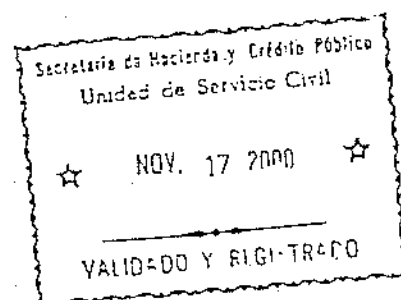


REGLAMENTO PARA EL PROGRAMA DE
EVALUACIÓN Y ASIGNACIÓN DEL ESTÍMULO AL
DESEMPEÑO DOCENTE



Dirección de Desarrollo Docente
octubre 2000

ÍNDICE

I. OBJETIVOS

II. BASES PARA LA EVALUACIÓN Y LA ASIGNACIÓN DEL ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE

II.1 Generales

II.2 Beneficiarios

II.3 Fuentes de Financiamiento

II.4 Carácter No Salarial de los Estímulos

II.5 Criterios Básicos de Evaluación

II.6 Vigencia de los Estímulos

II.7 Criterios Generales

II.8 Órgano Local de Evaluación

II.9 Sistema de Puntaje

II.10 Montos y Formas de Pago de los Estímulos

II.11 Documentación

II.12 Causas de Suspensión

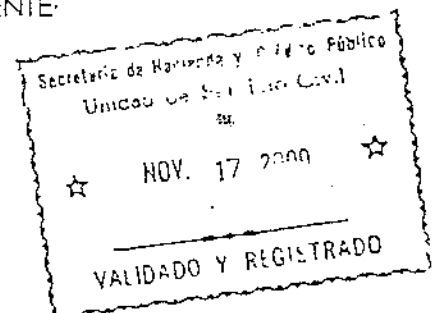
II.13 Responsabilidades

III. PROCEDIMIENTO SEMESTRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE EVALUACIÓN Y ASIGNACIÓN DEL ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE.

IV. METODOLOGÍA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

IV.1 Generales

IV.2 Bases de aplicación



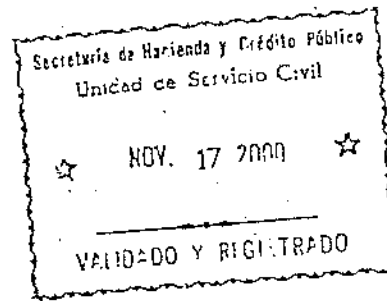
V. CÉDULA DE EVALUACIÓN

V.1 Datos de identificación

V.2 Concentrado de evaluación

VI. INSTRUCTIVO PARA LA APLICACIÓN DE LA CÉDULA DE EVALUACIÓN

ANEXO
Convocatoria



I. OBJETIVOS

Este programa tiene los siguientes objetivos:

- I.1 Elevar la calidad del proceso educativo mediante el reconocimiento a la excelencia de la práctica docente.
- I.2 Incentivar el desempeño docente mediante el otorgamiento de estímulos económicos.

**II. BASES PARA LA EVALUACIÓN Y LA ASIGNACIÓN DEL ESTÍMULO
AL DESEMPEÑO DOCENTE****II.1 GENERALES:**

II.1.1 Las siguientes bases se fundamentan en los Lineamientos Generales para el Establecimiento y Operación del Programa de Evaluación y Asignación de Estímulos al Desempeño del Personal Docente del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep), emitido por la Subsecretaría de Egresos, Dirección General de Normatividad y Desarrollo Administrativo, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

II.1.2 Los lineamientos descritos en el presente reglamento serán de observancia obligatoria en todos los planteles del CONALEP Estatal y aplicables semestralmente de acuerdo con el procedimiento que se establece en este documento.

II.1.3 La aplicación de los estímulos a docentes, dependerá del resultado obtenido en la evaluación de su desempeño semestral, a través de la aplicación de la cédula de evaluación diseñada para este fin (integrada en este mismo documento), que contempla aspectos relacionados con la calidad del desempeño, la dedicación a la docencia y la permanencia, de acuerdo con los aspectos específicos que en este documento se señalan.

II.1.4 Las aclaraciones a dudas sobre la interpretación a este reglamento y su procedimiento para la asignación de estímulo serán resueltas por la Dirección de Personal. Aclaraciones relativas a la cédula de evaluación serán resueltas por la Dirección de Desarrollo Docente.

II.1.6 Las aclaraciones o dudas sobre recursos financieros serán atendidos por la Dirección de Personal.

II.1.7 Los expedientes *individuales* que estén debidamente requisitados serán los únicos que participarán en este programa, conforme a los lineamientos establecidos que se detallan en el apartado *Documentación*.

II.1.8 El beneficio que se pretenden con la implantación de este programa de evaluación y estímulos al desempeño docente es elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, mediante un reconocimiento académico y el otorgamiento de un estímulo económico.

II.1.9 Será responsabilidad de los directores de planteles emitir la convocatoria del programa de Evaluación y Asignación del Estímulo al Desempeño Docente dirigida a los docentes del plantel. En la que se debe exponer el propósito de los estímulos; participantes; niveles, montos y reconocimientos que se otorgarán; forma y periodicidad del pago; factores a evaluar, y fecha y lugar de entrega de documentación soporte. La convocatoria se anexa al presente reglamento.

II.2 BENEFICIARIOS

II.2.1 El estímulo para el desempeño docente se otorgará a personal contratado por honorarios de ocho y más horas/semana/mes.

II.2.2 El CONALEP podrá ampliar la cobertura del programa de estímulos al desempeño docente al personal con contrato de tres a siete horas/semana/mes cuando cuente con recursos adicionales, obtenidos por reducciones al Capítulo 1000 "Servicios Personales", por aportaciones del gobierno estatal y por ingresos propios.

II.3 FUENTES DE FINANCIAMIENTO

II.3.1 El gobierno federal proporcionará al CONALEP recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al "Desempeño Docente" al personal contratado por honorarios por ocho y más horas/semana/mes, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

II.3.1.1 Se tomarán como base para la asignación de recursos durante el período abril-diciembre de 1994, hasta el 20% del total de horas de la plantilla registrada en la Dirección General de Normatividad y Desarrollo Administrativo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Se

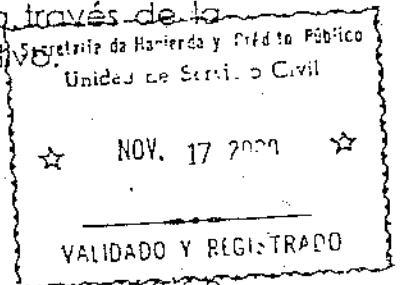
considerará como base el cálculo, el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes al 1 de enero de 1994 en el Distrito Federal.

- II.3.1.2 A partir de 1995 y los subsecuentes años, el presupuesto se determinará con base en las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios; sobre la base del 20% de horas registradas ante la Dirección General de Normatividad y Desarrollo Administrativo y adicionando los recursos que se deriven de la aplicación del numeral II.6 del presente Reglamento.
- II.3.2 Los recursos presupuestales que otorgue el Gobierno Federal mediante ampliación líquida para cubrir importes de este programa formarán parte del presupuesto regularizable y será suministrado 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 con contrato por honorarios de ocho y más horas/semana/mes.
- II.3.3 El gobierno federal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Aprobatorio del Presupuesto de Egresos de la Federación, autorizará-previa justificación ante la Dirección General de Normatividad y Desarrollo Administrativo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público- la utilización de recursos que se deriven de reducciones del capítulo 1000 "Servicios Personales" como consecuencia de ajustes a las estructuras orgánicas, a la plantilla de personal, horas vacantes así como de los conceptos de pago que no sean requeridos para el servicio, para ser utilizados en la ampliación de la cobertura de personal beneficiado.
- II.3.4 El CONALEP entregará la información que le sea solicitada por la instancia que designe su coordinadora sectorial, para el trámite de autorización y ministración de los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos a más tardar el 30 de enero de cada año, anexando la información soporte ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por escrito y en disquette 3 1/2 doble densidad en formato Word y Lotus, en su caso.
- II.3.5 En base a los Lineamientos Generales para el Establecimiento y Operación del "Programa de Estímulos al Desempeño Docente" del Conalep, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismos que consistirán en lo siguiente:
- II.3.5.1 Recursos fiscales para el personal con contrato por honorarios por ocho y más horas/semana/mes.

II.3.5.2 Recursos derivados de reducciones del capítulo 1000 conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Dirección General de Normatividad y Desarrollo Administrativo.

II.3.5.3 Ingresos propios.

II.3.5.4 Aportaciones de gobierno estatal.



II.3.6 Para la aplicación de los recursos especificados en los numerales II.3.5.2, II.3.5.3 y II.3.5.4 deberá reportarse a la Dirección General de Normatividad y Desarrollo Administrativo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las horas de que dispone el CONALEP, así como el porcentaje a beneficiar. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

II.3.7 Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento anteriormente señaladas, solo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos, los que al estar oficialmente autorizado su ejercicio para este aspecto específico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago.

II.3.8 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.

II.4 CARÁCTER NO SALARIAL DE LOS ESTÍMULOS

II.4.1 Los estímulos al Desempeño Docente son beneficios económicos adicionales a los honorarios contenidos en los contratos vigentes de los docentes de los planteles CONALEP, y no están sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles, por lo que expresamente tienen un carácter no salarial.

II.5 CRITERIOS BÁSICOS DE EVALUACIÓN

II.5.1 Los criterios básicos de evaluación serán:

a) La calidad del desempeño docente medida en función del nivel de preparación académica y profesional (65 %).

b) La dedicación a la docencia medida en función de atributos personales del docente, su capacidad de interrelación con sus alumnos para crear situaciones didácticas que faciliten el aprendizaje significativo y su capacidad de innovación didáctica (25 %).

c) La permanencia en la docencia medida en función de la trayectoria del docente en el CONALEP y su integración al mismo (10 %).

II.5.2 El otorgamiento de los estímulos se fundamentará en los resultados obtenidos en la evaluación individual practicada a cada docente, en donde se tomarán en consideración los *Criterios Básicos de Evaluación*.

II.5.3 La vigencia para otorgar el estímulo al desempeño docente que se asigne al personal contratado por honorarios será semestral y mediante un pago único.

II.6 VIGENCIA DE LOS ESTÍMULOS

II.6.1 La vigencia de los estímulos al "Desempeño Docente" que se asignen al personal contratado por honorarios por ocho y más horas/semana/mes, será de un semestre. En base a lo anterior y a efecto de obtener recursos adicionales, en el mes de junio de 1994, el CONALEP presentará la proyección respectiva para el año fiscal de 1995 y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año.

II.6.2 El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal, la actualización correspondiente se hará cada 1 de abril.

II.7 CRITERIOS GENERALES

II.7.1 Los montos asignados al CONALEP al programa "Desempeño Docente" forman parte del presupuesto regularizable de los años subsiguientes y éstos deberán aplicarse exclusivamente al pago de estímulos económicos a los profesores beneficiarios del programa. Los recursos suministrados por el gobierno federal no son transferibles a otros programas, ni para la administración del programa, la contratación de personal, cubrir prestaciones o cualquier otro rubro o gasto ajeno al mismo.

Con este marco de referencia, los estímulos se otorgarán al personal docente con contrato por honorarios por ocho y más horas/semana/mes que resulte

seleccionado en la evaluación de los factores que se señalan en los presentes lineamientos y de acuerdo a la reglamentación y procedimientos que determine el Colegio.

II.8 ÓRGANO LOCAL DE EVALUACIÓN

II.8.1 El proceso de evaluación al desempeño académico de los docentes en los planteles del Sistema Conalep, se realizará formando en cada uno de ellos un Órgano Local de Evaluación constituido por:

- A) Un presidente que será el Director General Estatal/Representante.
- B) Un vicepresidente que será el Director del Plantel.
- C) Un secretario que será el Responsable de Formación Técnica y Capacitación del Plantel.
- D) Vocales que serán los jefes de proyecto de acuerdo con la estructura del plantel, además de dos docentes, uno de formación básica y otro de formación ocupacional, seleccionados de acuerdo al perfil establecido por la Dirección de Desarrollo Docente.

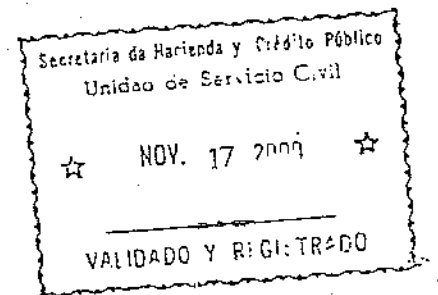
II.8.2 El Órgano Local de Evaluación deberá registrar en un libro oficial de actas la fecha, asistentes y los acuerdos y/o resultados de las sesiones efectuadas.

II.8.3 Los estímulos que se otorguen a los docentes se harán mediante ceremonia oficial, extendiendo el reconocimiento social correspondiente.

II.9 SISTEMA DE PUNTAJE

II.9.1 El puntaje de los factores de "Desempeño Docente" a evaluar, se asignará en una escala de 1 a 800 y se podrán distribuir de la siguiente manera:

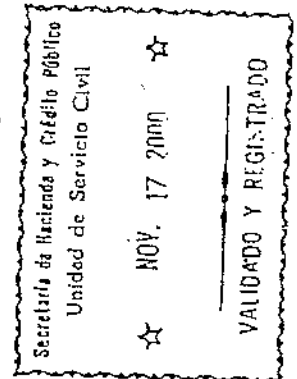
RANGO MÁXIMO DE PUNTAJE	
Calidad	560
Dedicación	200
Permanencia	80



II.9.2 De acuerdo al recurso presupuestal asignado por el gobierno federal, el Colegio tendrá un monto presupuestal que servirá de base para la incorporación de los estímulos del personal evaluado.

II.9.3 La puntuación alcanzada en la evaluación será lo que determine los niveles tabulares a cubrir al personal con contrato por honorarios de ocho y más horas/semana/mes conforme a la siguiente tabla:

PUNTUACIÓN	NIVEL	PONDERADOR (salario mínimo)
301-400	I	1
401-500	II	2
501-600	III	3
601-700	IV	4
701-800	V	5



II.9.4 El personal docente con contrato por honorarios de tres a siete horas/semana/mes, serán considerados en el sistema de evaluación, observando las posibilidades de los recursos que el CONALEP haya obtenido por otras fuentes de financiamiento.

II.10 MONTOS Y FORMAS DE PAGO DE LOS ESTÍMULOS

II.10.1 Los recursos económicos destinados al otorgamiento del estímulo al desempeño docente, son intransferibles, debiéndose respetar los montos asignados a cada plantel, ya que cualquier erogación adicional no será regularizable, y será responsabilidad del Director y Coordinador de Administración y Finanzas del Plantel. Para el caso de remanentes del techo financiero que se asigne a cada plantel se deberán de reintegrar a la brevedad a la Dirección de Administración Financiera del Conalep.

II.10.2 La forma de pago a los docentes en planteles será a través de una nóminas especial y mediante cheque bancario nominal a favor del beneficiario, de acuerdo con las normas contables y administrativas vigentes para el registro contable de los planteles.

II.11 DOCUMENTACIÓN

II.11.1 En cada plantel existirá un *expediente individual* por cada docente (resguardado por el responsable de Formación Técnica y Capacitación) con la documentación que se describe a continuación:

1. Cédula de evaluación
2. Soporte de carga horaria asignada a cada docente

3. Soporte de formación académica, actualización y productividad del docente en la institución, conforme a los cursos de Programas de Desarrollo Docente.
4. Juicios documentados del Órgano Local de Evaluación
5. Juicios documentados por el Director General Estajal/Representante, Director del plantel, responsable de Formación Técnica y Capacitación del plantel y de la planta docente, con especial atención a los tres aspectos a que se refiere el apartado *Criterios Básicos de Evaluación*.
6. Juicios documentados de estudiantes sobre aspectos similares (conocimiento, motivación, responsabilidad y asiduidad) incluyendo la contribución que ha tenido sobre su formación.

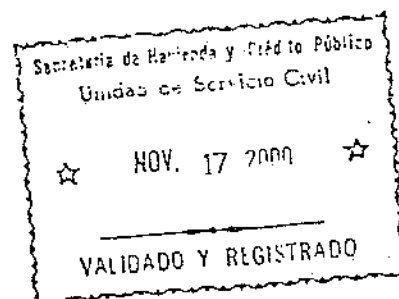
II.11.2 Para efecto de verificación de la práctica docente por la Dirección de Desarrollo Docente y de supervisiones y auditorías, el Director y el responsable del área de Administración y Finanzas de cada plantel integrarán un expediente resumido de la aplicación del estímulo al desempeño docente, como soporte de la nómina especial, el cual deberá contener:

- Copia de la Cédula de Evaluación de cada uno de los docentes, y nivel alcanzado.
- Monto de los estímulos asignados a cada uno de los docentes (copia de la nómina elaborada para este fin)

II.12 CAUSAS DE SUSPENSIÓN

II.12.1 Un docente podrá ser suspendido del Programa de Evaluación y Estímulos al Desempeño Docente, en forma definitiva por:

- A. Incumplimiento al contrato por honorarios, declarado por autoridad competente.
- B. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo con el horario asignado.
- C. No proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por la autoridad competente o por el Órgano Local de Evaluación relacionada con los procesos de evaluación.
- D. Proporcionar información falsa.



II.13 RESPONSABILIDADES

II.13.1 El Director y el Responsable de formación técnica y capacitación de cada plantel serán los responsables de aplicar la evaluación a todos los docentes contratados, mediante las cédulas de evaluación según instructivo y procedimiento que se anexa a estos lineamientos.

II.13.2 El Director y el responsable de Administración y Finanzas de cada Plantel serán los responsables de la correcta elaboración de la nómina especial y del pago a docentes, respetando íntegramente el monto económico asignado al Plantel para el otorgamiento del estímulo al desempeño académico, (techo financiero, que le será dado a conocer al plantel por el Director General Estatal/Representante).

II.13.3 El Órgano Local de Evaluación de cada plantel será el responsable de la correcta integración del expediente individual de cada docente.

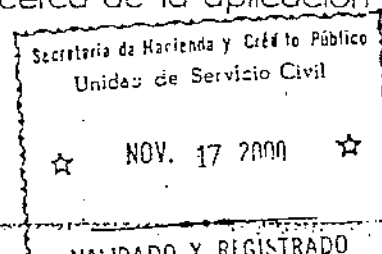
II.13.4 El Director y el responsable de Administración y Finanzas de cada plantel serán los responsables de la correcta integración del expediente resumido, resultado de la aplicación del estímulo.

II.13.5 Las Direcciones Generales Estatales/Representaciones difundirán el presente documento, así como los techos financieros que corresponda a cada plantel de su adscripción. Igualmente supervisarán la correcta aplicación de las Cédulas de evaluación de los Profesionistas Docentes, así como, la integración de los expedientes correspondientes y avalarán las propuestas de candidatos a obtener el estímulo al desempeño docente en cada uno de los planteles de su adscripción.

II.13.6 La Secretaría de Administración del Conalep será responsable de remitir los recursos económicos para el otorgamiento del estímulo al desempeño académico a cada plantel.

II.13.7 La Secretaría de Administración del Conalep será responsable de asesorar a los planteles para que apliquen correctamente los montos económicos, así como en la elaboración de la nómina especial y el pago a docentes por concepto de estímulo.

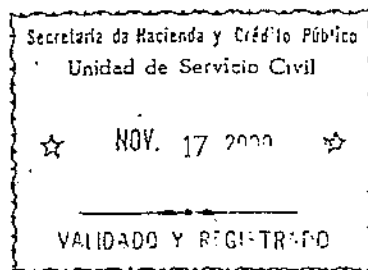
II.13.8 La Secretaría Académica, a través de la Dirección de Desarrollo Docente, será la responsable de asesorar a los planteles acerca de la aplicación de la Cédula de Evaluación.



II.13.9 La Secretaría Académica y la Secretaría de Administración serán las responsables de resolver sobre la ampliación de beneficios derivados de la disponibilidad de recursos.

II.13.10 Los planteles, vía su Dirección General Estatal/Representación, serán los responsables de reportar a la Secretaría Académica, a través de la Dirección de Desarrollo Docente, los resultados de la evaluación de los docentes y de aplicar las observaciones que reciban de la misma.

II.13.11 La Contraloría Interna del Colegio será la responsable de verificar selectivamente la correcta integración de los soportes documentales, así como la aplicación de los recursos.



Secretaría de Hacienda y Crédito Público
Unidad de Servicio Civil

NOV. 17 2000

III. PROCEDIMIENTO SEMESTRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE EVALUACIÓN Y ASIGNACIÓN DEL ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE

ÁREA RESPONSABLE	ACTIVIDAD
DIRECCIÓN DE PERSONAL Y DIRECCIÓN DE DESARROLLO DOCENTE	1. Establecen normatividad para el otorgamiento del estímulo al desempeño docente
DIRECCIÓN DE PERSONAL	2. Envía a Dirección Generales Estatales/Representaciones la normatividad (lineamientos y reglamento) para el otorgamiento del estímulo al desempeño docente
DIRECCIÓN DE PERSONAL Y DIRECCIÓN DE DESARROLLO DOCENTE	3. Resuelven sobre la ampliación de la cobertura del programa de estímulos al Desempeño Docente, derivados de la disponibilidad de recursos y lo notifica a planteles y Direcciones Generales Estatales/Representaciones
DIRECCIÓN DE PERSONAL	4. Radica los recursos económicos a cada uno de los planteles para el otorgamiento del estímulo al desempeño docente
DIRECCIÓN DE PERSONAL	5. Remite techos financieros
DIRECCIÓN GENERAL ESTATAL/REPRESENTACIÓN	6. Recibe lineamientos, procedimiento y techos financieros (de planteles adscritos a su representación) para la implementación del programa
DIRECCIÓN GENERAL ESTATAL/REPRESENTACIÓN	7. Difunde la información recibida a sus planteles adscritos
PLANTEL	8. Recibe de la Dirección General Estatal/Representación, lineamientos, procedimiento, cédula de evaluación y techos financieros para aplicar el estímulo al desempeño docente

ÁREA RESPONSABLE	ACTIVIDAD
PLANTEL	9. Integra el Órgano Local de Evaluación
PLANTEL	10. El Órgano Local de Evaluación redacta el aviso para los docentes a que se refiere el reglamento en su sección de "Generales"
PLANTEL	11. Confirma recepción de recursos financieros y elabora nómina especial del estímulo al desempeño docente
PLANTEL	12. El Órgano Local de Evaluación aplica la Cédula de Evaluación con base en los lineamientos establecidos
PLANTEL	13. Recibe apelaciones y resuelve en los plazos establecidos
PLANTEL	14. Envía a Dirección General Estatal/Representación resultados de la evaluación aplicada y estímulos adjudicados
DIRECCIÓN GENERAL ESTATAL/REPRESENTACIÓN	15. Avala los expedientes con los soportes documentales de los beneficiados
DIRECCIÓN DE PERSONAL	16. Recibe de la Dirección General Estatal/Representación las nóminas especiales sobre la aplicación de los recursos financieros
DIRECCIÓN GENERAL ESTATAL/REPRESENTACIÓN	17. Remite a la Dirección de Desarrollo Docente resultados de la evaluación de los docentes para su análisis y observaciones pertinentes
DIRECCIÓN DE DESARROLLO DOCENTE	18. Lleva a cabo verificaciones al procedimiento de evaluación de docentes en planteles y Direcciones Generales Estatales/Representaciones, mediante muestra aleatoria
DIRECCIÓN GENERAL ESTATAL/REPRESENTACIÓN	19. Remite a la Dirección de Personal el concentrado de información sobre la aplicación de los recursos financieros para el otorgamiento del estímulo

ÁREA RESPONSABLE	ACTIVIDAD
DIRECCIÓN DE PERSONAL	20. Recibe concentrado sobre aplicación de los recursos financieros de la asignación del estímulo
DIRECCIÓN DE PERSONAL	21. Verifica la correcta aplicación de los recursos remitidos
PLANTEL	22. Elabora cheques bancarios nominales a favor de los beneficiarios, de acuerdo con las normas contable y administrativas vigentes para el ejercicio de recursos financieros en los planteles
PLANTEL	23. Entrega públicamente los estímulos adjudicados
PLANTEL	24. Reintegra remanentes a la Dirección de Administración Financiera

Secretaría de Hacienda y Crédito Público
Unidad de Servicio Civil
☆ NOV. 17 2020 ☆
VALIDADO Y REGISTRADO

IV. METODOLOGÍA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS

IV.1 GENERALES:

IV.1.1 Habrán de utilizarse la totalidad de los recursos económicos remitidos por la Secretaría de Administración para la asignación del Estímulo al Desempeño Docente. Los remanentes, en caso de que los hubiera, se reintegrarán a la Dirección de Administración Financiera.

IV.1.2 Los recursos económicos destinados al Estímulo del Desempeño Docente, son intransferibles y cualquier erogación adicional en este concepto será responsabilidad del Director y del Responsable del área de Administración y Finanzas del Plantel.

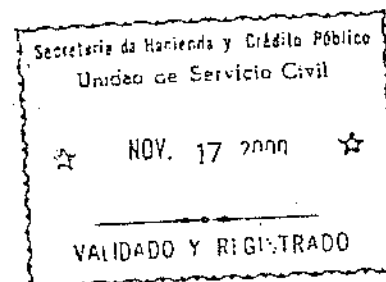
IV.2 BASES DE APLICACIÓN:

IV.2.1 Se tomarán como parámetros para la aplicación los siguientes indicadores:

1. En los casos de personal con contrato por honorarios de tres a siete horas/semana/mes, los pagos de los importes serán proporcionales tomando como base los montos descritos para los de ocho y más horas/semana/mes.
2. La puntuación obtenida en la Cédula de Evaluación del Desempeño Docente, con su correspondiente ponderador calculado sobre el salario mínimo vigente en el Distrito Federal* conforme a la siguiente tabla:

PUNTUACIÓN	NIVEL	PONDERADOR (salario mínimo)
301-400	I	1
401-500	II	2
501-600	III	3
601-700	IV	4
701-800	V	5

*nota.- la actualización del salario mínimo se hará cada 1° de abril.



V. CÉDULA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

V.1 DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Fecha de evaluación:

Representación:

Plantel: Clave:

Nombre del docente:

Domicilio particular:

Estado civil:

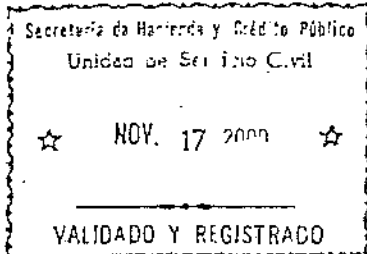
Profesión:

RFC: Categoría de contratación:

Horas/semana/mes asignadas señalando en el cuadro correspondiente:

Regular Modular EBNC Total

Nota: El llenado de la cédula de evaluación como los datos generales deberán llenarse a máquina o con letra de molde.



V.2 CONCENTRADO DE EVALUACIÓN

NOMBRE: []

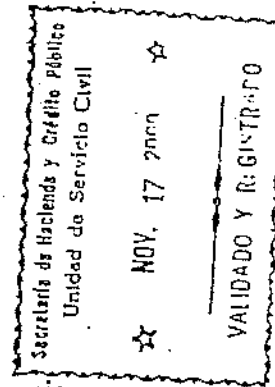
FACTORES PUNTAJE

TOTALES

SUBTOT

1. CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LA DOCENCIA

- 1.1 Grado académico
- 1.2 Cursos de Programas de Desarrollo Docente
- 1.3 Enseñanza en el CONALEP
- 1.4 Evaluación estudiantil
- 1.5 Elaboración de materiales de apoyo a la docencia



2. DEDICACIÓN A LA DOCENCIA

- 2.1 Instructor / facilitador
- 2.2 Experiencia docente fuera de CONALEP en el último año
- 2.3 Experiencia profesional no docente

3. PERMANENCIA EN LAS ACTIVIDADES DE LA DOCENCIA

- 3.1 Integración del docente al CONALEP
- 3.2 Trayectoria del docente en el CONALEP

TOTAL DE PUNTOS DE LA EVALUACIÓN

[]

ÓRGANO LOCAL DE EVALUACIÓN

Presidente
Director del Plantel

Vicepresidente
Coord. Tecnológico

Secretario
Coord. Académico

VI. INSTRUCTIVO PARA LA APLICACIÓN DE LA CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

FACTOR 1: CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LA DOCENCIA

Secretaría de Hacienda y Crédito Público
Unidad de Servicio Civil
NOV. 17 2000
VALIDADO Y REGISTRADO

1.1 Grado académico

ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIOS		PUNTAJE
Doctorado	Titulado	100
	No	95
Maestría	Titulado	90
	No	85
Licenciatura	Titulado	80
	No	75
Normal Superior o Equivalente	Titulado	70
	Pasante	65
Profesional Técnico	Titulado	60
	No	55
Empírico		50
TOTAL PUNTAJE		

1.2 Cursos Acreditados de Programas de Desarrollo Docente

Este subfactor está constituido tanto por módulos/cursos acreditados en el CONALEP como por cursos/módulos acreditados en instituciones con reconocimiento de validez oficial de estudios y que tengan relación directa en cuanto a sus contenidos con los Programas de Desarrollo Docente. Se tendrán en cuenta únicamente los cursos acreditados durante el semestre de otorgamiento del estímulo y el semestre anterior.

Es importante mencionar que los cursos a anotarse en la dos secciones del cuadro son excluyentes; esto es, aunque un docente haya acreditado dos cursos similares, uno en el CONALEP y otro en una institución foránea con reconocimiento de validez oficial de estudios, se anotará el curso una sola vez, o en la sección A o en la sección B.

El número mínimo de horas de un curso para ser considerado para el puntaje del docente es de 20 horas, que equivale a 20 puntos. El puntaje es acumulativo, p. ejem., si un docente acredita los módulos 1, 2, y 3 del Programa de Formación Pedagógica en el tiempo señalado, su puntaje será de 120 puntos. Si no ha acreditado ningún curso, se le asignará un puntaje de cero (0).

Tanto con relación a cursos acreditados en el CONALEP como con relación a cursos acreditados en instituciones foráneas con reconocimiento de validez oficial de

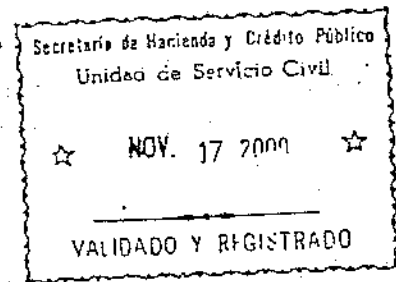
estudios, el docente debe presentar la documentación oficial que ampara su acreditación del curso.

En ningún caso se le puede asignar a un docente un puntaje mayor de 120 puntos en este subfactor

SECCIÓN A. CURSOS ACREDITADOS EN EL CONALEP			
Nombre del Curso	Fecha	Duración (Hrs)	Puntaje
PUNTAJE SECCIÓN A			

SECCIÓN B. CURSOS ACREDITADOS EN INSTITUCIONES CON RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS			
Nombre del Curso /Institución	Fecha	Duración (Hrs)	Puntaje
PUNTAJE SECCIÓN B			

Sección	Puntaje
A	
B	
Total	



1.3 Enseñanza en el CONALEP

De acuerdo con la normatividad emitida por la Dirección de Desarrollo Docente, se aplicará semestralmente una *Evaluación Continua de Competencias Docentes*.

Se obtendrá una calificación en una escala de 0 a 10 según las instrucciones contenidas en el instrumento.

Se multiplicará la calificación por diez (10) para obtener el puntaje del docente para el estímulo.

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN	PUNTAJE
Evaluación continua de competencias docentes		

1.4 Evaluación Estudiantil

La calificación obtenida por el docente en la evaluación estudiantil aplicado durante el semestre se multiplicará por diez (10) para obtener el puntaje para el estímulo

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN	PUNTAJE
Evaluación Estudiantil		

1.5 Elaboración de materiales de apoyo a la docencia

Se trata de material de apoyo (videos, juegos de acetatos, software, antologías y otros materiales) elaborado durante el semestre de otorgamiento del estímulo y el semestre anterior.

ELABORACIÓN DE MATERIALES DE APOYO	PUNTAJE
De cuatro a seis materiales elaborados	100
De dos a tres materiales elaborados	75
Un material elaborado	50
Ningún material elaborado	0
TOTAL PUNTAJE	

Secretaría de Hacienda y Crédito Público
Unidad de Servicio Civil

☆ NOV. 17 2000 ☆

FACTOR 2: DEDICACIÓN A LA DOCENCIA

2.1 Instructor/facilitador

Ha impartido cursos/módulos de Habilidades Informáticas y/o de Formación Pedagógica de los programas del Plan Integral de Formación y Desarrollo Docente, o de otros programas, en el Conalep durante el semestre de otorgamiento del estímulo y el semestre anterior: cada ocho (8) horas equivalen a 10 puntos, hasta un máximo de 80 horas, o sea, 100 puntos.

TÍTULO DEL CURSO/MÓDULO	HORAS	PUNTAJE
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
TOTAL PUNTAJE		

2.2 Experiencia docente, en el nivel medio superior o superior, fuera del CONALEP en el último año:

INSTITUCIÓN	ASIGNATURA IMPARTIDA	HORA/SEM./MES	FECHA
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
TOTAL PUNTAJE			

Secretaría de Hacienda y Crédito Público
Unidad de Servicio Civil
NOV. 17 2009
VERIFICADO Y REGISTRADO

ASIGNATURAS IMPARTIDAS A NIVEL MEDIO SUPERIOR O SUPERIOR	PUNTAJE
Cuatro o más asignaturas impartidas	40
Tres asignaturas impartidas	30
Dos asignaturas impartidas	20
Una asignatura impartida	10
Ninguna asignatura impartida	0

2.3 Experiencia profesional no docente

¿Trabaja actualmente? SI () NO ()

Nombre de la Institución o Empresa: _____

Tiempo de laborar en esa Institución o Empresa: _____

Puesto que desempeña: _____

Funciones y/o actividades que realiza: _____

ACTIVIDADES PROFESIONALES EN EL SECTOR PRODUCTIVO	PUNTAJE
Realiza prácticas con alumnos en su centro de trabajo	30
Se relaciona con la(s) asignatura(s) que imparte	20
En la empresa donde labora tiene personal bajo su cargo	10
No trabaja en el sector productivo	0
PUNTAJE TOTAL	

El puntaje total es la suma del puntaje obtenido en cada actividad que cubre.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público
Unidad de Servicio Civil
☆ NOV. 17 2000 ☆
VALIDADO Y REG. TRADO

FACTOR 3 PERMANENCIA EN LAS ACTIVIDADES DE LA DOCENCIA

3.1 Integración del Docente al CONALEP

Se aplicará el *Cuestionario de Valoración de la Integración del Docente al CONALEP* según las instrucciones contenidas en el formato.

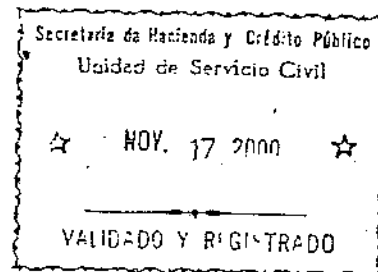
La calificación en la escala de 1 a 10 obtenida en la aplicación del *Cuestionario de Valoración de la Integración del Docente al CONALEP*, aplicado durante el semestre en curso, se multiplicará por cuatro (4) para obtener el puntaje de este elemento.

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN	PUNTAJE
Cuestionario de Valoración de la Integración del Docente al CONALEP		

3.2 Trayectoria del Docente en el CONALEP

Se le otorgará al docente el puntaje más alto resultante de considerar los premios o distinciones (p. ej. premio de administración pública, de productividad, de innovación tecnológica o administrativa, etc.) recibidos en su campo laboral o académico, emitidos por un organismo oficial, empresarial o académico durante los últimos dos años (no se considera el servicio, la antigüedad o la participación en eventos).

TIEMPO	PUNTAJE
Reconocimientos nacionales o internacionales	40
Reconocimientos estatales	30
Reconocimientos locales	15
TOTAL PUNTAJE	





Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica
ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL GOBIERNO FEDERAL
Secretaría Académica
Dirección de Desarrollo Docente
Programa de Evaluación y Asignación del Estímulo al Desempeño Docente

Secretaría de Hacienda y Crédito Público
Unidad de Servicio Civil
☆ NOV. 17 2009 ☆
VALIDADO Y REGISTRADO

(ANEXO CONVOCATORIA)

CONVOCATORIA

Programa de Evaluación y Asignación del Estímulo al Desempeño Docente

OBJETIVOS

- Elevar la calidad del proceso educativo mediante el reconocimiento a la excelencia de la práctica docente.
- Incentivar el desempeño docente mediante el otorgamiento de estímulos económicos.

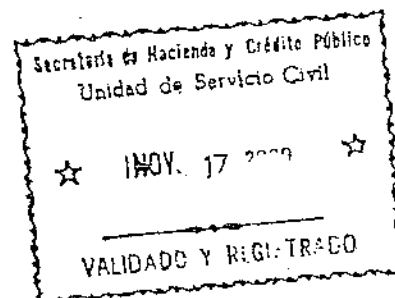
PARTICIPANTES

Podrán participar todos los docentes contratados en el presente periodo semestral, de todos los planteles pertenecientes al Sistema Conalep. El presente programa está dirigido a docentes con carga horaria de 8 ó más horas/semana/mes. Sin embargo, en caso de que el plantel y la Dirección Estatal o Representación cuenten con recursos, este programa podrá ser extendido a docentes con menos de 8 horas/semana/mes.

VIGENCIA

Esta convocatoria inicia el _____* y la fecha límite para entrega de solicitudes será el _____*, en el plantel donde labora el docente.

* nota.- las fechas de inicio de convocatoria como de entrega de solicitud, las definirá la Dirección de Personal del Conalep, haciendo del conocimiento oportuno de los Directores de planteles para su inclusión en la convocatoria.



DOCUMENTACIÓN SOPORTE

Los docentes participantes deberán contar en expediente del plantel con la siguiente documentación:

1. Cédula de evaluación
2. Soporte de carga horaria asignada a cada docente
3. Soporte de formación académica, actualización y productividad del docente en la institución, conforme a los cursos de Programas de Desarrollo Docente
4. Juicios documentados del Órgano Local de Evaluación
5. Juicios documentados por el Director General/Representante, director del plantel, responsable de formación técnica y capacitación del plantel y de la planta docente, con especial atención a los tres aspectos a que se refiere el apartado Criterios Básicos de Evaluación.
6. Juicios documentados de estudiantes sobre aspectos similares (conocimiento, motivación, responsabilidad y asiduidad) incluyendo la contribución que ha tenido sobre su formación.

Los juicios requisitados en los puntos 4,5 y 6 deben respaldarse en los resultados de la "Evaluación del Desempeño Docente", la cual es normada y coordinada por la Dirección de Desarrollo Docente.

