

SECRETARÍA GENERAL

PROGRAMA DE PRIMAS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO (PRIDE)

LINEAMIENTOS Y REQUISITOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE LAS Y LOS PROFESORES E INVESTIGADORES 2021

LINEAMIENTOS GENERALES

I. INTRODUCCIÓN

El artículo 1º de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) establece que esta Institución es una corporación pública, cuya naturaleza jurídica es la de un organismo descentralizado del Estado, dotado de plena capacidad jurídica, y que tiene como fines: impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles para la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y los problemas nacionales; y extender, con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura.

En ese contexto, la evaluación del desempeño y del impacto del trabajo académico constituye una herramienta estratégica que debe contribuir al fortalecimiento de las capacidades institucionales e individuales a fin de cumplir de mejor manera con las funciones esenciales de la Universidad. El espíritu de la evaluación debe enfocarse en fomentar un trabajo académico que aproveche al máximo el potencial de la Institución y que reconozca las aportaciones de sus miembros en lo individual pero que a la vez impulse el trabajo colectivo, promueva la interacción multi, inter o transdisciplinaria, privilegie la calidad en las diversas facetas del quehacer universitario, estimule la generación de conocimientos originales en las distintas áreas que le competen, de desarrollos tecnológicos y de creaciones artísticas y culturales, así como su transferencia para contribuir a formar mejores personas y profesionales en beneficio de la sociedad, del país y la humanidad.

Los procesos de evaluación en la UNAM deben coadyuvar a fortalecer el desarrollo e impacto de su personal académico, sus entidades, sus subsistemas y de la propia Institución. Además, el ejercicio de evaluación deberá contemplar la diversidad disciplinaria, de campos del conocimiento y complejidad que conviven en la Universidad, todos relevantes, por lo que se aplicarán los criterios pertinentes en las diversas áreas del conocimiento, consensuados en los Consejos Académicos de Área.

El Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE), tiene el propósito de fortalecer las tareas sustantivas de la UNAM a través del reconocimiento y el estímulo a las y los académicos que se distinguen por la calidad de su labor en la docencia, la investigación y la difusión de la cultura, además en la participación institucional y, en su caso, en la vinculación social, productiva o tecnológica de manera institucional. Está sustentado en un proceso de evaluación rigurosa, integral, justa y equitativa, y está dirigido especialmente a quienes cumplen de forma destacada y equilibrada las funciones inherentes a su figura académica, de conformidad con lo establecido en el Estatuto del Personal Académico

de la UNAM (EPA), los criterios y los requisitos generales de su convocatoria.

El Programa debe cumplir y promover los valores universitarios de honestidad, pluralidad, lealtad, igualdad, justicia, transparencia y pertinencia social.

Los presentes lineamientos, elaborados y aprobados por los consejos académicos de área (de las Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías; de las Ciencias Biológicas, Químicas y de la Salud; de las Ciencias Sociales; y de las Humanidades y de las Artes), tienen por objeto describir detalladamente los criterios y requisitos que apoyan el proceso de evaluación en la definición de los niveles y el otorgamiento del estímulo que indica la convocatoria. También precisan los elementos de ponderación que deberán ser considerados en función de la figura académica a evaluar.

II. DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO

La evaluación que se realiza para el otorgamiento del PRIDE debe considerar el desempeño, el impacto del trabajo y los logros recientes de la persona académica, así como las pruebas documentales acreditadas institucionalmente en función del tipo de actividad que realice. El periodo que se revisa estará definido en la convocatoria del PRIDE vigente en el momento del registro de la solicitud.

La valoración del trabajo de las y los académicos deberá sustentarse siempre en criterios de calidad y tendrá que ser integral, objetiva, equilibrada, transparente y justa; mantendrá el principio de igualdad, incorporando la perspectiva de género y la inclusión social; contemplará la variedad de formas de trabajo y de productos académicos, científicos, humanísticos y artísticos, y ponderará los diversos aspectos a considerar. Asimismo, deberá apreciar adecuadamente las contribuciones que haga el personal académico para promover y fortalecer el trabajo colectivo, con enfoque multi, inter o transdisciplinario, para el abordaje de problemas de mayor complejidad y envergadura.

En el proceso de evaluación se deben tomar en cuenta todas las actividades realizadas como parte de las obligaciones estatutarias y del programa de trabajo aprobado por el cuerpo colegiado correspondiente. La valoración del desempeño de la persona académica debe hacerse de manera integral y comparativa con respecto al desempeño general de quienes tienen un nombramiento académico, categoría, nivel y orientación disciplinaria similares dentro de la Universidad, observando siempre el principio de equidad. El ascenso, el descenso o la permanencia en los niveles del Programa debe considerar, además, el análisis comparativo del desempeño de la propia persona académica en los periodos de evaluación anteriores.

Las actividades que se evalúan son estrictamente las realizadas dentro de esta Casa de Estudios, especialmente las que la persona académica desarrolla en su entidad de adscripción. Las actividades que se realicen fuera de la Universidad se tomarán en cuenta siempre y cuando formen parte de convenios o acuerdos institucionales, o bien, hayan sido aprobadas en su programa de trabajo por los cuerpos colegiados respectivos.

El procedimiento de evaluación se basa en el análisis de las actividades realizadas, los logros y la repercusión del trabajo de la persona académica en los siguientes rubros durante el periodo que se evalúa:

1. **Formación y trayectoria académica o profesional global**
2. **Labores docentes y de formación de recursos humanos**
3. **Productividad académica**
4. **Labores de vinculación**
5. **Labores de difusión y extensión**
6. **Participación institucional y servicios a la comunidad**

En la evaluación del desempeño reciente de las y los profesores e investigadores se privilegiará a aquellos que cumplan equilibrada y destacadamente con los rubros arriba indicados. La ausencia de logros en uno o varios de estos rubros deberá ser examinada y ponderada cuidadosamente por las comisiones evaluadoras. Éstas y las comisiones especiales deberán, además, otorgar una ponderación diferenciada de los logros del profesorado y del personal de investigación en términos de las obligaciones y las cargas académicas que establece el EPA para cada una de estas figuras.

III. LINEAMIENTOS DE LA EVALUACIÓN

En el ejercicio de evaluación deberá considerarse siempre un balance razonable entre los aspectos cualitativos y cuantitativos de la obra que se analiza. A continuación, se presentan los lineamientos y los criterios generales para evaluar el desempeño académico, así como los rubros y sus contenidos esenciales. Estos contenidos son indicativos y ejemplificativos, y no agotan necesariamente la diversidad de las actividades académicas que se realizan en la Universidad dentro de las funciones esenciales de docencia, investigación, extensión y difusión académica, así como de vinculación institucional en todas las disciplinas.

1. **Formación y trayectoria académica o profesional global**

La evaluación se deberá centrar en el desempeño y la calidad de la obra de la persona académica en el periodo que indique la convocatoria vigente del Programa. Sin embargo, la formación académica y la trayectoria global son una referencia adicional en la evaluación de la actividad reciente de las y los profesores e investigadores, ya que permiten examinar su pendiente de productividad, el nivel de madurez académica, el liderazgo y el impacto de su obra. Se estimulará la consecución de posgrados durante el periodo de evaluación y, en particular, del doctorado de profesores e investigadores asociados, de acuerdo con el programa de desarrollo de la entidad académica de adscripción. Además, se tomará en consideración el cumplimiento de compromisos adquiridos con respecto a los apoyos recibidos por parte de la UNAM para este propósito.

a) **Nivel académico**

- Nivel máximo de estudios;
- Grados académicos con los que cuenta; y
- Actividades de superación académica.

b) **Trayectoria académica o profesional global**

La valoración de la trayectoria global de la persona académica se documentará con el *curriculum vitae*, el cual servirá como referencia para la evaluación de la actividad reciente de las y los profesores e investigadores. Particularmente, la producción académica acumulada y la formación de recursos humanos a lo largo de su vida académica permitirán examinar su pendiente de productividad, el nivel de madurez académica, el liderazgo, la calidad y el impacto de su obra. También se valorará la existencia de premios o reconocimientos por instancias colegiadas de la UNAM o de otras instituciones de prestigio, nacionales o internacionales.

2. **Labores docentes y de formación de recursos humanos**

La docencia y la formación de recursos humanos son requisitos indispensables para acceder a cualquiera de los niveles del estímulo. Se evaluará el desempeño de las y los profesores e investigadores en la docencia, en relación con el cumplimiento de la obligación estipulada en el artículo 61 del EPA y en la formación de recursos humanos durante el periodo en revisión.

La docencia es una función sustantiva de la Universidad y, por tanto, en la evaluación de esta actividad se debe apreciar adecuadamente la impartición de cursos de manera presencial, a distancia, en universidad abierta y mixta. En la evaluación de esta actividad se promoverá la calidad docente y, cuando los haya, se tomarán en cuenta los resultados de las encuestas de opinión de los alumnos. Se deberá considerar la participación de las y los profesores en tareas de innovación de la educación, las iniciativas desarrolladas para introducir elementos que mejoren los ambientes de enseñanza y de aprendizaje en los grupos bajo su responsabilidad, a través de la elaboración de materiales de apoyo al aprendizaje, del uso de aulas virtuales, páginas web y ejercicios interactivos, entre otros.

De manera especial, se valorará la elaboración de libros de texto acordes con los planes y programas de estudio vigentes en los programas de bachillerato y licenciatura. En la evaluación de la formación de recursos humanos, se valorará lo referente a la dirección de tesis y demás trabajos realizados en las distintas modalidades de titulación del alumnado, las asesorías, las tutorías o el desarrollo de proyectos de investigación en los que participen integrantes del alumnado de licenciatura, de posgrado y posdoctorales, así como personas profesoras o investigadoras asociadas.

Se deberán diferenciar apropiadamente los niveles de responsabilidad que asumen las y los profesores e investigadores, desde la dirección de tesis de licenciatura y de posgrado de las que se deriven publicaciones, hasta la asesoría puntual. También se tomará en cuenta, en su caso, la trayectoria que ha tenido el alumnado formado por la persona académica.

a) **Datos generales de la labor docente**

Para evaluar cualitativamente la impartición de cursos, la persona académica describirá, en un máximo de una cuartilla, los elementos didácticos que introdujo durante

el periodo que se revisa, así como aquellos aspectos que considera que mejoraron su desempeño docente y que contribuyeron a la innovación en la enseñanza y al aprendizaje de su alumnado.

Para realizar la evaluación de las actividades de tutoría y asesoría, se deberá tomar en cuenta la opinión de la instancia colegiada correspondiente (consejo técnico o comité académico).

Para la valoración cuantitativa se deberá proveer, además, la siguiente información sobre la actividad docente y la formación de recursos humanos, comprendidas en el periodo a evaluar:

- Número, nombre y nivel (licenciatura/posgrado) de los cursos impartidos, número de grupos y si son cursos curriculares o complementarios. Indicar si imparte el curso de manera individual o grupal y especificar el número de integrantes y señalar el porcentaje de tiempo y el nivel de responsabilidad;
- Título del trabajo, nombre de la o el alumno y fecha de inicio de las tesis en proceso y las concluidas en las que es tutor principal, así como el nivel de éstas (licenciatura, especialización, maestría o doctorado);
- Participación del académico en otros trabajos para optar por alguna de las opciones de titulación autorizadas por la Institución, indicando la modalidad correspondiente, y si están en proceso o concluidos, así como el nivel respectivo;
- Tutorías (alumnado de posgrado, posdoctorantes, de servicio social, becarios, prácticas profesionales, grupos especiales o programas institucionales);
- Participación en comités tutores;
- Participación en jurados de exámenes profesionales y de grado;
- Participación en seminarios o grupos de trabajo de investigación;
- Elaboración de material didáctico, publicaciones de educación impresas y electrónicas, para las ciencias, las humanidades, las artes y el desarrollo científico o artístico;
- Elaboración de materiales para la Red Universitaria de Aprendizaje (RUA);
- Elaboración de materiales y aplicaciones innovadoras para la enseñanza a través de medios digitales;
- Elaboración de libros de texto adecuados a los planes y programas de estudio vigentes;
- Diseño de esquemas de capacitación técnica, y/o
- Participación en el desarrollo de proyectos de innovación de la educación, la enseñanza y el aprendizaje y la obtención de recursos financieros dentro o fuera de la Universidad.

Adicionalmente, es recomendable proveer información y documentos probatorios sobre:

- Asistencia y puntualidad en la impartición de clases;
- Entrega puntual de actas de examen, y
- Resultados obtenidos de evaluaciones que se apliquen por sus labores de docencia, de ser el caso.

b) Otras actividades de apoyo a la formación de recursos humanos

- Planeación, diseño, organización, coordinación o realización de actividades relacionadas con planes y programas de estudio para la formación o la actualización de recursos humanos, e
- Impartición de diplomados, talleres, seminarios, cursos de capacitación y de educación continua,

tareas de formación de profesores de bachillerato y universitarios.

3. Productividad académica

a) Producción científica, social, humanística, artística o tecnológica

La evaluación deberá servir como un instrumento para estimular el trabajo académico y la investigación de calidad, que potencie las capacidades de la Universidad para incidir en el abordaje de problemas relevantes y pertinentes, y que favorezca el establecimiento de acciones de sinergia en el personal académico. Se reconocerá el desempeño y la productividad en la investigación y la docencia, tanto de las y los profesores como de las y los investigadores, mediante la evaluación del desarrollo y de la repercusión de los proyectos de investigación realizados en el marco del plan de trabajo de la entidad académica. Se considerará la calidad de la labor de investigación científica, social, humanística, artística o de desarrollo tecnológico, cuando sus resultados hayan sido publicados en medios con prestigio reconocido y arbitraje riguroso, o cuando hayan sido plasmados en obras artísticas relevantes, innovaciones tecnológicas con impacto, o de mejoramiento significativo de la infraestructura para la investigación o la docencia. Se deberá apreciar de forma especial la contribución del personal académico en el desarrollo de proyectos colectivos, multi, inter o transdisciplinarios, que promuevan la interacción intra o interinstitucional, aborden temáticas de alta complejidad, sean ambiciosos e impacten en la búsqueda de soluciones a problemas relevantes en la frontera del conocimiento, o bien, de la realidad nacional.

Para facilitar la evaluación, la persona académica describirá, en un máximo de cuatro cuartillas, el perfil de la obra generada en el periodo y una síntesis de sus líneas de investigación con las aportaciones más relevantes, explicando cómo ha contribuido a expandir el campo de conocimiento en el que se desempeña. En el caso de los trabajos colectivos, deberá indicar cuál fue su participación específica en el desarrollo y la obtención de resultados.

- Producción científica publicada (artículos, libros, capítulos en libros, informes técnicos, memorias de congresos, ponencias, reseñas, antologías, manuales, conferencias y otras publicaciones, todas arbitradas.);
- Programas de cómputo especializado;
- Desarrollo de nuevas metodologías, técnicas o procedimientos;
- Producción artística, humanística o de diseño (exposiciones individuales o colectivas, obras de arte o de diseño, libros, folletos, catálogos, carteles, infografía, ilustración, fotografía, animación, portafolio de autor en medios impresos, convencionales y electrónicos, así como la curaduría y museografía de exposiciones de obra artística, pintura, grabado, escultura, libro-objeto, objetos de diseño, performance, acciones e intervenciones en espacios al aire libre, galerías, museos o zonas culturales, entre otros);
- Desarrollo de proyectos de investigación o docencia dentro o fuera de la universidad que reciban apoyo financiero.

b) Productos para la docencia

- Materiales didácticos para la enseñanza presencial, abierta, a distancia o mixta y recursos en línea;
- Contribuciones a repositorios institucionales;
- Libros de texto o de apoyo a la enseñanza;

- Capítulos de libros de texto;
- Compilaciones;
- Antologías;
- Ensayos;
- Prácticas de laboratorio innovadoras;
- Programas de innovación educativa;
- Presentación de trabajos en reuniones relacionadas con la enseñanza de la disciplina;
- Traducción de materiales especializados que sirvan de apoyo a los programas docentes, y/o
- Materiales digitales.

4. Labores de vinculación

El potencial de vinculación que trata de la transferencia de saberes y habilidades de la Universidad hacia los sectores público, social y privado en diversas áreas es muy amplio y diverso, y todas las facetas deberán ser consideradas en el proceso de evaluación. Dentro de este rubro, se pueden incluir varios aspectos: la innovación y el desarrollo tecnológico derivados de la investigación; la generación de convenios de transferencia tecnológica; las acciones de interacción académica; la gestión de patrocinios para la realización de proyectos de desarrollo con la industria, con dependencias gubernamentales de todos los niveles o con instancias de la sociedad. Asimismo, en este ámbito se incluyen las contribuciones que derivan en la instrumentación de políticas públicas para la solución y el abordaje de diversas problemáticas locales, regionales o nacionales; así como aquellas que proponen iniciativas de ley en beneficio de la sociedad.

Los indicadores para evaluar el desempeño y productividad en este rubro son amplios y diversos, y podrán incluir, entre otros, los siguientes:

a) Innovación y el desarrollo tecnológico:

- Desarrollo de proyectos de investigación innovadora y/o desarrollo tecnológico solicitados por, o en asociación con los sectores público, social y privado, en los que se obtengan patrocinios por parte de la fuente externa;
- Gestión de patrocinios para la realización de proyectos de desarrollo con la industria, con dependencias gubernamentales de todos los niveles o con instancias de la sociedad;
- Promoción y gestión de patrocinios externos a proyectos de investigación, desarrollo e innovación;
- Patentamiento de desarrollos técnicos y/o tecnológicos a nivel nacional o internacional;
- Diseño de prototipos;
- Creación de bases de datos especializadas y de catálogos de las capacidades científicas, desarrollos tecnológicos, productos y servicios que se realizan en su entidad o dependencia, con el propósito de difundirlos a los diversos sectores de la sociedad;
- Documentos técnicos formales de desarrollo tecnológico;
- Reportes técnicos específicos, manuales y normas;
- Desarrollos formales de metodologías, instrumentos y laboratorios con fines de investigación;
- Actividades dirigidas a fortalecer la infraestructura institucional con la obtención de recursos financieros o materiales.

b) Convenios de transferencia tecnológica:

- Transferencia de los conocimientos, procesos innovadores y desarrollos tecnológicos al sector público, social o privado;

- Actividades de gestión para la transferencia de conocimientos, desarrollos y/o patentes al sector productivo;
- Otorgamiento de instrumentos de propiedad industrial o intelectual;
- Derechos de autor;
- Participación y grado de participación en convenios de colaboración con instituciones de sector público, social o privado;
- Promoción de cursos de capacitación, asesoría y orientación en temas de desarrollo de servicios técnicos y tecnológicos, aspectos normativos y administrativos, inherentes a la vinculación, la propiedad intelectual, el emprendimiento y la transferencia de conocimientos.

c) Interacción académica

- Labores de vinculación al interior de su entidad o dependencia;
- Asesorías, consultorías, cursos, diplomados, estudios de mercado, solicitadas y patrocinadas por los sectores público, social o privado;
- Tareas de articulación en temas educativos o científicos con otras instituciones;
- Participación en grupos formales de trabajo académico, tales como academias, sociedades científicas, empresariales, asociaciones y cooperativas, entre otras;
- Servicios y colaboración institucional con el sector público o social.

d) Diseño e instrumentación de políticas públicas e iniciativas de ley para la solución y el abordaje de diversos problemas locales, regionales, nacionales o globales

- Labores de coordinación con otras instituciones o entidades académicas para contribuir a resolver problemas de interés público o social;
- Tareas que conduzcan a la instauración de políticas públicas;
- Trabajos que deriven en iniciativas de ley, a nivel municipal, estatal o federal.

5. Labores de difusión y extensión

Paralelamente a las actividades de docencia, investigación y vinculación, se reconocerán las labores de difusión, extensión y servicios a la comunidad de alta calidad. Estas actividades deberán mostrar un balance adecuado para contribuir a difundir y divulgar el trabajo que se hace en la institución con impacto en la sociedad. En el caso de que la entidad académica, o alguna de sus áreas, se dedique prioritariamente a dichas labores o, cuando en casos excepcionales y con plena justificación, el consejo técnico correspondiente haya autorizado de manera expresa que las labores de difusión y extensión sean las tareas fundamentales de alguna persona académica, la calidad y la trascendencia del trabajo desarrollado constituirán los elementos principales para evaluar la productividad académica.

- Libros de divulgación impresos y electrónicos;
- Capítulos y artículos de difusión académica;
- Productos de divulgación impresos y electrónicos;
- Artículos de divulgación impresos y electrónicos;
- Conferencias;
- Participación en congresos, simposios, coloquios o jornadas entre otras actividades de difusión académica;
- Organización de eventos y actividades científicas, tecnológicas, culturales o artísticas, nacionales e internacionales;

- Exposiciones;
- Trabajo museográfico y curatorial;
- Videos, audiovisuales, animaciones y películas;
- Participación en conversatorios, pláticas de divulgación, entrevistas en medios de comunicación, tanto impresos como digitales (prensa, radio, televisión, web, blogs y redes sociales);
- Actividades de divulgación de la ciencia, la tecnología, las artes o el diseño.

6. Participación institucional y servicios a la comunidad

Se valorará adecuadamente la participación del personal académico en el desarrollo y la producción de infraestructura académica como: diseño, creación, desarrollo, puesta en marcha y operación de nuevas entidades académicas, departamentos, unidades, bibliotecas, laboratorios, talleres, plantas, clínicas, granjas y museos en la UNAM, o en otras instituciones cuando se trate de convenios o programas de colaboración y se hayan realizado por comisión académica.

- Será reconocido el desempeño y nivel de participación del personal académico en los órganos colegiados de la Institución, en cargos de coordinación o dirección académica en la Universidad o en servicios a la comunidad.
- Participación activa como jurado calificador en los concursos de oposición, premios, reconocimientos y concursos;
- Participación en la conformación de cuerpos colegiados de la Universidad tales como consejos internos o asesores, comisiones dictaminadoras, consejos técnicos o académicos, consejo universitario, entre otros;
- Servicios a la comunidad, a través de clínicas médicas, odontológicas, psicológicas, veterinarias, unidades mixtas (tomografía por emisión de positrones, resonancia magnética, neurodesarrollo), servicios de monitoreo geofísico, museográfico, bibliotecario, de cómputo, a terceros por laboratorios nacionales; construcción de obras, consultorías a instituciones externas, proyectos determinados, artísticos, de diseño, culturales o deportivos, servicios a la industria, entre otros;
- Participación como integrante de comités o consejos editoriales y científicos nacionales o internacionales;
- Formar parte de comités de evaluación de programas institucionales de apoyo académico como PRIDE, PAPIME, PAPIIT, PASPA, POSDOC, entre otros;
- Programas institucionales de servicio;
- Programas institucionales de desarrollo de infraestructura académica;
- Nivel de participación en el diseño y revisión de planes y programas de estudios;
- Actividades de dirección, organización o coordinación académica institucional.

IV. REQUISITOS MÍNIMOS

En este apartado se presentan los requisitos mínimos generales que deberán ser satisfechos para acceder a los niveles "A", "B" y "C" del PRIDE. Estos requisitos se refieren al desempeño y la obra recientes del académico, necesarios para realizar una evaluación integral de su labor académica. Todo logro académico adicional al cumplimiento de los requisitos mínimos, tanto de los asociados como de los titulares, deberá ser debidamente evaluado y reconocido,

de conformidad con los criterios específicos que establezcan los consejos técnicos según las características de cada disciplina, y que deberán ser comunicados oportunamente a las comisiones evaluadoras correspondientes.

Para ser propuestas al nivel "D" del PRIDE, las personas académicas, además de cumplir con los requisitos señalados en el nivel "C", deberán haber tenido un desempeño que, en términos de productividad, calidad y trascendencia de la obra, sea excepcional con respecto al personal académico de su misma categoría y nivel. En estos casos, las comisiones evaluadoras deberán presentar por escrito al consejo técnico respectivo una recomendación debidamente fundamentada y argumentada para ser turnada a la comisión especial del consejo académico del área correspondiente. Los lineamientos y los criterios para el otorgamiento del nivel "D" del PRIDE dependerán del campo disciplinario y serán definidos por cada uno de los consejos académicos de área. Estos criterios deberán hacerse públicos y del conocimiento de las comisiones evaluadoras de las entidades, a efecto de que éstas puedan hacer sus propuestas a la comisión especial de cada área.

En todos los casos, en la asignación de un nivel de estímulos, las comisiones evaluadoras y las comisiones especiales deberán emitir un dictamen debidamente fundamentado y argumentado conforme a los rubros establecidos en los presentes Lineamientos.

Asimismo, los dictámenes emitidos a los recursos de revisión interpuestos deberán estar debidamente fundamentados y argumentados sobre la base de la propuesta original, sin introducir elementos de juicio adicionales al primer dictamen. Los conceptos de suficiente, **satisfactorio**, **sobresaliente** y **excepcional** son indicadores comparativos.

- Una labor suficiente se refiere al cumplimiento mínimo, sin omisiones, de las obligaciones que establece el EPA.
- Una labor satisfactoria se refiere al cumplimiento de las obligaciones con un desempeño cercano al promedio 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 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.

1. Formación y trayectoria académica o profesional

a) Niveles "A" y "B" del PRIDE

Los profesores e investigadores asociados "A" y "B", acreditarán poseer un posgrado o preparación equivalente a criterio del consejo académico de área correspondiente. Para el resto de las categorías y los niveles, deberán tener el grado de doctor. En todos los casos, deberán contar con una obra y una trayectoria académica o profesional de buena calidad, de acuerdo con su categoría y nivel.

b) Nivel "C" del PRIDE

En cuanto a su formación académica, las y los profesores e investigadores asociados "A" y "B" acreditarán poseer un posgrado o preparación equivalente a criterio del consejo académico de área correspondiente y no tener

más de cinco años en la misma categoría y nivel. Para el resto de las categorías y niveles, deberán tener el grado de doctor.

En cuanto a su trayectoria académica o profesional, las y los profesores e investigadores deberán contar con una obra y trayectoria académica o profesional cuya calidad y productividad sean sobresalientes, de acuerdo con su categoría y nivel. Para su permanencia o el acceso a este nivel, la persona académica deberá contar con una producción académica de largo plazo sostenida o ascendente.

En el caso de las y los profesores e investigadores titulares, además de un desempeño sobresaliente, deberán haber mostrado elementos de liderazgo reciente en su labor académica dentro de la UNAM, ya sea en la dirección de grupos académicos, en el desarrollo de iniciativas para la docencia o la investigación, o en el impulso a proyectos colectivos. Asimismo, se valorará la existencia de reconocimientos a la trayectoria y contribución académicas por instancias colegiadas de la UNAM o de otras instituciones nacionales o internacionales.

Para todos los niveles del PRIDE y para ambas categorías –asociados y titulares–

Los consejos académicos de área, a solicitud del Consejo Técnico y con base en la propuesta debidamente fundada de la comisión evaluadora correspondiente, podrán eximir del requisito del grado a las personas académicas que cuenten con una obra y una trayectoria académica o profesional que, por su calidad y trascendencia, sea ampliamente reconocida en su campo, o a quienes, sin demérito de sus responsabilidades académicas, estén inscritos en un programa de estudios de posgrado y hayan demostrado un avance satisfactorio.

Cuando por las características especiales de una disciplina, se justifique que de manera general se exima a las personas académicas del grado de maestro o de doctor, el consejo académico correspondiente del área que competa, especificará, en relación con dicha disciplina, los requisitos que deberán cumplirse en lugar del grado correspondiente.

2. Labores docentes y de formación de recursos humanos

a) Nivel “A” del PRIDE

Profesorado: En el periodo que se evalúa, acreditarán haber cumplido de manera suficiente con la impartición de los cursos que, en el marco de la normativa universitaria, les haya asignado su consejo técnico, de acuerdo con su categoría y nivel; haber asistido de manera regular y puntualmente a la impartición de sus clases de acuerdo al calendario escolar oficial y, en su caso, haber recibido una opinión de desempeño aceptable de su alumnado en las encuestas sobre los cursos; haber participado en dirección de tesis, asesorías y tutorías en la UNAM o en otras instituciones cuando sean realizadas en el marco de convenios de colaboración institucional. En el caso de que no exista un convenio o esté en trámite, las actividades deberán ser aprobadas por los consejos técnicos respectivos. **Personal de investigación:** En el periodo que se evalúa, acreditarán haber cumplido regular y puntualmente con sus obligaciones estatutarias en labores docentes: impartición de cursos, dirección de tesis, tutorías, asesorías en la UNAM o en otras instituciones cuando sean realizadas en el marco de convenios de colaboración institucional, conforme a los programas anuales de

trabajo aprobados por el consejo técnico de la entidad de adscripción, y recibir, en su caso, una opinión aceptable del alumnado de sus cursos, del comité académico correspondiente o del consejo técnico respectivo.

b) Nivel “B” del PRIDE

Profesorado y personal de investigación: En el periodo que se evalúa, deberán haber cumplido de manera satisfactoria, regular y puntual con la impartición de cursos que, en el marco de la normativa universitaria, les haya asignado el consejo técnico respectivo; mostrar elementos de innovación y mejora constante en esta actividad; recibir, en su caso, una buena opinión de su alumnado o del comité académico correspondiente; y haber dirigido y concluido tesis de licenciatura, de maestría o de doctorado en el periodo.

c) Nivel “C” del PRIDE

Profesorado y personal de investigación: En el periodo que se evalúa, acreditarán haber impartido de manera sobresaliente los cursos que, en el marco de la normativa universitaria, les haya asignado su consejo técnico, de acuerdo con su categoría y nivel; haber participado de manera sobresaliente en dirección de tesis, asesorías y tutorías en la UNAM o en otras instituciones cuando hayan sido realizadas en el marco de convenios de colaboración institucional conforme a los programas anuales de trabajo aprobados por el consejo técnico de la entidad de adscripción; en su caso, haber obtenido de su alumnado una calificación sobresaliente en las encuestas de opinión, o bien, recibir del comité académico o del consejo técnico correspondientes una opinión favorable por su labor docente.

En los casos de las y los **profesores titulares “B” y “C”**, acreditarán, además, haber participado de manera sobresaliente en programas de formación de profesorado o en labores institucionales de planeación académica o de elaboración de planes y programas de estudios. La labor docente esperada, incluye elementos de liderazgo e innovación en las tareas docentes.

En los casos de las y los **investigadores titulares “B” y “C”**, acreditarán, además, haber participado de manera sobresaliente en la formación de profesorado y personal de investigación, en labores de planeación o desarrollo de proyectos que impliquen la mejora de la infraestructura científica, artística o tecnológica. Este nivel se otorga a quienes desplieguen elementos de liderazgo e innovación en su labor docente y de formación de recursos humanos.

3. Productividad Académica

a) Nivel “A” del PRIDE

Profesorado: En el periodo que se evalúa, acreditarán haber mantenido una productividad científica, humanística, artística o tecnológica por encima de lo suficiente, en el contexto de los proyectos académicos de su programa anual de trabajo previamente aprobado por el consejo técnico, reflejada en publicaciones con arbitraje, material didáctico, obras artísticas, de diseño, productos tecnológicos o de infraestructura académica.

Personal de investigación: En el periodo que se evalúa, acreditarán haber mantenido una productividad científica, humanística, artística o tecnológica, por encima de lo suficiente, original y de buena calidad, en el contexto de proyectos y líneas de investigación previamente aprobados por el órgano colegiado de la entidad académica de adscripción, reflejada en

publicaciones con arbitraje, obras artísticas, de diseño, o productos tecnológicos.

b) Nivel “B” del PRIDE

Profesorado y personal de investigación: En el periodo que se evalúa, acreditarán haber mantenido una productividad científica, humanística, artística o tecnológica satisfactoria, en el contexto de los proyectos académicos de su programa anual de trabajo, o de sus proyectos y líneas de investigación previamente aprobados por su consejo técnico, cuyos resultados sean comprobables mediante una obra original y de alta calidad, reflejada en publicaciones con arbitraje, material didáctico, obras artísticas, de diseño, productos tecnológicos o de infraestructura académica.

c) Nivel “C” del PRIDE

Profesorado: En el periodo que se evalúa, acreditarán haber mantenido una productividad científica, humanística, artística o tecnológica sobresaliente, en el contexto de los proyectos académicos de su programa anual de trabajo previamente aprobados por su consejo técnico, cuyos resultados sean comprobables mediante una obra original y de alta calidad, reflejada en publicaciones con arbitraje, material didáctico, obras artísticas o de diseño, productos tecnológicos o de infraestructura académica. La ponderación de los logros de investigación o de docencia y las posibles publicaciones que surjan de éstos, se dará tomando en cuenta la figura académica y los logros en otros rubros, pero ésta no podrá ser, en ningún caso, nula.

Personal de investigación: En el periodo que se evalúa, acreditarán haber mantenido una productividad científica, humanística, artística o tecnológica sobresaliente, de alta calidad y alto grado de originalidad, en el contexto de proyectos y líneas de investigación previamente aprobados por el órgano colegiado de la entidad académica de adscripción, reflejada en publicaciones con arbitraje, obras artísticas o de diseño, productos de desarrollo tecnológico o de infraestructura académica.

4. Labores de vinculación

a) Niveles “A” y “B” del PRIDE

Profesorado y personal de investigación: En el periodo que se evalúa, acreditarán haber mantenido una actividad de vinculación satisfactoria, en el contexto de los proyectos establecidos en su programa anual de labores, o de sus proyectos y líneas de trabajo previamente aprobados por su consejo técnico, cuyos resultados sean comprobables mediante productos tangibles en este rubro.

b) Nivel “C” del PRIDE

Profesorado y personal de investigación: En el periodo que se evalúa, acreditarán haber mantenido una actividad de vinculación sobresaliente, en el contexto de los proyectos establecidos en su programa anual de labores o de sus proyectos y líneas de trabajo previamente aprobados por su consejo técnico, cuyos resultados sean comprobados mediante productos tangibles en este rubro.

Para el caso del profesorado, deberá haber jugado un papel de liderazgo en el ámbito de su entidad y haber obtenido financiamiento nacional o internacional para proyectos de investigación o de docencia en los que funjan como responsables. También, podrán haber

participado en proyectos colectivos multi, inter o transdisciplinarios, en donde se haga explícita la aportación específica que hicieron al proyecto para potenciar su impacto.

Para el caso del personal de investigación, deberá haber jugado un papel de liderazgo en el ámbito de su entidad, de la Universidad y del país y ser responsables de proyectos de investigación con financiamiento de los programas de la UNAM, o de fuentes externas de financiamiento para las ciencias y las humanidades del ámbito nacional o internacional; y haber participado de manera sobresaliente en la formación de recursos humanos de alto nivel y de nuevos investigadores. También, podrán haber participado en proyectos colectivos multi-, inter- o transdisciplinarios, en donde se haga explícita la aportación específica que hicieron al proyecto para potenciar su impacto.

5. Labores de difusión y extensión

a) Niveles “A” y “B” del PRIDE

En el caso de las y los profesores e investigadores titulares, deberán haber realizado de manera satisfactoria labores de difusión sobre los temas de su disciplina, mediante la impartición de conferencias, presentaciones en reuniones académicas nacionales e internacionales, la autoría y la publicación de libros o artículos de difusión o de divulgación, o la participación en el diseño o el montaje de exposiciones, publicaciones en blogs o en páginas electrónicas institucionales, entre otras actividades.

b) Nivel “C” del PRIDE

En el caso de las y los profesores o investigadores titulares, deberán haber realizado de manera sobresaliente una labor de difusión sobre los temas de su disciplina, mediante la impartición de conferencias, presentaciones en reuniones académicas nacionales e internacionales, la autoría y la publicación de libros o de artículos de difusión o de divulgación, o la participación en el diseño o montaje de exposiciones, publicaciones en blogs o en páginas electrónicas institucionales, entre otras actividades.

6. Participación institucional y servicios a la comunidad

a) Nivel “A” y “B” del PRIDE

Haber demostrado cumplir de forma suficiente o satisfactoria, respectivamente, las actividades de desarrollo institucional que les hayan sido encomendadas por sus respectivas comunidades académicas: participación en comisiones o comités académicos, cuerpos colegiados, comités editoriales, comisiones evaluadoras, organización de eventos en la entidad, etc.

b) Nivel “C” del PRIDE

- Para el caso de las y los profesores e investigadores asociados, demostrar que participaron de forma sobresaliente en las actividades institucionales que les hayan sido encomendadas.
- Para el caso de las y los profesores e investigadores titulares, acreditarán haber participado en forma destacada en actividades de coordinación o dirección académica institucional o en cuerpos académicos colegiados, comisiones de evaluación intra e interinstitucionales y comités editoriales, cuando les haya sido requerido, o haber participado de manera sobresaliente en programas institucionales de servicio o de creación y desarrollo de infraestructura académica.