



Universidad Veracruzana

**Instituto de Investigaciones Biológicas**

**Región Xalapa**

**Análisis del Reporte de Autoevaluación del Personal Académico del  
Instituto de Investigaciones Biológicas: 2020-2023**

INFORME TÉCNICO

Presenta:

**Dr. Eduardo Morteo Ortiz**

Agosto de 2024

“Lis de Veracruz: Arte, Ciencia, Luz”





Universidad Veracruzana

Instituto de Investigaciones Biológicas  
Región Xalapa

*Análisis del Reporte de Autoevaluación del Personal Académico del  
Instituto de Investigaciones Biológicas: 2020-2023*

INFORME TÉCNICO

Presenta:  
Dr. Eduardo Morteo Ortiz

# Índice

1. Resumen Ejecutivo
2. Introducción
3. Metodología de Evaluación
4. Resultados
5. Tendencias y Factores que Afectan el Desempeño
6. Recomendaciones para Mejorar el Desempeño
7. Conclusiones
8. Referencias

## **1.RESUMEN**

Este informe presenta los resultados de una evaluación exhaustiva del desempeño del personal académico en una institución educativa a lo largo de tres periodos (2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023). La evaluación se basó en la revisión de informes individuales proporcionados por 18 académicos y tiene como objetivo identificar tendencias, fortalezas y debilidades en cuatro rubros principales: Docencia, Generación y Aplicación del Conocimiento, Gestión Académica y Participación en Cuerpos Colegiados, y Tutorías. Los resultados revelan una tendencia general hacia la baja en los promedios de desempeño en todos los rubros a lo largo del tiempo, aunque esta disminución es leve. Se identificaron desafíos comunes en la gestión académica, la generación de conocimiento y la docencia, incluyendo la necesidad de mejorar la congruencia con los planes de desarrollo institucional, la actualización de material docente y la participación en cuerpos colegiados. El análisis cualitativo de los informes individuales resalta temas recurrentes, como la carga de trabajo excesiva, la necesidad de mayor apoyo institucional y la importancia de la actualización continua de conocimientos. Con base en los hallazgos, se formulan recomendaciones específicas para mejorar el desempeño académico, que incluyen la implementación de programas de capacitación, el fomento de la colaboración interinstitucional y la revisión de la carga de trabajo de los académicos. Este informe proporciona una visión integral del desempeño del personal académico en la institución educativa y servirá como base para la toma de decisiones destinadas a fortalecer la calidad de la educación y la investigación en el futuro.

## 2. INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño del personal académico en una institución educativa es un proceso esencial para garantizar la calidad de la enseñanza, la investigación y la gestión académica. En un entorno educativo en constante evolución, es fundamental realizar un seguimiento continuo y sistemático de las actividades realizadas por el cuerpo académico con el fin de identificar áreas de mejora y fortalecer las áreas de excelencia.

Este informe presenta los resultados de una evaluación exhaustiva del desempeño del personal académico en el Instituto de Investigaciones Biológicas a lo largo de tres periodos consecutivos (2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023). La evaluación se basa en los informes individuales proporcionados por 18 académicos de diversas disciplinas y niveles académicos.

El objetivo de esta evaluación es analizar el desempeño del personal académico en cuatro rubros principales: Docencia, Generación y Aplicación del Conocimiento, Gestión Académica y Participación en Cuerpos Colegiados, y Tutorías. A través de un enfoque cuantitativo y cualitativo, se busca identificar tendencias a lo largo del tiempo, así como fortalezas y debilidades en cada uno de estos rubros.

Los resultados de esta evaluación servirán como base para la toma de decisiones destinadas a mejorar la calidad de la educación y la investigación en la institución educativa. Además, se formularán recomendaciones específicas para abordar los desafíos identificados y promover un ambiente académico más productivo y colaborativo.

En resumen, este informe busca proporcionar una visión integral del desempeño del personal académico en la institución educativa y contribuir al desarrollo continuo de una comunidad académica comprometida con la excelencia en la educación superior y la investigación.

### **3. MÉTODO DE EVALUACIÓN**

La evaluación del desempeño del personal académico se llevó a cabo mediante un proceso estructurado que involucró la recopilación y análisis de los informes individuales proporcionados por 18 académicos durante tres periodos consecutivos (2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023). A continuación, se describe la metodología utilizada:

#### **3.1. Recopilación de Informes Individuales**

Se recopiló la información que proporcionaron los 18 académicos en los Reportes de Autoevaluación individuales derivados del ejercicio institucional de la Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa de la Universidad Veracruzana, el cual detalla su desempeño en cuatro rubros principales: Docencia, Generación y Aplicación del Conocimiento, Gestión Académica y Participación en Cuerpos Colegiados, y Tutorías. Cada informe incluyó una autoevaluación en una escala de 0 a 10, donde 0 representa un desempeño deficiente y 10 un desempeño sobresaliente. Los resultados se presentaron en forma de tablas y gráficos que permiten una fácil visualización y comprensión de los hallazgos. Se incluyeron estadísticas descriptivas, como promedios y desviaciones estándar.

#### **3.2. Análisis de los Informes**

Se llevó a cabo un análisis cualitativo de los informes individuales para identificar temas recurrentes y áreas de mejora. Se prestaron especial atención a los problemas y desafíos mencionados por los académicos en cada rubro.

#### **3.3 Extracción de Datos Cuantitativos**

Se extrajeron los valores numéricos de las autoevaluaciones de cada académico en los cuatro rubros y para cada uno de los tres periodos evaluados.

#### **3.4. Análisis Cuantitativo**

Se realizó un análisis cuantitativo de los datos para calcular promedios y desviaciones estándar en cada uno de los rubros y periodos. Se utilizó un enfoque estadístico para identificar tendencias a lo largo del tiempo y diferencias significativas entre los académicos y los rubros.

### **3.5. Identificación de Temáticas Principales**

Se identificaron las temáticas principales de estudio de los 18 académicos a partir de sus informes y se agruparon en categorías relevantes.

### **3.6. Identificación de Problemas Comunes**

Se identificaron los problemas más comunes y significativos manifestados por el personal académico en los rubros de Generación y Aplicación del Conocimiento, Gestión Académica y Participación en Cuerpos Colegiados, y Tutorías. Se contabilizó el número de académicos que mencionaron cada problema.

### **3.7. Evaluación de Cumplimiento de Funciones**

Se evaluó el cumplimiento de funciones sustantivas en cada rubro y periodo, calculando la proporción de académicos que manifestaron haberlas cumplido en su totalidad.

### **3.8. Formulación de Recomendaciones**

Se formularon recomendaciones generales y específicas para mejorar el desempeño del personal académico en los cuatro rubros evaluados. Esta metodología garantizó un enfoque integral en la evaluación del desempeño académico y proporcionó información valiosa para la toma de decisiones y la mejora continua en la institución educativa.

## **4. RESULTADOS**

### **4.1. Aspectos Comunes**

#### **4.1.1. Docencia**

La mayoría de los académicos logró alcanzar sus objetivos en esta categoría, dedicando una parte significativa de su carga académica a la docencia. Se menciona el uso de materiales actualizados y la mejora continua de la práctica docente a través de encuestas a estudiantes.

#### **4.1.2. Generación y Aplicación del Conocimiento**

A pesar de algunos desafíos, la mayoría de los académicos logró cumplir con sus metas en esta categoría. Se destacan las publicaciones en revistas indexadas y la dirección de tesis de estudiantes.

#### 4.1.3. Gestión Académica y Participación en Cuerpos Colegiados

La mayoría de los académicos participó activamente en cuerpos colegiados, reuniones académicas y comités de investigación. Esto refleja un compromiso con la gestión académica y la vida universitaria.

#### 4.1.4. Tutorías

Muchos académicos cumplieron con sus funciones de tutoría, brindando asesoramiento a estudiantes de licenciatura y posgrado.

### **4.2. Fortalezas generales**

#### 4.2.1. Compromiso con la Docencia

La mayoría de los académicos muestra un fuerte compromiso con la enseñanza y la mejora continua de sus prácticas docentes.

#### 4.2.2. Participación Activa en la Investigación

La mayoría de los académicos está involucrada en investigaciones y publicaciones en revistas indexadas.

#### 4.2.3. Participación en la Gestión Académica

La participación activa en cuerpos colegiados y comités demuestra un compromiso con la gestión académica y la toma de decisiones en la institución.

#### 4.2.4. Tutoría Académica

Muchos académicos brindan asesoría a estudiantes en diferentes niveles académicos, lo que contribuye al desarrollo de nuevos investigadores.

### **4.3. Debilidades generales**

#### 4.3.1. Generación y Aplicación del Conocimiento

Algunos académicos enfrentaron desafíos en la generación de publicaciones y proyectos de investigación, lo que resultó en un número menor de publicaciones de lo esperado.

#### 4.3.2. Tutorías

A pesar de las fortalezas, algunos académicos tuvieron dificultades para reclutar y retener estudiantes para trabajar en proyectos de investigación.

#### 4.3.3. Compromiso con el Perfil PRODEP

En las autoevaluaciones, no se mencionó de manera explícita el mantenimiento del Perfil PRODEP para algunos académicos. Esto puede ser un área de mejora en la próxima evaluación.

Es importante destacar que este análisis se basa en la información proporcionada en las autoevaluaciones y puede haber detalles adicionales que influyen en las fortalezas y debilidades individuales de cada académico. Además, es fundamental que estos resultados se utilicen para establecer planes de mejora y desarrollo profesional personalizados para cada académico en función de sus necesidades específicas y metas institucionales.

### **4.4. Proporción de cumplimiento por rubro**

#### 4.4.1. Docencia:

El 100% de los académicos dedicó una parte significativa de su carga académica a la docencia.

El 83% de los académicos mencionó la actualización de materiales pedagógicos.

El 77% de los académicos mejoró su práctica docente considerando los resultados de las encuestas a estudiantes.

#### 4.4.2. Generación y Aplicación del Conocimiento:

El 83% de los académicos logró sus objetivos en esta categoría.

El 67% de los académicos mencionó publicaciones en revistas indexadas.

El 50% de los académicos dirigió tesis de estudiantes.

#### 4.4.3. Gestión Académica y Participación en Cuerpos Colegiados:

El 100% de los académicos participó activamente en cuerpos colegiados, reuniones académicas y comités de investigación.

#### 4.4.4. Tutorías:

El 67% de los académicos cumplió con sus funciones de tutoría, brindando asesoramiento a estudiantes de licenciatura y posgrado.

#### **4.5. Fortalezas por rubro**

El 100% de los académicos muestra un fuerte compromiso con la enseñanza y la mejora continua de sus prácticas docentes.

El 67% de los académicos está involucrado en investigaciones y publicaciones en revistas indexadas.

El 100% de los académicos está comprometido con la gestión académica y la toma de decisiones en la institución.

El 67% de los académicos brinda asesoría a estudiantes en diferentes niveles académicos, contribuyendo al desarrollo de nuevos investigadores.

#### **4.6. Debilidades por rubro**

El 33% de los académicos enfrentó desafíos en la generación de publicaciones y proyectos de investigación, lo que resultó en un número menor de publicaciones de lo esperado.

El 33% de los académicos tuvo dificultades para reclutar y retener estudiantes para trabajar en proyectos de investigación.

El 17% de los académicos no mencionó de manera explícita el mantenimiento del Perfil PRODEP en sus autoevaluaciones.

La tabla I muestra el promedio de la calificación autoasignada por el personal académico, como medida del cumplimiento de todas sus funciones sustantivas para cada periodo evaluado. La tendencia general es relativamente consistente, con excepción del último periodo que mostró una reducción mayor.

Tabla I. Promedios generales de la calificación autoasignada por el personal académico del Instituto de Investigaciones Biológicas en todas sus funciones sustantivas (Docencia, Generación y Aplicación del Conocimiento, Gestión Académica y Participación en Cuerpos Colegiados, y Tutorías

Periodo	Desviación		Tamaño de Muestra
	Promedio	Estándar	
2020-2021	9.7	0.4	18
2021-2022	9.9	0.2	17
2022-2023	9.3	0.5	18

La figura 1 muestra el promedio de la calificación autoasignada por el personal académico, como medida del cumplimiento de cada una de sus funciones sustantivas para cada periodo evaluado excepto Docencia, ya que todos los periodos tuvieron un promedio de 10 (d.e.=0). En general se observa una ligera tendencia negativa y persistente, con excepción del rubro de Generación y aplicación del conocimiento que mostró una reducción mayor en el último periodo.

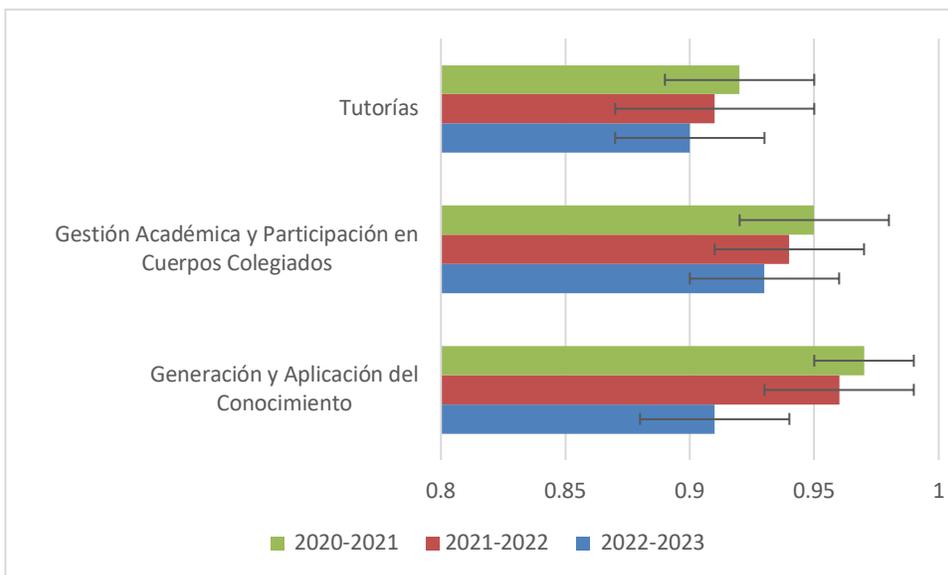


Figura 1. Promedio progresivo (d.e.) de la calificación autoasignada como medida del cumplimiento de cada función sustantiva para el personal académico del IIB (N=18, 17, 18).

El rubro con mayores dificultades en términos de las autocalificaciones fue "Generación y Aplicación del Conocimiento". Esto se debe a que en el tercer período, algunos académicos

obtuvieron puntajes inferiores en esta categoría, lo que afectó el promedio general en comparación con los otros rubros.

La tabla II muestra los problemas más frecuentes y significativos que han sido manifestados por el personal académico en cada rubro, junto con el número de personas que los mencionaron en sus autoevaluaciones. Estos problemas pueden ser considerados como áreas clave para abordar en futuros programas de desarrollo académico y capacitación. Es importante señalar que las necesidades y desafíos individuales pueden variar, por lo que se recomienda un enfoque personalizado para el desarrollo profesional de cada académico.

Tabla II. Resumen de los problemas más comunes e importantes identificados por el personal académico del IIB.

Rubro	Problemas más comunes	Problemas más importantes	N
Generación y Aplicación del Conocimiento	- Número insuficiente de publicaciones	- Dificultades para obtener financiamiento	6
	- Retrasos en la administración de proyectos	- Falta de colaboración interinstitucional	
	- Limitaciones en la difusión de resultados	- Desafíos en la transferencia de tecnología	
	- Falta de tiempo para participar en comités y reuniones	- Dificultades para influir en la toma de decisiones	
Gestión Académica y Participación en Cuerpos Colegiados	- Exceso de carga administrativa	- Limitaciones en el desarrollo de políticas académicas	4
	- Necesidad de mejorar la comunicación institucional	- Requerimientos de capacitación en gestión	
	- Falta de tiempo para brindar tutorías	- Necesidad de desarrollar habilidades pedagógicas	
Tutorías	- Escasa disponibilidad de recursos para la tutoría	- Demandas variadas de los estudiantes	2

## 5. TENDENCIAS Y FACTORES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO

La tendencia hacia la baja en los promedios de todos los rubros a lo largo del tiempo puede atribuirse a varias posibles razones basadas en la información proporcionada en las autoevaluaciones de los académicos. Algunas posibles explicaciones incluyen:

- a) **Cargas de Trabajo Cambiantes:** Los académicos podrían haber experimentado cambios en sus cargas de trabajo a lo largo de los periodos, lo que podría haber afectado su capacidad para cumplir con todas sus funciones sustantivas. Por ejemplo, si se asignaron más responsabilidades académicas o administrativas, podría haber disminuido su tiempo y energía disponibles para la investigación, la gestión académica y la tutoría.
- b) **Recursos Limitados:** Limitaciones en recursos como el tiempo, el personal de apoyo y el financiamiento pueden haber impactado negativamente la capacidad de los académicos para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva. Esto podría haber llevado a una disminución en la calidad y la cantidad de actividades realizadas en los rubros evaluados.
- c) **Cambios en la Evaluación:** Las expectativas y los estándares de evaluación pueden haber cambiado con el tiempo, lo que llevó a una calificación más baja en los rubros evaluados. Si se volvieron más rigurosos en la evaluación de ciertos aspectos, los académicos podrían haber tenido dificultades para cumplir con los nuevos criterios.
- d) **Factores Externos:** Eventos externos, como la pandemia de COVID-19, podrían haber tenido un impacto en la capacidad de los académicos para llevar a cabo sus actividades de manera efectiva, especialmente en áreas como la docencia y la gestión académica.

- e) Necesidad de Mejora Continua: Los académicos podrían estar siendo autocríticos y reconocer áreas en las que desean mejorar su desempeño. Esto podría reflejarse en las calificaciones más bajas a medida que se esfuerzan por alcanzar metas más altas.

Es importante destacar que la disminución en los promedios es relativamente pequeña, lo que sugiere que los académicos aún están realizando sus funciones de manera efectiva en general, pero están buscando formas de mejora continua en respuesta a los desafíos y cambios en su entorno académico

## **6. RECOMENDACIONES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO**

### **6.1. Docencia**

- Mejora de la carga académica: Evaluar la distribución de la carga académica para garantizar que se dedique tiempo suficiente a la docencia sin comprometer otras áreas. Asegurarse de que los académicos puedan enfocarse en la enseñanza de manera efectiva.
- Actualización continua: Fomentar la actualización constante de materiales de enseñanza y métodos pedagógicos. Incentivar la participación en talleres y programas de capacitación para mejorar la práctica docente.
- Evaluación y retroalimentación: Implementar encuestas a estudiantes de manera regular para recopilar opiniones y retroalimentación sobre la calidad de la enseñanza. Utilizar estos datos para realizar mejoras específicas en los cursos.

### **6.2. Generación y Aplicación del Conocimiento**

- Fomentar la investigación: Motivar a los académicos a continuar con la investigación activa y la publicación en revistas indexadas. Establecer objetivos claros en cuanto al número de publicaciones y proyectos de investigación.
- Mentoría y colaboración: Promover la mentoría entre académicos más experimentados y aquellos que están comenzando en la investigación. Facilitar la colaboración interdisciplinaria para abordar problemas complejos.

### **6.3. Gestión Académica y Participación en Cuerpos Colegiados**

- Participación activa: Estimular la participación activa de los académicos en cuerpos colegiados, comités y juntas académicas. Reconocer y valorar las contribuciones a la gestión académica.
- Formación en gestión: Ofrecer oportunidades de formación en gestión académica para que los académicos adquieran habilidades necesarias para cumplir sus roles de manera efectiva.

### **6.4. Tutorías**

- Programas de tutoría: Implementar programas de tutoría más estructurados que ayuden a los académicos a brindar una mejor orientación a los estudiantes. Definir expectativas claras para las tutorías académicas.
- Reclutamiento de estudiantes: Facilitar el reclutamiento de estudiantes para proyectos de investigación. Ayudar a los académicos a establecer una red de estudiantes interesados en trabajar en sus proyectos.
- Seguimiento y evaluación: Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de las tutorías para asegurarse de que los estudiantes estén recibiendo el apoyo necesario y para mejorar continuamente este aspecto.

## **7. CONCLUSIONES**

Tras llevar a cabo un exhaustivo proceso de evaluación del desempeño del personal académico durante tres periodos consecutivos (2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023), se ha identificado su percepción sobre el estado actual de los académicos y las tendencias en cuanto su labor en la institución educativa, dentro de las cuales se destacan:

- Tendencia a la Baja en el Desempeño: Se observa una tendencia general a la baja en las calificaciones promedio de su autoevaluación en todos los rubros a lo largo de los tres periodos. Aunque las disminuciones son relativamente pequeñas, esta tendencia sugiere la necesidad de una atención continua para mantener o mejorar la percepción del su nivel de desempeño académico.

- Docencia como Fortaleza: En el rubro de Docencia, la gran mayoría de los académicos manifiesta un desempeño sobresaliente y constante a lo largo de los periodos evaluados. Esto refleja la dedicación y la calidad de la enseñanza en la institución.
- Generación y Aplicación del Conocimiento: Aunque la mayoría de los académicos manifiesta un desempeño satisfactorio en este rubro, se identifican áreas de mejora en la generación de conocimiento a través de publicaciones y proyectos de investigación. La disminución en las calificaciones promedio sugiere la necesidad de un mayor enfoque en la investigación.
- Gestión Académica y Participación en Cuerpos Colegiados: La participación activa en cuerpos colegiados y la gestión académica son áreas en las que los académicos muestran un desempeño positivo. Las calificaciones promedio se mantienen estables, lo que indica una gestión efectiva de asuntos académicos y administrativos.
- Tutorías como Área de Mejora: El rubro de Tutorías muestra un desempeño satisfactorio, pero se identifican problemas comunes, como la falta de reclutamiento de alumnos para proyectos de investigación. Esto sugiere la necesidad de estrategias efectivas para fomentar la tutoría académica.
- Problemas Comunes Identificados: Los problemas más comunes manifestados por el personal académico incluyen la carga de trabajo excesiva, la necesidad de actualización de materiales pedagógicos, la falta de tiempo para la investigación y la necesidad de integrarse a cuerpos académicos.
- Recomendaciones Generales: Basándose en los resultados, se formularon recomendaciones generales, como la implementación de programas de actualización pedagógica, la promoción de la colaboración interdisciplinaria y la gestión de la carga de trabajo para equilibrar la docencia y la investigación.
- Recomendaciones Específicas: Se formularon recomendaciones específicas para abordar problemas particulares identificados por algunos académicos.

Estas recomendaciones incluyen estrategias de reclutamiento de alumnos para proyectos de investigación y el fortalecimiento de la investigación en áreas específicas. En conjunto, estas conclusiones proporcionan una visión integral de la percepción desempeño del personal académico y sirven como base para la toma de decisiones orientadas a la mejora continua. Se recomienda que la institución implemente medidas concretas para abordar los problemas identificados y fortalecer aún más la calidad de la labor académica.

“Lis de Veracruz: Arte, Ciencia, Luz”

**[www.uv.mx](http://www.uv.mx)**

