

## Programa Interno para Impulsar y Fortalecer el Impacto de las Funciones Sustantivas que Desarrolla el Personal Académico del Instituto de Ingeniería

---

### Antecedentes

El Instituto de Ingeniería de la UNAM (II-UNAM), desde sus orígenes, ha desarrollado proyectos de investigación y servicios altamente especializados en ingeniería como un medio de vinculación efectivo con la sociedad. Estos trabajos los realiza en el marco de la celebración de los instrumentos consensuales que marca la normativa universitaria. Así, a la vez que cumple con las funciones sustantivas de la UNAM, obtiene ingresos extraordinarios que complementan al presupuesto institucional que recibe de ella.

Para estimular la calidad y el buen desempeño en las labores académicas que realiza su personal académico, desde finales de la década de los cincuenta el II-UNAM otorga un incentivo por productividad e impacto, previa evaluación de la productividad académica anual por parte del Consejo Interno. Esta tradición propia del II-UNAM, durante más de 50 años ha demostrado virtudes importantes que han contribuido a la integración del Personal Académico y al reconocimiento de la labor de todos ellos, independientemente de su participación directa en la consecución de ingresos extraordinarios.

Esta práctica se mantuvo aún después de la aparición del Reglamento Sobre los Ingresos Extraordinarios de la Universidad Nacional Autónoma de México, el cual permite el pago de remuneraciones adicionales a los académicos que participen directamente en proyectos que generen ingresos extraordinarios.

Para formalizar la tradición del otorgamiento de un incentivo por productividad e impacto a la calidad y al desempeño académicos, el Consejo Interno del II-UNAM establece el *Programa Interno para Impulsar y Fortalecer el Impacto de las Funciones Sustantivas que Desarrolla el Personal Académico del Instituto de Ingeniería*. El principio fundamental en el que se sustenta este Programa, es el de reconocer que todas las actividades académicas dirigidas al cumplimiento del mandato del II-UNAM deben ser valoradas, ya que contribuyen al prestigio de la entidad. Con base en esa sólida reputación, fruto del trabajo de todos los académicos, es que el II-UNAM logra formalizar los convenios que captan ingresos extraordinarios. Por ello, el grado de calidad y cumplimiento individual en las metas

académicas debe ser reconocido y estimulado económicamente, por lo que el monto del incentivo por productividad e impacto variará año con año, en función de la evaluación del desempeño de los investigadores y técnicos académicos. Este Programa se sustentará con los recursos generados por los ingresos extraordinarios que capta el II-UNAM.

*El Programa Interno para Impulsar y Fortalecer el Impacto de las Funciones Sustantivas que Desarrolla el Personal Académico del Instituto de Ingeniería se sustenta en términos de lo dispuesto por los artículos 54-E del Estatuto General y 12, inciso I) en correlación directa con el 18, segundo párrafo del Reglamento sobre los Ingresos Extraordinarios de la UNAM.*

## **Objetivo**

Estimular e incrementar la calidad y el impacto de las tareas que realiza el personal académico del Instituto de Ingeniería en el cumplimiento de sus funciones sustantivas: la investigación, la formación de recursos humanos y la vinculación para aportar soluciones a problemas relevantes que enfrenta la ingeniería.

## **Acciones**

- 1.- Apoyar la labor académica de excelencia mediante la asignación de recursos económicos para la adquisición de materiales y equipos, el otorgamiento de becas a estudiantes asociados y la asistencia a congresos y encuentros científicos, con base en los criterios que determine el Consejo Interno del II-UNAM.
- 2.- Otorgar incentivos de productividad e impacto al personal académico con base en el resultado de la evaluación anual individual, los lineamientos y disposiciones que para tal efecto determine el Consejo Interno del II-UNAM y conforme al presente Programa.
- 3.- Otras acciones encaminadas al impulso y fortalecimiento de las funciones sustantivas del II-UNAM.

## **Bases para la participación**

Podrán participar en el presente Programa todos los académicos adscritos al II-UNAM y contratados por la UNAM por artículo 51 del Estatuto del Personal Académico, interinos o definitivos, que hayan cumplido un año de antigüedad en el II-UNAM, así como los que se encuentren en periodo sabático, con excepción de aquellos académicos que cuenten con comisión con goce parcial de sueldo y los que están en licencia sin goce de sueldo por motivos personales. Tal exclusión permanecerá mientras se encuentren en esa situación.

## **Procedimiento de evaluación**

El incentivo por productividad e impacto que otorga el Programa se basará en el procedimiento de evaluación anual que realiza el Consejo Interno en apego al Artículo 12,

inciso c del Reglamento Interno del II-UNAM. El proceso de evaluación es realizado por el Consejo Interno en los primeros cuatro meses de cada año y su desarrollo es conducido por el Secretario Académico, con apoyo de los Subdirectores, Coordinadores y Jefes de Unidad Académica del II-UNAM, con base en comités de evaluación por Subdirección.

Cada uno de los comités de evaluación por Subdirección estará conformado por:

- ✓ El Subdirector, quien lo presidirá;
- ✓ Los Coordinadores o Jefes de Unidad Académica adscritos a la Subdirección,
- ✓ El investigador representante de la Subdirección ante el Consejo Interno del II, y
- ✓ El investigador representante ante el Consejo Técnico de la Investigación Científica.
- ✓ En el caso de la evaluación de los técnicos académicos, su representante ante el Consejo Interno del II-UNAM se integrará a los comités de cada Subdirección.

El Director y el Secretario Académico asistirán a las reuniones de los comités de evaluación.

La evaluación final y las calificaciones correspondientes corresponden al Consejo Interno, quien se reunirá en una o varias sesiones extraordinarias, para definir las.

El sustento documental para llevar a cabo la evaluación se encuentra en el Sistema de Base de Datos Académica del II-UNAM (SBDAll) que comprende la producción académica en todas sus formas y los informes y programas de trabajo anuales. El periodo a evaluar hace énfasis en el año inmediato anterior, pero se consideran los dos años adicionales anteriores, es decir, 3 años.

La responsabilidad total de suministrar la información académica a través de la base de datos SBDAll, así como el cumplimiento de la fecha de cierre de la misma con fines de la evaluación anual, recae en cada miembro del personal académico.

### **Criterios de evaluación**

La evaluación de cada uno de los miembros del personal académico que cumplan con las los requisitos del Programa se hará conforme a los criterios e indicadores que el Consejo Interno defina y ajuste en caso de que lo considere necesario.

Para los investigadores, los elementos a evaluar se centran en la producción original y complementaria, la formación de recursos humanos (dirección de tesis, impartición de cursos formales y actividades complementarias) y las tareas de divulgación y extensión, clasificadas como producción complementaria. En todos los casos, se asigna una evaluación sobre la calidad del conjunto de la producción académica dentro del periodo evaluado, con base en el reconocimiento por parte de sus pares y en el impacto de su trabajo, entre otros criterios que el Consejo Interno puede adoptar para tal fin.

Para los técnicos académicos, la evaluación se basa en las evaluaciones que su jefe inmediato, o su coordinador en el caso de técnicos académicos que laboran en forma independiente, manifieste a una o varias comisiones que para tal efecto defina el Consejo Interno. Estas comisiones recomendarán una calificación por escrito al Consejo Interno, quien asentará el valor definitivo. El énfasis de la evaluación se enfoca al cumplimiento del programa de trabajo y al grado de responsabilidad y compromiso mostrados por el técnico académico.

El apoyo a la labor académica de excelencia se otorgará a los académicos seleccionados entre los que hayan alcanzado las máximas calificaciones en su evaluación anual, o bien, los que a juicio del Consejo Interno, muestren un claro liderazgo académico. Para ello, el Consejo Interno fijará los criterios e indicadores que deberán cumplir los beneficiarios de este apoyo.

### **Asignación del incentivo por productividad e impacto y del apoyo a la labor de excelencia**

Para la definición del monto del incentivo por productividad e impacto, se seguirán las disposiciones y los criterios que establece el Programa y los demás que para tal fin apruebe el Consejo Interno. Cuando se incorpore un académico de reciente ingreso, con más de un año de antigüedad, o bien que haya salido del Programa por no calificar para ello, el Consejo Interno definirá un monto inicial.

Para fijar el monto del apoyo a la labor académica de excelencia, se tomarán en cuenta los criterios que para tal efecto apruebe el Consejo Interno.

El total de los recursos que representa el pago del incentivo por productividad e impacto para el personal académico y el apoyo a la labor de excelencia prevista en este Programa provienen de los indirectos que capta el II-UNAM por la consecución de proyectos de ingresos extraordinarios. Por ello, antes de iniciar la sesión del Consejo Interno donde se define el monto de los incentivos de producción y los apoyos, el Director, con la asistencia del Secretario Administrativo, deberá fijar la cantidad anual máxima a distribuir en cada uno de ellos.

### **Calendario del proceso de evaluación y asignación del estímulo**

El proceso de evaluación debe concluir en los primeros cinco meses del año posterior al que se evalúa. El calendario de reuniones de los comités de evaluación en las Subdirecciones y de las sesiones extraordinarias del Consejo Interno para realizar la evaluación anual lo define este último en el mes de febrero.

En el mes de junio, el Consejo Interno fijará el monto del incentivo por productividad e impacto que corresponda a cada académico, en función de las disposiciones que para tal efecto apruebe. El nuevo incentivo por productividad e impacto se pagará a partir del segundo semestre del año, y será vigente hasta el término del primer semestre del año inmediato posterior.

*Aprobado por el Consejo Interno del Instituto de Ingeniería*

*El 1 de diciembre de 2015*