

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA



**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE**

Enero de 2013

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

Dr. Juan Eulogio Guerra Liera
Rector

MC. Jesús Madueña Molina
Secretario General

LAE y MA Manuel de Jesús Lara Salazar
Secretario de Administración y Finanzas

Dr. Juan Ignacio Velázquez Dimas
Secretario Académico Universitario

Dr. Javier Nicolás Félix Rivas
Encargado de Vicerrectoría de la Unidad Regional Centro

MC. Reyes de Jesús Cárdenas Félix
Encargado de Vicerrectoría de la Unidad Regional Norte

MC. Oscar Octavio Pérez Camacho
Encargado de Vicerrectoría de la Unidad Regional Centro Norte

MC. Rafael Mendoza Zatarán
Encargado de Vicerrectoría de la Unidad Regional Sur

Dra. Blanca Adelina Higuera Soto
Directora del Programa de Estímulos al Desempeño
del Personal Docente.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente tiene por objeto otorgar reconocimientos al personal académico de tiempo completo y medio tiempo asociados o titulares, técnicos académicos, y asignatura base que, al cumplir con las actividades encomendadas, se hayan distinguido por sus aportaciones a favor del desarrollo de la institución, contribuyendo con ello al fortalecimiento de las funciones sustantivas de la Universidad Autónoma de Sinaloa en los niveles educativos superior y medio superior.

Artículo 2. Para efecto del presente reglamento se le denomina:

- **Universidad:** Universidad Autónoma de Sinaloa;
- **Programa de Estímulos:** Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente;
- **Dirección del Programa:** Dirección del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente;
- **HCEPEDPD:** Honorable Comisión de Evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente;
- **COSE:** Comisión de Seguimiento;
- **CTPE:** Comisión Técnica del Programa de Estímulos;
- **GIA:** Guía de Identificación de Actividades;
- **NS:** Nivel Superior;
- **NMS:** Nivel Medio Superior.

OBJETIVOS

Artículo 3. Con la finalidad de vincularse en las funciones sustantivas de la Universidad, el Programa de Estímulos tiene como objetivos:

- I. Reafirmar el trascendente papel de las y los académicos en las tareas de enseñanza, generación e integración y aplicación del conocimiento; y
- II. Motivar a las y los académicos para asegurar la calidad, dedicación y permanencia en el desempeño de sus funciones.

Artículo 4. El Programa de Estímulos estará integrado por la siguiente estructura organizacional:

- I. Dirección;
- II. Coordinación de análisis y seguimiento; y

III. Área de operatividad.

CAPÍTULO II **De la Dirección del Programa**

Artículo 5. De las funciones que desarrollan cada uno de los departamentos de la estructura organizacional del Programa de estímulos:

- I. La Dirección del Programa tiene como función elaborar y presentar a las autoridades colegiadas para su aprobación las modificaciones a la reglamentación del programa;
- II. La Dirección del Programa, tiene como función elaborar y presentar a las autoridades universitarias para su aprobación la emisión de las convocatorias de evaluación al desempeño del personal docente;
- III. La dirección del Programa tiene como función informar a las autoridades universitarias de los diversos aspectos administrativos y financieros que contempla el programa;
- IV. La Dirección del Programa tiene como función elaborar anualmente los informes de ejercicios financieros que desarrolla el Programa de Estímulos y presentarlos ante la Federación; y
- V. La Dirección del Programa tiene como función presidir y coordinar los trabajos que desarrollan la HCEPEDPD, la COSE y la CTPE.
- VI. La Coordinación de Análisis y Seguimiento tiene como función verificar que las y los profesores mantengan actualizados sus planes de trabajo;
- VII. La Coordinación de análisis y seguimiento tiene como función, presentar ante la dirección los análisis referentes a la contribución de los profesores que integran el Padrón de beneficiarios del Programa de Estímulos en la aseguración y mejoramiento de la calidad de los programas educativos a los que se encuentran inscritos;
- VIII. La Coordinación de análisis y seguimiento tiene como función, presentar los análisis y la documentación necesaria para concursar por recursos complementarios para el Programa de Estímulos;
- IX. El área de operatividad tiene como función, auxiliar en las diversas actividades que realiza tanto la dirección del programa como la de coordinación de análisis y seguimiento.

CAPÍTULO III **De las atribuciones de las Comisiones Evaluadoras**

Sección primera

De la Honorable Comisión de Evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente

Artículo 6. La HCEPEDPD tiene las siguientes atribuciones:

- I. Acordar una GIA que servirá para evaluar las diversas actividades y rubros que presenten los aspirantes;
- II. Realizar el proceso de evaluación con estricto apego a la normatividad expresada en el presente reglamento; y
- III. Dictaminar sobre el nivel de estímulo que le corresponde a cada una de las solicitudes evaluadas.

Artículo 7. La HCEPEDPD se conformará con miembros del personal académico de carrera de tiempo completo de base de reconocido y amplio prestigio, representativos de las distintas áreas del conocimiento y funciones académicas de la universidad.

Sección segunda

De la Comisión de Seguimiento

Artículo 8. Como parte de las atribuciones de la Comisión de Seguimiento.

- I. Evaluar los documentos de reconsideración, que la CTPE le hace llegar en el marco del desarrollo de las convocatorias y elaborar los dictámenes correspondientes con carácter de definitivos.

Sección tercera

Comisión Técnica del Programa de Estímulos

Artículo 9. Son atribuciones de la CTPE las siguientes:

- I. Participar en la revisión de las solicitudes que las y los académicos hacen llegar a la HCEPEDPD para participar en las convocatorias de evaluación;
- II. Orientar a las y los académicos que participan en las convocatorias para que integren correctamente la información que forma parte de los requisitos contemplados en las diversas convocatorias;
- III. Auxiliar a la HCEPEDPD en el proceso de evaluación; y
- IV. Auxiliar a la COSE en el proceso de revisión de las reconsideraciones.

CAPÍTULO IV Del Personal Académico

Artículo 10. Se considera como personal académico a quienes bajo la responsabilidad de la Universidad y conforme a los planes y programas aprobados, realizan actividades de docencia, investigación y extensión de la cultura, en los términos de la Ley Orgánica y el Estatuto General.

Artículo 11. El personal académico de la Universidad que tendrá derecho a participar en las diversas convocatorias para ingresar al Programa de Estímulos, es el de carrera de tiempo completo con categoría de técnico y profesor de carrera asociado y titulares.

La Universidad incluirá en el programa de estímulos al personal de medio tiempo y de asignatura, cuando cuenten con los recursos adicionales obtenidos por reducciones al capítulo 1000 "Servicios Personales", por aportaciones del gobierno estatal y por ingresos propios, en estos casos se deberán establecer parámetros mínimos y máximos de horas/semana/mes de enseñanza frente a grupo.

- I. Profesor/a investigador/a de carrera de tiempo completo titular y asociados;
- II. Profesor/a de carrera de medio tiempo;
- III. Profesor/a de asignatura base con dedicación de un mínimo de 20 horas/clase;
- IV. Técnicos/as académicos/as de tiempo completo, dedicados a la docencia.

CAPÍTULO V De las Convocatorias para ingresar al Programa de Estímulos. Sección primera

Contenido de la convocatoria

Artículo 12.- El titular de Rectoría a través de la Dirección del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, publicará la convocatoria en el mes de marzo en la página web <http://www.uas.edu.mx/>, de conformidad con este reglamento. Dicha convocatoria deberán señalar por lo menos:

- I. Propósitos de los Estímulos;
- II. Personal académico que puede participar;
- III. La fecha de inicio y conclusión de la convocatoria;
- IV. Los niveles y montos de los estímulos al desempeño docente y reconocimiento académicos que se otorgarán;
- V. Factores a evaluar;
- VI. Llenado de solicitudes y forma de envío;
- VII. Fecha de publicación de resultados y medios de difusión;

- VIII. Forma y periodicidad del pago de estímulos.
- IX. Lugar y fecha de la entrega de solicitudes y documentación soporte.
- X. Los demás que se consideren necesarios

Sección segunda De los requisitos

Artículo 13. Los requisitos que debe cumplir el personal académico interesado en participar en las convocatorias para ingresar al Programa de Estímulos son:

- I. Pertenecer al personal académico descrito en el artículo 11 de este reglamento;
- II. Contar con una antigüedad laboral igual ó mayor a tres años ininterrumpidos;
- III. Acreditar mínimamente licenciatura los aspirantes del nivel medio superior, y maestría los del nivel superior.
- IV. Acreditar la exclusividad laboral con la Universidad, mediante la suscripción de una carta de veracidad. Por exclusividad se comprende para efecto del presente reglamento, la dedicación total del personal docente a las actividades académicas en la Universidad, encomendadas dentro del marco de las funciones de docencia, investigación y la extensión.
- V. En el caso de quienes se encuentran disfrutando del año sabático o de licencia con goce de sueldo dentro del programas de superación profesional y académica aprobados por la institución, EXCEPTO BECARIOS PROMEP, deberán presentar su plan de trabajo ante la Universidad y un informe final de actividades al reintegrarse a la institución.
- VI. Presentar plan de trabajo semestral, de acuerdo a la Planeación de la Unidad Académica a la que pertenezca; y
- VII. Los demás que se establezcan en la convocatoria respectiva.

Sección tercera Personal académico que pueden participar

Artículo 14. Podrán participar en las convocatorias para ingresar al Programa de Estímulos quienes cumplan con los requisitos del artículo 13 y además se encuentren en las siguientes situaciones:

- I. Los profesores que cumplan con lo establecido en el Artículo 11.
- II. El personal académico titular de las dependencias universitarias que cumplan con el Artículo 11 y su actividad se encuentre totalmente dedicada a las tareas de planeación y desarrollo, de proyectos educativos y que además impartan un mínimo de 4 horas semana-mes de docencia frente a grupo.
- III. El personal académico que se encuentre gozando de beca CONACYT, PROMEP, podrán participar en las convocatorias, sólo que el estímulo se le (s) otorgará una vez que deje de percibir cualquiera de los montos de las becas antes señaladas.

Sección cuarta
Personal académico que no puede participar

Artículo 15.- No podrán participar en las convocatorias para ingresar al programa de estímulos:

- I. Los mandos medios y superiores, tanto académicos como administrativos.
- II. Quienes incurran en alguna de las faltas graves de responsabilidad contempladas en la legislación universitaria.

Sección quinta
Del proceso de recepción, evaluación y reconsideración.

Artículo 16. Una vez emitida la convocatoria los aspirantes enviarán la solicitud de participación y captura de las actividades académicas del periodo en evaluación a través 0 del sistema informático del Programa de Estímulos. El periodo de evaluación será del xx de xx de xxxx al xx de xx de xxxx.

Artículo 17. Mediante el proceso de recepción la CTPE verificará que las y los aspirantes hayan presentado correctamente la información de datos personales, de datos laborales y de información académica correspondiendo con los factores de calidad, dedicación y permanencia contemplados en la GIA.

Artículo 18. La HCEPEDPD constatará la recepción y conformación de la totalidad de los expedientes, y procederá a efectuar **la evaluación:**

Artículo 19. El proceso de evaluación se efectuará conforme lo determine la convocatoria en turno, y se determinará por los factores contemplados en la GIA:

- I. Calidad (desempeño académico): Considera al nivel de excelencia en la práctica de la docencia conformado por : grado académico, calidad del desempeño docente evaluado por los estudiantes, producción académica, formación y actualización, asesoría académica a estudiantes, publicaciones y producción intelectual, conferencias y seminarios, reconocimientos, proyectos de investigación, tutorías, asesorías a estudiantes, seminarios y talleres extracurriculares, supervisión del servicio social, trabajo colegiado.
- II. Dedicación: Se refiere a la docencia frente a grupo (s) de estudiante(s) en cursos curriculares.
- III. Permanencia: Significa la antigüedad y experiencia en la docencia en los niveles superior y/o medio superior.

Artículo 20. La evaluación que la HCEPEDPD realice será a través de las mediciones de los factores de calidad, dedicación y permanencia sujetándose al orden jerárquico y porcentual siguiente:

- A Calidad 60%
- B Dedicación 30%
- C Permanencia 10%

El puntaje de los factores de Desempeño Docente a evaluar, se asignarán en una escala “de” 1 a 1000 puntos, distribuidos de la siguiente manera:

- Calidad en el desempeño de la docencia. 600 puntos.
- Dedicación a la docencia. 300 puntos.
- Permanencia en las actividades 100 puntos.

Artículo 21. El personal académico podrá tener acceso al Programa de Estímulos de acuerdo a la evaluación efectuada por la HCEPEDPD conforme a los resultados que obtengan en los distintos factores y sus criterios específicos, para los Niveles Superior y Medio Superior, en los niveles definidos en los artículos 22, 23, 24, 25 y 26 de este reglamento.

Artículo 22. Para tener acceso al estímulo, el profesor, además de los requisitos establecidos en este ordenamiento, deberá acreditar un puntaje mínimo en calidad de 181puntos.

La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño docente será la que determine los niveles tabulares a cubrir al personal de tiempo completo que imparte clases en el nivel superior conforme a la siguiente tabla. Se obtendrá un nivel por puntaje de calidad y otro por el puntaje total; en caso de ser diferente, el nivel del estímulo a otorgar será el menor de los dos.

NIVEL SUPERIOR

NIVEL DEL ESTÍMULOS PARA PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE EN CALIDAD	NÚMEROS DE SALARIOS MÍNIMOS
I	301-441	181-264	1.5
II	442-582	265-349	3
III	583-723	350-434	4
IV	724-864	435-518	5.5
V	865-1000	519-600	7

Para tener acceso al estímulo, el profesor de asignatura del nivel superior, además de los requisitos establecidos en este ordenamiento, deberá acreditar un puntaje mínimo en calidad de 181 puntos.

La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño docente será la que determine los niveles tabulares a cubrir al personal de asignatura que imparte clases en el nivel superior conforme a la siguiente tabla. Se obtendrá un nivel por puntaje de calidad y otro por el puntaje total; en caso de ser diferente, el nivel del estímulo a otorgar será el menor de los dos.

NIVEL DEL ESTÍMULOS PARA PROFESORES DE ASIGNATURA	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE EN CALIDAD	NÚMEROS DE SALARIOS MÍNIMOS
I	301-534	181-320	1.5
II	535-768	321-461	3
III	769-1000	462-600	4

Artículo 23. Los profesores de tiempo completo que imparten en el nivel medio superior, además de cubrir los requisitos señalados en este reglamento, deberán acreditar un puntaje mínimo en calidad de 181 puntos. ""

La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño docente será la que determine los niveles tabulares a cubrir al personal que imparte clases en el nivel medio superior, conforme a la siguiente tabla. Se obtendrá un nivel por puntaje de calidad y otro por el puntaje total; en caso de ser diferente, el nivel del estímulo a otorgar será el menor de los dos.

NIVEL MEDIO SUPERIOR

NIVEL DEL ESTÍMULO PARA PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE DE CALIDAD	NÚMEROS DE SALARIOS MÍNIMOS
I	301-475	181-285	1.5
II	476-650	286-390	3
III	651-825	391-495	4
IV	826-1000	496-600	5.5

Los profesores de asignatura que imparten en el nivel medio superior, además de cubrir los requisitos señalados en este reglamento, deberán acreditar un puntaje mínimo en calidad de 181 puntos.

La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño docente será la que determine los niveles tabulares a cubrir al personal que imparte clases en el nivel medio superior, conforme a la siguiente tabla. Se obtendrá un nivel por puntaje de calidad y otro por el puntaje total; en caso de ser diferente, el nivel del estímulo a otorgar será el menor de los dos.

NIVEL DEL ESTÍMULO PARA PROFESORES DE ASIGNATURA	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE EN CALIDAD	NÚMEROS DE SALARIOS MÍNIMOS
I	301-534	181-320	1.5
II	535-768	321-461	3
III	769-1000	462-600	4

Montos y Forma de pago de los estímulos.

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 un salario mínimo o superior a 14 salarios mínimos.

En los casos del técnico y profesor de carrera de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y profesor de signatura, los pagos a los importes serán proporcionales al tipo de nombramiento tomando como base los montos descritos para los de tiempo completo.

Artículo 24. Los criterios que se deben considerar para la asignación de niveles y el otorgamiento subsecuente de los estímulos para el personal académico perteneciente al nivel superior son:

- I. Los recursos presupuestales suficientes y disponibles para el programa, mismos que se distribuirán dando prioridad a quienes tengan la mayor puntuación en los factores de calidad, dedicación y permanencia, hasta agotarlos.

- II. Para asignar el nivel IV, la parte interesada debe tener vigente la distinción de Perfil Deseable PROMEP, así como de cumplir con el porcentaje en puntos definidos para el factor de calidad del nivel, de no contar con este requisito, el nivel que se asignará será el inmediato inferior.
- III. Para obtener el nivel V la parte interesada deberá tener vigente el Perfil Deseable PROMEP, ser miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Miembro de un Cuerpo Académico Consolidado ó en Consolidación y cumplir con el porcentaje de calidad del nivel, de no contar con este requisito, el nivel que se asignará será el inmediato inferior.

Artículo 25. Los criterios que se deben considerar para la asignación de niveles y el otorgamiento subsecuente de los estímulos para el personal académico perteneciente al nivel medio superior son:

- I. Los recursos presupuestales suficientes y disponibles para el Programa de Estímulos, mismos que se distribuirán dando prioridad a quienes tengan una mayor puntuación, hasta agotarlos;
- II. Para la asignación del nivel IV en profesores de tiempo completo y nivel III en asignaturas y tiempo completo las y los profesores deberán haber sido certificados por los organismos externos vinculados al Sistema Nacional de Bachillerato, además de cubrir con el porcentaje del factor de calidad del nivel, de no contar con este requisito, el nivel que se asignará será el inmediato inferior.

Artículo 26. La asignación de los niveles se realizará en forma descendente a partir de la calificación más alta de acuerdo a la evaluación, hasta agotar los recursos asignados al Programa de Estímulos en los diferentes periodos.

Artículo 27. La evaluación del personal académico también considerará: La evaluación que realizan los estudiantes y que proporcionan información sobre la calidad de la enseñanza y los aprendizajes escolares, considerando:

- I. Cumplimiento;
- II. Aptitud pedagógica; y
- III. Comportamiento docente.

Artículo 28. Una vez publicados los resultados las y los participantes que no estén conformes con su evaluación podrán solicitar la reconsideración ante la CTPE para que sea turnado a la Comisión de Seguimiento (COSE), en los términos que se mencionen en la convocatoria correspondiente.

Artículo 29. El recurso de reconsideración es un documento mediante el cual el interesado señala los puntos a revisión, teniendo como referencia el dictamen emitido y publicado por la HCEPEDPD.

El dictamen definitivo que emita la COSE es definitivo y será comunicado al solicitante en los términos que se mencionen en la convocatoria correspondiente

CAPÍTULO VI

De los estímulos

Artículo 30. Con base a los presentes lineamientos generales sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de 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 los lineamientos de la federación, conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Unidad de Política y Control Presupuestario;
- III. Ingresos propios; y
- IV. Aportaciones del gobierno estatal.

Para la aplicación de los recursos especificados en las fracciones II, III y IV de este artículo, deberá reportarse a la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de plaza y horas que dispone la Universidad, así como el porcentaje a beneficiar. Asimismo se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

Los recursos derivados de ingresos propios no podrán ser considerados en fechas subsecuentes para que formen parte del presupuesto reguralizable, por la naturaleza de su origen,

Artículo 31. 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 32. El estímulo al desempeño docente se traduce en un reconocimiento económico, independiente del sueldo, por lo que no constituye un ingreso fijo, regular, ni permanente, para el personal académico participante en la convocatoria correspondiente, que resulte evaluado favorablemente, asignado por el HCEPEDPD.

Artículo 33. El monto del estímulo se entregará mensualmente a quienes resulten beneficiados de las convocatorias correspondientes a partir del día primero de abril de cada año al 31 de marzo del siguiente año.

Artículo 34. El monto del estímulo se ajustará de acuerdo a las variaciones del salario mínimo vigente en el Distrito Federal y su actualización correspondiente se hará cada 1 de abril.

Artículo 35. El monto del estímulo es sujeto de Gravamen Fiscal.

Artículo 36. El estímulo para el personal académico del nivel superior y nivel medio superior se pagará cada mes de acuerdo con los niveles y montos asignados por los artículos 22, 23,24 y 25 del presente reglamento.

Artículo 37. Los estímulos al desempeño académico son beneficios económicos independientes al sueldo, 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 demandadas ante otra autoridad gubernamental.

Artículo 38. El pago de los estímulos estará sujeto a la disponibilidad de los recursos asignados para el Programa de Estímulos al desempeño del Personal Docente proporcionados por las diversas fuentes de financiamiento: recursos federales, recursos estatales e ingresos propios.

CAPÍTULO VII

De los derechos y obligaciones

Artículo 39. El personal académico beneficiado con el Programa de Estímulos tendrá los siguientes derechos:

- I. 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.
- II. Conservar el estímulo, de acuerdo a lo establecido en la convocatoria, o en caso de cambio de adscripción, a otra dependencia de la Universidad;
- III. Evaluarse con estricto apego a la normatividad señalada en el presente reglamento, siempre que no incurra en alguna de las causas de suspensión señaladas.

Artículo 40. El personal académico beneficiado por el Programa de Estímulos tendrá las siguientes obligaciones:

- I. Acatar las disposiciones contenidas en este reglamento, en la convocatoria correspondiente;
- II. Reconocer su labor al servicio de la Universidad en los informes o trabajos realizados durante la vigencia del estímulo. Las actividades y productos generados que no cumplan con este requisito no serán tomados en cuenta en la evaluación;
- III. Presentar al principio del ciclo escolar un programa de trabajo, en donde se encuentre distribuido su tiempo en las actividades de docencia, tutoría y asesoría académica, generación y aplicación del conocimiento, gestión académica y/o trabajo colegiado;
- IV. Presentar (en treinta días naturales previos a la terminación del periodo del calendario escolar) el informe semestral de actividades académicas para efecto de evaluación. El informe deberá estar debidamente acreditado con los documentos justificativos;
- V. Proporcionar las facilidades necesarias a la Secretaría Académica Universitaria, para que aplique en los grupos escolares a su cargo, los instrumentos y recursos

metodológicos diversos que permitan evaluar el rendimiento y aprovechamiento escolar, y conocer la opinión de las y los estudiantes con respecto al desempeño del docente; y

- VI. Participar en los programas estratégicos para el desarrollo universitario.

CAPÍTULO VIII

De las causas de suspensión

Artículo 41. El estímulo al “Desempeño Docente” podrá suspenderse en forma definitiva por:

- I. Incumplimiento de las condiciones de trabajo, declarado por la autoridad competente;
- II. Suspensión temporal de la prestación del servicio a la Universidad ordenada por autoridad administrativa competente;
- III. Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión y por cese dictaminado por el tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;
- IV. 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 del programa;
- V. Cuando el gobierno federal dé por terminado este programa de estímulos; y
- VI. Si el beneficiario presenta información y/ o documentación apócrifa.
- VII. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada de trabajo.

Artículo 42. El estímulo al Desempeño Docente podrá suspenderse en forma temporal por:

- I. Tener licencia sin goce de sueldo no mayor a seis meses durante el año fiscal.
- II. Percibir recursos a través de becas del Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) o del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).
- III. Incumplir con su jornada laboral y horario de trabajo.
- IV. Omitir la entrega del reporte semestral de actividades académicas.
- V. Cubrir comisiones oficiales.
- VI. Por ocupar cargo directivo o de confianza en la institución.

CAPÍTULO IX

Disposiciones complementarias

Artículo 43. Para asegurar el cumplimiento de las disposiciones explícitas en el presente reglamento, la Dirección General del Programa contará con el apoyo de la HCEPEDPD, CTPE y la COSE.

Artículo 44. Los mandos superiores y medios, podrán incorporarse directamente al nivel III, o a los niveles IV o V si mantienen los requisitos que exige el Reglamento del Programa de Estímulos en estos últimos niveles. Esto cuando dejen de cubrir funciones de confianza y de acuerdo a lo siguiente:

- 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 base, de tiempo completo, en las categorías descritas en los presentes lineamientos.
- III. Deberán tener como mínimo 20 años de servicio activo y 3 años en el cargo de directivo.
- IV. Culminando el periodo de vigencia de la promoción, deberán ser evaluados nuevamente, para ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con el resultado de la evaluación.
- V. Sólo se tomará en cuenta como mínimo, aquéllos que hayan desempeñado cargos a partir de director de plantel o su equivalente.

Artículo 45. Solo en la convocatoria 2012-2014 se permitirá la presentación de la licenciatura como grado mínimo obtenido; para futuras convocatorias los profesores que no obtengan el grado mínimo aceptable por el PROMEP, no podrá participar en el Programa de Estímulos.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Este reglamento entrará en vigor al siguiente día hábil de su aprobación por la Secretaría de Educación Pública y el H. Consejo Universitario.

SEGUNDO. La Rectoría a través de su titular tendrá la facultad para resolver y proponer en todos los asuntos relevantes que no estén contemplados en este reglamento.

TERCERO. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente reglamento.

CUARTO. A partir del 2014 los profesores que no obtengan el grado mínimo de maestría no podrán participar en el Programa de Estímulos al Desempeño Académico del Personal Docente.

Con el propósito de motivar la permanencia, dedicación y calidad en el desempeño de sus funciones; así como, reafirmar el trascendente papel en el proceso de enseñanza aprendizaje, la generación y aplicación de conocimiento, y la extensión de la cultura y los servicios, se emite el presente reglamento que norma la evaluación y asignación de estímulos al desempeño académico para los profesores de tiempo completo, medio tiempo y asignatura base con un mínimo de 20 horas/semana /mes, de los niveles superior y medio superior de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Siendo aprobado por el H. Consejo Universitarios en la Ciudad de Culiacán de Rosales Sinaloa, a los días 06 del mes de julio del año 2012. Con precisiones mandatadas por la SEP el día 16 enero de 2013.