



Expediente N°4121/99
Anexo VI/06

Los Polvorines, 28 OCT 2015

VISTO el Estatuto General de la Universidad Nacional de General Sarmiento; la Ley de Educación Superior N°24.521; la Resolución (CS) N°285/00 que aprueba el Marco Estratégico y Lineamientos de Políticas de la UNGS; las Resoluciones (CS) N°936/03, 1848/06 y 1913/06 que aprueban el Régimen de Recursos Humanos y salarios de la UNGS; las Resoluciones (CS) N°4655/13 y 5445/15 que aprueban las Actas Paritarias de Nivel Particular del Sector Docente; la Resolución (CS) N°5096/14 que aprueba los Lineamientos básicos para la Evaluación Periódica de Investigadores Docentes; la Resolución (CS) N°5166/14 que aprueba el Régimen de Evaluación Periódica de Investigadores Docentes -EPID-; la Resolución (CS) N°3380/10; el Dictamen del Comité de Recursos Humanos para el Personal de Investigación y Docencia de fecha 23 de febrero de 2015 y,

CONSIDERANDO:

Que la Ley de Educación Superior instituye en su artículo 29° inciso h) que es atribución de las Universidades Nacionales establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente y no docente;

Que el Estatuto General de la UNGS establece como una orientación de la Universidad la evaluación interna y externa entendida como un proceso permanente de mejora y como marco de la evaluación de desempeño del personal de investigación y docencia;

Que mediante Resolución (CS) N°285/00 se estableció el marco estratégico y los lineamientos de políticas de la UNGS en que se establece que la Universidad debe darse mecanismos para promover y reconocer la calidad de sus actividades -investigaciones, docencia, vinculación con la comunidad y gestión- propendiendo para ello a incorporar en forma sistemática la evaluación sustantiva, continua, crítica y constructiva de resultados y procesos, tomando la articulación de la evaluación interna y externa por pares como un rasgo de su modelo institucional;

Que mediante las Resoluciones (CS) N°936/03, 1848/06 y 1913/06 se aprobó el Régimen de Recursos Humanos y salarios de la UNGS;

Que mediante la Resolución N°4655/13 el Consejo Superior aprobó el Acta Paritaria de Nivel Particular del Sector Docente que impacta directamente en el acceso, permanencia y promoción del personal docente, tomando como elemento fundamental la evaluación periódica individual que cada universidad establezca;



Que mediante las Resoluciones (CS) N°5096/14 y 5166/14 el Consejo Superior aprobó respectivamente, los Lineamientos básicos para la Evaluación Periódica de Investigadores Docentes (EPID) y el Régimen de EPID;

Que los resultados de la evaluación del desempeño deberán constituir un insumo fundamental para pensar el desarrollo de la carrera del personal de investigación y docencia de la UNGS;

Que el artículo 4° del Régimen de Evaluación Periódica de Investigadores Docentes -EPID- establece que, *“El Comité de Recursos Humanos para el personal de investigación y docencia propondrá al Consejo Superior las pautas y criterios de evaluación. Las que deberán referir al cumplimiento de las actividades incluidas en los Planes Anuales de Actividad, en los perfiles de cada puesto que están definidos a partir de los llamados a concurso y explicitados en los términos de referencia de las designaciones. Las pautas y criterios de evaluación deberán contemplar los diferentes niveles de responsabilidad”*;

Que el Comité de Recursos Humanos para el personal de investigación y docencia elaboró una propuesta de “Pautas y Criterios de Evaluación” así como de los “Instrumentos de Evaluación (Componentes II, III y IV) y consideró pertinente enriquecer la elaboración de estos documentos abriéndolos a su discusión en los Institutos y en la ADIUNGS;

Que en sucesivas reuniones del Comité de Recursos Humanos para el personal de investigación y docencia se analizaron las recomendaciones provenientes de los Institutos y de la ADIUNGS y se elaboró una propuesta enriquecida con estos aportes;

Que en su Dictamen de fecha 23 de febrero de 2015, el Comité de Recursos Humanos para el personal de investigación y docencia recomendó aprobar los documentos de Pautas y Criterios de Evaluación y los Instrumentos de Evaluación (Componentes II, III y IV) para el Régimen EPID y en relación al Componente I, sugirió adoptar el generado de manera automática a través del Registro Unificado y Normalizado a nivel nacional de los Datos Curriculares del personal científico y tecnológico que se desempeña en las distintas instituciones argentinas (CVar), que surge de la página del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva;

Que la Asesoría Jurídica ha tomado la intervención de su competencia;

Que mediante la Resolución (CS) N°3380/10 se aprobó el Régimen de Evaluación del desempeño, de aplicación para el claustro de investigadores docentes y para el claustro no docente;

Que en los considerandos de la Resolución (CS) N°5166/14 se dejó constancia de que “el cuerpo manifestó la preferencia de no dejar expresamente derogado el referido Régimen hasta tanto se culmine con el proceso de sanción del nuevo Régimen

de evaluación periódica del desempeño que concluirá con la definición de los criterios generales de evaluación”;

Que, habiéndose culminado con el proceso de sanción del nuevo Régimen de evaluación periódica del desempeño, de acuerdo a lo señalado en los considerandos de la Resolución (CS) N°5166/14, corresponde al Consejo Superior dejar sin efecto la Resolución (CS) N°3380/10;

Que la Comisión de Asuntos Académicos analizó la propuesta elevada y realizó ajustes en la misma, que fueron aprobados por el Consejo Superior en su sesión del 21 de octubre de 2015;

POR ELLO:

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE GENERAL SARMIENTO

RESUELVE:

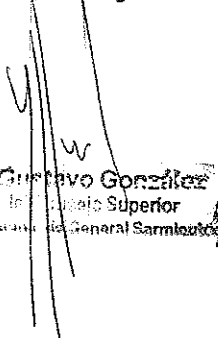
ARTÍCULO 1º.- Dejar sin efecto la Resolución (CS) N°3380/10 en todo lo que resulta de aplicación al personal de investigación y docencia


ARTÍCULO 2º.- Aprobar las “Pautas y Criterios de Evaluación” para la Evaluación Periódica de Investigadores Docentes, que como Anexo I forma parte de la presente Resolución de hoja uno (1) a hoja cinco (5).

ARTÍCULO 3º.- Aprobar los “Instrumentos de Evaluación (Componentes I, II, III y IV)” para la Evaluación Periódica de Investigadores Docentes, que como Anexo II forma parte de la presente Resolución de hoja seis (6) a hoja once (11).

ARTÍCULO 4º.- Regístrese, comuníquese a todas las dependencias de la Universidad, a la ADIUNGS, a la Dirección General de Asesoría Jurídica, a la Auditoría Interna, a la Dirección General Unidad de Biblioteca y Documentación y a la Dirección General de Prensa y Promoción Institucional. Cumplido, archívese.

RESOLUCIÓN (CS) N° 5658


Dr. Jaime Gustavo González
Secretaría del Consejo Superior
Universidad Nacional de General Sarmiento


Dra. Gabriela Leticia Diker
Rectora
Universidad Nacional de General Sarmiento

**Pautas y Criterios para la Evaluación Periódica de Investigadores
Docentes
-EPID-**

La evaluación constituye el mecanismo necesario para la implementación de la política de estabilidad laboral. Busca lograr un mejor funcionamiento de la Institución en su conjunto y en todos sus niveles. Asimismo, es entendida como una herramienta fundamental para alentar procesos de mejora y perfeccionamiento sistemático y continuo del conjunto de las actividades del investigador docente, promoviendo al mismo tiempo el proceso de aprendizaje y construcción institucional. Las evaluaciones se realizarán a través de un proceso colectivo en el que intervendrán múltiples actores e instancias institucionales, lo cual permitirá incorporar diferentes perspectivas sobre el conjunto de tareas o actividades que definen el puesto del investigador docente. Esto permite recuperar el sentido y la relevancia de una evaluación cualitativa al considerar el desempeño individual de cada investigador docente en el contexto del área de investigación y el ámbito institucional más amplio donde desarrolla sus tareas.

Se trata de una evaluación integral porque considera el desempeño de los IDs a la luz de las funciones y misiones de la universidad, en los cuatro planos que componen el perfil del puesto: a) investigación, b) docencia y formación de recursos humanos, c) actividades de vinculación con la comunidad (servicios y acción con la comunidad), y d) gestión académica y de gobierno de la UNGS. Dado el carácter integral de la evaluación se deberá contemplar el tiempo que cada una de estas dimensiones insume y su impacto en las otras dimensiones. Las condiciones de las evaluaciones parciales y globales son las siguientes:

- 1- En todos los casos, la evaluación se realizará teniendo en cuenta el nivel y dedicación del puesto ocupado por el ID.
- 2- Dado que se trata de tareas insoslayables de la actividad de los investigadores-docentes, la evaluación de la investigación, y la docencia y formación de recursos humanos deberán ser necesariamente satisfactorias. Una evaluación insatisfactoria en alguna de ellas resultará automáticamente en una evaluación global insatisfactoria.
- 3- Las actividades de vinculación con la comunidad serán evaluadas teniendo en cuenta la especificidad y características particulares del área o proyecto de investigación en que se desempeña el investigador docente. En virtud de ello, podrá ocurrir que en algún caso no corresponda evaluar a un investigador docente en ese plano. En tal caso las razones deberán ser fundamentadas y explicitadas en la autoevaluación del investigador docente avaladas por el Director del Proyecto o Coordinador de Investigación, para el caso de los Directores de proyectos.
Si coincidieran la figura del Director del proyecto y la del coordinador de investigación, este último será avalado por el Director del Instituto
- 4- Las actividades de gestión académica y gobierno de la UNGS serán consideradas teniendo en cuenta los requerimientos particulares del Instituto para con el investigador docente. En virtud de ello, podría ocurrir que en algún caso no corresponda considerar

este plano. Las razones deberán ser fundamentadas y explicitadas tanto en la autoevaluación del investigador docente como en el informe del Director de Instituto.

La evaluación tomará como marco de referencia la definición de los perfiles aprobados por el Consejo Superior. En esos perfiles se define lo que se espera de los investigadores docentes en cada uno de los niveles (Nivel A, B, C, D1 y D2), y para cada uno de los distintos planos: a) investigación, b) docencia y formación de recursos humanos, c) actividades de vinculación con la comunidad (servicios y acción con la comunidad) y d) gestión académica y de gobierno de la UNGS. Siempre se tendrá en cuenta, además de la responsabilidad por nivel, la dedicación del investigador docente en ambas dedicaciones, tanto exclusiva como semiexclusiva.

Esta evaluación tendrá en cuenta los objetivos institucionales de la UNGS y la multiplicidad de tareas que desempeñan los investigadores docentes haciéndola lo más compatible posible con la del resto del sistema de ciencia y técnica (CONICET, Incentivos, Agencia).

Investigación

En este plano, en el que también se incluyen los desarrollos tecnológicos, se valorarán los aportes del investigador docente en términos de relevancia, originalidad, calidad y pertinencia dentro de una disciplina o campo temático de problemas.

Para la evaluación se tomará en cuenta:

- producción en investigación y presentación de resultados (publicaciones, patentes, registros de propiedad intelectual, diseño de productos, presentaciones en jornadas o eventos científicos). Se valorará positivamente la vinculación con otros proyectos de investigación de la UNGS (interáreas o interinstitutos) o con otras instituciones;
- estudios de posgrado;
- participación en redes de investigación o actividades de cooperación internacional;
- experiencia en dirección o coordinación de programas o equipos de investigación;
- participación en proyectos de investigación con financiamiento externo a la Universidad derivados de convocatorias abiertas;
- organización de eventos académicos (se valorará positivamente la realización de dichos eventos en la UNGS);
- participación en actividades de evaluación (CONICET, CONEAU, otros; participación como jurados de concursos; tesis de posgrado; referís de publicaciones, entre otros);
- potencialidad en cuanto a la transferencia y/o divulgación de conocimientos de los proyectos en los que participa.

Docencia y Formación de recursos humanos

Se considera a la Docencia y a la formación de recursos humanos como un aspecto de vital importancia para el desarrollo de los fines de la Institución. Por ello, y dada la complejidad que es inherente a la evaluación de dicha dimensión, en la evaluación participarán las coordinaciones de formación de los Institutos, consultando cuando lo consideren conveniente, a los Comités de las Carreras involucradas.

2

La evaluación de esta dimensión considerará en primera instancia la docencia de pregrado y grado y en una segunda instancia se incluirá la tarea docente de posgrado y formación continua, así como la dirección y el acompañamiento de becarios y tesistas.

Se entiende pertinente evaluar:

- dictado de clases (para lo cual se tendrá en cuenta entre otros insumos la encuesta a estudiantes y el registro de actividad docente);
- formación de recursos humanos -becarios de investigación y docencia, dirección de tesistas, tutorandos, formación de asistentes, entre otros-. (Se evaluará dicho ítem teniendo en cuenta al conjunto del sistema de ciencia y tecnología poniendo énfasis en las actividades de formación de recursos humanos dentro de la UNGS);
- desarrollo o participación en la programación curricular -diseño de asignaturas, diseño curricular en carreras de grado y/o posgrado, revisión y actualización de programas- diseño curricular y seguimiento de cursos en modalidad virtual;
- producción de materiales para la docencia.

Actividades de vinculación con la comunidad

Esta dimensión incluye todas las actividades de promoción o de participación en experiencias de vinculación o de articulación de la Universidad con la comunidad a partir de los saberes específicos que producen las distintas áreas de investigación. Esto incluye todas las actividades que vinculan a los equipos de la Universidad con los actores sociales, políticos o del sector productivo (instancias estatales, organizaciones sociales, instituciones educativas, empresas, etc.). Se considerarán también todos los servicios que vinculen a las áreas y/o equipos de investigación con los diferentes actores que forman parte del entorno territorial y social de la Universidad.

Como se señaló anteriormente, la evaluación de esta dimensión deberá necesariamente tomar en cuenta las particularidades y características del área de investigación y los temas en los que trabaja el ID.

Se considerarán para la evaluación:

- actividades de transferencia de conocimiento y experiencias producidas por la investigación destinadas a públicos no especializados;
- actividades de formación diseñadas por la institución que tienen por finalidad la capacitación de organizaciones o sectores sociales y/o profesionales específicos;
- acciones y actividades que tengan por finalidad contribuir a la resolución de necesidades y problemas sociales concretos;
- participación activa en los procesos de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas;
- actividades que propicien los vínculos con los sectores productivos locales, nacionales e internacionales;
- actividades de tipo académico como cursos de capacitación, formación continua y/o actualización, cuando estas fueran abiertas a la comunidad;
- la organización de actividades que tengan por objetivo primordial la información y difusión amplia del conocimiento producido por el investigador docente a públicos no especializados;

- la difusión propiamente dicha a través de revistas, folletos, videos, CD's, programas de radio, televisión o internet, entre otras.

Gestión académica y de gobierno de la UNGS

Tal como lo define el Estatuto General de la UNGS entre las tareas inherentes al personal de investigación y docencia se encuentran las responsabilidades de gobierno y gestión, por ello, en caso de ejercicio de las mismas, éstas serán evaluadas. Ente las actividades de gestión pueden ser de carácter electivo o asignadas al investigador docente por las autoridades de la UNGS. El desempeño del investigador docente deberá ser evaluado en función de las tareas de gestión asignadas por la dirección.



Se tendrá en cuenta el desarrollo de alguna de las siguientes funciones:

- desempeño de cargos electivos: como autoridad superior, consejero superior o de Instituto;
- participación en la representación gremial de ADIUNGS;
- coordinaciones académicas: de investigación, docencia o vinculación con la comunidad;
- coordinaciones de CAU, área de investigación, carrera, laboratorios y similares y de materias masivas¹;
- integración de comités y comisiones consultivas;
- participación en la acreditación de carreras;
- otras actividades a las que asiste en representación o por designación de las autoridades de la universidad, siempre que el requerimiento se haya originado en la necesidad institucional.

Dictámenes de la Comisión Evaluadora

En atención a los objetivos de la evaluación los dictámenes constarán de dos partes: una primera que establezca si el desempeño del investigador docente evaluado fue satisfactorio o insatisfactorio; y una segunda en la cual se fundamente lo anterior y se formulen recomendaciones. Las recomendaciones podrán estar dirigidas al propio investigador docente o a las autoridades del Instituto o de la Universidad. Las recomendaciones no necesariamente implican aspectos deficientes dentro del desempeño satisfactorio. Tal es así, que se espera que en todos los dictámenes existan recomendaciones o se señalen aspectos a desarrollar o tener en cuenta, aún en los casos en que se evalúen desempeños claramente satisfactorios. Las evaluaciones serán incorporadas entre los antecedentes del investigador docente para futuros concursos o en evaluaciones posteriores.

Las recomendaciones serán un insumo fundamental para el diseño de las políticas institucionales.

¹ Se entiende por materias masivas aquellas que tienen cinco (5) o mas comisiones o doscientos (200) o mas estudiantes



En síntesis:

1. La EPID considera el trabajo de los investigadores docentes en los distintos planos de su desempeño.
2. Si el investigador docente se ha desempeñado en la totalidad de los componentes del perfil será necesario un "satisfactorio" en cada una de las actividades para obtener una evaluación final positiva.
3. La evaluación de un investigador docente que se ha desempeñado en la totalidad de las dimensiones del perfil deberá tener en cuenta esta situación, debido al tiempo y al esfuerzo diferencial que insume dedicarse a tres o cuatro planos de actividad, en vez de a dos.
4. Si el investigador docente se ha desempeñado solamente en Investigación y Docencia, y ello fue explicitado, será evaluado solo en esas dos dimensiones. Eso implica que podrá alcanzarse un "satisfactorio" aun si no ha realizado tareas de gestión académica y de gobierno y/ o vinculación con la comunidad y ello es evaluado como razonablemente justificado por la Comisión Evaluadora.

R

YH



Anexo II
Resolución (CS) N° 5658

EVALUACION PERIODICA DE INVESTIGADORES DOCENTES
Componente I
CVar

Será generado a través del Registro Unificado y Normalizado a nivel nacional de los Datos Curriculares del personal científico y tecnológico (CVar).



EVALUACION PERIODICA DE INVESTIGADORES DOCENTES

Componente II
Reporte de Autoevaluación

Nombre del evaluado:

Al momento de realizar su autoevaluación recuerde que para la UNGS la EPID es entendida como una herramienta fundamental para alentar procesos de mejora y perfeccionamiento sistemático y continuo de sus actividades, promoviendo al mismo tiempo el proceso de aprendizaje y construcción institucional. La evaluación es, en términos generales, un insumo fundamental para el análisis y diseño de políticas específicas de recursos humanos, de formación, investigación y de vinculación con la comunidad que contribuyan al mejoramiento de la Universidad en sus distintos niveles.

Para la confección del presente componente deberá realizar una reflexión crítica de sus actividades de a) investigación, b) docencia y formación de recursos humanos, c) vinculación con la comunidad y d) gestión académica y de gobierno de la UNGS, presentando aportes así como desafíos o dificultades en su trabajo e inquietudes a futuro. Tenga presente que, en aquellos campos en los que no presenta actividad (vinculación con la comunidad, y/o gestión académica y de gobierno de la UNGS), deberá fundamentar las razones de ello.

Recuerde que no se espera una reiteración de lo descrito en el Componente I sino una exposición que de cuenta de las estrategias y propósitos asumidos al proyectar su labor y de la evaluación que usted mismo hace de los resultados alcanzados que no supere los 14.000 caracteres con espacios. Para ello, sugerimos considerar: la adecuación de aquellos propósitos con las responsabilidades asumidas efectivamente; la originalidad y calidad de las propuestas y de los productos y su valoración en el campo de estudio; la calidad de los procesos de enseñanza y de formación.

Para completar el presente componente recomendamos revisar el documento de "Pautas y criterios de evaluación".

En conclusión, deberán tenerse en cuenta los siguientes puntos:

- a) Investigación
- b) Docencia y formación de recursos humanos
- c) Vinculación con la comunidad (En el caso de haber participado en servicios indicar si son rentados o no rentados)
- d) Gestión académica y de gobierno de la UNGS
- e) Consideraciones generales sobre su desempeño
- f) Goce de licencias especiales/excepcionales

Firma:

Aclaración:

Fecha:

7



EVALUACION PERIODICA DE INVESTIGADORES DOCENTES

Componente III
Evaluación del Director

Nombre del evaluado:

Al momento de realizar la evaluación del investigador docente recuerde que para la UNGS la EPID no solo es un instrumento para evaluar el desempeño de los investigadores docentes y la permanencia en sus cargos. También es entendida como una herramienta fundamental para alentar procesos de mejora y perfeccionamiento sistemático y continuo de la investigación y la docencia, promoviendo al mismo tiempo el proceso de aprendizaje y construcción institucional. De este modo la evaluación se constituye como un insumo fundamental para el análisis y diseño de políticas específicas de recursos humanos, de formación, investigación y de vinculación con la comunidad que contribuyan al mejoramiento de la Universidad en sus distintos niveles.

Se trata de una evaluación integral que considera el desempeño de los investigadores docentes a la luz de las funciones y misiones de la Universidad. En tal sentido, el informe del Director de Instituto es de particular importancia pues se espera que aporte una mirada institucional para analizar el cumplimiento de las tareas correspondientes a las distintas funciones sustantivas que hacen al buen funcionamiento de cada instituto: a) la investigación, b) la docencia y formación de recursos humanos, c) las actividades de vinculación con la comunidad y d) la gestión académica y de gobierno de la UNGS. A los efectos de ofrecer una mirada institucional más precisa y mejor fundamentada, y atendiendo a que el proceso de evaluación de investigadores docentes está diseñado de manera tal que permite la intervención de múltiples actores y perspectivas, para la redacción del presente informe podrá contar con la colaboración de sus coordinadores así como también de la de un investigador docente de nivel superior al evaluado perteneciente al área de investigación y/o el coordinador del área y deberá consultar a quienes los precedieron en tal actividad.

Para llevar a cabo la evaluación, los directores deberán tener en cuenta las tareas de docencia, investigación, vinculación con la comunidad y gestión académica y de gobierno volcadas/registradas en la PPA, tal como fuera aprobada por el Consejo Superior. El objetivo final es determinar si los investigadores docentes desempeñaron las tareas de docencia, investigación, vinculación con la comunidad, gestión académica y de gobierno que se comprometieron a realizar y/o les fueron asignadas durante el período evaluado.

a) El investigador docente evaluado desempeñó las tareas de formación, investigación, servicio y gestión académica y de gobierno según se desprende las PPA.

8



b) Consideraciones generales sobre el desempeño del investigador docente

Firma:

Aclaración:

Fecha:

EVALUACION PERIODICA DE INVESTIGADORES DOCENTES

Componente IV
Evaluación de Pares Evaluadores

Nombre del evaluado:

Ante todo le agradecemos su colaboración en un proceso de vital importancia para nuestra institución. Sepa que para la UNGS la EPID es entendida como una herramienta fundamental para alentar procesos de mejora y perfeccionamiento sistemático y continuo de sus actividades, promoviendo al mismo tiempo el proceso de aprendizaje y construcción institucional. La evaluación es, en términos generales, un insumo fundamental para el análisis y diseño de políticas específicas de recursos humanos y de investigación que contribuyan al mejoramiento de la Universidad en sus distintos niveles.

Recuerde que deberá realizar la evaluación sobre la base del CV del investigador docente a evaluar y de su reporte de autoevaluación. Si bien se le ofrece más información, Ud. deberá evaluar el desempeño del investigador docente durante el período comprendido desde la evaluación anterior o desde la fecha de sustanciación del concurso.

Su evaluación deberá enfocarse en los campos de investigación y de vinculación con la comunidad cuando correspondiera. Se espera que usted realice comentarios, observaciones y finalmente una valoración del desempeño del investigador docente en ambos campos.

Para las actividades de investigación le sugerimos tener en cuenta:

- producción en investigación y presentación de resultados (publicaciones, patentes, registros de propiedad intelectual, diseño de productos, presentaciones en jornadas o eventos científicos) Se valorará positivamente la vinculación con otros proyectos de investigación de la UNGS (interáreas o interinstitutos) o con otras instituciones;
- estudios de posgrado;
- participación en redes de investigación o actividades de cooperación internacional;
- experiencia en dirección o coordinación de programas o equipos de investigación;
- participación en proyectos de investigación con financiamiento externo a la universidad derivados de convocatorias abiertas;
- organización de eventos académicos. Se valorará positivamente la realización de dichos eventos en la UNGS;
- participación en actividades de evaluación (CONICET, CONEAU, otros; participación como jurados de concursos; tesis de posgrado; referís de publicaciones, entre otros);
- potencialidad en cuanto a la transferencia y/o divulgación de conocimientos de los proyectos en los que participa





En caso de que el investigador docente haya realizado actividades de vinculación con la comunidad le pedimos que, a partir de los conocimientos que Ud. tiene de la disciplina o de ese campo específico de problemas, realice una evaluación de esas actividades, de la pertinencia y de la potencialidad de las mismas.

Considere para ello los siguientes aspectos:

- actividades de transferencia de conocimiento y experiencias producidas por la investigación destinadas a públicos no especializados;
- actividades de formación diseñadas por la institución que tienen por finalidad la capacitación de organizaciones o sectores sociales y/o profesionales específicos;
- acciones y actividades que tengan por finalidad contribuir a la resolución de necesidades y problemas sociales concretos;
- participación activa en los procesos de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas;
- actividades que propicien los vínculos con los sectores productivos locales, nacionales e internacionales;
- actividades de tipo académico como cursos de capacitación, formación continua y/o actualización, cuando estas fueran abiertas a la comunidad;
- la organización de actividades que tengan por objetivo primordial la información y difusión amplia del conocimiento producido por el investigador docente a públicos no especializados;
- la difusión propiamente dicha a través de revistas, folletos, videos, CDs, programas de radio, tv o internet, entre otras.

Firma:
Aclaración:

Firma:
Aclaración:

Fecha: