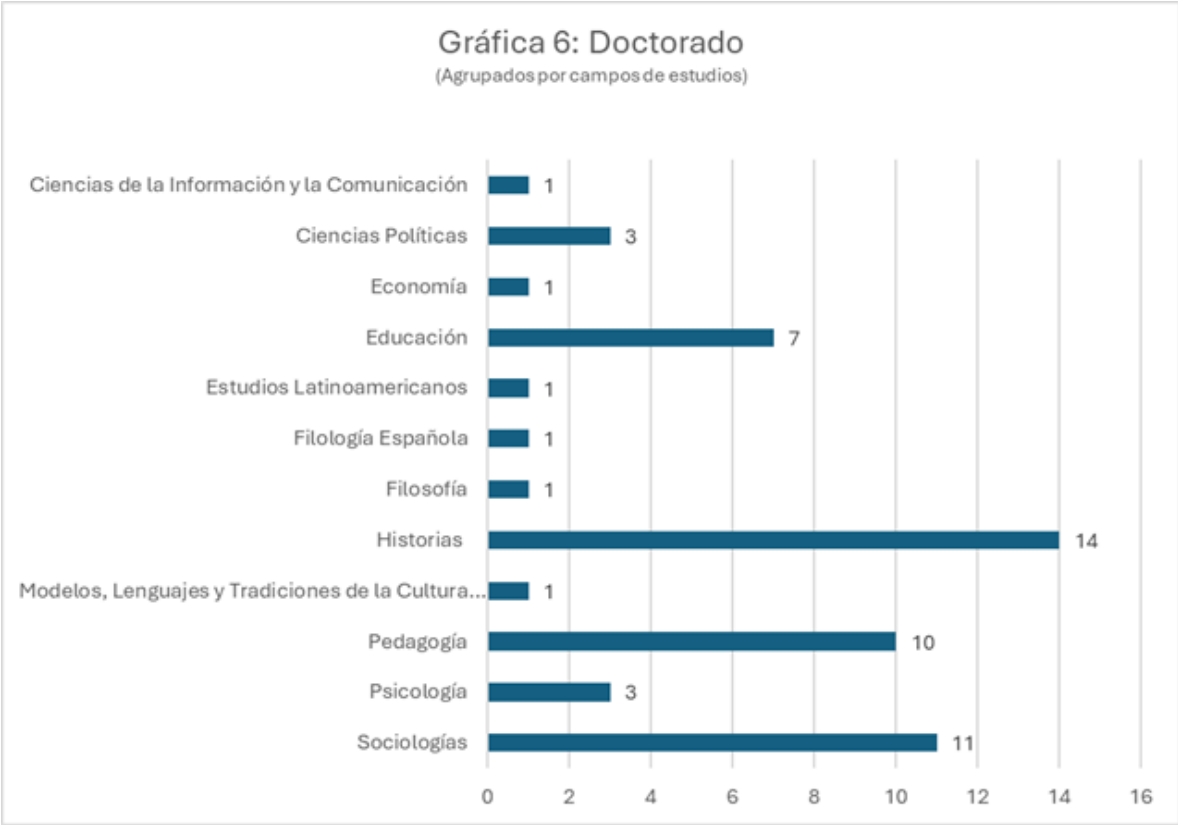


Gráfica 5: Estudios de licenciatura del personal de investigación

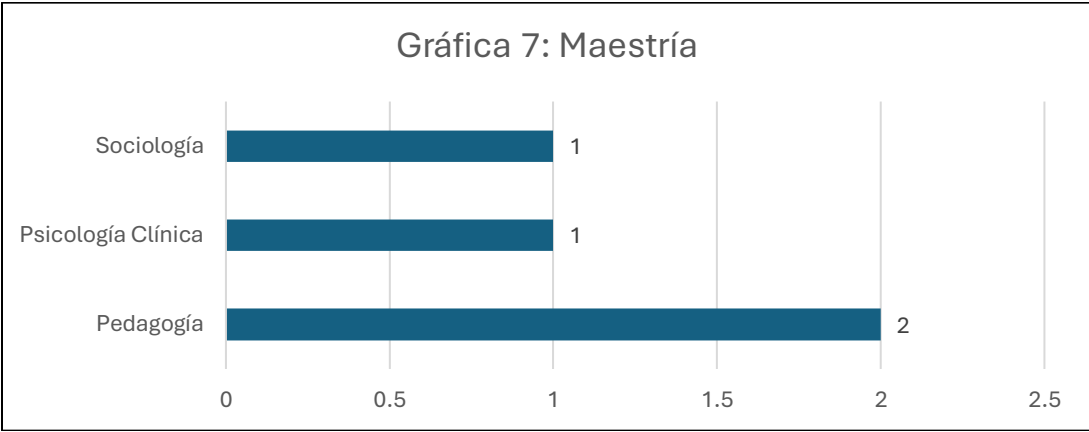


Fuente: Base de datos de la Secretaría Académica del IISUE-UNAM, 2024. Total de casos: 58.

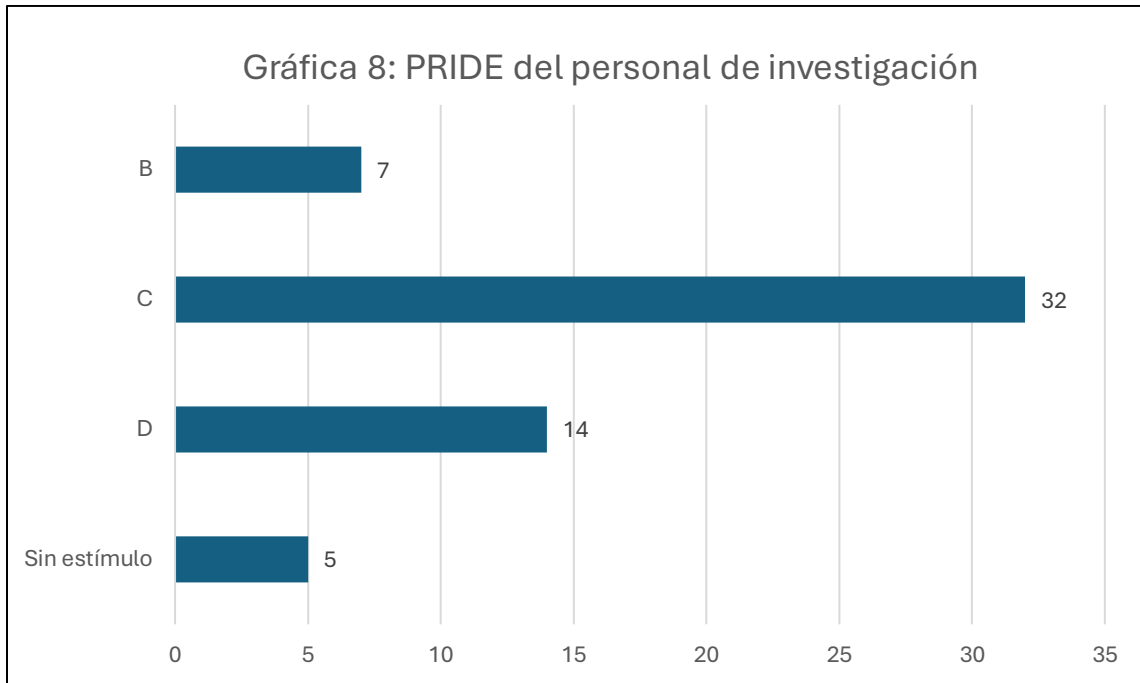
Gráficas 6 y 7: Máximo nivel de estudios del personal de investigación



Fuente: Base de datos de la Secretaría Académica del IISUE-UNAM, 2024. Total de casos: 54.



Fuente: Base de datos de la Secretaría Académica del IISUE-UNAM, 2024. Total de casos: 4.

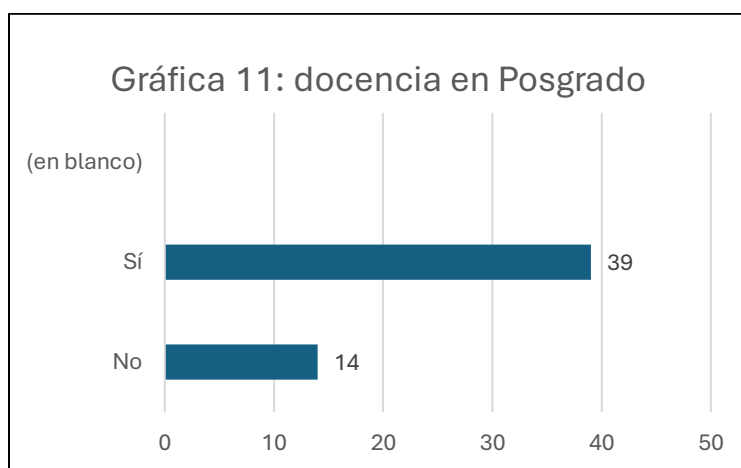


Docencia

(Total de casos registrados 53) [1]

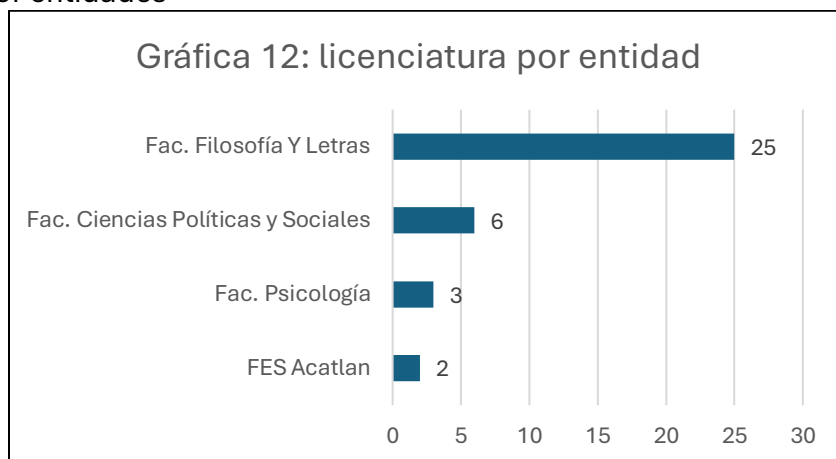


Fuente: Base de datos de la Secretaría Académica del IISUE-UNAM, 2024.



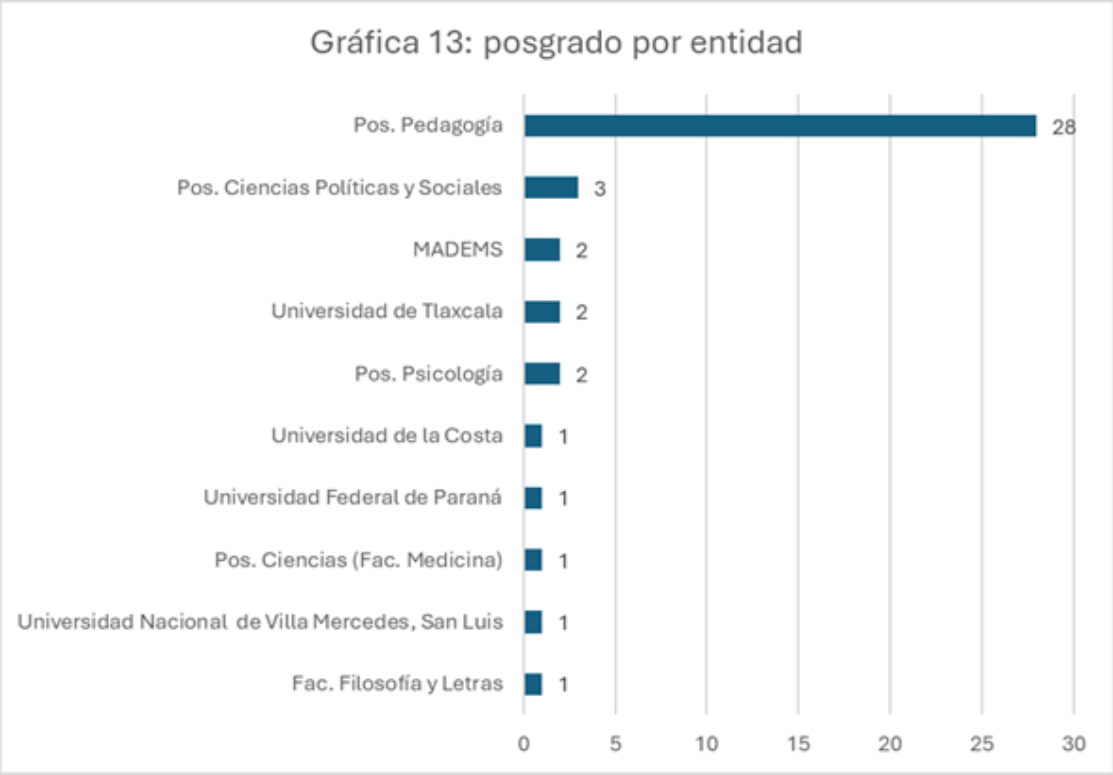
Fuente: Base de datos de la Secretaría Académica del IISUE-UNAM, 2024.

Docencia por entidades³



Fuente: Base de datos de la Secretaría Académica del IISUE-UNAM, 2024.

³ Nota: Hay un registro de seminario de investigación en el IISUE que no parece ser docencia, por eso no se tomó en cuenta.



Fuente: Base de datos de la Secretaría Académica del IISUE-UNAM, 2024.

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN POR ÁREA					
Curriculum, formación y vinculación	Diversidad sociocultural en la educación	Historia de la educación y la cultura	Políticas de la educación	Teoría y pensamiento educativo	Líneas Transversales
Fundamentos y corrientes del pensamiento curricular	Educación, ciudadanía y derechos humanos	Historia de la universidad y las instituciones educativas	Análisis de políticas educativas	Debates teóricos en las ciencias de la educación y la pedagogía	Educación, desigualdad e inclusión
Diseño, desarrollo, innovación y evaluación curricular	Educación, ética y valores	Historia de las poblaciones escolares	Evaluación de la educación	Sistemas educativos y educación comparada	Educación e interculturalidad
Didáctica y curriculum	Educación y tecnología	Historia de la iglesia y la educación	Política científica y tecnológica	Epistemología y educación	Posgrado: debates contemporáneos
Procesos de formación en ámbitos educativos	Educación y género	Historia de la ciencia, las instituciones y las comunidades científicas y profesionales	Política de innovación educativa	Historia Social, Cultural y Narración	Didáctica y Educación Superior
Transición de la escuela al trabajo y trayectorias laborales	Emociones y subjetividades en el campo educativo	Historia de la cultura académica y los saberes sociales	Reformas educativas	Pensamiento Crítico y Campo Educativo	Curriculum latinoamericano
	Vida cotidiana y experiencia social en ámbitos educativos	Historia de la Educación de las mujeres		Enseñanza de la Historia y las Ciencias Sociales	Educación, género, feminismos y masculinidades
		Historia de la cultura y la educación indígena y de los grupos marginados		Sustentabilidad y educación superior	Estudios históricos y sociales sobre la universidad y la educación contemporánea
					Investigación educativa y sus fuentes

Fuente: IISUE-UNAM, Líneas de investigación 2022.