

# Universidad Autónoma de Sinaloa



## PROGRAMA DE ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Presentación  
Reglamento  
Convocatoria  
Tabla de evaluación e instructivo  
Lineamientos para la elaboración del Plan de Trabajo Anual  
Orden en que deberá presentarse la documentación requerida  
Calendario de actividades para la promoción 2002-2003

### **P R E S E N T A C I Ó N**

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), tiene como objetivo esencial reconocer y estimular la trayectoria y el desarrollo de la carrera

docente, a fin de motivar la permanencia, dedicación y calidad de los docentes en el desempeño de sus funciones.

Los trabajadores académicos de la Universidad Autónoma de Sinaloa, contarán, a partir de hoy, con un Reglamento y una Tabla de Puntaje, validados y registrados ante la Comisión Nacional de Evaluación (CONAEVA), secretarías de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y de Educación Pública (SEP), congruentes con una cultura de la calidad que haga más eficiente el proceso educativo en las unidades académicas de nuestra institución, procurando que:

- La docencia se realice en un marco de responsabilidad y permanente actualización, tanto en aspectos disciplinarios como pedagógicos, a fin de que repercuta directamente en la calidad y pertinencia del perfil de egreso de nuestros estudiantes, en cada uno de los niveles educativos.
- La investigación, a la vez, que promueva el enriquecimiento del saber humano con propuestas innovadoras, colectivas y pertinentes en términos de las necesidades regionales y estatales, tanto en el ámbito social como en el productivo; se utilice como la herramienta fundamental para la formación técnica y científica al más alto nivel de las futuras generaciones de profesionistas.
- La extensión promueva la divulgación del conocimiento y la difusión de las diversas manifestaciones del arte, el deporte y la cultura que coadyuven a la formación integral de los estudiantes. De igual manera, que la extensión promueva un mayor acercamiento con los sectores productivos y sociales por medio de acciones de vinculación, que tiendan a la búsqueda de soluciones a los problemas que enfrentan.
- Reconocer el trabajo pedagógico de quienes más hacen por la formación profesional, participando de manera activa en la implementación de los programas de tutorías personalizadas y en la reflexión colegiada del problema educativo.
- En general, que dentro de un marco de continuidad y consistencia, el profesor combine armónicamente las actividades de docencia, investigación, tutorías y trabajo colegiado.

El Programa implica cumplir los requisitos básicos para ingresar o promoverse, por lo cual en este folleto nos permitimos incluir, para mayor ilustración de todos los interesados: Reglamento, Convocatoria y Tabla de Evaluación. Seguidamente, se adjuntan el Instructivo y Lineamientos para la Elaboración del Plan de Trabajo Anual.

Del comportamiento serio, honesto, responsable de cada miembro de nuestra comunidad académica ante este Programa, depende que alcancemos los objetivos propuestos así como el sentido de política académica que le es consustancial.

Por todo ello, los convoco para que intervengan con entusiasmo y conciencia universitaria en el desarrollo de sus labores; y lo hagan con calidad para ir hacia la cúspide académica y científica de nuestra Alma Máter.

Atentamente

Culiacán, Rosales, Sin., septiembre de 2001

“Sursum Versus”

IBQ. GÓMER MONÁRREZ GONZÁLEZ

RECTOR

## REGLAMENTO

El presente reglamento tiene como finalidad regular el Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente, que las Secretarías de Hacienda y Crédito público y Educación Pública, a través de la Universidad Autónoma de Sinaloa, concede al personal docente de tiempo completo asociados y titulares dedicado habitualmente a las labores docentes. El programa tiene como objetivos reconocer y estimular el desarrollo de los docentes a fin de motivar la permanencia, dedicación y calidad en el desempeño de sus funciones.

El personal docente con nombramiento de medio tiempo base y un mínimo de 20 horas de asignatura base, será considerado en el sistema de evaluación cuando la Universidad cuente con los recursos adicionales obtenidos por reducciones al Capítulo 1000 Servicios Personales, por aportaciones del gobierno estatal y por ingresos propios.

El mejoramiento de las condiciones de trabajo del personal docente constituye un factor importante para:

Favorecer su formación y desarrollo profesional.

Estimular su desempeño con calidad.

Promover la realización de la investigación básica y aplicada que la enseñanza y el desarrollo curricular universitario demandan.

Alentar la vinculación de la Universidad con los diversos sectores de la sociedad sinaloense para conocer sus problemas y participar activamente en su solución.

Reconociendo lo anterior, el Gobierno Federal ha establecido los programas de estímulo a la labor docente, con el fin de otorgar reconocimiento, a través de un aporte económico al personal docente de las Instituciones Públicas de Educación Superior.

Para operar el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, la institución debe garantizar justeza y transparencia en la selección de los docentes merecedores de estos apoyos. Para lo anterior deberá contar con la normativa que precise los criterios generales para el otorgamiento de dicho estímulo, así como los derechos y obligaciones de los beneficiarios, concretada en el presente reglamento, un sistema de evaluación (criterios y mecanismos); un instrumento de evaluación (tabla de puntaje), y un procedimiento para poner en marcha el programa (convocatoria).

## CAPÍTULO I DE LOS ESTÍMULOS

**Artículo 1.** El Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente tiene por objeto otorgar reconocimientos al personal docente de tiempo completo asociados y titulares, al personal docente con nombramiento de medio tiempo base y asignatura base con un mínimo de 20 horas que, al cumplir con las actividades encomendadas, se haya distinguido por sus aportaciones a favor del desarrollo de la Institución,

contribuyendo con ello al fortalecimiento de las funciones sustantivas de la Universidad.

**Artículo 2.** El reconocimiento al desempeño en la actividad docente tendrá que expresarse en un estímulo económico que posibilite mayor dedicación, calidad y eficacia de los mismos.

**Artículo 3.** El estímulo deberá tener como base única la evaluación de la calidad y cantidad del desempeño docente en los factores de: docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados, realizado durante el último año.

**Artículo 4.** La vigencia de Estímulos al Desempeño Docente que se asigne al personal de carrera de tiempo completo, será de un año fiscal a partir del 1 de abril de cada año. Con base en lo anterior y a efecto de obtener recursos adicionales, en el mes de junio de cada año la Universidad Autónoma de Sinaloa presentará la proyección respectiva para el ingreso al programa del nuevo personal de carrera de tiempo completo, para el año fiscal correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año. El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente se hará cada 1 de abril.

**Artículo 5.** El estímulo se pagará el día último de cada mes de acuerdo con los niveles y montos siguientes:

Nivel I 5.5 Salarios Mínimos

Nivel II 3.5 Salarios Mínimos

Nivel III 2.0 Salarios Mínimos

Nivel IV 1.25 Salarios Mínimos

**Artículo 6.** El nivel y el monto del estímulo dependerán del puntaje y calificación que cada aspirante logre en su evaluación anual, de acuerdo con los criterios, elementos y factores establecidos para tal propósito.

**Artículo 7.** El tratamiento que habrá de seguirse para otorgar el Estímulo al Desempeño Docente será completamente ajeno a cualquier negociación con organizaciones sindicales o estudiantiles y no deberá ser considerado como una modalidad salarial o como una prestación contractual, sino como un estímulo económico diferenciado sujeto de gravamen, sobre la base de la productividad académica.

## **CAPÍTULO II DE LOS REQUISITOS PARA SER SUJETO DE ESTÍMULO**

**Artículo 8.** Para ser sujeto de estímulo se requiere:

a). Mantener una relación laboral con la UAS y cumplir con el 90% de asistencia a la jornada laboral y horario de trabajo, según lo establece el contrato colectivo de trabajo.

b). Contar con el grado mínimo de maestría o su equivalente indicado por el PROMEP.

c). Contar en el periodo de evaluación y durante el año fiscal de otorgamiento del estímulo, con nombramiento como docente de tiempo completo asociado o titular, en el que se acredite un mínimo de tres años de antigüedad ininterrumpida en la UAS.

d). Tener un mínimo de 4 horas-semana-mes de clase frente a grupo durante el periodo escolar inmediato anterior a la asignación del estímulo.

e). Presentar solicitud en el plazo y forma establecidos por la convocatoria respectiva ante el H. Consejo Técnico de su Escuela o Facultad y en las Dependencias ante el Órgano Colegiado nombrado ex profeso.

f). No haberse hecho acreedor a sanción alguna por violación a la legislación universitaria en la actualidad y durante el periodo que se evalúa.

g). Obtener un mínimo de puntos en el renglón de calidad según se establece en el artículo 10 del presente reglamento.

h). Presentar plan de trabajo anual, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el instructivo correspondiente.

i) Los servidores públicos, excepto jefes de departamento, subdirectores, homólogos o equivalentes, de la Universidad Autónoma de Sinaloa, podrán incorporarse al nivel II de estímulos al desempeño del personal docente, cuando dejen de cubrir dicha función, de acuerdo a los siguientes criterios:

1). Que antes de ocupar puestos directivos, hayan realizado actividades docentes frente a grupo.

2). Deberán tener nombramiento en plaza docente de carrera base, de tiempo completo en las categorías de asociado y titular.

3). Los estímulos se asignarán, solamente a quienes tengan un mínimo de 20 años de servicio y tres años de puesto directivo

4). Solo se tomarán en cuenta como mínimo, los puestos ocupados a partir de director o su equivalente.

5). El personal directivo, que antes de estar como funcionario, haya estado ubicado en el I nivel se le reubicará en el mismo cuando dejen de cubrir dicha función.

6). El estímulo sólo se otorgará por un año fiscal, el inmediato a la conclusión del cargo posteriormente el ex-directivo deberá someterse a una evaluación bajo las condiciones que se señalan en el Reglamento del Programa de Estímulos.

**Artículo 8-bis.** Personal docente de tiempo completo asociado y titular con licencia para año sabático, siempre que el programa de trabajo a realizar sea acorde con la naturaleza de sus funciones, haya cumplido con los informes trimestrales con respecto al desarrollo de su plan de trabajo y que este sancionado por la autoridad correspondiente. También podrá considerarse al personal titular de los departamentos, directivos de escuela o facultad, cuyo origen sea la docencia, que se encuentren

vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además impartan un mínimo de 4 horas-semana-mes de docencia frente a grupo.

### **CAPÍTULO III DE LA EVALUACIÓN**

**Artículo 9.** Con el propósito de otorgar el estímulo al personal docente con nombramiento de tiempo completo asociado y titular, la Comisión Técnica Evaluadora emitirá un dictamen tomando en cuenta diversos criterios, considerando los siguientes factores y valores porcentuales:

A).- Calidad (Desempeño Académico) 600/60 %

B).- Dedicación 200/20 %

C).- Permanencia 200/20%

**Artículo 10.** Para acceder al Programa se deberá alcanzar un puntaje mínimo en el factor de calidad, tal como se describe a continuación:

Puntuación Puntaje mínimo en calidad Nivel Salarios

901-1000 392 I 5.5

701-900 301 II 3.5

501-700 256 III 2.0

301-500 181 IV 1.25

**Artículo 11.** Las fuentes de información para llevar a cabo la evaluación serán:

A). El Currículum vitae, que será evaluado considerando los Factores y Subfactores que a continuación se indican:

Factor I: Calidad:

- 1). Subfactor I. Docencia y Grado y nivel académico
- 2). Subfactor II. Investigación.
- 3). Subfactor III. Tutorías.
- 4). Subfactor IV. Participación en cuerpos colegiados.

Factor II. Dedicación

Factor III. Permanencia

B). La aplicación de instrumentos de evaluación a estudiantes que proporcionen información sobre la calidad de la enseñanza y los aprendizajes escolares:

I). Estudio de opinión sobre el desempeño docente tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- 1). Cumplimiento
- 2). Aptitud pedagógica
- 3). Comportamiento docente

II). Aplicación de instrumentos para evaluar la cantidad y la calidad de los aprendizajes escolares.

C). El desempeño docente, que se evaluará con base en la información del departamento o subdirección académica de cada escuela, facultad o centro de enseñanza e investigación, sobre las actividades académicas desarrolladas, que considere:

- 1). Puntualidad.
- 2). Grado de contribución y/o disposición al trabajo.
- 3). Responsabilidad e interés en el desempeño de las labores docentes.
- 4). Interés por su superación académica.
- 5). Calidad académica de los productos generados para apoyo a la docencia.

#### **CAPÍTULO IV DEL PROCESO DE EVALUACIÓN**

**Artículo 12.** El acopio de los datos con base en los cuales se tomarán las decisiones para evaluar y elaborar el dictamen correspondiente, atravesará por un proceso constituido de cuatro etapas:

- a). Autoevaluación.
- b). Predictaminen.
- c). Dictamen.
- d). Apelación.

Las primeras dos etapas (a y b) son inductivas, de consulta e indicativas; las últimas dos (c y d) son resolutivas.

**Artículo 13.** En la etapa de autoevaluación cada solicitante realizará por sí mismo una evaluación de su expediente, aplicando lo previsto en el reglamento y en la tabla de puntaje que entrará en vigencia al emitirse la convocatoria. Una vez realizada la evaluación de su expediente, el interesado lo entregará al H. Consejo Técnico Paritario de su escuela o facultad y, en aquellas dependencias universitarias que carezcan de dicha instancia por no estar previsto en la ley Orgánica, lo entregará al Consejo Académico y de no existir, lo entregará a la Comisión Académica constituida para cubrir la etapa de predictaminación.

**Artículo 14.** En la etapa de predictaminación el H. Consejo Técnico Paritario, instalado como Comisión Evaluadora del centro de adscripción correspondiente, procederá a examinar los expedientes entregados por los solicitantes, aplicando la tabla de puntaje a la documentación presentada en cada uno de ellos y proceder a determinar la cantidad total de puntos que le corresponde.

Al concluir su trabajo de evaluación, esta Comisión entregará los expedientes a la Comisión Técnica Evaluadora en los lugares y dentro de los plazos previstos en la convocatoria, acompañando un Predictamen para cada expediente con relación al puntaje y en cumplimiento de las disposiciones reglamentarias, el cuál tendrá un carácter estrictamente indicativo y de ninguna manera resolutivo.

**Artículo 15.** En la etapa de dictamen, el H. Consejo Universitario nombrará una Comisión Técnica Evaluadora, integrada por diez consejeros universitarios y diez miembros del personal académico de carrera de tiempo completo con nombramiento de base, quien recibirá los expedientes autoevaluados por el interesado y predictaminados por el H. Consejo Técnico Paritario, Consejo académico o Comisiones Académicas de cada centro de trabajo o dependencia universitaria, según corresponda. Así mismo aplicará a cada expediente la tabla de puntaje para emitir el dictamen correspondiente.

Una vez concluida esta etapa, la Comisión Técnica Evaluadora publicará en los diarios de circulación estatal el listado de beneficiarios, indicando el nivel en que se ubica cada uno de ellos.

**Artículo 16.** En la etapa de apelación el interesado podrá manifestar su inconformidad con respecto al dictamen emitido y publicado por la Comisión Técnica Evaluadora mediante el recurso de apelación ante la H. Comisión de Apelación, quien de acuerdo al procedimiento establecido en el reglamento respectivo recibirá estas inconformidades y realizará las revisiones que sean solicitadas por cada interesado en cuanto a puntaje o requisitos reglamentarios. Para cada caso esta H. Comisión emitirá una resolución.

**Artículo 17.** La Comisión Técnica Evaluadora y la Comisión de Apelación podrán organizarse libremente para el cumplimiento de sus fines, conforme lo requiera la naturaleza de sus actividades.

## **CAPÍTULO V DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA PARTICIPAR EN EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS**

**Artículo 18.** Las formas para ingresar al Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente serán las siguientes:

1). El aspirante deberá presentar ante las instancias establecidas, la solicitud por escrito y los documentos justificativos requeridos para el caso.

2). La Comisión Técnica Evaluadora dispondrá de un plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la recepción, para emitir el dictamen respectivo.

3). A partir de la publicación de los resultados, el interesado contará con un período de tres días hábiles para interponer, por escrito, recurso de apelación ante la Comisión respectiva, la cual,

4). Tendrá un plazo de quince días hábiles posteriores al cierre de recepción de inconformidades para resolver sobre las mismas.

**Artículo 19.** Podrá considerarse al personal que se dedique a la investigación, siempre y cuando esta actividad incluya o se complemente con impartición de clase



frente a grupo por lo menos de 4 horas-semana-mes. Asimismo, deberán realizar actividades de participación en cuerpos colegiados y tutorías.

## **CAPÍTULO VI DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES**

**Artículo 20.** El beneficiario del programa de estímulos tendrá los siguientes derechos:

a). Recibir el importe del estímulo en su dependencia de adscripción, a través de cheque bancario y en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión, que a juicio de la DGES se determinen.

b). Conservar el estímulo, durante el año fiscal correspondiente, en caso de cambio de adscripción a otra dependencia de la Universidad.

c). Ser evaluado con estricto apego a la normatividad señalada en el presente reglamento.

d). Siempre que convenga a sus intereses, interponer recurso de inconformidad en los plazos establecidos por la convocatoria publicada para efectos de ingreso al Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente.

**Artículo 21.** El beneficiario del Programa de Estímulo tendrá las siguientes obligaciones:

a). Acatar las disposiciones contenidas en este Reglamento, en la Convocatoria y en el Instructivo respectivo.

b). Otorgar crédito a la Universidad en los informes o trabajos realizados durante la vigencia del estímulo. Las actividades y productos generados que no cumplan con este requisito no serán tomados en cuenta en la evaluación.

c).- Presentar al principio del ciclo escolar un programa de trabajo anual.

d).- Presentar el informe anual de actividades para efectos de evaluación anual. El informe deberá estar debidamente acreditado con los documentos justificativos.

e).- Dar facilidades a la Coordinación General del Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente para que aplique en los grupos escolares a su cargo, los instrumentos y recursos metodológicos diversos que permitan evaluar el rendimiento y el aprovechamiento escolar y conocer la opinión de los estudiantes con respecto a su desempeño docente.

f).- Participar en los programas estratégicos para el desarrollo universitario

## **CAPÍTULO VII CAUSAS DE SUSPENSIÓN**

**ARTÍCULO 22.** Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente podrán suspenderse en forma definitiva por:

a). Incumplimiento de las condiciones de trabajo, declarado por la autoridad competente.

b). No cumplir con un mínimo de asistencia del 90 % de acuerdo a su jornada laboral y horario de trabajo.

c). Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.

d). Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión y por cese dictaminado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

e). No proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por sus superiores o el órgano colegiado, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión al programa.

**ARTÍCULO 23.** Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente podrán suspenderse en forma temporal por:

a). Licencia sin goce de sueldo no mayor a 6 meses durante el año fiscal.

b). Cubrir comisiones oficiales.

c). Por ocupar puestos directivos o de confianza en la institución.

f). Estar realizando estudios de posgrado becados por la institución y recibir beca por parte de CONACyT y/o PROMEP.

## **CAPÍTULO VIII FUENTES DE FINANCIAMIENTO**

**ARTÍCULO 24.** El gobierno federal proporcionará a la Universidad Autónoma de Sinaloa recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al Desempeño Docente al personal de tiempo completo, con categorías de técnico y profesor de carrera asociado y titulares, de acuerdo a las siguientes extensiones:

Se tomó como base para la asignación de recursos presupuestales durante el periodo abril – diciembre de 1997, hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías de asociados y titulares. Se consideró como base de cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes al 1 de enero de 1997, en el Distrito Federal.

A partir de 1998 y los subsecuentes años, el presupuesto se determinará con base en las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios, sobre las bases de las plazas de carrera de tiempo completo que tenga registradas la Unidad de Servicio Civil.

**ARTÍCULO 25.** Los recursos presupuestales que otorgue el gobierno federal mediante ampliación líquida para cubrir importes del estímulo formarán parte del presupuesto regularizable y serán suministrados anualmente por la Secretaría de Hacienda y

Crédito Público, previa entrega de los soportes que justifiquen el ejercicio del presupuesto y solo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

**ARTÍCULO 26.** El gobierno federal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Aprobatorio del Presupuesto de Egresos de la Federación, autorizará – previa justificación ante la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público – la utilización de recursos que se deriven de reducciones al capítulo 1000 Servicios Personales como consecuencias de ajustes a las estructuras orgánicas, a la plantilla de personal, plazas vacantes así como de los conceptos de pago que no sean requeridos para el servicio, para ser utilizados en la ampliación de la cobertura del personal beneficiado.

**ARTÍCULO 27.** La Universidad Autónoma de Sinaloa entregará la información que le sea solicitada por la instancia que designe su coordinadora sectorial, para el trámite de autorización y ministración de los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos a más tardar el 30 de enero de cada año.

**ARTÍCULO 28.** Con base en los lineamientos generales, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismos que consistirán en lo siguiente:

a). Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo.

b). Recursos derivados de reducciones del capítulo 1000 conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Unidad de Servicio Civil.

c). Ingresos propios.

d). Aportaciones del gobierno estatal.

**ARTÍCULO 29.** Para la aplicación de los recursos especificados en los incisos b, c y d del artículo 28 deberá reportarse a la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas y horas de que dispone cada institución, así como el porcentaje a beneficiar. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

**ARTÍCULO 30.** Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento anteriormente señaladas, sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos, los que al estar oficialmente autorizado su ejercicio para este aspecto específico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago.

**ARTÍCULO 31.** Los recursos derivados de ingresos propios no podrán ser considerados, en fechas subsecuentes, para que formen parte del presupuesto regularizable, por la naturaleza de su origen.

## **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** Para asegurar el cumplimiento de las disposiciones explícitas en el presente Reglamento, la Coordinación General del Programa creará las Comisiones

Técnicas, de Evaluación, Seguimiento e Investigación que demande la naturaleza de sus funciones.

**SEGUNDO.** En las evaluaciones del 2001 al 2005, se aceptará como grado mínimo la licenciatura. A partir del año 2006, los profesores que no obtengan el grado mínimo aceptable por el PROMEP, no podrán participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

**TERCERO.** La cobertura de ingreso al Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente estará determinada por el presupuesto asignado para el caso.

**CUARTO.** El presente Reglamento entrará en vigor una vez que se apruebe por la CONAEVA, se valide y registre por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y sea aprobado por el H. Consejo Universitario Paritario.

La Universidad Autónoma de Sinaloa

## **CONVOCA**

A su personal docente a participar en el periodo de evaluación anual del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, durante el año fiscal del 1ro. de abril de 2002 al 31 de marzo de 2003, de acuerdo a las siguientes:

### **BASES**

#### **I.- REQUISITOS**

Podrán participar todos los Profesores e Investigadores con nombramiento de base de Tiempo Completo asociados y titulares, que reúnan los siguientes requisitos:

A. Contar con el grado mínimo de maestría o su equivalente indicado por el PROMEP\*.

B. Tener un mínimo de 4 horas-semana-mes de clase frente a grupo durante el periodo escolar inmediato anterior a la asignación del estímulo.

C. Tener, al momento de la convocatoria, una antigüedad laboral en la UAS de un mínimo de tres años.

D. Mantener al momento de la convocatoria una relación laboral de base con la UAS y cumplir con el 90% de asistencia a la jornada laboral y horario de trabajo exigido por la Institución.

E. No haberse hecho acreedor a sanción alguna por violación a la legislación universitaria durante el periodo a evaluar.

F. Alcanzar la cantidad mínima de puntos en el factor de calidad.

G. Presentar plan de trabajo anual, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el instructivo correspondiente.

Los profesores de asignatura con nombramiento mínimo de 20 horas base y medio tiempo base, trabajadas frente a grupo escolar, podrán participar en el

Programa de Estímulos siempre y cuando la universidad cuente con los recursos adicionales obtenidos por reducciones al capítulo 1000 servicios personales, por aportaciones del gobierno estatal o por ingresos propios.

\*Válido a partir del 2006, según lo establece el transitorio número tres del reglamento correspondiente.

## **II. DEL PROCEDIMIENTO PARA EL INGRESO**

A. Presentar solicitud en el plazo y forma establecidos por esta convocatoria ante la Comisión de Predictaminación de sus centros de trabajo.

B. Acompañar la solicitud de la siguiente documentación debidamente engargolada:

C. Constancia de carga en horas-semana-mes frente a grupo, en el periodo actual.

D. Constancia de cumplimiento con el 90% de asistencia a la jornada y horario de trabajo exigido por la Institución, expedida por el H. Consejo Técnico Paritario de la escuela o facultad correspondiente o por el Director de la dependencia universitaria a la que está adscrito.

E. Plan de Trabajo Anual.

F. Curriculum vitae, anexando la documentación probatoria en los términos establecidos en el instructivo.

G. El periodo de recepción de las solicitudes será en los días del 03 al 07 de diciembre del presente, en sus respectivos centros de trabajo.

## **III. DE LOS FACTORES A EVALUAR**

- Los factores a evaluar y sus valores porcentuales son los siguientes:

A).- Calidad (Desempeño Académico) 600/60 %

1). Subfactor I. Docencia y Grado y nivel académico

2). Subfactor II. Investigación.

3). Subfactor III. Tutorías.

4). Subfactor IV. Participación en cuerpos colegiados.

B).- Dedicación 200/20 %

C).- Permanencia 200/20%

## **IV. PERIODO A EVALUAR**

El periodo a evaluar comprenderá del 1ro. de septiembre de 2000 al 31 de agosto de 2001.

## **V. EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN ESTARÁ SUJETO A LAS SIGUIENTES ETAPAS**

A. Autoevaluación. Cada solicitante realizará una autoevaluación del expediente, aplicando lo previsto en el reglamento y tabla de puntaje respectivos. Este paso será indicativo pero en ningún sentido sugerente ni determinante para los siguientes.

B. Predictamen. El H. Consejo Técnico Paritario de cada centro de trabajo se instalará en comisión evaluadora, para recibir la solicitud y los expedientes requisitados de cada solicitante y realizar una evaluación de carácter de predictamen, misma que deberá remitir junto con el expediente respectivo a la Comisión Técnica evaluadora del H. Consejo Universitario, en un plazo no mayor de 15 días hábiles posteriores a la fecha límite de recepción de documentos.

C. Dictamen. La Comisión Técnica Evaluadora emitirá el dictamen final, apegado a la reglamentación vigente, en un plazo no mayor de 30 días hábiles a partir de la recepción de los expedientes predictaminados.

D. Apelación. Los interesados podrán inconformarse con el dictamen de la Comisión Técnica Evaluadora, presentando recurso de apelación en un plazo de tres días hábiles después de haberse publicado los resultados. La Comisión de Apelación emitirá el fallo definitivo 15 días hábiles después de haberse presentado la inconformidad.

## **VI. DE LOS NIVELES, MONTOS Y VIGENCIA DE LOS ESTÍMULOS.**

A. Los estímulos que se otorgarán serán en cuatro niveles y con los siguientes montos:

Puntuación	Puntaje mínimo en calidad	Nivel	Salarios
------------	---------------------------	-------	----------

901-1000	392 – 600	I	5.5
----------	-----------	---	-----

701-900	301 – 391	II	3.5
---------	-----------	----	-----

501-700	256 – 300	III	2.0
---------	-----------	-----	-----

301-500	181 – 255	IV	1.25
---------	-----------	----	------

B. La forma de pago para el personal que resulte seleccionado en los procesos de evaluación, será mediante cheque bancario y en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión, que a juicio de la DGES se determinen.

## **TRANSITORIOS**

A. El monto del salario mínimo será de acuerdo al vigente en el Distrito Federal y su vigencia será de un año fiscal, a partir del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

Lo no previsto en la presente convocatoria será resuelto en apego al Reglamento General correspondiente y a los acuerdos del H. Consejo Universitario.

## **ATENTAMENTE**

### **“SURSUM VERSUS”**

Culiacán Rosales, Sinaloa, México, septiembre de 2001.

**ING. GÓMER MONÁRREZ GONZÁLEZ    LIC. FRANCISCO ÁLVAREZ CORDERO**

**Rector**

**Secretario General**

Tabla de Evaluación del Desempeño del Personal Docente

CALIDAD (600 puntos)

(DOCENCIA Y GRADO Y NIVEL ACADÉMICO, INVESTIGACIÓN, TUTORÍAS Y CUERPOS COLEGIADOS)

ELEMENTOS A EVALUAR VALORES

INSTRUCTIVO

SUBFACTOR: I-A Docencia y grado y nivel académico.

Se refiere al último grado logrado.

Para computar la pasantía en los niveles de Maestría y Doctorado se presentará copia fotostática del certificado de estudios con la acreditación del número total de asignaturas que integran el Plan de Estudios, así como el avance de investigación del trabajo de tesis.

Para tomar en cuenta los grados académicos deberá presentar copia fotostática de cualquiera de los siguientes documentos:

- a) Acta de examen
- b) B) Título profesional
- c) Cédula profesional

Nota: En este Programa las especialidades en medicina son equivalentes al grado de maestría.

1.1. Licenciatura 30

1.2. Especialidad 40

1.3. Maestría

1.3.1 PASANTE (Condicionado a que se entregará el estímulo siempre y cuando se presenten avances de trabajo de tesis).

### 1.3.1. GRADUADO 70

### 1.4. DOCTORADO

#### 1.4.1. CANDIDATO A DOCTOR

( Condicionado a presentar avances de investigación) 90

#### 1.4.2. GRADUADO 120

## 2. CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EVALUADO POR LOS ESTUDIANTES, QUE MEDIRÁ LAS ACTIVIDADES DE APOYO AL APROVECHAMIENTO ESCOLAR.

Los aspectos a evaluar son:

- a. Presentación del plan de trabajo al inicio del ciclo escolar.
- b. Informe de su conclusión, conforme al calendario escolar aprobado por la instancia universitaria.
- c. Entrega de paquete didáctico al inicio del curso
- d. Elaboración y uso de material didáctico.
- e. Responsabilidad en el desempeño.
- f. El docente demostrará apegarse al programa durante sus clases.
- g. Preparación y dominio de los temas impartidos durante el desarrollo del programa.
- h. Motivación del interés de los alumnos en la temática del curso.
- i. La evaluación de los aprendizajes de acuerdo a los objetivos del programa.

50 Los puntos correspondientes a cada uno de los aspectos a evaluar es competencia técnica del equipo de apoyo académico de la Coordinación General del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

Para concentrar la opinión de los estudiantes, con respecto al ejercicio docente de sus maestros, se aplicará un cuestionario en el transcurso de cada ciclo escolar. Los resultados serán considerados en el dictamen de evaluación anual.

El personal académico en año sabático será evaluado aplicando el instrumento de evaluación a los grupos que haya tenido en ciclos escolares anteriores y que continúen como alumnos en el lugar de adscripción del profesor.

- j. Entrega de resultados de exámenes en los tiempos programados.
- k. Fomento de discusión y reflexión sobre los temas del programa.
- l. Puntualidad
- m. Asistencia.



3. ELABORACIÓN DE APUNTES IMPRESOS, SOFTWARE, HIPERTEXTOS, MANUALES 20 Serán válidas las constancias expedidas por las escuelas, facultades y centros de investigación, que acrediten la producción de material didáctico de apoyo a la docencia, para los programas de las materias y/o módulos impartidos durante el ciclo escolar que se está evaluando y para ser acreditada, los autores adjuntarán un ejemplar de la obra correspondiente.

4. COMPILACIÓN O SELECCIÓN DE LECTURAS (ANTOLOGÍAS) 5

5. ELABORAR MATERIAL DIDÁCTICO (AUDITIVO, VISUAL Y AUDIOVISUAL), COMO APOYO AL PROGRAMA SEMESTRAL 5

6. AUTOR DEL LIBRO DE TEXTO PRIMERA EDICIÓN. 50

6.1. REIMPRESIÓN CON REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN 25

6.2 PUBLICACIÓN DE CAPÍTULOS DE LIBRO DE TEXTO 20

6.3 TRADUCCIÓN DE LIBROS EMPLEADOS EN EL CURSO.

15

7. TRADUCCIÓN DE ARTÍCULOS EMPLEADOS EN EL CURSO 5

8. CURSOS DE ACTUALIZACIÓN DISCIPLINARIA CON EVALUACIÓN (mínimo 40 hr.) 5 Serán válidas las constancias expedidas por la Institución que convocó a diplomados, cursos o talleres y consigne en ellas el nombre del alumno, lugar, fecha, título del programa de actualización y duración (deberá precisar la cantidad de horas).

9. CURSOS DE FORMACIÓN DOCENTE CON EVALUACIÓN (mínimo 40 hr.) 5

10. DIPLOMADOS (mínimo 120 hr.) 15

11. DOMINIO DE LENGUA EXTRANJERA Se refiere a la formación académica lograda durante el periodo a evaluar.

Serán válidas las constancias o certificaciones hechas por instituciones especializadas. En el caso de la UAS, las expedidas por sus centros de idiomas. Es por cada idioma y sólo se acumulan los puntos del 11.2

11.1 TOEFEL (o equivalente para otro idioma) 15

11.2 CURSOS AVANZADOS (por cada curso) 5

12. PREMIOS DE RECONOCIDO PRESTIGIO NACIONAL O INTERNACIONAL OTORGADOS A ESTUDIANTES POR LABOR REALIZADA BAJO LA SUPERVISIÓN DEL PROFESOR

10 Deberá presentarse copia del reconocimiento otorgado al (s) estudiante (s) y la constancia correspondiente expedida por el director.

SUBFACTOR II-A: INVESTIGACIÓN VALORES INSTRUCTIVO

1. PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS DE INVESTIGACIÓN NACIONALES, COMO PONENTE 5 Se comprobará con la constancia correspondiente, expedida por la Institución u Organismo responsable del evento.

2. PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS DE INVESTIGACIÓN INTERNACIONALES, COMO PONENTE 10

3. PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS EN REVISTAS LOCALES SIN ARBITRAJE 5 Para acreditar publicaciones, como artículos o ensayos en revistas especializadas arbitradas y no arbitradas, deberá presentarse copia fotostática de la portada, el índice donde aparece el nombre del artículo publicado, o la (s) hoja (s) donde se asienta el crédito correspondiente. Se tomará en cuenta el artículo sin publicar que haya sido aceptado por el comité científico o editorial de una revista especializada a condición de que se anexe la copia fotostática del artículo completo y el documento en el que la revista asienta el dictamen favorable de publicación.

4. PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS EN REVISTAS LOCALES CON ARBITRAJE 10

4. PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS EN REVISTAS DE CIRCULACIÓN NACIONAL CON ARBITRAJE 20

5. PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS EN REVISTAS DE CIRCULACIÓN INTERNACIONAL CON ARBITRAJE

40

6. PUBLICACIÓN DE CAPÍTULOS EN LIBROS ESPECIALIZADOS 20 Para acreditar la autoría de libros o autor de capítulo, deberá presentarse un ejemplar o copia fotostática de los mismos.

Para el caso de memorias de eventos académicos, deberá presentarse copia fotostática de la portada, el índice donde aparece el nombre del artículo publicado, o la (s) hoja (s) donde se asienta el crédito correspondiente.

7. PUBLICACIÓN DE LIBROS EN EDITORIALES LOCALES DE RECONOCIDO PRESTIGIO 20

8. PUBLICACIÓN DE LIBROS EN EDITORIALES NACIONALES 25

9. PUBLICACIÓN EN MEMORIAS CON ARBITRAJE DE EVENTO ACADÉMICO 5

10. OBTENCIÓN DE PATENTES 60 Se comprobará con la presentación de la copia fotostática del documento en el que se asienta el registro de la patente o de la documentación que compruebe que el registro está en trámite. En ésta deberán aparecer los créditos a la institución.

11. CONFERENCIAS Y SEMINARIOS IMPARTIDOS EN EVENTOS ACADÉMICOS LOCALES 5 Se refiere a eventos formales, organizados por organismos académicos, instituciones o dependencias de educación superior.

Para acreditar la participación en conferencias y seminarios deberá presentar la constancia correspondiente, expedida por la institución organizadora del evento y deberá estar sancionada por el director de la escuela, facultad o dependencia de adscripción del profesor.

12. CONFERENCIAS Y SEMINARIOS IMPARTIDOS EN EVENTOS ACADÉMICOS NACIONALES 10

13. CONFERENCIAS Y SEMINARIOS IMPARTIDOS EN EVENTOS ACADÉMICOS INTERNACIONALES 15

14. CONFERENCIAS Y SEMINARIOS IMPARTIDOS EN EVENTOS ACADÉMICOS NACIONALES POR INVITACIÓN. 15

15. CONFERENCIAS Y SEMINARIOS IMPARTIDOS EN EVENTOS ACADÉMICOS INTERNACIONALES POR INVITACIÓN 25

16. CONJUNTO DE CITAS BIBLIOGRÁFICAS POR CADA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN 15 Deberá presentar el artículo científico en donde aparece la cita bibliográfica, así como la portada de la revista en donde aparece la publicación.

17. PARTICIPACIÓN COMO ÁRBITRO EN PUBLICACIONES SOBRE INVESTIGACIÓN EN REVISTAS DE CIRCULACIÓN NACIONAL 15 Se acreditará con la constancia correspondiente, otorgada por el presidente o director del comité científico o director de la revista científica.

18. PARTICIPACIÓN COMO ÁRBITRO EN PUBLICACIONES SOBRE INVESTIGACIÓN EN REVISTAS DE CIRCULACIÓN INTERNACIONAL 25

19. PREMIOS DE RECONOCIDO PRESTIGIO LOCAL POR LA LABOR DE INVESTIGACIÓN Y/O EJERCICIO PROFESIONAL 15 Se refiere a distinciones públicas hechas por organismos o instituciones.

Se presentará una copia fotostática del aviso y documento de acreditación del premio al mérito académico y/o profesional.

20. PREMIOS DE RECONOCIDO PRESTIGIO NACIONAL POR LA LABOR DE INVESTIGACIÓN Y/O EJERCICIO PROFESIONAL 30

21. PREMIOS DE RECONOCIDO PRESTIGIO INTERNACIONAL POR LA LABOR DE INVESTIGACIÓN Y/O EJERCICIO PROFESIONAL 40

22. PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN NO FINANCIADOS APROBADOS POR EL ORGANISMO CORRESPONDIENTE Y REGISTRADO EN LA CGIP (presentando la conclusión del proyecto) 10 Si el proyecto ha sido aprobado por alguna de las dependencias universitarias, se presentará una constancia firmada por el titular de la misma, consignando el nombre del proyecto, los del personal investigador, niveles de participación en el desarrollo del mismo y copia fotostática del proyecto y del informe final.

En el caso de que el proyecto de investigación haya sido aprobado por algún organismo institución distinta a nuestra Universidad deberá presentar copia de los convenios correspondientes (el general y el específico) y, si cuenta con financiamiento externo, deberá anexar copia del contrato o convenio.

Todos los proyectos de investigación científica y tecnológica deberán estar registrados en la CGIP, para ser considerados en la evaluación anual.

23. PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CON FINANCIAMIENTO INTERNO Y REGISTRADO EN LA CGIP (presentando la conclusión del proyecto) 5

24. PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CON FINANCIAMIENTO EXTERNO Y REGISTRADO EN LA CGIP (presentando la conclusión del proyecto) 15

25. RESPONSABLE DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CON FINANCIAMIENTO EXTERNO 20

26. FORMACIÓN DE ESTUDIANTES EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (por cada proyecto registrado) 15 El director de la escuela, facultad o dependencia universitaria en la que está radicado el grupo de investigación, lo hará constar ante la comisión Técnica Evaluadora, informando cantidad de alumnos, nombres y nivel educativo en el que estudian, deberá adjuntarse el protocolo y el informe de las actividades realizadas en el periodo que se está evaluando.

27. EVALUADOR DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 10 Presentar nombramiento o constancia de participación en evaluaciones, avalados por la instancia correspondiente. Deberá señalarse el comité del que forma parte y convocatorias en las que ha participado como tal.

28. VINCULACIÓN CON EL ENTORNO SOCIAL Y/O PRODUCTIVO QUE REPORTA RECURSOS EXTERNOS O AHORRO INSTITUCIONAL (por convenio) 40 Los profesores que sean responsables operativos y/o colaboradores de un proyecto de las características descritas, deberán solicitar la constancia correspondiente en la Dirección de Intercambio y Vinculación Académica de la Institución y/o la dirección de la unidad académica de adscripción; se deberá anexar copia de los convenios, general y específico.

29. ESTANCIAS ACADÉMICAS Se acreditará con una constancia firmada por el director o responsable de la institución educativa, centro de investigación u Organismo productivo o social que haya recibido al profesor. En ésta se deberá consignar el nombre del profesor, duración de la estancia y objetivo de la misma.

29.1. DE 7 A 30 DÍAS 5

29.2. DE 31 A 90 DÍAS 10

29.3. DE 91 A 180 DÍAS 15

29.4. DE 181 A MAS DÍAS 20

#### SUBFACTOR III-A: TUTORÍAS VALORES INSTRUCTIVO

1. TUTORÍAS PERMANENTES A ESTUDIANTES 10 El director de escuela, facultad o dependencia universitaria correspondiente, otorgará la constancia al profesor, según sea el tipo de asesoría impartida a los alumnos bajo su tutoría.

Las tutorías permanentes se refieren a la atención personalizada de un grupo de estudiantes por parte de un profesor, para orientarlos en su proceso de formación académica, desde que ingresan a la escuela hasta que egresan de la misma.

La asesoría para competencias o concursos, se refiere a la atención pedagógica personalizada otorgada a estudiantes para participar en concursos como el “Rafael Buelna Tenorio”.

Para el caso de tesis y tesinas se comprobará con el documento que acredite la aceptación de la misma, emitido por parte del cuerpo colegiado correspondiente, para que proceda a su defensa y la constancia correspondiente en donde se asienta el nombre del tutor.

2. MIEMBRO REVISOR DE TESIS (Y JURADO EN EXÁMENES PROFESIONALES) 5

3. PREPARACIÓN DE GRUPOS DE ALUMNOS PARA OLIMPIADAS, COMPETENCIAS ACADÉMICAS O EXÁMENES GENERALES 10

4. DIRECCIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA (presentada) 25

5. DIRECCIÓN DE TESINA DE ESPECIALIDAD (especialidad concluida) 25

6. DIRECCIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA (presentada) 40

7. DIRECCIÓN DE TESIS DE DOCTORADO (presentada) 60

8. IMPARTICIÓN DE SEMINARIOS, CURSOS Y TALLERES EXTRACURRICULARES 5 Para acreditar este tipo de cursos y seminarios, los docentes presentarán una constancia expedida por la escuela, facultad o dependencia universitaria responsable del mismo, precisando su duración en horas. Esta constancia deberá ser sancionada por el director del centro de adscripción del profesor.

9. PLANEACIÓN Y DESARROLLO DE CURSOS Y TALLERES ARTÍSTICOS Y/O CLÍNICAS, DEPORTIVAS CON ENTREGA DE PROGRAMAS Y OBJETIVOS DEBIDAMENTE REVISADOS Y APROBADOS POR LA AUTORIDAD COMPETENTE. 5 La constancia deberá especificar el nombre del curso o taller, número de horas de duración, fecha en el que se impartió. Serán expedidas por los directores de las Escuelas de Música, Artes y oficios, Director de deportes, Escuela de Educación Física, Coordinación General de Extensión de la Cultura y los Servicios, según corresponda.

10. SUPERVISIÓN A ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE SERVICIO SOCIAL 5 Estas constancias deberán ser expedidas por la Dirección de Servicio Social Universitario. En las constancias se precisará el nombre del proyecto asesorado. Se deberá anexar copia de la portada de la memoria en donde aparezcan los créditos correspondientes.

#### SUBFACTOR IV-A: CUERPOS COLEGIADOS VALORES INSTRUCTIVO

1. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO (APROBADOS POR EL H. C. UNIVERSITARIO Y/O ACADEMIA, SEGÚN CORRESPONDA) 20 Para acreditar el cumplimiento de estas comisiones, se presentará una constancia firmada por el director de la escuela, facultad y/o Secretaría General, según sea el caso. Para el caso de los programas de materias o módulos, deberá presentarse la copia correspondiente en donde aparezcan los créditos.

2. EDICIÓN O COMPILACIÓN DE LIBROS 10 Se deberá presentar un ejemplar o copia de la compilación.

3. PARTICIPACIÓN EN COMISIONES ACADÉMICAS, EN EL ÁMBITO DE ESCUELA, FACULTAD O INSTITUCIONAL (DICTAMINADORAS Y/O EVALUADORAS DE PROGRAMA DE ESTÍMULOS, FOMES, EVALUACIÓN INSTITUCIONAL, VINCULACIÓN, PROMEP, PIRDOE, ETC.) CON PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 20 Las constancias serán expedidas por los directores de escuela o facultad, centros o dependencias universitarias y/o coordinadores de programas institucionales, según sea el caso, por el cumplimiento de la comisión correspondiente.

4. ORGANIZACIÓN DE EVENTOS ACADÉMICOS LOCALES DE EXTENSIÓN Y DIFUSIÓN 5 La comprobación de la realización de este tipo de eventos se hará con una constancia expedida por la escuela, facultad, centro o dependencia organizadora del evento, con la firma del representante institucional (se anexará programa en donde aparezca el crédito correspondiente). Para el caso de los eventos tradicionales, sólo se considerará la participación en la organización del desfile del 20 de noviembre.

5. ORGANIZACIÓN DE EVENTOS DE PRESTIGIO NACIONAL 10

6. ORGANIZACIÓN DE EVENTOS DE PRESTIGIO INTERNACIONAL 15

7. ELABORACIÓN DE PROGRAMAS DE SERVICIO SOCIAL 10 Se acreditará con la constancia expedida por la Dirección de Servicio Social Universitario, a la cual deberá anexarse copia del programa correspondiente, en donde aparezcan los créditos.

8. ELABORACIÓN DE EXÁMENES DEPARTAMENTALES 20 Se acreditará con la constancia expedida por la dirección de la escuela o facultad.

9. EVALUADOR DE PROGRAMA DE POSGRADO 20 Se acreditará por la constancia expedida por la Coordinación General de Investigación y Posgrado y/o por el representante institucional.

10. PROMOCIÓN DE TRABAJO EN EQUIPOS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN INTERINSTITUCIONAL 15 Se acreditará con la constancia expedida por la CGIP, DGEP o Secretaría General y/o con el proyecto correspondiente, en donde se asienta la participación interdisciplinaria o interinstitucional, de los participantes.

11. PROMOCIÓN DE TRABAJO EN EQUIPOS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN INTERDISCIPLINARIOS. 15

12. RECONOCIMIENTOS A LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS, ARTÍSTICAS, DEPORTIVAS Y DE SERVICIOS, HECHAS POR INSTITUCIONES DIVERSAS. 5 Se refiere a distinciones públicas.

Se presentará una copia fotostática del documento que acredite el reconocimiento recibido.

FACTOR II. DEDICACIÓN (200 PUNTOS) VALORES INSTRUCTIVO

1. IMPARTICIÓN DE 4 HR./SEM./MES DE CLASES FRENTE A GRUPO (Nivel Maestría y Doctorado) 100

Se acreditará con la constancia expedida por el director de escuela o facultad, en donde se asiente las hr./sem./mes de carga frente por materia impartida y el número de folio del acta correspondiente, así como el nivel educativo en el que se impartió. Los datos deberán corresponder al ciclo escolar que se está evaluando.

Se deberá anexar copia de las actas correspondientes.

2. IMPARTICIÓN DE 5-8 HR./SEM./MES DE CLASE FRENTE A GRUPO (Nivel Maestría y Doctorado) 150

3. IMPARTICIÓN DE 9 HR./SEM./MES DE CLASE FRENTE A GRUPO (Nivel Maestría y Doctorado) 200

4. IMPARTICIÓN DE 4-8 HR./SEM./MES DE CLASES FRENTE A GRUPO (Nivel Licenciatura y M. S.) 100

5. IMPARTICIÓN DE 9-14 HR./SEM./MES DE CLASES FRENTE A GRUPO (Nivel Licenciatura y M. S.) 150

6. IMPARTICIÓN DE 15 HR./SEM./MES DE CLASES FRENTE A GRUPO (Nivel Licenciatura y M. S.) 200

FACTOR III. PERMANENCIA (EXPERIENCIA DOCENTE) (200 PUNTOS) VALORES INSTRUCTIVO

1. ANTIGÜEDAD 15 PUNTOS POR AÑO Se acreditará sobre la base de la antigüedad laboral en la institución.

El puntaje es acumulable por los años laborados, hasta llegar al tope.

LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL

ESTRUCTURA Y DESCRIPCIÓN DE SUS CONTENIDOS

La estructura del Plan de Trabajo constará de tres partes. En la primera se espera que haga una exposición de motivos; en la segunda, que enuncie los objetivos de su Plan de Trabajo Anual y en la tercera que haga un recuento de los problemas docentes del centro de adscripción, anticipe explicaciones y proponga soluciones.

La Institución está interesada en que sus profesores tomen como objeto de reflexión al funcionamiento académico de su centro de adscripción, a la práctica docente, al trabajo colegiado, tutorial, de investigación, a la reorientación de la oferta educativa, y las demás funciones asociadas con los servicios educativos que ofrece nuestra institución. Lo más importante es que los profesores desarrollen las habilidades necesarias que les permitan plantear los problemas de la profesión docente, explicarlos y diseñar estrategias de trabajo para resolverlos.

La expectativa institucional es que en este ciclo escolar 2001-2002, los profesores realicen de manera armónica las actividades de docencia, tutoría, trabajo colegiado e investigación, para que continúen en la discusión sistemática de la práctica docente, reflexionen sobre los problemas de la enseñanza, planifiquen sus actividades entre colegas, establezcan ritmos homogéneos de trabajo y, en general, sistematicen el proceso educativo en el que participan.

DESCRIPCIÓN DE CADA UNA DE LAS PARTES

PARTE No. 1.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

La exposición de motivos precisará los aspectos del Plan Águila de Desarrollo Institucional UAS (PADIUAS 2001-2005) que orientan y dan sentido a su trabajo docente. Se complementará tomando en cuenta el Plan Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) de su centro educativo.

#### PARTE No. 2.- OBJETIVOS.

Los objetivos se formularán planteando la necesidad de resolver algunos de los problemas recurrentes en el ejercicio de la profesión docente. Los problemas a resolver pueden ser de diferente tipo. Se recomienda que tomen como objeto de estudio la organización académica del ciclo escolar, la revisión colegiada y actualización de los contenidos en los programas de asignatura y/o módulos, la investigación para el desarrollo y reforma curricular, reorientación y diversificación de la oferta educativa, el diseño y operación de cursos de recuperación académica y compensación conceptual, los programas de tutorías personalizadas o de trabajos de tesis, participación en la elaboración de proyectos para la búsqueda de financiamiento externo, convenios de colaboración, aplicación y generación del conocimiento, y elaboración del Plan de Desarrollo de la Escuela o Facultad en la que están adscritos, entre otros.

#### PARTE No. 3.- PROBLEMAS, EXPLICACIONES Y SOLUCIONES.

En esta parte de la estructura, se trabajará por proyectos y todos ellos enunciarán los problemas relacionados con el proceso educativo que se pretenden resolver, en la unidad académica de adscripción.

La formalización se inicia con una descripción del contexto en el que tiene lugar su trabajo docente. Se caracteriza, además, a los alumnos, a sus compañeros de trabajo docente y se refiere a sus condiciones materiales del contexto escolar en las que se interactúa formal e informalmente de manera cotidiana.

Se explica conceptual y empíricamente la naturaleza de los problemas y se formula una alternativa de solución en la que se precisan las actividades realizadas, las herramientas de trabajo utilizadas, el tiempo que se prevé en la ejecución de las actividades y las fechas en que presumiblemente se llevarán a cabo.

Los Problemas a resolver deberán ser clasificados de acuerdo con las funciones sustantivas de nuestra Institución, las cuales harán de la enseñanza, del aprendizaje, del funcionamiento de la unidad académica, del desarrollo curricular, de la reorientación y diversificación de la oferta educativa, de la investigación, la difusión y extensión de la cultura, los objetivos fundamentales de la reflexión de los profesores de tiempo completo asociados y titulares; en un marco de distribución racional de la carga de trabajo, desarrollando armónicamente las actividades de docencia, aplicación y generación del conocimiento, tutorías y trabajo colegiado.

#### ORDEN DE PRESENTACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN REQUERIDA

1.- Solicitud

2.- Constancia de carga de trabajo frente a grupo en el semestre actual (horas-aula)



3.- Constancia de carga de trabajo programada para tutorías al semestre, cuatrimestre o trimestre.

4.- Constancia de carga programada para trabajo colegiado.

5.- Constancia de carga programada para trabajo de aplicación y generación del conocimiento.

6.- Constancia de cumplimiento del 100% de la jornada exigida por la Institución, expedida por el H. Consejo Técnico Paritario de la Escuela o Facultad correspondiente o por el director de la dependencia universitaria a la que está adscrito.

7. Plan de Trabajo Anual.

5.- Currículo Vitae (periodo a evaluar), anexando la documentación probatoria de acuerdo con el orden en el que se presentan en la tabla de evaluación, según factores de la misma.

5.1. Grado y nivel académico

5.2. Docencia

5.3. Investigación

5.4. Tutorías

5.5. Cuerpos colegiado

5.6. Tiempo de dedicación (hrs.-sem.-mes frente a grupo, en el periodo a evaluar).

5.7. Permanencia (antigüedad laboral).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

Cronograma de actividades para la evaluación al Desempeño del Personal Docente

Periodo del 1ro. de septiembre de 2000 al 31 de agosto de 2001

ENTREGA DE DOCUMENTOS NORMATIVOS EN CADA UNIDAD ACADÉMICA  
Septiembre y octubre de 2001

PUBLICACIÓN DE CONVOCATORIA EN PERIODICOS DE CIRCULACIÓN ESTATAL  
16 de noviembre de 2001

AUTOEVALUACIÓN 19 al 30 de noviembre de 2001

RECEPCIÓN DE SOLICITUDES EN SUS RESPECTIVOS CENTROS DE TRABAJO 3  
al 7 de diciembre de 2001

PERIODO DE PREDICTAMINACIÓN 10 de diciembre de 2001 al 17 de enero de 2002

FECHA DE ENTREGA EN LAS COORDINACIONES DE ZONA 21 al 23 de enero de 2002

FECHA DE ENTREGA A LA COORDINACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA

ZONA NORTE 24 de enero de 2002

CENTRO NORTE 25 de enero de 2002

ZONA SUR 28 de enero de 2002

ZONA CENTRO 29, 30 y 31 de enero de 2002

PERIODO DE DICTAMINACIÓN 4 de febrero al 22 de marzo de 2002

PUBLICACIÓN DE RESULTADOS 9 de abril de 2002

PERIODO DE APELACIÓN Y RECEPCIÓN DE INCONFORMIDADES 10, 11 y 12 de abril de 2002

FASE DE ESTUDIO DEL RECURSO DE APELACIÓN 15 de abril al 14 de mayo de 2002

PUBLICACIÓN DE RESULTADOS FINALES 17 de mayo de 2002