



## ***Reglamento***

---



## **Capítulo I**

### **Disposiciones Generales**

Artículo. 1o. El presente Reglamento tiene como propósito establecer los lineamientos generales que aseguren el cumplimiento de los mecanismos y acciones que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Educación Pública estipulan para la operatividad del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Artículo. 2o. El programa tiene como objetivo fundamental valorar y estimular el desarrollo del Personal Académico en las categorías de profesores investigadores de carrera y técnicos académicos asociados y titulares de tiempo completo de base que realicen con calidad, dedicación y permanencia las actividades de docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados. Se privilegiará la trayectoria docente, de tal manera que para evaluar los aspectos cualitativos en el desempeño, será esencial atender la repercusión directa de esta actividad en el aprendizaje y formación de los estudiantes.

Artículo. 3o. El Estímulo al Desempeño Docente se otorgará al personal académico de tiempo completo con categoría de profesor investigador de carrera y técnico académico asociado y titulares de base con grado mínimo de maestría que resulten seleccionados de los factores indicados en el artículo 21º del presente reglamento. La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco podrá incluir en el programa de estímulos, al personal de medio tiempo de base con grado mínimo de maestría, cuando cuente con los recursos adicionales por aportaciones del gobierno estatal y por ingresos propios.

Artículo. 4o. El otorgamiento del Estímulo, dependerá del puntaje y calificación que resulte de la evaluación del desempeño docente que aplique al personal académico el Honorable Consejo de la División Académica correspondiente y de la evaluación y asignación del nivel de estímulo que realice la Comisión Dictaminadora en congruencia con lo que establece el artículo 28º del presente Reglamento.

- I.- El H. Consejo de la División Académica se integrará de acuerdo a lo que establece la Ley Orgánica vigente.
- II.- La Comisión Dictaminadora estará integrada por:
  - ☒ Secretario de Servicios Académicos, como Presidente.
  - ☒ Secretario de Servicios Administrativos, como Secretario.
  - ☒ Director de Estudios y Servicios Educativos, como Coordinador.
  - ☒ Director de Investigación como vocal.
  - ☒ Director de Difusión Cultural y Extensión Universitaria, como vocal.
  - ☒ Director de Recursos Humanos, como vocal.
  - ☒ Tres Profesores-Investigadores distinguidos.
  - ☒ Tres Alumnos destacados.
- III.- La Comisión Dictaminadora se reunirá cuando por razones concernientes a sus funciones se amerite o cuando una tercera parte de sus integrantes lo solicite al Presidente.

Artículo. 5o. El Estímulo al Desempeño Docente es un beneficio económico autorizado para el personal académico de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco independiente al sueldo, por lo que no constituye un ingreso fijo, regular, ni permanente y en consecuencia no podrá estar, bajo ninguna circunstancia, sujeto a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles; así como tampoco podrá ser demandable ante otra autoridad gubernamental.

Artículo. 6o. El personal académico de tiempo completo y medio tiempo con categoría de Profesor investigador de carrera y técnico académico asociado y titular de base, con grado mínimo de maestría deben anexar a la solicitud la documentación comprobatoria para tener derecho a participar en el Programa de Estímulo correspondiente, de lo contrario ésta se invalidará. Si se comprueba que la documentación es falsa o alterada causará baja inmediata del programa.

Artículo. 7o. No se aceptarán solicitudes de Estímulo del personal académico que no lo haga en el tiempo establecido para tal fin.

Artículo. 8o. Los beneficiarios del Estímulo, deberán presentar un informe de su desempeño docente al término de cada ciclo escolar con documentos comprobatorios.

Artículo. 9o. La Convocatoria que emita la Comisión Dictaminadora para otorgar el Estímulo al Desempeño del Personal Docente, se fundamenta en este Reglamento, en los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el Estatuto del Personal Académico y en el Plan de Desarrollo Institucional. Dicha Convocatoria se publicará en los primeros días del mes de enero en la página web de la UJAT y se distribuirán carteles en cada una de las Divisiones Académicas y deberá señalar los siguientes elementos:

- ☒ El propósito del Estímulo
- ☒ Quiénes podrán participar
- ☒ Niveles, montos del Estímulo y reconocimiento académico que se otorgarán
- ☒ Forma y periodicidad del pago de Estímulo
- ☒ Los factores a evaluar
- ☒ Fecha y lugar de entrega de solicitudes y documentación soporte.

### **Requisitos**

Artículo. 10o. Los Estímulos que la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Secretaría de Educación Pública otorga al Desempeño del Personal Docente estarán sujetos a los siguientes requisitos:

- I.- Ser personal académico de base con categoría de profesor investigador de carrera y técnico académico asociado y titular con grado mínimo de maestría. También podrán participar los profesores de medio tiempo de base si la

Universidad cuenta con los recursos que se señalan en el artículo 18º del presente Reglamento.

- II.- Para participar en el programa todos los docentes deberán contar con el grado mínimo aceptable (maestría) o preferente (doctorado) establecido por el PROMEP.
- III.- Estar activo y contar con una antigüedad mínima de 2 años de servicio ininterrumpido como docente en la Institución.
- IV.- Impartir cátedra, realizar actividades de investigación, difusión cultural, servicio y apoyo académico en alguna de las Divisiones Académicas.
- V.- Impartir un mínimo de cuatro horas y un máximo de 25 horas /semana/mes de docencia frente a grupo.
- VI.- Satisfacer los requisitos y niveles de calidad en el desempeño docente, de acuerdo con el sistema de evaluación establecido en la tabla del artículo 28o del presente Reglamento.
- VII.- Presentar el curriculum vitae (candidatos de primera vez) y el soporte documental correspondiente de todas las actividades mencionadas en la solicitud, a partir de su ingreso a la Universidad.
- VIII.- Cumplir con las formalidades señaladas en la Convocatoria y formatos correspondientes.

### **Restricciones**

Artículo. 11o. El Personal Académico que no se ajuste a los requisitos podrá solicitar el Estímulo hasta que cumpla con ellos.

Artículo. 12o. Los funcionarios universitarios superiores y de mandos medios, excepto jefes de departamento, subdirectores, homólogos o equivalentes, podrán incorporarse directamente al nivel VIII del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, cuando dejen de cubrir dicha función, de acuerdo a los siguientes criterios:

- I.- Que antes de ocupar puestos directivos, hayan realizado actividades docentes frente a grupo, y que hayan participado en este programa.

- II.- Deberán tener nombramiento en plaza docente de carrera de base, de tiempo completo, en las categorías descritas en el presente Reglamento.
- III.- Deberán tener como mínimo 20 años de servicio como personal académico y 3 años en puestos directivos.
- IV.- Sólo se tomarán en cuenta como mínimo, los puestos ocupados a partir de director de División o su equivalente.
- V.- Culminando el periodo de un año, por el cual le fue otorgado el pago, deberá ser evaluado nuevamente, para ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con los resultados de la evaluación.

Artículo. 13o. Carecen de validez, los reconocimientos de estudios por equivalencia.

Artículo. 14o. No tienen carácter de plaza de tiempo completo o medio tiempo el Personal Académico cuya contratación esté distribuida en dos o más Divisiones Académicas.

### **Suspensión del Estímulo**

Artículo. 15o. Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente podrán suspenderse en forma definitiva por:

1. Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente.
2. Acumular el 10% o más de inasistencia no justificadas de clase frente a grupo en un ciclo escolar.
3. Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.
4. Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión y por cese dictaminado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
5. 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.

6. Cuando el Gobierno Federal dé por terminado este Programa de Estímulos.

Artículo. 16o. Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente podrán suspenderse en forma temporal por:

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

2. Cubrir Comisiones Oficiales.

3. Por ocupar puestos directivos o de confianza en la Institución: Rector, Secretario de Servicios, Director de División y Director de Área.

4. Por ser beneficiado por el programa de beca de PRODEP, CONACyT, considerando la fecha de inicio de la beca y la prórroga correspondiente, en su caso.



## **Capítulo II**

### **Tipo de Personal Beneficiado**

Artículo. 17o. El Estímulo al Desempeño del Personal Docente se otorgará a quienes se dedican habitualmente a la enseñanza con un mínimo de 4 horas-semana-mes, por lo que está destinado exclusivamente a los profesores investigadores y técnicos académicos de tiempo completo en las categorías de asociados y titulares de base con grado mínimo de maestría.

Artículo. 18o. La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, podrá incluir en el Programa de Estímulos, al personal académico de medio tiempo, cuando cuente con los recursos adicionales obtenidos por reducciones al Capítulo 1000 "Servicios Personales", por aportaciones del Gobierno Estatal y por ingresos propios, en estos casos dedicarán un mínimo de 4 horas frente a grupo y un máximo de 25 horas frente a grupo. También podrá considerar al profesor titular de los departamentos 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.

Artículo. 19o. El Personal Académico de tiempo completo y medio tiempo, que se encuentre disfrutando del año sabático podrá ser considerado en la asignación de Estímulos al "Desempeño Docente", siempre y cuando cumpla con el requisito de presentar su plan de trabajo, copia del oficio donde se le concede el año sabático ante la Comisión Dictaminadora. Culminando el periodo del año sabático durante el cual se benefició en un nivel de estímulo, deberá ser evaluado nuevamente para ocupar el nivel que le corresponda, de acuerdo a los resultados de la evaluación.

Artículo. 20o. El Personal Académico de tiempo completo, que se encuentre disfrutando de licencias con goce de sueldo dentro del Programa Institucional de Superación Académica, aprobados por la Institución, podrá ser considerado para participar en la asignación de estímulos al "Desempeño Docente" excepto aquel que cuente con una beca PRODEP.

## **Capítulo III**

### **Criterios Generales de Evaluación**

Artículo. 21o. Los criterios de evaluación a partir de los que se derivan los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones, tomarán en cuenta los siguientes factores por orden de importancia:

- ☒ La calidad en el desempeño de la docencia  
(60%) 600 puntos
- ☒ La dedicación a la docencia  
(20%) 200 puntos
- ☒ La permanencia en las actividades de la docencia  
(20%) 200 puntos

Artículo. 22o. Para la asignación del nivel del Estímulo se privilegiará la Calidad al evaluar anualmente su historial académico respecto a los factores, los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y el sistema de calificaciones establecidos por la Comisión Dictaminadora, de acuerdo a los ordenamientos de la Secretaría de Educación Pública y al presente Reglamento.

Artículo. 23o. Para el criterio de calidad en el desempeño de la docencia se valorarán fundamentalmente las contribuciones pertinentes en las labores de docencia, investigación, tutoría y asesoría de estudiantes, participación en cuerpos académicos, gestión académica además de los grados académicos obtenidos en el periodo a evaluar, considerándose que la formación deseable es el doctorado.

Artículo. 24o. Para el criterio de dedicación a la docencia, se evaluarán las horas de clase frente a grupo.

Artículo. 25o. En el criterio de permanencia se evaluará la experiencia docente en años realizando esta actividad académica en la universidad.

Artículo. 26o. Son de relevancia los juicios documentados por parte de los estudiantes respecto al nivel de conocimientos del profesor, motivación, responsabilidad, asiduidad, aptitudes, métodos

de enseñanza, uso y manejo de recursos, uso y manejo del tiempo y enseñanza, normas y disciplina, estrategias de evaluación así como la contribución que ha tenido en su formación.

Artículo. 27o. La evaluación de los docentes de carrera de tiempo completo y medio tiempo en las categorías de titulares y asociados, por alumnos, deberá hacerse cuando menos una vez por semestre, utilizando los formatos autorizados por la Institución.

Artículo. 28o. La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño docente será lo que determine los niveles tabulares a cubrir por el personal académico con categoría de profesor investigador y técnico académico conforme a las siguientes tablas:

**Para personal académico de tiempo completo:**

<b>PUNTUACIÓN GLOBAL</b>	<b>PUNTUACIÓN EN CALIDAD</b>	<b>NIVEL</b>	<b>SALARIOS MÍNIMOS</b>
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	VIII	11
951 – 1000	571-600	IX	14

De acuerdo a la tabla, la calidad representa el 60% de la puntuación global y los valores obtenidos en los rubros de permanencia y dedicación, según los indicadores de evaluación, equivalen al 40% de la puntuación global.

**Para personal académico de medio tiempo:**

<b>PUNTUACIÓN GLOBAL</b>	<b>PUNTUACIÓN EN CALIDAD</b>	<b>NIVEL</b>	<b>SALARIOS MÍNIMOS</b>
301 – 600	181-355	I	1
601 – 850	356-510	II	2
851 – 1000	511-600	III	3

La asignación del nivel de Estímulo dependerá en primera instancia, del puntaje global (calidad, dedicación y permanencia) que

se obtenga en la evaluación de su desempeño docente; en segundo lugar, el puntaje obtenido en el rubro de “calidad” determinará que el nivel pueda mantenerse si éste es igual o mayor al puntaje global. Sin embargo, si el puntaje en “calidad” es menor al rango del puntaje global, el nivel del estímulo que se asigne corresponderá al obtenido en “el puntaje de calidad”, esta actividad estará a cargo de la Comisión Dictaminadora.

Se evaluará el desempeño del personal docente del año escolar anterior a la publicación de la convocatoria, mismo que abarca del mes de enero a diciembre de cada año.

## **Capítulo IV**

### **Recursos Económicos y su Aplicación**

Artículo. 29o. De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria el gobierno federal proporcionará a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al Desempeño Docente para el personal de tiempo completo, con categorías de profesores investigadores de carrera y técnicos académicos asociados y titulares de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Para la asignación de los recursos se tomarán como base hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías mencionadas en el párrafo anterior de este artículo del presente reglamento. Se considerará como base de cálculo el equivalente hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes en el distrito Federal, y a partir de los años subsecuentes, el presupuesto se determinará con base a las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios, sobre la base de las plazas de carrera de tiempo completo de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco que tenga registradas la Unidad de Política y Control Presupuestario.

Artículo. 30o. Los recursos presupuestales que otorgue el Gobierno Federal 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 sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

Artículo. 31o. 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 Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la utilización de recursos que se deriven de reducciones al capítulo 1000 "Servicio Personales" como consecuencia 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 utilizado en la ampliación de la cobertura del personal beneficiado.

Artículo. 32o. La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco entregará la información que les 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. 33o. El Gobierno Federal proporcionará a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco recursos presupuestales para cubrir los importes del estímulo al "Desempeño Docente" al personal de tiempo completo, con categoría de técnico y profesor de carrera asociado y titular, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

- I.- Se tomarán como base para la asignación de recursos, hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías mencionadas en el artículo 29. Se considerará como base de cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes, en el Distrito Federal.
- II.- El presupuesto se determinará con base en las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios, sobre la base de las plazas de carrera de tiempo completo que tenga registrada la Unidad de Política y Control Presupuestario.

Artículo. 34o. Con base en los lineamientos generales, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulo, mismo que consistirá en lo siguiente:

- I.- Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo.
- II.- Recursos derivados de reducciones del capítulo 1000 conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Unidad de Política y Control Presupuestario.
- III.- Ingresos propios.
- IV.- Aportaciones del Gobierno Estatal.

Artículo. 35o. Para la aplicación de los recursos especificados en los apartados II, III y IV deberá reportarse a la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas y horas de que dispone la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, así como el porcentaje a beneficiar. Asimismo se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

Artículo. 36o. 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 autorizados su ejercicio para este aspecto específico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago.

Artículo. 37o. 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.

Artículo. 38o. La vigencia del estímulo al desempeño docente que se asigne al personal de tiempo completo será de un año fiscal a partir del 1º de abril de cada año al 31 de marzo del siguiente año. Con base en lo anterior y a efecto de obtener recursos adicionales, en el mes de junio de cada año la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco presentará la proyección respectiva para el ingreso al programa de nuevo personal de carrera de tiempo completo, para el año fiscal correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año. La forma de pago para el personal que resulte seleccionado en los procesos de evaluación, será mediante cheque bancario en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión, que a juicio de la coordinadora sectorial se determinen. El monto de estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el D.F., y la actualización correspondiente se hará cada 1º de abril. El estímulo será objeto de Gravamen Fiscal.

## **Capítulo V**

### **Niveles y Montos de los Estímulos**

Artículo. 39o. Los montos de los Estímulos al Desempeño del Personal Docente se otorgarán en nueve niveles a los profesores investigadores de carrera y técnicos académicos de tiempo completo en las categorías de titulares y asociados de base.

- I.- Serán diferenciales y clasificados por nivel de acuerdo a la calidad de los desempeños.
- II.- Para cada nivel corresponde el salario mínimo mensual que se señala en el artículo 28o del presente Reglamento, en ningún caso un estímulo podrá ser inferior a un salario mínimo o superior a 14 salarios mínimos.
- III.- El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el D.F. y la actualización correspondiente se hará cada 1º de abril.
- IV.- En los casos de profesores investigadores de carrera y técnicos académicos de medio tiempo, los pagos de los importes serán proporcionales al tipo de nombramiento tomando como base los montos descritos para los de tiempo completo, cuando la UJAT cuente con los recursos adicionales por aportaciones del Gobierno Estatal y por ingresos propios.
- V.- 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 coordinadora sectorial se determine. El estímulo es sujeto de gravamen fiscal.



## **Capítulo VI**

### **Forma de Pago y Periodicidad**

Artículo. 40o. Para candidatos de primera vez se evaluará el Curriculum Vitae del docente con documentos comprobatorios desde su ingreso a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, y se valorará la ponderación de la puntuación obtenida por año.

Artículo. 41o. Para el otorgamiento del estímulo se evaluará sólo el último año de actividades y la puntuación alcanzada en la evaluación al desempeño docente será lo que determine la asignación de nivel.

Artículo. 42o. La asignación o la pérdida del beneficio del estímulo se comunicarán por escrito.

Artículo. 43o. En el caso de que un profesor no esté de acuerdo con el nivel asignado, se podrá inconformar por escrito de manera individual, dirigiendo a la Comisión Dictaminadora su inconformidad en un plazo no mayor a 10 días hábiles a partir de la fecha de expedición del dictamen. Dichas inconformidades serán resueltas en un plazo de 10 días hábiles por una Comisión Revisora conformada por:

- ✘ Secretario de Servicios Académicos.
- ✘ Director de Fortalecimiento Académico
- ✘ Director de Investigación.
- ✘ Representante Institucional del PRODEP.
- ✘ Director de División Académica de adscripción del Profesor inconforme.

## ***Capítulo VII*** ***Transitorios***

Artículo. 1o. El presente reglamento entrará en vigor una vez que sea aprobado por la Secretaria de Educación Pública.



# ***INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN***

---

---



## **FACTORES E INDICADORES Y DOCUMENTOS COMPROBATORIOS PARA LA EVALUACIÓN**

**CALIDAD ACADÉMICA**

**LÍMITE MÁXIMO: 600 PUNTOS**

<b>A-1</b>	<b>Superación, grado y nivel académico</b>	<b>Límite máximo 150 puntos</b>	<b>Documentos comprobatorios</b>
1.1	Maestría / Especialidad en el área de salud	80	Copia del título y/ o cédula profesional expedido por la Institución en donde se realizaron los estudios avalados por la SEP y fecha en que se llevó a cabo. Para el caso de especialidades médicas constancia de la institución donde realizó sus estudios reconocida por la Comisión Interinstitucional para la Formación de Recursos Humanos en Salud (CIFRHS). Si los estudios se realizaron en el extranjero el documento debe acompañarse de una traducción oficial señalando la equivalencia del mismo reconocido por la SEP.
1.2	Candidato a Doctor	100	
1.3	Doctor	120	
<i>Se toma sólo el último grado o nivel académico</i>			
1.4	Diplomados recibidos mínimo 120 horas.	30	Diploma o Constancia expedida por la Institución en donde se realizaron los estudios, que indique números de horas y fecha en que se llevó a cabo.
1.5	Cursos de Actualización Disciplinar o Pedagógicos recibidos. (De 25 o más horas: 5 puntos por cada uno)	20	
1.6	Acreditación TOEFL vigente mínimo 450 puntos.	20	Constancia que avale el puntaje mínimo requerido y la vigencia de la acreditación.
1.7	Estancias Académicas en instituciones nacionales y/o extranjeras, mínimo de tres meses.	10	Constancia expedida por el Director de División Académica y la institución donde se llevó a cabo la actividad, señalando las actividades realizadas o el producto obtenido.

<b>A-2</b>	<b>Calidad en la Docencia</b>	<b>Límite máximo 125 puntos</b>	<b>Documentos comprobatorios</b>
2.1	Evaluación del profesor por el alumno.	50	Constancia expedida por el Director de División Académica, que avale la puntuación obtenida en el período. Se valorará proporcionalmente el puntaje.
2.2	Actualización de programas de estudios de licenciatura y/o posgrado, avalados por los campos disciplinares correspondientes y la Academia. (5 puntos por programa)	20	Constancia de actualización expedida por el Director de División Académica y avalada por la Academia correspondiente.
2.3	Elaboración de material didáctico, audiovisual, de resultados de investigación, de programas educativos y de expresiones artísticas: manuales, antologías, guías didácticas, libro electrónico, carteles, software, maquetas, prototipos, entre otros. (10 puntos por cada uno)	20	Constancia de elaboración expedida por el Director de División Académica avalada por la Academia correspondiente.
2.4	<i>Premios de reconocido prestigio</i>		
2.4.1	Perfil PROMEP	80	Constancia de la dependencia que otorgó el reconocimiento, certificado o acreditación, con fecha en que se obtuvo y vigencia en su caso. Se cotejará con el área de Asesoría Académica (PROMEP).
2.4.2.	Mérito Académico	20	
2.4.3	Certificación o acreditación profesional vigente por organismos reconocidos.	25	
2.5	Elaboración de examen de competencia y/o examen departamental. (5 puntos por cada uno)	20	Constancia de elaboración expedida por el Director de División Académica, avalada por la Academia correspondiente.
2.6	Cursos extracurriculares impartidos (Educación continua a profesores, Regularización, Ciclo corto) (De 25 o más horas, 5 puntos por cada uno).	20	Constancia del curso con el número de horas y la fecha en que se realizó.
2.7	Dirección de grupos artísticos, organizador de cursos y talleres artísticos extracurriculares (5 puntos por cada uno)	10	Constancia expedida por el Director de División Académica, que avale la producción artística.

<b>A-3</b>	<b>Calidad en la Investigación</b>	<b>Límite máximo 125 puntos</b>	<b>Documentos comprobatorios</b>
3.1	<i>Participación como ponente en conferencias, foros u otros eventos académicos</i>		Constancia de participación expedida por la Institución que organizó el evento.
3.1.1	De carácter nacional (5 puntos por cada uno)	10	
3.1.2	De carácter internacional (10 puntos por cada uno)	20	
3.2	<i>Participación como ponente en congresos de Investigación.</i>		Carta de aceptación y constancia de asistencia expedida por la Institución que organizó el evento.
3.2.1	Nacionales por convocatoria (10 puntos por cada uno)	20	
3.2.2	Internacionales por convocatoria. (15 puntos por cada uno)	30	Carta de invitación y constancia de participación expedida por la Institución que organizó el evento.
3.2.3	Nacionales por invitación. (15 puntos por cada uno).	30	
3.2.4	Internacionales por invitación. (20 puntos por cada uno).	40	
3.3	<i>Publicaciones y divulgación en:</i>		
3.3.1	Revistas Nacionales con arbitraje. (15 puntos por cada uno)	30	Documento expedido por el Consejo Editorial donde se señale el dictamen, anexando fotocopia de la portada del libro y/o revista y de la hoja de contenido o cualquier otra página que contenga los datos solicitados.
3.3.2	Revistas Internacionales con arbitraje. (20 puntos por cada uno)	40	
3.3.3	De capítulos de libros especializados (Autoría de primera edición)	25	
3.3.4	De libros en editoriales de reconocido prestigio. (Autoría de primera edición)	40	
3.3.5	Traducción de capítulos	10	
3.3.6	Traducción de libros	20	
3.3.7	En memorias y libros electrónicos de eventos académicos con arbitraje o ISBN (5 puntos por cada uno)	10	
3.4	Obtención de Patentes.	50	Constancia comentada de diseño, elaboración y número de registro, expedida por la Academia correspondiente avalada por el Instituto Mexicano de Propiedad Intelectual (IMPI). Su estado

			de aplicación o funcionamiento se comprueba a través de la publicidad comercial o constancia de la institución que lo emplea o distribuye.
3.5	<i>Premios de reconocido prestigio recibidos en investigación.</i>		Diploma o documento en donde se señale la Institución que lo otorga, el objeto de la distinción o reconocimiento y el periodo o fecha de vigencia. Se cotejará con la Dirección de Investigación y Posgrado
3.5.1	Sistema Nacional de Investigadores	100	
3.5.2	Sistema Estatal de Investigadores de Tabasco.	20	
3.5.3	Mérito Científico.	20	
3.6	<i>Participación en Proyectos de Investigación sin financiamiento</i>		Constancia otorgada por la Dirección de Investigación y Posgrado señalando al responsable y colaboradores, número de registro en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, presentando la conclusión del proyecto.
3.6.1	<i>Concluidos</i>		
	Responsable	10	
	Colaborador	5	
3.7	<i>Participación en Proyectos de Investigación con financiamiento del Fondo de Investigación UJAT</i>		
3.7.1	<i>50% o más de avance</i>		Constancia otorgada por la Dirección de Investigación y Posgrado señalando al responsable y colaboradores, número de registro en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, presentando la conclusión del proyecto o el 50% de avance.
	Responsable	15	
	Colaborador	10	
3.7.2	<i>Concluidos</i>		
	Responsable	20	
	Colaborador	15	
3.8	<i>Participación en Proyectos de Investigación con financiamiento externo.</i>		Constancia otorgada por la Dirección de Investigación y Posgrado señalando al responsable y colaboradores, número de registro, Institución que lo apoya, presentando la conclusión del proyecto o el 50% de avance.
3.8.1	<i>50% o más de avance</i>		
	Responsable	25	
	Colaborador	20	
3.8.2	<i>Concluidos</i>		
	Responsable	30	
	Colaborador	25	
3.9	<i>Participación en proyectos para creación de obra artística original</i>		Constancia otorgada por la Dirección de Investigación y



3.9.1	<i>Concluidos</i>		Posgrado señalando al responsable y colaboradores, número de registro, presentando la conclusión del proyecto.
	Responsable	20	
	Colaborador	15	

<b>A-4</b>	<b>Calidad en la Tutoría y Asesoría</b>	<b>Límite máximo 100 puntos</b>	<b>Documentos comprobatorios</b>
4.1	Tutorías permanentes a los estudiantes de Licenciatura y Posgrado certificadas por las instancias académicas correspondientes.	50	Documento que especifique las actividades realizadas, el número de horas y los resultados o productos obtenidos, anexando el reporte del seguimiento de la actividad tutorial, avalados por el Director de División Académica.
4.2	Miembro sinodal de Tesis con dictamen y participación como jurado en el examen de grado. (5 puntos por tesis de posgrado) (3 puntos por tesis de licenciatura)	15	Fotocopia del acta de examen profesional u oficio de impresión de tesis, en donde se acredite haber sido revisor de tesis de licenciatura o posgrado.
4.3	Asesoría Disciplinares a grupos de alumnos en olimpiadas, competencias académicas, exámenes generales y examen EGEL. (3 puntos por cada grupo).	15	Constancia expedida por el Director de División Académica que avale la realización de esta actividad señalando la duración en horas.
4.4	<i>Asesor de Tesis</i>		Fotocopia de la portada exterior de la tesis y el oficio de impresión de tesis en donde se señale título, modalidad de titulación, nivel académico, asesor y fecha.
4.4.1	De licenciatura presentada. (15 puntos por cada uno)	30	
4.4.2	De Especialidad presentada.	30	
4.4.3	De Maestría presentada.	40	
4.4.4	De Doctorado presentada.	50	
4.5	Atención y supervisión a estudiantes del programa de Servicio Social. (5 puntos por cada alumno que libere su Servicio social).	15	Documento que especifique la asignación de los estudiantes, las actividades realizadas y el número de horas avalado por el Director de la División Académica.

<b>A-5</b>	<b>Calidad de la participación en grupos colegiados</b>	<b>Límite máximo 100 puntos</b>	<b>Documentos comprobatorios</b>
5.1	Participación como integrante de la Comisión de Planes y Programas.	20	Nombramiento como integrante de la Comisión expedido por el Director de División Académica.
5.2	Participación como integrante en la Comisión Académica de Evaluación CIEES o Acreditación.	20	Constancia como integrante de la Comisión expedida por el Director de División Académica que avale su participación señalando el periodo comprendido.
5.3	Fungir como responsable del Programa Institucional de Tutorías, Servicio Social, Emprendedores, Seguimiento de Egresados, Educación Abierta y a Distancia, presidente de academia, y responsable de laboratorio. (10 puntos)	30	Documento expedido por el Director de División Académica que acredite su responsabilidad. (Mínimo 4 meses en función).
5.4	Participación como integrante en comisiones académicas con productos presentados (Tutorías, Seguimiento de Egresados, Servicio Social, Educación Abierta y a Distancia, Emprendedores). (10 puntos por cada una)	20	Constancia del Director de División Académica donde se señale el objetivo de la comisión, los resultados o productos obtenidos y el número total de horas que se empleó en toda la actividad (Mínimo tres meses en función por año).
5.5	Participación como integrante en comisiones dictaminadoras y/o evaluadoras con producto presentado (Comité Académico de Investigación, Comité Académico de Posgrado, Evaluación del PIFI, Consejo Editorial Divisional y Comité Editorial de Revista ). (10 puntos por cada una)	20	
5.6	Participación como integrante en otras Comisiones Académicas (Evaluación para el Mérito Académico, Mérito Científico, Representante ante Consejo Técnico y Consejo Universitario, Evaluación de ESDEPED) (10 puntos por cada una)	20	

5.7	Participación en otras comisiones: (Curso de Inducción, campañas profesiográficas, programas de radio, actividades de relatoría ó moderador, entre otros). (2 puntos por cada uno)	10	Constancia del Director de División Académica señalando el tipo de comisión, horas y nivel académico.
5.8	Ser integrante de Cuerpo Académico Consolidado y presentar un producto colegiado.	50	Constancia expedida por el Director de División Académica y avalada por el Cuerpo Académico que indique el producto obtenido. Se cotejará con el área de asesoría académica.
5.9	Ser integrante de Cuerpo Académico en Consolidación y presentar un producto colegiado.	30	
5.10	<i>Participación en el comité organizador de eventos académicos y científicos de:</i>		
5.10.1	Prestigio Nacional. (5 puntos por cada uno)	10	Constancia de organización del evento expedida por las autoridades pertinentes o del responsable de la institución que organizó el evento.
5.10.2	Prestigio Internacional (10 puntos por cada uno)	20	
5.11	Ser jurado en eventos académicos Foros, Olimpiadas, Seminarios y Evaluador de Proyectos Académicos. (5 puntos por cada uno)	10	Constancia expedida por las autoridades pertinentes
5.12	Ser Jurado de examen: de suficiencia, de competencia y de oposición. (3 puntos por cada uno).	15	Constancia expedida por el Director de División Académica y avalada por la Academia correspondiente.

<b>B</b>	<b>DEDICACIÓN</b>	<b>Límite Máximo 200 puntos</b>	<b>Documentos comprobatorios</b>
B.1	<i>Asignaturas impartidas en Licenciatura.</i>		Oficio de asignación académica expedido por la División Académica. Las horas de clase se contabilizan de acuerdo a los horarios que se presenten, y únicamente para el periodo que fueron otorgadas.
1.1	De 1 a 4 horas de clases semanales.	100	
1.2	De 5 a 10 horas de clases semanales.	150	
1.3	Más de 10 horas de clases semanales.	200	

B-2	<i>Asignaturas impartidas en especialidad, Maestría-Doctorado.</i>		
2.1	De 1 a 4 horas de clases semanales.	150	
2.2	Más de 4 horas de clases semanales.	200	

<b>C</b>	<b>PERMANENCIA</b>	<b>Límite máximo 200 puntos</b>	<b>Documentos comprobatorios</b>
C-1	<i>De acuerdo a la fecha de ingreso a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.</i>		Copia del nombramiento o constancia expedida por la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad.
1.1	De 1 a 5 años (15 puntos por año)	75	
1.2	De 6 a 10 años (15 puntos por año)	150	
1.3	De más de 10 años.	200	



***Evaluación del  
Personal Docente por el  
Alumno***

---

---



## **INSTRUCCIONES**

1. Las Divisiones Académicas deberán expedir constancia a cada Profesor Investigador o Técnico Académico, que avale el promedio de la puntuación total obtenida en la evaluación de los estudiantes que se realizará a través de la página Web <http://www.ujat.mx/>.
2. A esta página deben de ingresar todos los estudiantes para evaluar a los docentes en las diferentes asignaturas que cursaron en el ciclo correspondiente.
3. El acceso al sistema de evaluación es mediante clave (matrícula del estudiante) y contraseña la cual es proporcionada desde su inscripción a la Universidad.
4. Esta evaluación deberá hacerse por vía Intranet cuando menos una vez en cada ciclo escolar.

## ***Instrumento de evaluación del personal docente por el alumno***

El presente instrumento está diseñado para conocer tu opinión, el cual nos permitirá evaluar el desempeño docente del profesor en la impartición de su asignatura. Este cuestionario es **completamente anónimo** y sólo será utilizado con fines de valoración y propuestas de mejora para la práctica docente del profesor.

### INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO

A continuación se te presentan una serie de enunciados relacionados con el desempeño del (a) profesor(a) de la asignatura impartida en el presente ciclo, despliega las opciones de frecuencia y calidad y en cada una de ellas da clic a la escala que exprese mejor tu opinión.

Nombre del profesor \_\_\_\_\_

Asignatura \_\_\_\_\_

*Licenciatura* \_\_\_\_\_



**1.- Planeación docente**

No	Pregunta	FRECUENCIA					CALIDAD				
		Muy frecuentemente	Con frecuencia	Algunas veces	Rara vez	Nunca	Muy buena calidad	Buena calidad	Regular calidad	Pobre calidad	Nula calidad
1	El profesor(a) presentó un plan de trabajo para la asignatura que contenía el objetivo, contenidos, metodología y formas de evaluación										
2	El profesor (a) promueve la asistencia de alumnos a actividades académicas, científicas, culturales y/o deportivas fuera del aula (coloquio, congresos, foros, lecturas, conciertos, ciclos de cine, actividades deportivas).										

## 2.- Estrategias docentes

No	Pregunta	FRECUENCIA					CALIDAD				
		Muy frecuentemente	Con frecuencia	Algunas veces	Rara vez	Nunca	Muy buena calidad	Buena calidad	Regular calidad	Pobre calidad	Nula calidad
3	El profesor (a) relaciona el contenido de la clase con otras asignaturas y/o con ejemplos prácticos.										
4	El profesor (a) utiliza diversas formas de trabajo en clase para facilitar la comprensión de los temas										
5	El profesor (a) domina el contenido de la asignatura										

6. De la siguiente lista indica cuál (es) formas de trabajo utiliza el profesor (a) en el aula: (puedes marcar más de una opción)

- Exposición
  - Ejercicios
  - Lectura comentada-Guiada
  - Revisión y análisis de textos, discursos y mensajes
  - Mapas conceptuales
  - Laboratorio
  - Trabajo de campo
  - Ninguna
  - Otras
- (especificar) \_\_\_\_\_

### 3.- Habilidades de Aprendizaje

No	Pregunta	FRECUENCIA					CALIDAD				
		Muy frecuentemente	Con frecuencia	Algunas veces	Rara vez	Nunca	Muy buena calidad	Buena calidad	Regular calidad	Pobre calidad	Nula calidad
7	El profesor (a) realiza actividades que te ayudan en la orientación de tu aprendizaje										
8	El profesor (a) se cerciora que los alumnos hayan comprendido los contenidos de la asignatura										

9. De la siguiente lista de habilidades indica cuáles fomenta el profesor:

(Puedes marcar más de una opción)

- Participación en discusiones con fundamento
- Reflexión y razonamiento
- Trabajo en equipo
- Toma de decisiones
- Identificación de problemáticas y discusiones
- Pensamiento crítico y creativo
- Liderazgo y gestión
- Ninguna
- Otras

(Especificar) \_\_\_\_\_

#### 4.- Recursos de Aprendizaje

No	Pregunta	FRECUENCIA					CALIDAD				
		Muy frecuentemente	Con frecuencia	Algunas veces	Rara vez	Nunca	Muy buena calidad	Buena calidad	Regular calidad	Pobre calidad	Nula calidad
10	El profesor (a) recomienda material bibliográfico, hemerográfico, etc actualizado relacionado con la asignatura										
11	El profesor (a) fomenta el uso de diversos recursos para la búsqueda de información (navegación en Internet, CD interactivo, plataforma, revistas, periódicos, videos, documentos, etc)										

12. Indica los materiales más utilizados por el profesor (a)

en el desarrollo de la asignatura. (Puedes marcar más de una opción)

- Pintarrón
- Presentación con PC y proyector multimedia
- Videos
- Audio
- Software especializado (para estadística, Inglés, etc.)
- Ninguno
- Otro

(Especificar) \_\_\_\_\_

### 5.- Interacción Maestro-Alumno

No	Pregunta	FRECUENCIA					CALIDAD				
		Muy frecuentemente	Con frecuencia	Algunas veces	Rara vez	Nunca	Muy buena calidad	Buena calidad	Regular calidad	Pobre calidad	Nula calidad
13	El profesor (a) atiende las participaciones y puntos de vista de los alumnos.										
14	El profesor (a) fomenta la participación de los alumnos en las actividades del curso.										
15	De las actividades académicas, científicas, culturales o deportivas que programó el profesor (a) le otorga un valor en puntos para la evaluación parcial y final.										

16. En términos generales el ambiente que se genera en clase es de:

- Cordialidad y respeto
- Seguridad y confianza
- Apatía
- Miedo
- Desorden
- Otro

(Especificar) \_\_\_\_\_

### 6.- Actitudes y Valores

No	Pregunta	FRECUENCIA					CALIDAD				
		Muy frecuentemente	Con frecuencia	Algunas veces	Rara vez	Nunca	Muy buena calidad	Buena calidad	Regular calidad	Pobre calidad	Nula calidad
17	El profesor (a) muestra un comportamiento ético										

18. Has sentido discriminación de parte del profesor (a) por:

- Origen étnico
- Preferencias sexuales
- Género
- Status Social
- Preferencias políticas
- Preferencias religiosas
- Ninguna
- Otras (especificar) \_\_\_\_\_

19. Indica las actitudes y valores promovidos por el profesor (a)

(Puedes marcar más de una opción)

- Ambiente cooperativo y solidario
- Respeto dentro y fuera del aula
- Respeto a las preferencias individuales de los alumnos
- Respeto al medio ambiente
- Apertura a la diversidad cultural
- Responsabilidad
- Honestidad
- Ninguno
- Otro
- (Especificar) \_\_\_\_\_

### 7.- Evaluación del Aprendizaje

No	Pregunta	FRECUENCIA					CALIDAD				
		Muy frecuentemente	Con frecuencia	Algunas veces	Rara vez	Nunca	Muy buena calidad	Buena calidad	Regular calidad	Pobre calidad	Nula calidad
20	El profesor (a) evalúa los contenidos establecidos en el programa de la asignatura										
21	El profesor (a) utiliza diversas formas para evaluar el aprendizaje										
22	El profesor (a) realiza evaluaciones parciales y ordinarias en los tiempos establecidos										
23	Existe claridad en los criterios de evaluación establecidos por el profesor										
24	El profesor (a) informa sobre los resultados de evaluación										
25	Las evaluaciones corresponden a los temas y contenidos vistos en clases										

26. Indica las formas de evaluación utilizadas por el profesor (a)  
 (Puedes marcar más de una opción)
- Exámenes parciales (escritos y/u orales)
  - Proyectos semestrales
  - Participación en equipo
  - Participación individual
  - Trabajos de Investigación
  - Prácticas de vinculación (comunidades, instituciones, empresas, etc)
  - Tareas
  - Ninguno
  - Otro
- (Especificar) \_\_\_\_\_

27. Indica las acciones relacionadas con la evaluación que practica el profesor (a)  
 (Puedes marcar más de una opción)
- Revisa con los alumnos los resultados de los exámenes
  - Ofrece oportunidad para que los alumnos revisen sus trabajos y planteen sus puntos de vista
  - Propicia que los alumnos identifiquen progresos y dificultades.
  - Propone acciones en función de logros y dificultades identificadas
  - Da oportunidad de corroborar la calificación asignada
  - Ninguno
  - Otro
- (Especificar) \_\_\_\_\_

### 8.- Cumplimiento de las Actividades en el Aula

No	Pregunta	FRECUENCIA					CALIDAD				
		Muy frecuentemente	Con frecuencia	Algunas veces	Rara vez	Nunca	Muy buena calidad	Buena calidad	Regular calidad	Pobre calidad	Nula calidad
28	El profesor (a) cumplió con las actividades programadas										



29	El profesor (a) cubrió los objetivos y contenidos de la asignatura										
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

30.- Indica las actividades que caracterizan las obligaciones del profesor (a) en el aula:  
(Puedes marcar más de una opción)

- Asiste puntualmente a clases
  - Imparte su clase en el horario establecido
  - Diseña actividades de aprendizaje para realizar sin su presencia dentro del aula cuando tiene necesidad de ausentarse
  - Respeta las fechas acordadas de los diferentes momentos de evaluación  
(Exámenes parciales, ordinarios, trabajos, tareas, proyectos),
  - Registra las calificaciones en el sistema dentro de los tiempos establecidos
  - Ninguno
  - Otros \_\_\_\_\_
- (Especificar) \_\_\_\_\_

31. Indica sugerencias al profesor (a) para mejorar su desempeño

- Presentar el plan de trabajo de la asignatura
  - Promover asistencia a actividades académicas, científicas, culturales o deportivas
  - Utilizar diversas formas de trabajo para facilitar la comprensión de los temas
  - Fomentar el uso de recursos tecnológicos para la búsqueda de información
  - Propiciar la participación del alumno en clase
  - Mostrar un comportamiento ético
  - Realizar las evaluaciones en los tiempos establecidos
  - Cumplir con los objetivo y actividades programadas.
  - Ninguna sugerencia
- Otras (especificar) \_\_\_\_\_

Solo en caso de denuncia: favor de colocar tu número de matrícula: \_\_\_\_\_,  
con la garantía de que esta información será de completa confidencialidad

32. ¿Tienes alguna queja y/o denuncia formal que presentar sobre el desempeño del profesor?

SI

NO

Describe:

\_\_\_\_\_

***¡Muchas gracias por tu colaboración!***