



Universidad Autónoma de Chihuahua

SIGLO XXI

DOCUMENTO
EXTERNO

PROGRAMA

DE

ESTÍMULOS

AL

DESEMPEÑO

DEL

PERSONAL

DOCENTE

Junio 2006

**REGLAMENTO PARA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA.**

DIRECTORIO

C.P. Raúl Arturo Chávez Espinoza
Rector

Ing. Heriberto Altés Medina
Secretario General

Dr. Alfredo de la Torre Aranda
Director Académico

C.P. Roberto Zueck Santos
Director Administrativo

M.A. Manuel Mendoza García
Director de Planeación

Lic. Alonso González Núñez
Director de Extensión y Difusión Cultural

Dr. Armando Segovia Lerma
Director de Investigación y Posgrado

**Facultades, Escuelas e Instituto
Directores**

M.C. Jesús Guillermo Hermosillo Nieto	Ciencias Agrícolas y Forestales
Dr. Mario Maldonado Estrada	Ciencias Agrotecnológicas
M.A. José Eduardo Borunda Escobedo	Ciencias Políticas y Sociales
M.C. Jesús Enrique Seáñez Sáenz	Ciencias Químicas
C.P. Ramiro Valles Martínez	Contaduría y Administración
Lic. Rubén Portillo Arroyo	Derecho
M.E. Ma. Teresa Pérez Piñón	Enfermería y Nutriología
Dr. Alejandro Chávez Guerrero	Educación Física y Cs. del Deporte
Lic. José Antonio García Pérez	Filosofía y Letras
M.I. Oscar Raúl Herrera Lagunas	Ingeniería
Dr. Noel Del Val Ochoa	Medicina
M.C. Javier Martínez Nevárez	Zootecnia y Ecología
Ing. Luis Carlos Rivera Rodríguez	Economía Internacional
Dr. Jorge Perusquía Jasso	Odontología
Lic. Mario Humberto Chávez Carmona	Instituto de Bellas Artes

**REGLAMENTO PARA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA.**

Tabla de Contenido

Presentación	1
Capítulo I: Disposiciones generales	5
Capítulo II: De las fuentes de financiamiento	6
Capítulo III: Del objetivo y sus fines	8
Capítulo IV: De los aspirantes y requisitos	8
Capítulo V: Del monto, duración y pago	13
Capítulo VI: De las comisiones	14
Capítulo VII: Del sistema institucional de evaluación	15
Capítulo VIII: De los derechos y obligaciones	16
Capítulo IX: De las responsabilidades	17
Artículos Transitorios	17

REGLAMENTO PARA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA.

PRESENTACIÓN

La Universidad Autónoma de Chihuahua ha definido como uno de sus propósitos fundamentales en su quehacer institucional el de “ofrecer una Educación Superior de calidad, pertinente, equitativa y eficiente, así como una gestión administrativa totalmente transparente” que respondan de manera puntual a las demandas de la Sociedad Chihuahuense.

Para ello, la calidad de nuestra Institución debe estar centrada en los procesos permanentes de evaluación y acreditación de Programas Educativos y de los Procesos Administrativos por parte de organismo externos.

Sin embargo, la calidad educativa, si no está sustentada fundamentalmente por el grado de consolidación y preparación de sus académicos.

A cada uno de sus miembros compete el cumplimiento de todas las actividades sustantivas del quehacer universitario que no sólo suponen una profunda preparación en su disciplina y en el dominio de las destrezas necesarias para participar productivamente en la docencia, la investigación, la producción, preservación y difusión de la cultura, sino además supone el desarrollo de un conjunto de actitudes tales como la capacidad para integrarse al trabajo colectivo, la disposición de asumir los fines, valores, planes y programas de la Universidad Autónoma de Chihuahua y de comprometerse responsablemente en un proceso de auto-superación que les permita mantener y acrecentar en forma sistemática su habilitación para las tareas universitarias.

En base a lo anterior, se presenta en esta nueva versión el Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad Autónoma de Chihuahua, que contempla el otorgamiento de estímulos económicos como reconocimiento al Docente que de manera sobresaliente ha desempeñado su trabajo académico, además de coadyuvar a la superación académica de la Institución y de con ello alcanzar las metas que la Subsecretaría de Educación Superior nos indica.

Asimismo, el Programa tendrá los siguientes fines:

- I. 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, así como en la formación de redes de cuerpos académicos que favorezcan la generación y aplicación del conocimiento y su vinculación con la sociedad.
- III. Posicionar en un mejor nivel a la Universidad Autónoma de Chihuahua de acuerdo a los indicadores que la Subsecretaría de Educación Superior (SES) considera con el propósito de la asignación de los recursos extraordinarios a la que se pueda acceder como IES.

Este instrumento revalora el modelo actual de la actividad del docente, ya que en él se integran las actividades que incluyen: la docencia frente a grupo, tutoría a los estudiantes, participación en proyectos de generación y aplicación del conocimiento, producción de material didáctico, participación en la vida institucional, contribución en proyectos que permitan mejorar los

indicadores de aprovechamiento escolar, disminuir la reprobación y la deserción, incrementar la eficiencia terminal, difusión del conocimiento y la cultura, participación en cuerpos académicos, participación en la evaluación y acreditación de programas educativos por parte de organismos externos, entre otras actividades relevantes para la vida universitaria.

El presente documento constituye la base del Programa de Estímulos al Desempeño Docente, que tiene como particularidad estar orientado a los académicos que a su vez, cumplan con los requisitos establecidos en este reglamento. El programa ofrece reglas claras, sencillas y precisas, que permiten al profesor planear a corto, mediano y largo plazo, su desempeño académico en función de las actividades sustantivas y prioridades institucionales.

El contenido del Reglamento, está dividido de la siguiente manera: en su capítulo I se presentan las disposiciones generales para la aplicación correcta y oportuna del programa; capítulo II, se definen las fuentes de financiamiento; capítulo III, se especifica los objetivos y fines del Programa; capítulo IV se contemplan los requisitos para ingresar al Programa; en el capítulo V, se definen aspectos sobre los montos, duración y pago de los estímulos; capítulo VI se definen los criterios para la integración de las comisiones; capítulo VII se presenta el sistema institucional de evaluación del Programa de Estímulos; capítulo VIII se describen los derechos y obligaciones del personal beneficiado, capítulo IX se definen las responsabilidades y por último se presentan los artículos transitorios que complementan el buen desarrollo del programa.

Por lo anterior, y de acuerdo a lo establecido en los lineamientos generales para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior, emitidos por la Secretaría

de Hacienda y Crédito Público, el 11 de octubre del año 2002, y con fundamento en los artículos 31, fracción XXIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal 1º , 5º y 38 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal; así como con la autorización de la Dirección General de Educación Superior Universitaria de la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública del día 26 de Junio del 2006, mediante oficio No. 219/06-1499, se pone a su disposición el Reglamento General para la Operación del "Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente" que da origen al instrumento único de evaluación y al instructivo para el llenado del mismo.

En estos documentos (Reglamento, instrumento único de evaluación e instructivo para el llenado del instrumento) se establecen los criterios autorizados a los que habrán de sujetarse las Comisiones de Evaluación al Desempeño del Personal Docente, los candidatos al estímulo al desempeño docente y las autoridades académicas y administrativas correspondientes.

A T E N T A M E N T E

C.P. Raúl Arturo Chávez Espinoza
Rector

**REGLAMENTO PARA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA.**

**CAPÍTULO I
Disposiciones Generales.**

ARTÍCULO 1. El presente reglamento establece los procedimientos relacionados con el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

ARTÍCULO 2. El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente proporciona beneficios económicos autorizados, que se traduce en la cantidad de dinero otorgada por la Universidad a través del recurso federal para tal efecto, al personal de carrera de tiempo completo con categoría de técnico y académico de carrera asociados y titulares con tres o más años de antigüedad, según la puntuación alcanzada en la evaluación de su desempeño académico en programas curriculares institucionales conforme a los procedimientos reglamentarios. Se evaluarán únicamente las actividades realizadas en y/o para la Universidad Autónoma de Chihuahua.

ARTÍCULO 3. El programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente está destinado a los académicos de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Chihuahua que realicen con calidad las actividades de docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados.

ARTÍCULO 4. Los estímulos al Desempeño Docente serán diferenciados 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 210 puntos en el factor de Calidad, según la siguiente tabla:

PUNTUACIÓN GLOBAL REQUERIDA POR NIVEL	PUNTUACIÓN EN CALIDAD REQUERIDA POR NIVEL	NIVEL DEL ESTÍMULO	No. DE SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES EN EL D.F.
301 - 377	210 - 264	I	1
378 - 455	265 - 319	II	2
456 - 533	320 - 374	III	3
534 - 611	375 - 429	IV	4
612 - 689	430 - 484	V	5
690 - 767	485 - 539	VI	7
768 - 845	540 - 594	VII	9
846 - 923	595 - 649	VIII	11
924 - 1000	650 - 700	IX	14

“En el caso de no coincidir en el mismo nivel los valores enteros obtenidos en calidad y totales, se ajustará al renglón correspondiente al menor nivel obtenido”

ARTÍCULO 5. 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 6. Los estímulos al “Desempeño Docente” son beneficios económicos independientes al sueldo autorizados para el personal Académico de Tiempo Completo, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente y en consecuencia no podrán estar, bajo ninguna circunstancia, sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles; así como tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental. El estímulo es sujeto de gravamen fiscal.

CAPÍTULO II

De las Fuentes de Financiamiento

ARTÍCULO 7. De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria 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 académico de carrera asociados y titulares, de acuerdo a las siguientes consideraciones: Se tomará como base para la asignación de los 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 ya mencionadas. Se considerará como base de cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes, en el Distrito Federal. A partir de los años subsecuentes, el presupuesto se determinará con 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 Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 8. Los recursos presupuestales que otorgue el gobierno federal para cubrir 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 el ejercicio del presupuesto y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

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 administración de los recursos presupuestales para cubrir los importes de los Estímulos, a más tardar el 30 de enero de cada año.

ARTÍCULO 10. Con base en los lineamientos generales emitidos por la SHCP en 2002, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de los estímulos, mismos que consistirán en lo siguiente:

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 Servicios 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 utilizados en la ampliación de la cobertura del personal beneficiado.

- a) Recursos fiscales para las categorías del personal de carrera de tiempo completo.
- b) Recursos derivados de reducciones del capítulo 1000 conforme lo determine la SHCP a través de la Unidad de Política y Control Presupuestario.
- c) Ingresos Propios.
- d) Aportaciones del Gobierno Estatal.

Para la aplicación de los recursos especificados en los incisos a, b, c y d, deberá reportarse a la Unidad de Política y Control Presupuestario de la SHCP, el total de las plazas y horas de que dispone cada institución, así como el porcentaje a beneficiar. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes 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.

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 11. 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 12. El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal. La actualización correspondiente se hará cada primero de abril.

CAPÍTULO III

Del objetivo y sus fines

ARTÍCULO 13. 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 14. El Programa tendrá los siguientes fines:

- IV. Mejorar la calidad de la educación que se imparte en la Universidad Autónoma de Chihuahua, para hacerla congruente con el desarrollo Nacional.
- V. 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, así como en la formación de redes de cuerpos académicos que favorezcan la generación y aplicación del conocimiento y su vinculación con la sociedad.

CAPÍTULO IV

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

ARTÍCULO 15. El estímulo se otorgará al personal docente según lo establece el artículo 2 de este reglamento. Quedan exentos del requisito de antigüedad los docentes que hayan sido beneficiados por los programas de: Repatriación de CONACyT y exbecarios de PROMEP o aquellos que antes de cumplir con el requisito de antigüedad obtengan el reconocimiento por

PROMEPE del perfil deseable, siempre y cuando no contravengan lo estipulado en el artículo 16 fracción VII del presente ordenamiento.

ARTÍCULO 16. Para concursar e ingresar al Programa se requiere:

- I. Ser maestro con nombramiento de Tiempo Completo con categoría de Titular o Asociado, ostentar el grado mínimo de maestría o su equivalente en el caso de las especialidades médicas, contar con el Reconocimiento del Perfil del Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEPE) y tener horas de docencia frente a grupo en cursos curriculares institucionales en el año por el cual concursa que comprenderá los meses de abril a marzo del año anterior a la publicación de la convocatoria, según los siguientes rubros:
 - a) Docente de Tiempo Completo: De 12-18 hrs./sem./mes en enseñanza frente a grupo, en programas curriculares.
 - b) Docente de Tiempo Completo con proyecto de investigación, aprobado por instancia oficial y con un mínimo de 6 hrs./sem./mes en enseñanza frente a grupo, en programas curriculares.
 - c) Técnico Académico de Tiempo Completo: Mínimo de 6 hrs./sem./mes de docencia frente a grupo, en programas curriculares.
- II. Tener una antigüedad mínima de tres años como académico de carrera de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma de Chihuahua o de acuerdo con lo señalado en el artículo 19 del presente reglamento.
- III. Haber tomado cuando menos dos cursos de actualización pedagógica validados o impartidos por el Centro Universitario para el Desarrollo Docente (Colegio de Profesores) de 20 horas cada uno.
- IV. Presentar solicitud conforme a la convocatoria que para tal fin sea publicada por la Universidad Autónoma de Chihuahua.
- V. Tener un récord de asistencia en el último año, del 90% mínimo.
- VI. Manifestar su disposición para la evaluación mediante aceptación escrita.

- VII. No podrán participar en el Programa aquellos maestros que se encuentran becados por otras instancias (SEP, CONACYT, PROMEP, etc.).
- VIII. No podrán participar en el 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, Dependencias o Entidades de gobierno, pudiendo aspirar al Programa al finalizar su función.
- IX. No podrán participar en el Programa aquellos maestros que presenten documentos apócrifos (de cualquier naturaleza) los cuales serán castigados por un periodo de dos años independientemente de las sanciones o penas a que haya lugar, conforme a los ordenamientos legales aplicables.

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 que además impartan un mínimo de 4 horas-semana-mes de docente frente a grupo.

ARTÍCULO 17. El personal académico que ocupe puestos directivos superiores (Rector, Secretario General, Directores de Área, Directores de Facultades, Escuelas o Institutos, podrán incorporarse directamente al Nivel VIII del Programa de Estímulos al "Desempeño Docente". Asimismo, los Secretarios de las Facultades, Escuelas o Instituto podrán incorporarse directamente al Nivel V del citado Programa de Estímulos al "Desempeño Docente", en ambos casos 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 en programas curriculares y que hayan participado en este programa.
2. Deberán tener nombramiento en plaza docente de carrera de base, de Tiempo Completo.
3. Los estímulos se asignarán, solamente a quienes tengan un mínimo de 20 años de servicio y 3 años en el cargo directivo.
4. El estímulo sólo se otorgará por el año fiscal que corresponde, de acuerdo al artículo 30 de este Reglamento,

debiendo ser 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.

ARTÍCULO 18. Los Docentes de Tiempo Completo que gozan de año sabático podrán ser considerados dentro del Programa de Estímulos al Desempeño siempre y cuando presenten un informe de las actividades realizadas durante su estancia, avalado por la Institución que lo recibió como visitante.

Esta hipótesis, considerando que el docente en año sabático no realiza las actividades de docencia, investigación, tutoría ni participación en cuerpos colegiados durante ese periodo, será evaluado con base en el informe a que se refiere el primer párrafo de este artículo y/o en el informe final, según sea el caso.

ARTÍCULO 19. Los Docentes de Tiempo Completo que cuenten con licencia con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica aprobados por la Institución, podrán ser considerados dentro del Programa de Estímulos al Desempeño, siempre y cuando no contravengan lo estipulado en el artículo 16 fracción VII del presente ordenamiento, y presenten resultados aprobatorios semestrales o anuales de las evaluaciones de dicho programa, avalados por la Institución que los ofrece.

Los docentes que se encuentren este caso habrán de ser evaluados con base en los reportes semestrales entregados en la Dirección Académica por parte del académico.

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

ARTÍCULO 21. La convocatoria deberá contener:

- I. 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 la cual deberá ser hasta el mes de marzo, computándose para el siguiente año lo relativo al mes de abril en adelante.

ARTÍCULO 23. Integrados los expedientes de los aspirantes, el Secretario Académico turnará los mismos a la Comisión Evaluadora, dejando constancia escrita de los mismos.

ARTÍCULO 24. Recibidos los expedientes, la Comisión Evaluadora realizará una evaluación preliminar, cuyos resultados serán remitidos a la Comisión Dictaminadora con los expedientes respectivos.

ARTÍCULO 25. Recibidos los expedientes y los resultados de la evaluación preliminar, la Comisión Dictaminadora emitirá la resolución final, validando o modificando, según sea el caso, lo determinado por la Comisión Evaluadora, debiendo notificar en un plazo no mayor de 35 días los resultados a los interesados a través de la propia Secretaría Académica de cada Unidad Académica.

ARTÍCULO 26. El dictamen general de los estímulos contendrá el nombre de los académicos beneficiados ordenados de mayor a menor puntuación, incluyendo además la categoría y puntuación alcanzada, la cual será turnada al Rector y a la Dirección administrativa para implementar su pago a partir del mes de abril.

ARTÍCULO 27. 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 5 días hábiles a partir de la fecha de la notificación oficial argumentando los juicios que especifiquen su inconformidad y ofreciendo los elementos probatorios que estime pertinentes.

Se integrará una comisión distinta a la Dictaminadora denominada Comisión de Apelación con el fin de analizar estos casos, respetando la garantía de audiencia del informe, dándosele la oportunidad de desahogar pruebas y ofrecer alegatos que servirán de base para la resolución, la cual tendrá carácter definitivo y deberá de dar respuesta a los académicos inconformes 8 días hábiles a partir de la fecha de entrega de su solicitud a la Secretaría Académica correspondiente.

CAPÍTULO V

Del monto, duración y pago de los estímulos económicos.

ARTÍCULO 28. Los montos de los estímulos al desempeño docente serán diferenciados 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 29. 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 4, Capítulo I del presente Reglamento.

ARTÍCULO 30. 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, defunción, jubilación o pensión y por cese dictaminado por la Junta Local 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. Cuando el gobierno federal dé por terminado este programa de estímulos.

ARTÍCULO 31. Los estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en forma temporal durante el año que corresponda por:

- I. Licencia sin goce de sueldo no mayor a 6 meses durante el año fiscal.
- II. Cubrir comisiones oficiales.
- III. Ocupar cargos directivos o de confianza en la institución.
- IV. Ocupar puestos de mandos medios y superiores en el gobierno federal, estatal o municipal
- V. Cuando se dejen de cumplir los requisitos establecidos en el artículo 16, 18 y 19 del presente Reglamento

ARTÍCULO 32. 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 determinen. Dichos estímulos son sujetos de gravamen fiscal.

CAPÍTULO VI

De las Comisiones.

ARTÍCULO 33. 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 Unidad Académica correspondiente.
- IV. Dos académicos nombrados por el H. Consejo Técnico respectivo y que no estén concursando en el programa quienes podrán ser designados cada año.

ARTÍCULO 34. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, la Comisión Dictaminadora contará con los siguientes integrantes de manera transitoria, para cada caso en concreto:

- I. Dos docentes suplentes nombrados por el H. Consejo Técnico de la Facultad, Escuela o Instituto correspondiente al candidato que no estén

concurando en el Programa de Estímulos, quienes podrán participar en caso de la ausencia del docente titular.

ARTÍCULO 35. La comisión dictaminadora será presidida por el Secretario General quien tendrá voto de calidad en caso de empate, en la toma de decisiones.

ARTÍCULO 36. El Director Académico fungirá como secretario de la Comisión dictaminadora quien será el responsable de:

- I. Convocar a los integrantes de la Comisión Dictaminadora, con la debida oportunidad a las reuniones de trabajo.
- II. Llevar la lista de asistencia firmada por los titulares que participen en cada reunión.
- III. Realizar la minuta de los acuerdos, que deberá consistir en los dictámenes emitidos por la comisión y recabar los documentos que se generen por lo mismo.
- IV. Recabar las firmas de los integrantes de la comisión en los dictámenes emitidos.
- V. Elaborar y enviar a las Unidades Académicas las notificaciones de los resultados a los interesados.
- VI. Elaborar el Dictamen General.
- VII. Concentrar en la Dirección Académica los archivos y los documentos comprobatorios aportados por los aspirantes.

ARTÍCULO 37. La Comisión de Apelación se integrará por:

1. Secretario General de la Universidad Autónoma de Chihuahua.
2. Director Académico.
3. Abogado General de la Universidad Autónoma de Chihuahua.
4. Tres académicos de los designados a formar parte de la Comisión Dictaminadora que pertenezcan a una Unidad Académica diferente a la de adscripción del inconforme.

CAPÍTULO VII

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

ARTÍCULO 38. Los factores de "Desempeño Docente" a evaluar, se asignarán conforme a los criterios siguientes:

CALIDAD 700 = 70%

DEDICACIÓN 200 = 20%

PERMANENCIA 100 = 10%

En Calidad se evaluarán los renglones de docencia, investigación, tutoría y participación en cuerpos colegiados; en dedicación, las horas de docencia frente a grupo en cursos curriculares; y en permanencia, la experiencia docente del académico y un factor importante será la exclusividad laboral con la institución, en virtud de la cual el académico no deberá desempeñarse más de 6 hrs/sem/mes en otras instituciones educativas.

ARTÍCULO 39. La evaluación se hará mediante formulario que llenarán en sus partes correspondientes tanto el aspirante como el (la) Secretario(a) Académico(a) de la Unidad Académica a la cual esté adscrito el solicitante.

ARTÍCULO 40. La Comisión Dictaminadora calificará a cada aspirante mediante el formulario y los documentos comprobatorios utilizando la tabla de puntaje anexa a este reglamento.

ARTÍCULO 41. Lo no contemplado en este reglamento será estudiado y resuelto por la Comisión Dictaminadora siempre que no vaya en contra de la normativa.

CAPÍTULO VIII

De los derechos y obligaciones del personal beneficiado

ARTÍCULO 42. El personal docente que perciba el estímulo tendrá los siguientes derechos:

- I. Recibir por escrito el resultado de su solicitud.
- II. Recibir el pago del monto correspondiente al nivel del estímulo fijado por la Comisión Dictaminadora en su Unidad de adscripción.
- III. Conservar el estímulo en caso de obtener un año sabático o licencia con goce en los términos del Artículo 18 de este Reglamento, cuando cambie su adscripción a otra dependencia de la propia Universidad.

ARTÍCULO 43. Obligaciones del personal beneficiado:

- I. Proporcionar a la Dirección Académica la información y documentos que ésta les solicite.
- II. Reconocer a la Universidad Autónoma de Chihuahua en sus informes o trabajos académicos realizados, los cuales deberán estar contemplados en su plan de trabajo.
- III. Firmar documento de aceptación y conformidad del resultado obtenido en la evaluación, así como carta compromiso de veracidad de la documentación presentada.

- IV. Impartir el número de horas-clase asignadas de acuerdo a su nombramiento, así como conservar la distribución integral de sus actividades académicas y demás requisitos señalados en este Reglamento.
- V. Dedicarse de tiempo completo al desarrollo de las actividades asignadas.

CAPÍTULO IX

De las responsabilidades

ARTÍCULO 44. Las responsabilidades de orden universitario en que se incurra por el incumplimiento del presente Reglamento, serán sancionadas conforme a lo dispuesto por el título V de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- A partir del año 2006 quedará vigente como Instrumento de Evaluación la opción a la que se le denominará como "Instrumento Único de Evaluación".

SEGUNDO.- Para el caso del requisito para ingresar al Programa de Estímulos al Desempeño del Perfil PROMEP que se señala en el artículo 16, fracción 1, este se exigirá como requisito indispensable a partir del año 2008.

TERCERO.- El presente Reglamento fue aprobado por la Dirección General de Educación Superior Universitaria de la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública el día 26 de Junio del 2006, mediante oficio No. 219/06-1499.

NOTA: Para el caso de los docentes de tiempo completo con categoría de Técnico, no aplica la obligatoriedad del Perfil PromeP. Todos los demás requisitos que se señalan en el presente reglamento, son aplicables para esta categoría.