

**LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA ELABORACIÓN DE LOS  
REGLAMENTOS DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL  
PERSONAL DOCENTE, CONSISTENTES CON EL PROMEP Y CON LOS  
“LINEAMIENTOS” DE LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO  
PÚBLICO.**

- 1) El incremento otorgado para la operación del **Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente** a partir de 1998, deberá estar destinado a los profesores de tiempo completo que laboren en el nivel superior y que realicen con calidad las actividades de docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados.
- 2) Los profesores que cuenten con nombramiento de tres cuartos de tiempo, medio tiempo y de asignatura que laboren en educación superior, podrán participar en el Programa si la institución emplea para tal fin recursos propios o del gobierno estatal, tal como lo señalan los *lineamientos de la Secretaría de Hacienda y Crédito público* (SHCP). Se deberá procurar, sin embargo, siempre cubrir primero a los profesores de tiempo completo.
- 3) La evaluación del personal académico debe efectuarse considerando los factores de calidad, dedicación y permanencia, cumpliendo de esta forma con lo especificado por la SHCP.
- 4) El factor de *calidad* incluye cinco renglones que evaluarán: el grado académico, la calidad en la docencia, la investigación, las tutorías y en la participación de cuerpos colegiados. Este factor tendrá una ponderación de **600** puntos. (Consultar el cuadro adjunto de *Definición de actividades y productos académicos a evaluar en el renglón de calidad*).

- 5) En el factor *dedicación* se evaluarán las horas clase frente a grupo (se recomienda un mínimo de 4 horas semana mes y un máximo de 15), su ponderación será de 200 puntos. (Consultar cuadro *Definición de actividades a evaluar en el renglón dedicación*).
- 6) En el factor *permanencia* se evaluará la experiencia docente del profesor y se le asignará un puntaje de 200. (Consultar cuadro *Definición de actividades a evaluar en el renglón permanencia*).
- 7) Para acceder al Programa se propone establecer como requisito alcanzar un mínimo de puntos en el factor de *calidad*, tal como se asienta en la siguiente tabla.

### Puntuación requerida en el factor de calidad

Puntuación	Puntaje Mínimo en calidad	Nivel	Salarios
301-400	181-240	I	1
401-500	241-300	II	2
501-600	301-360	III	3
601-700	361-420	IV	4
701-800	421-480	V	5
801-850	481-510	VI	7
851-900	511-540	VII	9
901-950	541-570	VII	11
951-1000	571-600	IX	14

**Nota:** En este ejemplo. Para acceder al nivel I es necesario que el profesor aspirante obtenga en calidad al menos 181 puntos; para el nivel IX entre 571 y 600.

- 8) Es indispensable que a cada reglamento se le anexe una tabla de definición de actividades de los factores a evaluar con su respectiva ponderación. Un ejemplo de cómo se pueden estructurar estos instrumentos de medición son las Tablas de *Definición de actividades y productos a evaluar en el renglón de calidad, definición de actividades a evaluar en el renglón de permanencia y definición de actividades a evaluar en el renglón de dedicación*, que anexamos. (Existen otros modelos igualmente válidos, pero sugerimos incluir en el factor de calidad las actividades de docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados).
- 9) Para que los fondos del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente sean regularizables se sugiere que el reglamento interno contenga un artículo transitorio, donde se estipule un plazo perentorio para que los profesores beneficiarios del Programa obtengan el grado mínimo aceptable o preferente propuesto por el Programa de Mejoramiento del Profesorado.
- 10) Al integrar la Comisión Dictaminadora recomendamos tomar en cuenta lo establecido en los lineamientos de la SHCP.
- 11) Al fijar los niveles salariales para los estímulos, también recomendamos tomar en cuenta lo estipulado por la SHCP: nueve niveles. El primer nivel no deberá ser menor a un salario mínimo en el Distrito Federal y el IX no puede ser superior a 14 salarios mínimos.
- 12) Si en el reglamento se contempla el recurso de apelación en caso de inconformidad, es deseable que éstas sean atendidas por una comisión distinta a la Comisión que evaluó al profesor.

- 13) Para ingresar al programa, los profesores que se encuentren disfrutando de año sabático, tendrán que cumplir con el requisito de presentar su plan de trabajo ante la institución receptora e informe final de sus actividades al reintegrarse a la Institución.
- 14) Los estímulos al desempeño del personal docente están destinados a los profesores que realicen las actividades de docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos académicos, razón por la cual el personal docente que se encuentra realizando estudios de posgrado becados por la institución, no tendrán acceso a los estímulos, pero las universidades podrán tramitar becas de PROMEP para el personal que se encuentre en esta situación.
- 15) Se propone no asignar puntos por ocupar puestos directivos.

**DEFINICIÓN DE ACTIVIDADES A EVALUAR EN EL RENGLÓN**  
***DEDICACIÓN***

**VALOR 200 PUNTOS**

Los parámetros para evaluar la *dedicación* será el tiempo dedicado a la impartición de cursos

<b>HORAS/CLASE</b>	<b>PUNTAJE</b>	
	<b>Maestría-Doctorado</b>	<b>Licenciatura</b>
4	150	100
5 a 8	200	150
8 a 15 horas máxima	200	200

**DEFINICIÓN DE ACTIVIDADES A EVALUAR EN EL RENGLÓN**  
***PERMANENCIA.***

**VALOR: 200 PUNTOS.**

Los parámetros para evaluar la *permanencia* será la experiencia docente

<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>PUNTAJE</b>
1 a 5 años (15 puntos por año)	75
6 a 10 años (15 puntos por año)	de 90 a 150
11 años en adelante	200