



PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE
DE LA *UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE*
CHIHUAHUA

Presentación

En aras de reconocer la labor docente de los catedráticos de tiempo completo con tres o más años de antigüedad, que destacan en la realización de su desempeño académico, permitiéndonos con ello elevar la calidad de la educación al incorporar una visión sistémica que integra avances científicos y tecnológicos bajo una perspectiva congruente con nuestra realidad local y nacional, es que promovemos la Convocatoria de Estímulos al Desempeño Docente.

El presente Reglamento, que establece los criterios requeridos para que un catedrático pueda aspirar a ingresar al Programa de “Estímulos al Desempeño del Personal Docente”, fue propuesto por la Administración 1996-2000 de la Universidad Autónoma de Chihuahua, y turnado a CONAEVA quien, a su vez, lo aprobó en agosto 30 del 2000, y el 12 de septiembre del mismo año, lo hizo la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Es importante la participación de nuestros catedráticos en este tipo de programas de carácter federal, pues en esa medida no sólo se estimula su actividad docente, sino que se refleja la dinámica integral de superación que en nuestra Alma Mater existe.

M.C. Alma Patricia Hernández Rodríguez
Directora Académica

**REGLAMENTO PARA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE
DE LA Universidad Autónoma de Chihuahua.**

CAPITULO

Disposiciones Generales.

ARTÍCULO 1. El presente reglamento establece los procedimientos relacionados con el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Tiempo Completo, con categoría de titular o asociado con nombramiento definitivo y con tres o más años de antigüedad, de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Los Docentes de Medio Tiempo y de Horas Clase podrán ser incluidos en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, en la medida en que la Universidad cuente con recursos adicionales, obtenidos por aportaciones del gobierno estatal y por ingresos propios.

ARTÍCULO 2. El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente implica la concesión de estímulos económicos, que se traduce en la cantidad de dinero otorgada por la Universidad a través del recurso federal para tal efecto, a los docentes de Tiempo Completo, con categoría de Titular o Asociado con tres o más años de antigüedad, según la puntuación alcanzada en la evaluación de su desempeño académico conforme a los procedimientos reglamentarios.

ARTÍCULO 3. Los estímulos al Desempeño Docente serán diferenciales y clasificados por nivel de acuerdo a la calidad de los desempeños. El programa proporciona apoyo económico en nueve niveles y se establece como requisito mínimo 181 puntos en el factor de Calidad, según la siguiente tabla:

NIVELES	PUNTAJE MÍNIMO EN CALIDAD	PUNTAJE TOTAL	SALARIOS
NIVEL I	181 – 240	301 – 400	1
NIVEL II	241 – 300	401 – 500	2
NIVEL III	301 – 360	501 – 600	3
.....			
NIVEL ..			
.....			
.....			
NIVEL VIII			
NIVEL IX			

ARTÍCULO 4. La determinación del ingreso al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente será de acuerdo a los requisitos que se especifican en el Capítulo IV de este reglamento.

ARTÍCULO 5. Los estímulos al "Desempeño Docente" son beneficios económicos distintos al sueldo y prestaciones económicas autorizadas para el personal Académico de Tiempo Completo, por lo que no estarán sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles. El estímulo es sujeto de gravamen.

CAPITULO II

De las Fuentes de Financiamiento

ARTÍCULO 6. El gobierno federal proporcionará los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al Desempeño Docente para el personal de tiempo completo, con categoría de técnico y profesor de carrera asociados y titulares. Se tomará como base para la asignación de los recursos durante el periodo abril-diciembre de 1997, hasta el 30 % de las plazas registradas en la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Se considerará como base de cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes al primero de enero de 1997, en el Distrito Federal. A partir de 1998, el presupuesto se determinará sobre la base de 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 Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 7. Los recursos presupuestales que otorgue el gobierno federal mediante ampliación líquida para cumplir importes del estímulo, formarán parte del presupuesto regularizable de la Universidad, y serán suministrados anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, previa entrega de los soportes que justifiquen en ejercicio del presupuesto y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

ARTÍCULO 8. El gobierno federal, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Aprobatorio del Presupuesto de Egresos de la Federación, autorizará (previa justificación ante la Unidad de Servicio Civil de la SHCP) la utilización de recursos que se deriven de reducciones al Capítulo 1000 "Servicios Personales", como consecuencia de ajustes a las estructuras orgánicas, a la plantilla de personal, plazas vacantes, así como los conceptos de pago que no sean requeridos para el servicio, para ser utilizados en la ampliación de la cobertura del personal beneficiado.

ARTÍCULO 9. La Universidad 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 SHCP por escrito y en forma electrónica.

ARTÍCULO 10. Sobre la base de los actuales lineamientos generales emitidos por la SHCP, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de los estímulos, mismos que consistirán en lo siguiente:

- I. Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo
- II. Recursos derivados de reducciones del Capítulo 1000, de acuerdo a lo que determine la SHCP a través de la Unidad de Servicio Civil.
- III. Ingresos propios
- IV. Aportaciones del gobierno estatal.

ARTÍCULO 11. Para la aplicación de los recursos especificados en el artículo 10 puntos II, III y IV, deberá reportarse ante la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de plazas y horas de que dispone la institución, así como el porcentaje a beneficiar. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y del origen del mismo.

ARTÍCULO 12. Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento anteriormente señaladas, sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos, los que al estar oficialmente autorizado su ejercicio para este aspecto específico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago.

ARTÍCULO 13. 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 14. La vigencia de estímulos al Desempeño Docente que se asignen al personal de carrera de tiempo completo, será de un año fiscal a partir del primero de abril de cada año. Con base en lo anterior, y a efecto de obtener recursos adicionales; en el mes de junio de cada año, la Universidad Autónoma de Chihuahua presentará la proyección respectiva para el ingreso al programa del nuevo personal de carrera de tiempo completo, para el año fiscal correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año.

ARTÍCULO 15. El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente se hará cada primero de abril.

CAPÍTULO III

Del objetivo y sus fines

ARTÍCULO 16. El otorgamiento de estos estímulos económicos tiene como objetivo principal el reconocimiento al personal Docente que de manera sobresaliente ha desempeñado su trabajo académico, además de coadyuvar a la superación académica de la Institución.

ARTÍCULO 17. El Programa tendrá los siguientes fines:

Mejorar la calidad de la educación que se imparte en la Universidad Autónoma de Chihuahua, para hacerla congruente con el desarrollo Nacional.

II. Motivar al personal Docente de la Universidad Autónoma de Chihuahua en la participación y búsqueda de los modelos de docencia que incorporen los avances científicos y tecnológicos, y su vinculación con la sociedad.

CAPITULO IV

De los aspirantes y requisitos para ingresar al programa de estímulos al desempeño del personal docente.

ARTÍCULO 18. Para aspirar al Programa se requiere:

Ser maestro con grado mínimo de maestría o su equivalente según el PROMEP, de Tiempo Completo con categoría de Titular o Asociado y haber tenido horas frente a grupo en el año por el cual concursa, según los siguientes rubros:

- a) Docente de Tiempo Completo: Mínimo Promedio 12 hrs/sem. frente a grupo.
- b) Docente de Tiempo Completo con proyecto de investigación aprobado por instancia oficial y con un mínimo promedio de 6 hrs/sem. frente a grupo.

- c) Técnico Académico de Tiempo Completo: Mínimo promedio 6 hrs/sem. frente a grupo.
 - d) También podrá considerarse el personal titular de los Departamentos cuyo origen sea la docencia, que se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y además impartan un mínimo de 4 hrs/sem de docencia frente a grupo.
 - e) El personal académico que ocupe puestos directivos superiores (Rector, Secretario General, Director de Área, Director de Facultad, Escuela o Instituto), podrán incorporarse directamente al Nivel VIII del Programa de Estímulos al "Desempeño Docente", cuando dejen de cubrir dicha función, de acuerdo a los siguientes criterios:
 - 1 Que antes de ocupar puestos directivos, hayan realizado actividades docentes frente a grupo.
 - 2 Deberán tener nombramiento en plaza docente de carrera de base, de Tiempo Completo, en las categorías descritas en los presentes lineamientos.
 - 3 Los estímulos se asignarán, solamente a quienes tengan un mínimo de 20 años de servicio y 3 años de puesto directivo.
 - 4 El estímulo sólo se otorgará por un año fiscal, el inmediato a la conclusión del cargo. Posteriormente el exdirectivo deberá someterse a una evaluación bajo las condiciones que se señalan en el presente reglamento.
 - f) Docentes de Tiempo Completo que gozan de año sabático - siempre y cuando presenten un informe de las actividades realizadas durante su estancia, avalado por la Institución que lo recibió como visitante- o licencia con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica aprobados por la Institución -siempre y cuando presente resultados aprobatorios semestrales o anuales de las evaluaciones de dicho programa, avalados por la Institución que los ofrece.
- II. Tener una antigüedad mínima de tres años como académico de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma de Chihuahua.

- III Presentar solicitud conforme a la convocatoria que para tal fin sea lanzada por la Universidad Autónoma de Chihuahua.
- IV Satisfacer los requisitos y niveles de calidad en el desempeño académico de acuerdo al sistema de evaluación interna de la propia Universidad Autónoma de Chihuahua. En este caso el aspirante al programa deberá obtener una calificación mínima de 181 puntos, en el renglón de calidad.
- V Tener un récord de asistencia en el último año, del 90% mínimo.
- VI Haber participado en el año como mínimo en dos cursos o talleres de actualización.

Manifiestar su disposición para la evaluación mediante aceptación escrita

No podrán aspirar al Programa aquellos maestros que se encuentran becados por otras instancias (SEP, CONACYT, PROMEP, etc.) realizando estudios de posgrado en otras Instituciones, pudiendo aspirar al Programa al finalizar sus estudios.

- IX. No podrán aspirar al Programa aquellos maestros de Tiempo Completo de la Universidad, que tengan nombramiento de Tiempo Completo en otra Institución Educativa, o que ocupen puestos de mandos medios y superiores en Instituciones de gobierno federal, estatal o municipal, pudiendo aspirar al Programa al finalizar su función.

ARTÍCULO 19. En el caso que la Universidad convoque al Programa de Estímulos para el Personal de Medio Tiempo y de Horas Clase, los requisitos para los aspirantes serán los mismos que se establecen en el artículo 16 para docentes de Tiempo Completo.

CAPITULO V

Del procedimiento para la evaluación del personal docente de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma de Chihuahua

ARTÍCULO 20. La Comisión Dictaminadora convocará en el mes de marzo, a todo el personal académico de Tiempo Completo con categoría de Titular o Asociado a través de las Secretarías Académicas de cada Facultad, Escuela o Instituto para aspirar a ser seleccionado como beneficiario del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

ARTÍCULO 21 La convocatoria deberá contener

El propósito de los estímulos.

II. Niveles, montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán.

III. Requisitos que deberán cumplir los candidatos

IV. Los factores a Evaluar.

V. Forma y periodicidad del pago de los estímulos.

VI. Plazo, lugar y horario para la presentación de la documentación correspondiente

VII. Sistema de evaluación Institucional

ARTÍCULO 22. Los Secretarios Académicos, serán los responsables de aplicar el sistema de evaluación institucional y entregar la información documental probatoria de cada aspirante.

ARTÍCULO 23. Integrados los expedientes de los aspirantes en cada Facultad, el Secretario Académico turnará los mismos a la Comisión Dictaminadora, dejando constancia escrita de los expedientes entregados.

ARTÍCULO 24. Recibidos los expedientes, la Comisión Dictaminadora dispondrá de 15 días hábiles para notificar resultados a los interesados a través de la propia Secretaría Académica de cada Facultad, Escuela o Instituto. Así mismo, se turnará la lista de los seleccionados a la Dirección Administrativa para implementar su pago.

ARTÍCULO 25. Los docentes participantes tendrán derecho al Recurso de Apelación de los resultados emitidos por la Comisión Dictaminadora, recurriendo a su propia Secretaría Académica y presentando a ésta una solicitud por escrito durante los primeros 10 días hábiles a partir de la publicación de los resultados, argumentando los juicios que especifiquen su inconformidad. La Comisión de Apelación deberá de dar respuesta a los docentes inconformes 15 días hábiles a partir de la fecha de entrega de su solicitud a la Secretaría Académica correspondiente.

CAPITULO VI

Del monto, duración y pago de los estímulos económicos.

ARTÍCULO 26. Los montos de los estímulos al desempeño docente serán diferenciales y clasificados por nivel, de acuerdo a la calidad de los desempeños. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a 1 salario mínimo o superior a 14 salarios mínimos.

ARTÍCULO 27. La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño docente será la que determine los niveles tabulares a cubrir para el personal de carrera de base de tiempo completo según se describe en el Artículo 3, Capítulo I del presente Reglamento.

ARTÍCULO 28. El programa de estímulos tendrá una duración de 1 año a partir del mes de Abril y podrá suspenderse en forma definitiva por las siguientes circunstancias:

- I. Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente.
- II. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.
- III. Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.
- IV. Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión y por cese dictaminado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- V. 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.
- VI. Suspensión de los recursos por parte de la S.H.C.P.

ARTÍCULO 29. Los estímulos al "Desempeño Docente" podrán suspenderse en forma temporal por:

- I. Licencia sin goce de sueldo no mayor a 6 meses durante el año fiscal.
- II. Cubrir comisiones oficiales, entendiéndose éstas como trabajos asignados que no se encuentren relacionados directamente con el desempeño docente.
- III. Por ocupar puestos directivos o de confianza en la institución
- IV. No alcanzar el puntaje mínimo requerido.

ARTÍCULO 30. El programa de estímulos al desempeño docente podrá ser renovable, para lo cual se seguirá el procedimiento establecido en el capítulo V bajo los criterios de evaluación señalados en el Capítulo VIII.

ARTÍCULO 31. La forma de pago para el personal que resulte seleccionado en los procesos de evaluación, será mediante cheque bancario y en nómina especial mensual.

CAPITULO VII

De las Comisiones.

ARTÍCULO 32. La Comisión Dictaminadora se integrará por cinco personas

- I. Secretario General de la Universidad Autónoma de Chihuahua.
- II. Director Académico de la Universidad Autónoma de Chihuahua.
- III. El Secretario Académico de la Facultad, Escuela o Instituto correspondiente al candidato.
- IV. Dos docentes nombrados por el H. Consejo Técnico de la Facultad y que no estén concursando en el Programa.

ARTÍCULO 33. La Comisión de Apelación se integrará por tres docentes de los designados a formar parte de la Comisión Dictaminadora según se establece en el apartado IV, Artículo 23 de éste Capítulo, y que fungirán en ésta Comisión para valorar los casos de apelación de docentes inconformes que pertenezcan a una dependencia académica diferente a la de su adscripción.

CAPITULO VIII

Del sistema institucional de evaluación del programa de estímulos al desempeño del personal docente.

ARTÍCULO 34. El puntaje de los factores de "Desempeño Docente" a evaluar, se asignará en una escala de 1 a 1000 y se distribuirá conforme a los siguientes rangos máximos de puntaje:

CALIDAD	600 / 60 %
DEDICACIÓN	200 / 20 %
PERMANENCIA	200 / 20 %

ARTÍCULO 35. La evaluación se hará mediante formulario que llenarán en sus partes correspondientes tanto el aspirante como el (la) Secretario(a) Académico(a) de la Facultad a la cual esté adscrito el solicitante.

ARTÍCULO 36. La Comisión Dictaminadora calificará a cada aspirante mediante el formulario y los documentos comprobatorios utilizando la tabla de puntaje anexa a este reglamento.

ARTÍCULO 37. Lo no contemplado en este reglamento será estudiado y resuelto por la Comisión Dictaminadora.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente reglamento fue aprobado por la CONAEVA en fecha 7 de septiembre de 1999, y se aplicará una vez que sea validado y registrado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

SEGUNDO.- En base a la políticas actuales de obtención de grados académicos para elevar la Calidad Académica de las Instituciones, promoviendo la obtención de grados académicos, los docentes que se hagan merecedores al Estímulo al Desempeño Docente y que en éste momento no cumplan con el perfil mínimo establecido por PROMEP, tendrán un plazo máximo de cinco años a partir del periodo 2001, para obtener el grado mínimo deseable de Especialidad en el área de Salud o su equivalente según los lineamientos de PROMEP, o Maestría.