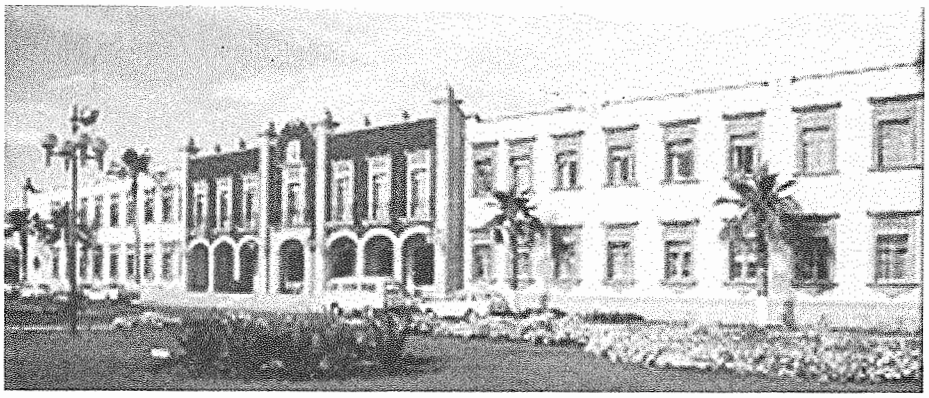
GACETA

EDICION ESPECIAL

SEPTIEMBRE, 1999



Reglamento del "Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico" de la Universidad de Sonora

GACETA

EDICION ESPECIAL SEPTIEMBRE, 1999

Reglamento del "Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico" de la Universidad de Sonora

FE DE ERRATAS

La página 20 en el punto 1.5 dice "sólo se acreditan trabajos acreditados..."

Debe decir: "sólo se acreditan trabajos **publicados**"...

UNIVERSIDAD DE SONORA
Rosales y Blvd. Luis Encinas
83000 Hermosillo, Son.

INDICE

Exposición de Motivos 4

Antecedentes 4

Objetivos y alcance 6

Procedimientos de Evaluación 7

Capítulo I
Disposiciones Generales 9

Capítulo II
De los estímulos 10
De la vigencia de los estímulos 11

Capítulo III
Requisitos de ingreso y permanencia 11

Suspensión del estímulo 13

Criterios básicos de evaluación 13

De las Comisiones de Evaluación 13

De la Comisión Institucional de Revisión 15

De la Comisión de Seguimiento 15

De las inconformidades 17

Transitorios 17

Anexo 1 19

Anexo 2 24

Anexo 3 25

Anexo 4 26

Exposición de Motivos

La actividad docente constituye la función sustantiva de mayor extensión dentro de las actividades que realiza la Universidad de Sonora. La práctica, ordenada por nuestra Ley Orgánica, de formar y capacitar profesionales, científicos y técnicos que satisfagan las necesidades del desarrollo económico, social y político del estado y del país, requiere para su eficaz realización de un ejercicio cuidadoso, comprometido y responsable de la docencia universitaria. Los profesores que cumplen cabalmente estos objetivos y que realizan esfuerzos adicionales para ofrecer una docencia innovadora y de alto nivel académico, enaltecen a nuestra Universidad y merecen, por tanto, el más amplio reconocimiento y estímulo.

La labor de enseñar constituye una de las actividades más nobles y elevadas que puedan realizarse en una comunidad. Del maestro se espera una actitud de permanente actualización en su campo de conocimiento, un compromiso inalterable con sus alumnos y la institución que lo cobija y una capacidad de transmitir actitudes positivas hacia aquéllos que depositan en él la confianza de su formación profesional y de su futuro como persona y como sujeto activo de la vida social. Es por ello que, asociadas a su alto valor, la labor magisterial conlleva una gran responsabilidad social y un gran esfuerzo y compromiso individual. La Universidad de Sonora tiene en su profesorado a su más importante activo y la garantía del atesoramiento, preservación, transmisión y generación del conocimiento y los saberes que las más variadas áreas y disciplinas de la ciencia, la técnica, el arte y la cultura han generado a lo largo de los siglos y siguen generando en la actualidad.

Es por ello que, con el propósito de compensar, reconocer y estimular la calidad, la dedicación y la permanencia en el trabajo docente, la Universidad de Sonora, a través de su máximo órgano colegiado de carácter académico, aprueba el presente Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico.

Antecedentes

Como inicio del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico puede considerarse el anuncio, en la XXIII reunión ordinaria de la Asamblea General de la ANUIES, en febrero de 1990, por parte del ejecutivo federal, de la creación de un fondo especial para establecer un estí-

mulo económico, denominado Becas al Desempeño Académico, a favor del personal docente de las instituciones públicas de educación superior.

El Programa de Becas al Desempeño Académico operó en nuestra institución, mediante comisiones académicas dictaminadoras, sujeto a una serie de lineamientos establecidos por las instituciones federales encargadas de la asignación de los recursos, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), comunicados a las instituciones educativas a través de la Dirección de Educación Superior e Investigación Científica.

A partir de 1993, el programa de estímulos se transforma en el llamado Programa de Carrera Docente y las instancias federales, a través de la Dirección de Educación Superior e Investigación Científica, comunican a las instituciones públicas los ajustes realizados a dicho programa y los nuevos lineamientos y recomendaciones tendientes a mejorar su aplicación, tanto en su normatividad como en mecanismos y sistemas de evaluación, para la cual se propició la participación de instancias colegiadas de evaluación.

En el marco de los lineamientos generales establecidos por la Secretaria de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las instituciones adscritas al programa establecerían sus reglamentos para operación del mismo, tomando en consideración sus propios planes de desarrollo y características particulares, con la recomendación de que tanto los reglamentos como los sistemas de evaluación no adquieran un carácter definitivo y puedan ser revisados y modificados periódicamente, con el fin de incorporar las experiencias de nuevas promociones.

En nuestra institución, el Programa de Carrera Docente funcionó con base en un reglamento expedido por la Rectoría en agosto de 1992. Dicho reglamento, si bien incorporaba los lineamientos generales del programa federal, presentaba el inconveniente de no reconocer algunas modalidades de las prácticas docentes y académicas específicas de la Universidad, además de no haber sido objeto de revisión, análisis y aprobación por parte de ningún órgano colegiado.

Durante la vigencia del reglamento citado, diversos sectores del personal académico plantearon inquietudes en torno a la necesidad de revisar y adecuar dicho reglamento a las condiciones específicas de la práctica docente en la institución, lo que motivó diversos intentos de adecuación, así como algunos ajustes en los procedimientos de operación, sin que llegara a consolidarse un nuevo reglamento aprobado por el Colegio Académico.

Paralelamente, las bases del programa federal estaban siendo objeto de sucesivos ajustes, motivados por los lineamientos emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en abril de 1994, mismos que fueron reformados en abril de 1997. El programa pasó a denominarse Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico.

Los nuevos lineamientos establecen criterios generales, tanto para la aplicación de los recursos como para los mecanismos de evaluación y asignación de los estímulos. Con ese marco de referencia y tomando en cuenta sus características específicas, cada institución debía establecer su particular procedimiento para la implementación del programa.

Al expedir el presente reglamento, el Colegio Académico ha considerado tanto las experiencias registradas en nuestra institución durante el funcionamiento de este programa, como las bases y los lineamientos vigentes para su operación, bajo la perspectiva de un nuevo ordenamiento que armonice los elementos más relevantes en función de los objetivos institucionales y las características específicas de la estructura y las prácticas académicas de la Universidad.

Este instrumento normativo sustituye al expedido con anterioridad para regular los estímulos a la enseñanza en la Universidad, y viene a consolidar las bases normativas de un programa cuyos montos tienden a ser incrementados en beneficio del profesorado universitario. La aprobación del instrumento que hoy se presenta está precedida por una serie de consultas realizadas en diferentes momentos y, aunque no recoge la totalidad de las sugerencias y opiniones vertidas, armoniza las más pertinentes y reconoce las diferentes prácticas académicas y docentes que se realizan en nuestra institución. Por lo tanto, este cuerpo normativo es superior al que abroga, no sólo desde el punto de vista formal, sino también por su contenido y amplitud, tanto en su conjunto de normas como en la guía de evaluación que lo acompaña.

Objetivos y alcance

El programa de estímulos se establece como un Concurso Anual de Méritos que favorece la práctica docente integral y el cumplimiento de la misión de la Universidad de Sonora. Busca por ello:

a). Estimular al Personal de Carrera de Tiempo Completo cuyo desempeño resulte de notable valor para la Universidad de Sonora, con miras a elevar la calidad de la docencia y consecuentemente de la preparación de profesionales competitivos, íntegros y con espíritu humanista.

b). Reafirmar la trascendencia del papel de todo aquel académico que con su talento, dedicación y responsabilidad en sus tareas docentes eleve el prestigio académico de la Universidad de Sonora.

c). Reconocer a los académicos que destinan de manera especial y preferente su tiempo y capacidad para el cumplimiento de la labor docente, contribuyendo con dedicación clara y profesionalismo sobresaliente a la superación intelectual y a la formación de valores humanísticos en los estudiantes universitarios.

d). Alentar que los investigadores dediquen tiempo a la actividad docente y que los mejor preparados y con mayor formación coadyuven significativamente en la formación de nuevos profesionales.

e). Extender y arraigar en el seno de la institución una cultura de la evaluación, como una práctica sana y un elemento indispensable para la permanente superación y mejoramiento del trabajo académico.

Procedimientos de Evaluación

En el diseño de los procedimientos y mecanismos de evaluación del programa, el Colegio Académico ha procurado favorecer e inducir el fortalecimiento de los cuerpos académicos y de las academias como instancias básicas del quehacer académico de la Universidad, así como la consolidación del modelo divisional y departamental de nuestra actual estructura académica.

El programa trata de impulsar la práctica académica que integra docencia, investigación y difusión. En materia de docencia se reconoce de manera particular la enseñanza frente a grupo y se estimula la interacción entre el docente y sus estudiantes, otorgando valor al sistema de tutoría personalizada. En materia de investigación se reconoce y destaca el diseño y ejecución de proyectos registrados y sancionados en instancias que apoyan la investigación.

En materia de extensión y difusión se reconoce una amplia gama de publicaciones, ya sea que representen aportaciones originales al conocimiento o tengan un carácter de divulgación, así como la organización de eventos académicos de distintas modalidades, entre los cuales destacan eventos consolidados de amplia cobertura que realiza nuestra institución y a los que se les reconoce explícitamente el carácter de Congresos, independientemente del nombre con el cual se les identifique.

Con el fin de reconocer la importancia fundamental de las academias en el diseño y la evaluación de los procesos académicos y en particular en promover la efectividad y la actualización de la práctica docente, se les confiere a éstas la función de calificar uno de los requisitos de ingreso y realizar una evaluación del desempeño de los solicitantes. Además, al ponderar las actividades acreditables para evaluación, se procuró alentar la labor de los Presidentes de Academia como especialmente importante para el funcionamiento de dicho órgano académico.

Además de la evaluación de las academias, se toman en cuenta las evaluaciones de los estudiantes y del Jefe de Departamento, con el propósito de contar con una amplia variedad de criterios para ponderar más adecuadamente el desempeño académico.

Para asegurar por una parte el conocimiento directo de las actividades que se evalúan y por otra la homogeneidad en la aplicación de criterios, así como la transparencia de todo el proceso, existirán tres instancias de evaluación: las Comisiones Divisionales, la Comisión de Revisión y la Comisión de Seguimiento.

En las Comisiones de Evaluación, designadas por los Consejos Divisionales, se incorporan varios aspectos novedosos que tienden a mejorar su labor. La inclusión en ellas de un integrante externo de reconocido prestigio profesional y académico tiende a garantizar la interacción y el intercambio de criterios y experiencias con otras instituciones, así como a favorecer la transparencia del proceso de evaluación.

De modo similar, la inclusión de dos miembros de otras divisiones favorece el intercambio y la búsqueda de homogeneidad entre las diversas divisiones que conforman la Universidad. Por otra parte, se ha procurado establecer un sistema de renovación escalonada de los miembros de las comisiones, con la finalidad de que no se pierda la continuidad y la experiencia en el funcionamiento global de dichas comisiones.

Otro aspecto novedoso en el presente reglamento es la creación de una nueva instancia, la Comisión Institucional de Revisión, con el objeto de otorgar mayor seguridad al procedimiento de evaluación y contar con una instancia intermedia que mantenga una posición de permanente estudio, análisis y revisión de los procesos de evaluación en los respectivos ámbitos divisionales y pueda hacer observaciones y recomendaciones a las Comisiones de Evaluación, así como elevar a la Comisión de Seguimiento propuestas y sugerencias tendientes a mejorar permanentemente los procedimientos y mecanismos de evaluación.

El reglamento contiene además una previsión para que se incorporen al Programa los profesores con categoría de Docente de Carga Completa y considera la disposición de la Universidad para conseguir recursos adicionales que beneficien al personal académico no incluido en este Programa.

CAPITULO I
Disposiciones Generales.

ARTICULO 1.- El presente Reglamento tiene el propósito de regular la operación del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico, de acuerdo con la normatividad y los criterios institucionales vigentes en la Universidad de Sonora, y considerando los lineamientos que para este efecto emitan las Secretarías de Educación Pública y la de Hacienda y Crédito Público.

ARTICULO 2.- El Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico, tiene como objetivos generales:

I. Reconocer y estimular la calidad, productividad, dedicación y permanencia en el trabajo, de los miembros del Personal de Carrera de Tiempo Completo en la Universidad de Sonora.

II. Promover la integración de las actividades docentes, con las de investigación y extensión, en el trabajo que desempeña el Personal de Carrera de Tiempo Completo de la Universidad de Sonora.

III. Incorporar al Personal de Carrera de Tiempo Completo en el desarrollo de las políticas y programas institucionales.

IV. Fortalecer la estructura académica de la Universidad de Sonora.

V. Evaluar las actividades propias de la Universidad de Sonora en las que participa el docente.

ARTICULO 3.- Los miembros del Personal de Carrera de Tiempo Completo de la Universidad de Sonora tendrán acceso al Programa a través de la convocatoria que para este fin se publicará dentro de las dos primeras semanas del primer período escolar del año correspondiente.

ARTICULO 4.- Los recursos asignados al Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora se

aplicarán como beneficio independiente a las remuneraciones y prestaciones establecidas contractualmente; por lo tanto, no forman parte del salario, no implican ni afectan en ningún sentido ninguna otra prestación y no estarán sujetos a ningún tipo de negociación con organismos sindicales o de otro tipo.

ARTICULO 5.- El estímulo al desempeño docente del personal académico, se obtendrá mediante concurso y su monto dependerá de los recursos que se gestionen y obtengan de la Secretaría de Educación Pública para este Programa y/o de los recursos adicionales que la Universidad pudiera asignar a este fin.

CAPITULO II
De los estímulos

Definición de los estímulos.

ARTICULO 6.- El estímulo al desempeño docente del personal académico, consistirá en un beneficio económico que propicie mayor calidad, productividad, dedicación y permanencia del Personal de Carrera de Tiempo Completo en la Universidad de Sonora.

ARTICULO 7.- El nivel y monto del estímulo dependerá del puntaje y calificación que cada aspirante logre en su evaluación, de acuerdo con los criterios, elementos y factores establecidos en la Guía General de Evaluación.

ARTICULO 8.- El estímulo se pagará hasta donde alcancen los recursos asignados al programa, dando preferencia al Personal de Carrera de Tiempo Completo que obtenga en la evaluación mayor puntaje y calificación, siguiendo los parámetros que se establecen en la tabla del artículo 9. Para poder participar en el concurso se deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 14 de este Reglamento y obtener por lo menos 301 puntos en la evaluación.

ARTICULO 9.- El estímulo se otorgará en siete niveles, conforme a la siguiente tabla:

PUNTUACION	PUNTUACION MINIMA EN PROD. Y CALIDAD EN EL DESEMP. DE LA DOCENCIA	NIVEL	SALARIOS MINIMOS
301	180	I	1
401	240	II	2
501	300	III	3
601	360	IV	4
701	420	V	5
801	480	VI	7
851	510	VII	9

ARTICULO 10.- El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente se hará cada 1ero. de abril.

ARTICULO 11.- El pago del estímulo se hará mediante cheque bancario y en nómina especial, con una periodicidad bimestral.

De la vigencia de los estímulos

ARTICULO 12.- La vigencia del estímulo será de un año fiscal a partir del 1ero. de abril de cada año.

ARTICULO 13.- Los académicos que se encuentren con licencia para realizar estudios de posgrado o disfrutando de su Período Sabático no podrán ingresar al programa, salvo que se trate de evaluar actividades realizadas antes del inicio de dicha licencia.

El académico que ingrese al programa en el período previo al de una licencia para estudios de posgrado o año sabático, conservará el estímulo obtenido en la evaluación respectiva hasta el final del período para el que fue evaluado.

CAPITULO III
Requisitos de ingreso y permanencia.

ARTICULO 14.- Son requisitos de ingreso al Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico:

I. Ser personal académico de carrera de tiempo completo en la Universidad de Sonora, en los términos establecidos en el Estatuto de Personal Académico, con una antigüedad de, al menos, dos años al servicio de la Institución bajo este tipo de contratación.

II. Cumplir plenamente con la jornada de trabajo y las obligaciones en la Universidad de Sonora y no dedicar más de ocho horas semanales a actividades externas a la Universidad de Sonora.

III. Haber impartido al menos un promedio de cuatro horas-semanames durante el período que se evalúa.

IV. Entregar el programa de trabajo individual y el informe de actividades desarrolladas durante el semestre anterior, bajo el siguiente procedimiento:

a) El solicitante entregará ante la Academia correspondiente, en un plazo no mayor de quince días naturales a partir del inicio del semestre, el programa individual y el informe de actividades del semestre anterior. Las Academias procederán a sesionar ex profeso dentro de los siguientes quince días naturales para analizar y comentar los programas e informes recibidos.

b) La Academia emitirá evaluación en acta de cada uno de los programas individuales e informes recibidos en un plazo que no exceda de los tres días hábiles siguientes de celebrada la sesión. El acta de la sesión deberá ser firmada por el Presidente de Academia y por lo menos tres de sus integrantes, y será turnada al Jefe de Departamento.

c) El Jefe de Departamento turnará las actas de evaluación de las Academias, dentro de los siguientes cinco días hábiles, a la Comisión de Evaluación del Programa Docente. El Jefe de Departamento incluirá su evaluación razonada del trabajo de las Academias. En caso de incumplimiento, la Comisión de Evaluación requerirá al Jefe de Departamento para que entregue las actas correspondientes en un plazo perentorio.

V. Cumplir con la jornada de trabajo para la que fue contratado por la Universidad de Sonora. Para tal efecto, se anexará constancia expedida por el Jefe de Departamento.

VI. Haber participado en actividades académicas extracurriculares organizadas por la División y/o el Departamento de adscripción.

Suspensión del estímulo

ARTICULO 15.- En caso de que exista licencia sin goce de sueldo por un período mayor de 6 meses, se suspenderán los beneficios del estímulo por el tiempo que dure la licencia.

ARTICULO 16.- Son causas de suspensión del estímulo por el resto del período anual correspondiente:

I. La terminación del programa por parte de la Secretaría de Educación Pública.

II. La separación definitiva de la Universidad de Sonora, derivada de renuncia, jubilación o pensión o por cese dictaminado por los tribunales laborales competentes.

III. El incumplimiento de las obligaciones de trabajo declarado por la instancia correspondiente.

Criterios básicos de evaluación.

ARTICULO 17.- Los criterios de evaluación a partir de los que se deberán derivar los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones de la Guía General de Evaluación, tomarán en cuenta los siguientes factores por orden de importancia:

I. La calidad y productividad del desempeño de la docencia (60%).

II. La dedicación a la docencia (30%).

III. La permanencia en las actividades de docencia (10%).

DE LAS COMISIONES DE EVALUACION

ARTICULO 18.- En cada una de las Divisiones de la Universidad se integrará una Comisión de Evaluación que será el órgano encargado de revisar y evaluar las solicitudes de ingreso al Programa a que se refiere este Reglamento.

ARTICULO 19.- Las Comisiones de Evaluación serán designadas por el Consejo Divisional correspondiente y tendrán una duración de dos años.

ARTICULO 20.- Las Comisiones de Evaluación se integrarán de la siguiente manera:

I. Dos miembros del personal de alto nivel académico por departamento.

II. Un invitado externo de reconocido prestigio profesional y académico, nombrado por el Consejo Divisional.

III. Dos miembros del personal de alto nivel académico, nombrados por otras divisiones de la Universidad, quienes permanecerán en esa comisión específica solamente un año y serán sustituidos por otros representantes. Estos miembros no podrán participar en el período correspondiente en una división por más de un año. Los miembros de las comisiones designados por otras divisiones deberán ser rotados anualmente.

ARTICULO 21.- La Comisión de Evaluación tendrá las siguientes atribuciones:

I. Nombrar de entre sus miembros al presidente y al secretario de la misma en la primera reunión del período correspondiente.

II. Seleccionar las solicitudes que cumplan con los requisitos establecidos en el reglamento y en la convocatoria respectiva.

III. Evaluar las solicitudes que cumplan con los requisitos del presente Reglamento y de la convocatoria, apoyándose en la Guía General de Evaluación (anexo 1) y en los siguientes documentos:

a) Documentos proporcionados por los solicitantes, certificados de acuerdo con la Guía General de Evaluación.

b) Evaluación por parte de los estudiantes (anexo 2).

c) Evaluación de la Academia correspondiente de acuerdo a lo establecido en el Artículo 14, fracción IV, inciso "b" de este Reglamento (anexo 3).

d) Evaluación del Jefe de Departamento en cuanto a asistencia y permanencia en el cumplimiento de labores de docencia (anexo 4).

IV. Entregar a la Comisión Institucional de Revisión los resultados obtenidos para su revisión.

V. Comunicar por escrito los resultados de la evaluación en forma personal y en el lugar de trabajo a los solicitantes una vez dictaminados

por la Comisión de Seguimiento. En el caso de los solicitantes no aceptados se indicarán las causas de origen. En el caso de los solicitantes aceptados, se informará el puntaje obtenido en cada uno de los rubros evaluados y, si procede, el nivel asignado.

DE LA COMISION INSTITUCIONAL DE REVISION

ARTICULO 22.- La Comisión Institucional de Revisión será integrada de la siguiente forma:

I. Un miembro por cada División de la Universidad de Sonora, nombrados por la Comisión de Seguimiento.

II. Los miembros de esta comisión, deberán haber formado parte de una Comisión Evaluadora del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico, y formar parte del personal de más alto nivel académico.

ARTICULO 23.- La Comisión Institucional de Revisión tendrá como objetivo:

I. Recibir los documentos enviados por la Comisión de Evaluación.

II. Revisar mediante el método de muestreo los expedientes correspondientes.

III. Asegurar que el proceso de evaluación haya cumplido con las etapas previstas en este Reglamento y en la convocatoria respectiva.

IV. Hacer las observaciones y sugerencias correspondientes en aquellos casos que lo requieran, y enviar dichas observaciones y sugerencias a la Comisión de Evaluación para su notificación.

V. Enviar a la Comisión de Seguimiento los expedientes para la dictaminación respectiva.

VI. Enviar el dictamen a la Comisión de Seguimiento con las observaciones correspondientes de los expedientes revisados.

DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO

ARTICULO 24.- En la Universidad de Sonora se integrará una Comisión de Seguimiento, de carácter permanente, que será la instancia encargada de

vigilar el Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de acuerdo con los criterios establecidos en este Reglamento.

ARTICULO 25.- La Comisión de Seguimiento estará integrada por:

I. El Rector, quien fungirá como su presidente.

II. El Secretario General Académico, quien fungirá como Secretario Ejecutivo y presidirá las reuniones de la comisión en ausencia del Rector.

III. Los Vicerrectores.

IV. Los Directores de División.

ARTICULO 26.- La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes atribuciones:

I. Vigilar el cumplimiento de la normatividad establecida en este Reglamento.

II. Aprobar la convocatoria del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico.

III. Revisar y dictaminar los resultados enviados por las comisiones previstas en este Reglamento.

IV. Comunicar a las Comisiones de Evaluación los resultados de la revisión y el dictamen.

V. Aprobar en definitiva los resultados del proceso de evaluación.

VI. Resolver sobre los casos no previstos en este Reglamento y proponer al Colegio Académico los cambios o adecuaciones que se consideren necesarios a este Reglamento.

VII. Establecer las bases para la planeación y desarrollo del programa de estímulos.

VIII. Resolver, en definitiva, los casos de inconformidad que se reciban por parte de solicitantes y comunicar por escrito a los mismos las determinaciones correspondientes.

IX. Nombrar a los miembros de la Comisión Institucional de Revisión.

X. Resolver los conflictos que se presenten entre la Comisión de Evaluación y la Comisión Institucional de Revisión.

XI. Las demás derivadas del presente Reglamento.

DE LAS INCONFORMIDADES

ARTICULO 27.- Las inconformidades sobre la revisión y evaluación emitida por las Comisiones de Evaluación deberán presentarse por escrito ante la Comisión de Seguimiento dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de la entrega oficial de los resultados. Dicha inconformidad deberá contener el ofrecimiento de pruebas y los alegatos que la justifiquen.

ARTICULO 28.- La Comisión de Seguimiento resolverá lo conducente a las inconformidades presentadas, en un término que no excederá los diez días hábiles siguientes a la recepción de éstas. Sus resoluciones serán inapelables.

TRANSITORIOS

PRIMERO: El presente Reglamento entrará en vigor a los diez días naturales siguientes a su publicación en la Gaceta de la Universidad.

SEGUNDO.- El presente Reglamento abroga cualquier lineamiento, disposición, reglamento o acuerdo que con anterioridad a éste se haya aplicado para la operación del Programa de Carrera Docente del Personal Académico.

TERCERO.- Este estímulo incluye al Personal Académico "Docente de Carga Completa", atendiendo ello al lineamiento 1.1 de la Secretaría de Hacienda de fecha 1ro. de abril de 1997.

CUARTO.- La Universidad de Sonora podrá establecer los parámetros o requisitos para que gocen del estímulo a que se refiere este Reglamento miembros del personal docente distintos a los aquí mencionados, recurriendo a las fuentes de financiamiento reconocidas para tal efecto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

QUINTO.- Los procedimientos y criterios de evaluación consignados en el presente Reglamento se aplicarán en su totalidad a partir de la convocatoria correspondiente al año 2000 del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora.

SEXTO.- Por esta única ocasión, la mitad de los integrantes de las Comisiones de Evaluación serán designados por un año.

SEPTIMO.- Por esta única ocasión y para los efectos de la evaluación a que se refiere este programa, para el período que corresponde al año 2000, se tomará en cuenta la documentación del periodo 99-1 y 99-2.

Aprobado por el Colegio Académico en sesión celebrada
los días 3, 4 y 9 de junio de 1999.

ANEXO 1
GUIA DE EVALUACIÓN DE LA CARRERA DOCENTE
DESGLOSE Y PUNTUACIÓN DE ACTIVIDADES

FACTORES	PUNTUACIONES MAXIMAS		
1.- PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN LA DOCENCIA			**600**
1.1 DISTINCIONES ACADÉMICAS RECIBIDAS POR EL DOCENTE (NO POR ANTIGÜEDAD) **Acreditación:** Dictamen de la comisión, institución, organismo o asociación de reconocido prestigio de la disciplina del docente.		70	

PREMIO INTERNACIONAL	PRIMER LUGAR	70
	SEGUNDO LUGAR	50
	TERCER LUGAR	30
PREMIO NACIONAL	PRIMER LUGAR	50
	SEGUNDO LUGAR	30
	TERCER LUGAR	20
PREMIO REGIONAL	PRIMER LUGAR	30
	SEGUNDO LUGAR	20
	TERCER LUGAR	10
INSTITUCIONAL (interno) (Premio anual Art. 55 Ley Orgánica)	PREMIO ANUAL DE EXCELENCIA ACADEMICA	50
	PREMIO ANUAL DE PROFESOR O INVESTIGADOR DISTINGUIDO	30
DISTINCIONES	INTERNACIONALES ENTRE 30 Y50	
	NACIONALES ENTRE 20 Y 50	
	REGIONAL ENTRE 10 Y 30	

1.2 ELABORACIÓN O EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE REFORMA CURRICULAR Y ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE NUEVOS PLANES DE ESTUDIO Y DISEÑO DE PROGRAMAS DE ASIGNATURAS. — 70

Acreditación : Se acreditarán proyectos que hayan concluido en su totalidad, durante el período a evaluar, mediante su presentación, así como el acta de la sesión de el Colegio Académico en que se aprobó la Reforma Curricular.
Para proyectos de evaluación de programa: presentar el proyecto final y el acta del Consejo Divisional.
Constancia de nombramiento en la comisión respectiva, para ambos casos.

PROYECTO	GRADO DE PARTICIPACIÓN	
NUEVO PLAN DE ESTUDIOS	COORDINACIÓN GENERAL	70
	MIEMBRO DE LA COMISIÓN CURRICULAR CON NOMBRAMIENTO	50
	PARTICIPANTE EN ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	20
REFORMA DE PLAN DE ESTUDIOS	COORDINACIÓN GENERAL	30
	MIEMBRO DE LA COMISIÓN CURRICULAR CON NOMBRAMIENTO	20
	PARTICIPANTE EN ACTIVIDADES ESPECÍFICAS*	15
EVALUACIÓN DE PROGRAMA DE ESTUDIOS	COORDINACIÓN GENERAL	30
	MIEMBRO DE LA COMISIÓN CURRICULAR CON NOMBRAMIENTO	20
	PARTICIPANTE EN ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	10

*Dentro de las Actividades Específicas se tomarán en cuenta la elaboración de programas de asignatura y adecuaciones de nuevos planes de estudio.

1.3 TRABAJOS DIRIGIDOS PARA LA TITULACIÓN DE ESTUDIANTES. 70

Acreditación : Copia del acta de examen profesional y certificación del Jefe de Departamento o de la academia correspondiente, especificando el examen final y copia de la portada del trabajo de titulación.

ACTIVIDAD	OBRA	NIVEL	
DIRECCIÓN	TESIS	DOCTORADO	50
		MAESTRÍA	35
		LICENCIATURA	25
	REPORTE DE TRABAJO PROFESIONAL	LICENCIATURA	10
ASESORIA	TESIS	DOCTORADO	30
		MAESTRÍA	20
		LICENCIATURA	15
	REPORTE DE TRABAJO PROFESIONAL	LICENCIATURA	5
	TRABAJO ESCRITO DE CURSOS DE TITULACIÓN	LICENCIATURA	5
SINODALIA	TESIS	DOCTORADO	15
		MAESTRÍA	10
		LICENCIATURA	5
	REPORTE DE TRABAJO PROFESIONAL	LICENCIATURA	3
	TRABAJO ESCRITO DE CURSOS DE TITULACIÓN	LICENCIATURA	3

1.4 PRODUCCIÓN Y ELABORACIÓN DE MATERIALES DIDACTICOS O EDUCATIVOS. (MANUALES, PAQUETES COMPUTACIONALES Y CUADERNOS DE TRABAJO) 70

Acreditación : Presentación del material concluido y formalmente editado y publicado, el cual deberá tener correspondencia con el programa de asignatura que corresponda. Deberá presentar acreditación de la academia correspondiente.

OBRA	AUTOR	
PRODUCCIÓN ORIGINAL	AUTOR	30
	COLABORADOR	10
ACTUALIZACIÓN	AUTOR	15
	COLABORADOR	5

1.5 PUBLICACIONES RELACIONADAS CON LA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN 70

Acreditación : Sólo se acreditan trabajos acreditados y que sean del área de desempeño docente del solicitante. Se requiere la presentación del producto terminado donde se especifique: fecha de publicación, datos del editor, volumen, sección, capítulo, etc.

LIBROS		
TECNICO, CIENTIFICO Y HUMANÍSTICO	INTERNACIONAL	70
	NACIONAL	50
	EDITORIAL UNISON	40
DIVULGACION	INTERNACIONAL	50
	NACIONAL	40
	EDITORIAL UNISON	30
TRADUCCIONES	TRADUCCIÓN	40
ARTICULOS		
CON ARBITRAJE	INTERNACIONAL	25
	NACIONAL	15
SIN ARBITRAJE	INTERNACIONAL	12
	NACIONAL	8
	INSTITUCIONAL (UNISON)	5

CAPÍTULO DEL LIBRO			
INTERNACIONAL	15		
NACIONAL	10		
EDITORIAL UNISON	5		
1.6 REGISTRO OFICIAL SOBRE DESARROLLO E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA **Acreditación :** Constancia avalada por la instancia legalmente facultada para expedir los registros o certificados correspondientes. Sólo se acreditarán trabajos relacionados con el área del desempeño docente o de investigación del solicitante.		70	
Registro Oficial de Patentes (registro de SECOFI o equivalente a nivel nacional)	70		
1.7 ESCOLARIDAD DEL DOCENTE **Acreditación :** Documentos legalmente expedidos que certifiquen el nivel de estudio obtenido por el solicitante, siempre y cuando el posgrado corresponda a las líneas disciplinarias del área de conocimiento y/o la práctica docente.		70	
DOCTORADO	70		
MAESTRÍA	40		
ESPECIALIZACIÓN	20		
1.8 PROYECTOS ACADÉMICOS DE INVESTIGACIÓN **Acreditación :** Con financiamiento externo, informe formal anual de la institución que avale el producto. Con financiamiento interno : informe anual aprobado por la instancia que corresponda.		70	
PROYECTO APROBADO Y FINANCIADO POR INSTANCIAS NACIONALES O INTERNACIONALES DE FOMENTO A LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y EL DESARROLLO TECNOLÓGICO.	60		
PROYECTO A REALIZARSE CON FINANCIAMIENTO EXTERNO MEDIANTE CONVENIOS CON ORGANISMOS EXTERNOS NACIONALES O INTERNACIONALES.	40		
PROYECTOS APROBADOS EN LAS INSTANCIAS INTERNAS DE LA UNISON	30		
1.9 PRODUCTIVIDAD EN DISCIPLINAS HUMANISTICAS Y SOCIALES. Actividades de Creación original registradas ante la Dirección de Registro de Autor o en los casos que sea factible, certificada por el Consejo Divisional. **Acreditación:** Presentación del producto.		70	
autor	25		
1.10 CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EVALUADA POR LOS ESTUDIANTES Promedio del puntaje otorgado por los estudiantes en las materias impartidas en cada uno de los períodos escolares que abarca la evaluación.		40	
1.11 RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES DE DOCENCIA : Puntaje global, otorgado por la academia respectiva, a través de las guías de evaluación correspondiente, según lo establece al artículo 14, fracción IV, inciso b.		40	
1.12 PARTICIPACIÓN COMO PONENTE EN CONGRESOS O EVENTOS ACADÉMICOS DE LA ESPECIALIDAD DEL DOCENTE. **Acreditación:** Constancia de participación, indicando nombre, lugar y fecha de realización del evento, así como publicación del resumen o memoria.		40	

INTERNACIONAL	10		
NACIONAL	6		
LOCAL	3		
CONFERENCIA POR INVITACION	2		
1.13 PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE DIVULGACIÓN. **Acreditación:** Presentación del producto o constancia que acredita la actividad realizada		25	
AUTOR	3		
2. DEDICACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE			**300**
2.1 CARGA DE TRABAJO DOCENTE Seis puntos por cada hora adicional al promedio de 4 horas/semana/mes establecida en la fracción III del art. 14 de carga. **Acreditación:** Copia de la hoja de carga docente registrada por la Dirección de Recursos Humanos, previo cotejo con la Dirección de Servicios Escolares.		70	
2.2 CURSOS, DIPLOMADOS, SEMINARIOS, TALLERES EXTRACURRICULARES, DE EDUCACIÓN CONTINUA O DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE IMPARTIDOS. Eventos impartidos con duración igual o mayor a diez horas. **Acreditación:** Constancia oficial de impartición de curso expedida por el Director de División o el Secretario Académico, de acuerdo a los Criterios para la Formulación y Aprobación de Planes y Programas de Estudio. Cuando son instituciones externas, presentar constancia de la institución y el convenio o acuerdo con la Universidad de Sonora.		70	

CURSOS IMPARTIDOS

POSGRADO	1.00 POR CADA HORA
LICENCIATURA	0.75 POR CADA HORA
TÉCNICO	0.50 POR CADA HORA

2.3 TUTORIA PERSONALIZADA A ESTUDIANTES. — 40

BECA AYUDANTÍA O EQUIPARABLE CON FINANCIAMIENTO EXTERNO Acreditación : constancia del Consejo Divisional e informe final.	8 puntos por alumno por semestre
SERVICIO SOCIAL Acreditación : constancia del Coordinador del programa de Servicio Social e informe final.	6 puntos por alumno por semestre
TUTORIA PERSONALIZADA A ESTUDIANTES **Acreditación:** constancia del Jefe de Departamento e informe avalado por alumno	3 puntos por alumno por semestre

2.4 ORGANIZACIÓN DE CONGRESOS O EVENTOS ACADÉMICOS DE LA ESPECIALIDAD DEL DOCENTE — 40
Acreditación: Constancia expedida por el responsable del evento, indicando nombre, lugar y fecha de realización, así como publicación del resumen o memoria.

CONGRESO (MEMORIA IN EXTENSO)	COMITE ORGANIZADOR	INTERNACIONAL**	30
		NACIONAL	20
		REGIONAL / INSTITUCIONAL	10
	COMISIONES DE APOYO	INTERNACIONAL	6
		NACIONAL	4
		REGIONAL / INSTITUCIONAL	2
CICLO DE CONFERENCIAS, SIMPOSIUM, COLOQUIO, ETC. (MEMORIA IN EXTENSO)	COMITE ORGANIZADOR	INTERNACIONAL	15
		NACIONAL	10
		REGIONAL / INSTITUCIONAL	8

	COMISIONES DE APOYO	INTERNACIONAL	3		
		NACIONAL	2		
		REGIONAL / INSTITUCIONAL	1		
**Coparticipación técnica, académica y financiera de institución extranjera.					
2.5 CARGOS, COMISIONES Y RESPONSABILIDADES ACADÉMICAS HONORÍFICAS **Acreditación:** Presentar oficio de nombramiento por la autoridad competente dependiendo del tipo de actividad que se desea acreditar. Se acreditarán en el nivel correspondiente, cargos y comisiones como: Comité editorial, árbitro de revistas del área de la especialidad del profesor, miembro de jurado para obtener distinciones y premios académicos, jurado en examen de oposición, Comisión de Seguimiento y Evaluación de la carrera docente, Comisión Dictaminadora, programas de servicio social, presidentes de academia y responsables de proyectos FOMES. Puestos directivos de asociaciones y sociedades académicas, científicas y culturales del área del profesor. Miembros de órganos colegiados y sus comisiones. Tratándose del Presidente de Academia deberá presentar el informe rendido al Jefe de Departamento, certificado y respaldado por éste.				40	
		INTERNACIONAL	30		
		NACIONAL	25		
		INSTITUCIONAL	15		
		PRESIDENTE DE ACADEMIA	40		
2.6 ACREDITACIÓN DE CURSOS, TALLERES O SEMINARIOS DE ACTUALIZACIÓN DIDÁCTICA O PEDAGÓGICA RECIBIDOS. **Acreditación :** Cursos, talleres o seminarios con duración mínima de diez horas. (0.5) punto cinco puntos por cada hora. Se requiere presentar constancia oficial de acreditación especificando, nombre, duración, lugar, fecha de realización e instructor del evento.				40	
2.7 ACREDITACIÓN DE CURSOS DE ACTUALIZACIÓN DISCIPLINARIA DENTRO DEL ÁMBITO DEL DESEMPEÑO DOCENTE. **Acreditación :** Cursos, talleres o seminarios con duración mínima de diez horas, con un valor de (0.5) punto cinco puntos por cada hora. Se requiere presentar constancia oficial de acreditación y evaluación especificando, nombre, duración, lugar, fecha de realización e instructor del evento.				25	
2.8 DOMINIO DE LENGUAS EXTRANJERAS **Acreditación :** 500 puntos de TOEFL o equivalente para otras lenguas.				25	
2.9 ANTIGÜEDAD DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN Puntaje acumulativo por cada año de antigüedad en docencia en la UNISON. Un punto por año. **Acreditación:** Constancia expedida por la Dirección de Recursos Humanos.				25	
2.10 PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA **Acreditación:** Presentar oficio del Jefe de Departamento o constancia académica emitida por la autoridad competente, aprobada por el Consejo Divisional.				15	
		ORGANIZADOR	10		
		COLABORADOR	5		
3. PERMANENCIA EN LAS ACTIVIDADES DE LA DOCENCIA					**100**
3.1 EVALUACIÓN DE LABORES ACADEMICAS.				50	
		EVALUADO POR JEFE DE DEPARTAMENTO	25		
		EVALUADO POR PRESIDENTE DE ACADEMIA	25		

3.2 ASISTENCIA Y PERMANENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE, EVALUADA POR LOS ESTUDIANTES. Promedio del puntaje otorgado por los estudiantes, en las materias impartidas por el profesor durante el período que abarca la evaluación.		50	

ANEXO 2

GUIA DE EVALUACION AL DESEMPEÑO DOCENTE : ALUMNOS

NOMBRE DEL MAESTRO : _____
CARRERA : _____ SEMESTRE : _____
MATERIA : _____ GRUPO : _____

Instrucciones:

Con el propósito de asegurar una información correcta que pueda conducir al mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje, le pedimos que emita sus opiniones de la manera más honesta sobre el desempeño docente de su maestro anotando en el paréntesis el número que corresponda de acuerdo a los siguientes criterios.

0. Muy Deficiente 1. Deficiente 2 . Regular 3. Bueno 4. Excelente

PARTE I : CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DEL MAESTRO

1. CORRESPONDENCIA DE LAS ACTIVIDADES DE LA CLASE CON EL CONTENIDO DEL PROGRAMA DE LA MATERIA. ( )
2. COMUNICACIÓN, CLARIDAD E INTERACCION EN LA EXPOSICION DE LOS TEMAS DEL PROGRAMA DE LA MATERIA. ( )
3. DOMINIO DE MATERIAL ACTUALIZADO EN EL CURSO QUE IMPARTE. ( )
4. HABILIDAD CON LA QUE ESTIMULA A LA PARTICIPACION EN CLASE Y LA INVESTIGACIÓN BIBLIOTECARIA. ( )
5. OBJETIVIDAD Y CUMPLIMIENTO PARA REVISAR Y ENTREGAR EXAMENES, TRABAJOS Y TAREAS. ( )

SUMA _____

PARTE II: ASISTENCIA Y PERMANENCIA DEL MAESTRO.

1. ASISTENCIA PARA IMPARTIR LA CLASE. ( )
2. PUNTUALIDAD PARA INICIAR Y TERMINAR LA CLASE. ( )
3. PERMANENCIA PARA BRINDAR ASESORIA EXTRA CLASE. ( )

SUMA _____

COMENTARIOS ADICIONALES: _____

ANEXO 3

EVALUACIÓN DE LA ACADEMIA

GUIA DE EVALUACIÓN DE LA PERMANENCIA Y EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO INDIVIDUAL

NOMBRE DEL PROFESOR:
CATEGORIA Y NIVEL:
DEPARTAMENTO:
ACADEMIA DE ADSCRIPCION:

EVALUACIÓN DEL SEMESTRE:

FECHA DE LA EVALUACION:

FACTOR	Evaluación (%)
1 ASISTENCIA Y PERMANENCIA EN EL HORARIO DE LABORES	
1.1. Asistencia y puntualidad a las clases impartidas	
1.2 Permanencia en el horario asignado a cubículo y otras actividades.	
PROMEDIO FACTOR 1	
2 PLAN DE TRABAJO SEMESTRAL.	
2.1 Cumplimiento con el Plan de Trabajo Semestral	

(Describir las principales actividades programadas, así como su grado de avance)

Actividades:	Grado de Avance
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

2.2 Correspondencia de las actividades desarrolladas con la categoría y nivel del profesor.	
2.3 Participación en actividades completadas en el Plan de Trabajo del Departamento	
PROMEDIO FACTOR 2	

Nombre y firma del Presidente de academia

Nombre y firma de profesor de integrante de academia

Nombre y firma de profesor de integrante de academia

Nombre y firma de profesor de integrante de academia

Nota: Las evaluaciones de los aspectos contemplados en esta guía se expresarán en porcentajes, tomando como base los sistemas de control de asistencia seguidos por el Departamento, así como los criterios de evaluación establecidos por las academias.

ANEXO 4

PROPUESTA DE GUIA DE EVALUACIÓN DE LA ASISTENCIA Y PERMANENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES DE DOCENCIA POR EL JEFE DE DEPARTAMENTO

PROFESOR: _____

DEPARTAMENTO: _____

SEMESTRE: _____

Instrucciones: Con el objeto de considerar la opinión del Jefe del Departamento respecto a la asistencia y permanencia del profesor en el cumplimiento de sus labores de docencia, anote en el cuadro a la derecha el número que corresponda de acuerdo al sistema de control de asistencia del Departamento. La escala de calificaciones es de 0 a 25.

1. Asistencia y puntualidad a las clases impartidas. [ ]
2. Permanencia y puntualidad a las clases impartidas. [ ]
3. Cumplimiento de la jornada laboral normal. [ ]

Promedio: [ ]

_____

Nombre y Firma del Jefe de Departamento

UNIVERSIDAD DE SONORA

DIRECCION DE COMUNICACION
Reglamento del "Programa de Estímulo
al Desempeño Docente del Personal Académico"
de la Universidad de Sonora

Tiraje 1500 ejemplares
Impreso en los talleres de Imagen Digital
Hermosillo, Sonora a 20 de Septiembre, 1999

"EL SABER DE MIS HIJOS HARA MI GRANDEZA"

" EL SABER DE MIS HIJOS HARA MI GRANDEZA"