



**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE  
ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL  
DOCENTE  
DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA**



## ÍNDICE

<b>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS .....</b>	<b>3</b>
<b>Antecedentes .....</b>	<b>3</b>
<b>Objetivos y alcance .....</b>	<b>5</b>
<b>Procedimientos de Evaluación .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>Disposiciones Generales.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>Fuentes de Financiamiento.....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>De los estímulos .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>Requisitos para participar en el Programa .....</b>	<b>12</b>
<b>Suspensión del estímulo.....</b>	<b>13</b>
<b>Criterios básicos de evaluación.....</b>	<b>14</b>
<b>De la Comisión Institucional de Evaluación.....</b>	<b>14</b>
<b>De la Comisión de Seguimiento .....</b>	<b>16</b>
<b>De las Inconformidades .....</b>	<b>16</b>
<b>Transitorios .....</b>	<b>17</b>



## **REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA**

### **Exposición de Motivos**

La actividad docente constituye la función sustantiva de mayor extensión dentro de las actividades que realiza la Universidad de Sonora. La práctica, ordenada por nuestra Ley Orgánica, de formar y capacitar profesionales, científicos y técnicos que satisfagan las necesidades del desarrollo económico, social y político del estado y del país, requiere para su eficaz realización de un ejercicio cuidadoso, comprometido y responsable de la docencia universitaria. Los profesores que cumplen cabalmente estos objetivos y que realizan esfuerzos adicionales para ofrecer una docencia innovadora y de alto nivel académico, enaltecen a nuestra Universidad y merecen, por tanto, el más amplio reconocimiento y estímulo.

La labor de enseñar constituye una de las actividades más nobles y elevadas que puedan realizarse en una comunidad. Del maestro se espera una actitud de permanente actualización en su campo de conocimiento, un compromiso inalterable con sus alumnos y la institución que lo cobija y una capacidad de transmitir actitudes positivas hacia aquellos que depositan en él la confianza de su formación profesional y de su futuro como persona y como sujeto activo de la vida social. Es por ello que, asociadas a su alto valor, la labor magisterial conlleva una gran responsabilidad social y un gran esfuerzo y compromiso individual. La Universidad de Sonora tiene en su profesorado a su más importante activo y la garantía del atesoramiento, preservación, transmisión y generación del conocimiento y los saberes que las más variadas áreas y disciplinas de la ciencia, la técnica, el arte y la cultura han generado a lo largo de los siglos y siguen generando en la actualidad.

Es por ello que, con el propósito de compensar, reconocer y estimular la calidad, la dedicación y la permanencia en el trabajo docente, la Universidad de Sonora, a través de su máximo órgano colegiado de carácter académico, aprueba el presente Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

### **Antecedentes**

Como inicio del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente puede considerarse el anuncio, en la XXIII reunión ordinaria de la Asamblea General de la ANUIES, en febrero de 1990, por parte del ejecutivo federal, de la creación de un fondo especial para establecer un estímulo económico, denominado Becas al Desempeño Académico a favor del personal docente de las instituciones públicas de educación superior.



El Programa de Becas al Desempeño Académico operó en nuestra institución, mediante comisiones académicas dictaminadoras, sujeto a una serie de lineamientos establecidos por las instituciones federales encargadas de la asignación de los recursos, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), comunicados a las instituciones educativas a través de la entonces Subsecretaría Educación Superior e Investigación Científica, SESIC.

A partir de 1993, el programa de estímulos se transforma en el llamado Programa de Carrera Docente y las instancias federales, a través de la SESIC, comunican a las instituciones públicas los ajustes realizados a dicho programa y los nuevos lineamientos y recomendaciones tendientes a mejorar su aplicación, tanto en su normatividad como en mecanismos y sistemas de evaluación, para la cual se propició la participación de instancias colegiadas de evaluación.

En el marco de los lineamientos generales establecidos por la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las instituciones adscritas al programa establecerían sus reglamentos para operación del mismo, tomando en consideración sus propios planes de desarrollo y características particulares, con la recomendación de que tanto los reglamentos como los sistemas de evaluación no adquieran un carácter definitivo y puedan ser revisados y modificados periódicamente, con el fin de incorporar las experiencias de nuevas promociones.

En nuestra Institución, el Programa de Carrera Docente funcionó con base en un reglamento expedido por la Rectoría en agosto de 1992. Dicho reglamento, si bien incorporaba los lineamientos generales del programa federal, presentaba el inconveniente de no reconocer algunas modalidades de las prácticas docentes y académicas específicas de la Universidad, además de no haber sido objeto de revisión, análisis y aprobación por parte de ningún órgano colegiado.

Durante la vigencia del reglamento citado, diversos sectores del personal académico plantearon inquietudes en torno a la necesidad de revisar y adecuar dicho reglamento a las condiciones específicas de la práctica docente en la institución, lo que motivó diversos intentos de adecuación, así como algunos ajustes en los procedimientos de operación, sin que llegara a consolidarse un nuevo reglamento aprobado por el Colegio Académico.

Paralelamente, las bases del programa federal estaban siendo objeto de sucesivos ajustes, motivados por los lineamientos emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en abril de 1994, mismos que fueron reformados en abril de 1997. El programa pasó a denominarse Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.



Los nuevos lineamientos, emitidos en octubre de 2002, establecen criterios generales, tanto para la aplicación de los recursos como para los mecanismos de evaluación y asignación de los estímulos. Con ese marco de referencia y tomando en cuenta sus características específicas, la Universidad de Sonora establece su particular procedimiento para la implementación del programa.

Al expedir el presente reglamento, el Colegio Académico ha considerado tanto las experiencias registradas en nuestra institución durante el funcionamiento de este programa, como las bases y los lineamientos vigentes para su operación, bajo la perspectiva de un nuevo ordenamiento que armonice los elementos más relevantes en función de los objetivos institucionales y las características específicas de la estructura y las prácticas académicas de la Universidad.

Este instrumento normativo sustituye al expedido con anterioridad para regular los estímulos a la enseñanza en la Universidad, y viene a consolidar las bases normativas de un programa cuyos montos tienden a ser incrementados en beneficio del profesorado universitario. La aprobación del instrumento que hoy se presenta está precedida por una serie de consultas realizadas en diferentes momentos y, aunque no recoge la totalidad de las sugerencias y opiniones vertidas, armoniza las más pertinentes y reconoce las diferentes prácticas académicas y docentes que se realizan en nuestra institución.

Por tanto, este cuerpo normativo es superior al que abroga, no sólo desde el punto de vista formal, sino también por su contenido y amplitud, tanto en su conjunto de normas como en la guía de evaluación que lo acompaña.

### **Objetivos y alcance**

El Programa de Estímulos se establece como un Concurso Anual de Méritos que favorece la práctica docente integral y el cumplimiento de la misión de la Universidad de Sonora. Busca por ello:

a) Estimular al Personal de Carrera de Tiempo Completo Asociado, Titular o Técnicos Académicos cuyo desempeño resulte de notable valor para la Universidad de Sonora, con miras a elevar la calidad de la docencia y consecuentemente de la preparación de profesionales competitivos, íntegros y con espíritu humanista.

b) Reafirmar la trascendencia del papel de todo aquel académico que con su talento, dedicación y responsabilidad en sus tareas docentes eleve el prestigio académico de la Universidad de Sonora.

c) Reconocer a los académicos que destinan de manera especial y preferente su tiempo y capacidad para el cumplimiento de la labor docente, contribuyendo con

dedicación clara y profesionalismo sobresaliente a la superación intelectual y a la formación de valores humanísticos en los estudiantes universitarios.

d) Extender y arraigar en el seno de la institución una cultura de la evaluación, como una práctica sana y un elemento indispensable para la permanente superación y mejoramiento del trabajo académico.

### **Procedimientos de Evaluación**

En el diseño de los procedimientos y mecanismos de evaluación del programa, el Colegio Académico ha procurado favorecer e inducir el fortalecimiento de los cuerpos académicos y de las academias como instancias básicas del quehacer académico de la Universidad, así como la consolidación del modelo divisional y departamental de nuestra actual estructura académica.

El programa trata de impulsar la calidad, la dedicación y la permanencia del personal académico de la Institución. En particular, se pretende fomentar la obtención del máximo grado de formación de los académicos, su participación en Cuerpos Académicos, así como la integración de las funciones de docencia frente a grupo, de generación y aplicación del conocimiento, la actividad de tutoría y la participación en órganos colegiados.

Con el fin de reconocer la importancia fundamental de las academias en el diseño y la evaluación de los procesos académicos y en particular en promover la efectividad y la actualización de la práctica docente, se les confiere a éstas la función de calificar uno de los requisitos de ingreso y realizar una evaluación del desempeño de los solicitantes. Además, al ponderar las actividades acreditables para evaluación, se procuró alentar la labor de los Presidentes de Academia como especialmente importante para el funcionamiento de dicho órgano académico.

Asimismo de la evaluación de las academias, se toma en cuenta las evaluaciones de los estudiantes y del Jefe de Departamento, con el propósito de contar con una amplia variedad de criterios para ponderar más adecuadamente el desempeño académico. Para asegurar por una parte el conocimiento directo de las actividades que se evalúan y por otra la homogeneidad en la aplicación de criterios, así como la transparencia de todo el proceso, existirán dos instancias de evaluación: La Comisión Institucional de Evaluación y la Comisión de Seguimiento.

## **CAPÍTULO I**

### **Disposiciones Generales**

**ARTÍCULO 1.-** El presente Reglamento tiene como objeto establecer las normas y los procedimientos para el otorgamiento de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en la Universidad de Sonora, así como la operación del programa que dio origen a los estímulos, con las bases señaladas por la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público vigentes a partir del 11 de Octubre del 2002 y las políticas académicas establecidas por la Secretaría de Educación Pública.

**ARTÍCULO 2.-** El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, tiene como objetivos generales:

I. Reconocer y estimular la calidad, productividad, dedicación y permanencia en el trabajo, de los miembros del Personal de Carrera de Tiempo Completo que comprende las categorías de Asociados, Titulares y Técnicos Académicos en la Universidad de Sonora.

II. Promover la obtención del posgrado por parte del personal académico, particularmente el grado de Doctor.

III. Fomentar el trabajo colegiado mediante la integración de cuerpos académicos y la consolidación de los mismos.

IV. Fortalecer las funciones de docencia frente a grupo, de generación y aplicación del conocimiento, la actividad de tutoría y la participación en órganos colegiados.

V. Incorporar al Personal Docente de Carrera de Tiempo Completo Asociados, Titulares o Técnicos Académicos en el desarrollo de las políticas y programas institucionales.

VI. Fortalecer la estructura académica de la Universidad de Sonora.

VII. Evaluar las actividades propias de la Universidad de Sonora en las que participa el docente.

**ARTÍCULO 3.-** Los miembros del Personal de Carrera de Tiempo Completo Asociados, Titulares y los Técnicos Académicos de la Universidad de Sonora, conocerán de los requisitos para participar en el Programa a través de la Convocatoria que será publicada en versión electrónica en la página de la Universidad de Sonora y en versión impresa, la cual será difundida en cada una de las instancias académicas, en el mes de enero dentro de las dos primeras semanas del primer período escolar del año correspondiente.

La convocatoria deberá señalar:

- a) El propósito de los estímulos
- b) Quiénes podrán participar
- c) Niveles, montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán

- d) Forma y periodicidad del pago de estímulos
- e) Los factores a evaluar
- f) Fecha y lugar de entrega de las solicitudes y de la documentación de soporte
- g) Requisitos para participar en el Programa

**ARTÍCULO 4.-** Podrán concursar por los estímulos, previo cumplimiento de los siguientes requisitos, además de los establecidos en el Capítulo IV del presente reglamento:

- a) El personal docente de carrera de tiempo completo con categoría de Profesor Asociado o Titular, así como los Técnicos Académicos.
- b) El personal titular de los departamentos cuyo origen sea la docencia y que se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además, impartan un mínimo de 4 hora-semana-mes por semestre de docencia frente a grupo durante el periodo a evaluar.
- c) Los docentes que se encuentren disfrutando de licencias con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica, aprobados por la Institución, siempre y cuando no gocen de una beca PROMEP.
- d) El personal docente de carrera de tiempo completo que haya disfrutado del ejercicio sabático durante el periodo a evaluar correspondiente a la convocatoria en la que vaya a participar, siempre y cuando haya presentado su plan de trabajo e informe final al reintegrarse a la Universidad y cumplido con los demás requisitos establecidos en el Reglamento del Período Sabático de la Universidad de Sonora.
- e) Cuando se cuente con los recursos adicionales obtenidos por reducciones al capítulo 1000 "servicios personales", por aportaciones del Gobierno Estatal y por ingresos propios, podrá participar personal de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y de asignatura; en estos casos se deberán establecer parámetros mínimos y máximos de horas/semana/mes de enseñanza frente a grupo.

Los estímulos al Programa del Desempeño del Personal Docente se otorgarán al personal académico que resulte seleccionado en la evaluación de los factores que se señalan en el Artículo 27.

**ARTÍCULO 5.-** Los Secretarios Generales, los Directores adscritos a estas Secretarías, los Directivos que dependan directamente de Rectoría, los Vicerrectores, los Secretarios de Unidad, los Directores de División y los Secretarios Académicos de División de la Universidad de Sonora, no podrán participar en el programa mientras se encuentren en el ejercicio de sus funciones, pero podrán incorporarse directamente al nivel VII de la tabla de puntaje, cuando dejen de desempeñar dicha función, de acuerdo a los siguientes criterios:

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



b) Que tengan nombramiento en plaza docente de carrera, de base, de tiempo completo, con las categorías de asociado o titular;

c) Que tengan mínimo 20 años de servicio conforme al inciso a) del presente artículo y 3 años de puesto directivo;

Culminando el periodo de un año, deberá ser evaluado nuevamente, para ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con el resultado de la evaluación.

**ARTÍCULO 6.-** Los estímulos al desempeño docente son beneficios económicos independientes al sueldo autorizados para el personal de la UNISON, 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.

**ARTÍCULO 7.-** El estímulo al desempeño del personal docente se obtendrá mediante concurso y los recursos serán asignados a partir del nivel más alto y de manera descendente en función al número de puntos alcanzados y hasta agotar la partida presupuestal correspondiente. Para poder participar en el concurso se deberá cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 23 y 24 de este Reglamento y obtener por lo menos 301 puntos en la evaluación y en el factor de calidad 210 puntos como mínimo.

## **CAPÍTULO II**

### **Fuentes de Financiamiento**

**ARTÍCULO 8.** De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, el gobierno federal proporcionará a la Universidad de Sonora los recursos presupuestales para cubrir los importes de los Estímulos al Desempeño Docente al Personal de Carrera de Tiempo Completo que comprende las categorías de Asociados, Titulares y Técnicos Académicos en la Universidad de Sonora, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Para la asignación de recursos, se tomará como base hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías mencionadas en el párrafo anterior. Se considerará como base de cálculo el equivalente de hasta 3 salarios mínimos mensuales vigentes en el Distrito Federal, y a partir de los años subsecuentes, el presupuesto se determinará con base en las necesidades de crecimiento natural o expansión de servicios, sobre la base de las plazas de carrera de tiempo completo que tenga registradas la Unidad de Política y Control Presupuestario.

**ARTÍCULO 9.** Los recursos presupuestales que otorgue el gobierno federal para cubrir importes del estímulo formarán parte del presupuesto regularizable y serán suministrados anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, previa entrega de los soportes que justifiquen el ejercicio del presupuesto y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

**ARTÍCULO 10.** 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.

**ARTÍCULO 11.** La Universidad de Sonora 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.

**ARTÍCULO 12.** Con base en los lineamientos generales, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos:

- a) Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo.
- b) Recursos derivados de reducciones del capítulo 1000 conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Unidad de Política y Control Presupuestario.
- c) Ingresos propios.
- d) Aportaciones del gobierno estatal.

**ARTÍCULO 13.** Para la aplicación de los recursos especificados en los incisos b, c y d del artículo 12 deberá reportarse a la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas y horas de que dispone cada institución, así como el porcentaje del personal beneficiado. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

**ARTÍCULO 14.** 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 15.-** 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.

### **CAPÍTULO III De los estímulos**

**ARTÍCULO 16.-** El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, consistirá en un beneficio económico que propicie mayor calidad, productividad, dedicación y permanencia del Personal de Carrera de Tiempo Completo que comprende las categorías de Asociados, Titulares y Técnicos Académicos en la Universidad de Sonora.

**ARTÍCULO 17.-** Los montos de los estímulos al desempeño docente serán diferenciales y clasificados por nivel, de acuerdo a la calidad de los desempeños y basados en los criterios y elementos establecidos en la guía general de evaluación. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a un salario mínimo o superior a 14 salarios mínimos.

**ARTÍCULO 18.-** La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño docente será la que determine los niveles de estímulo a cubrir al personal de carrera de tiempo completo. El estímulo se otorgará en siete niveles, sobre el entendido de que para la asignación del nivel que corresponda se considerará indispensable que tanto la puntuación total como la puntuación en calidad, deberán cumplir con los puntajes mínimos establecidos para cada nivel, conforme a la siguiente tabla:

<b>PUNTUACIÓN TOTAL</b>	<b>PUNTUACIÓN EN CALIDAD</b>	<b>NIVEL</b>	<b>SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES</b>
<b>901 – 1000</b>	<b>631– 700</b>	<b>VII</b>	<b>7</b>
<b>801 – 900</b>	<b>561 – 630</b>	<b>VI</b>	<b>6</b>
<b>701 – 800</b>	<b>491 – 560</b>	<b>V</b>	<b>5</b>
<b>601 – 700</b>	<b>421 – 490</b>	<b>IV</b>	<b>4</b>
<b>501 – 600</b>	<b>351 – 420</b>	<b>III</b>	<b>3</b>
<b>401 – 500</b>	<b>281 – 350</b>	<b>II</b>	<b>2</b>
<b>301 - 400</b>	<b>210 – 280</b>	<b>I</b>	<b>1</b>

Con base en el puntaje alcanzado, el profesor tendrá un nivel por su puntuación en calidad (210-700) y otro por su puntuación global (301-1000), el nivel que se otorgará finalmente será el mínimo de los dos.

En caso de que el recurso asignado al programa sea menor al recurso necesario para cubrir el resultado de la evaluación, se aplicará un factor de ajuste a todos los niveles, excepto al Nivel I. El factor de ajuste (fa) se calculará de la siguiente manera:

$$fa = \left( \frac{RAP - MNx}{MTE - MNx} \right)$$

Donde:

RAP = Recursos Asignado al Programa (federal más estatal).

MNx = Monto de la evaluación del Nivel I

MTE = Monto Total de la evaluación.

En el caso de existir remanentes, éstos se distribuirán entre el personal que resulte seleccionado, en la misma proporción como fue dictaminado, con la excepción de los

casos donde al calcular el estímulo otorgado más el remanente a otorgar en el mismo año, el monto exceda el máximo permitido de 14 salarios mínimos.

**ARTÍCULO 19.-** El monto del estímulo se pagará en términos del salario mínimo general del Distrito Federal vigente al primero de abril del año fiscal del estímulo.

**ARTÍCULO 20.** - El pago del estímulo se hará efectivo por mensualidades durante un año fiscal, mediante cheque o depósito bancario y en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión que, a juicio de la coordinadora sectorial (Dirección General de Educación Superior Universitaria) se determinen. El citado concepto de pago es gravable en los términos de la Ley de Impuestos sobre la Renta.

**ARTÍCULO 21.-** El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente se hará cada 1º de abril. Asimismo, la vigencia del estímulo al desempeño del personal docente que se asigne al personal de carrera de tiempo completo, será de un año fiscal a partir del 1º 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 de Sonora presentará su 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 22.-** El académico que ingrese al programa en el período previo al de una licencia para año sabático o para estudios de posgrado, excepto beca PROMEP, conservará el estímulo obtenido en la evaluación respectiva hasta el final del período para el que fue evaluado.

#### **CAPÍTULO IV**

##### Requisitos para participar en el Programa

**ARTÍCULO 23.-** Son requisitos de ingreso al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente:

I. Ser personal docente de Carrera de Tiempo Completo que comprende las categorías de Asociados, Titulares y Técnicos Académicos en la Universidad de Sonora, en los términos establecidos en el Estatuto de Personal Académico, con una antigüedad de al menos un año al servicio de la Institución en la plaza de tiempo completo.

II. Cumplir con la jornada de trabajo de acuerdo a su categoría y nivel para la que fue contratado por la Universidad de Sonora. Para tal efecto, se anexará constancia expedida por el Jefe de Departamento.

III. Contar con Reconocimiento de Perfil deseable PROMEP otorgado por la Secretaría de Educación Pública, excepto personal que labora como Técnico Académico.

IV. Haber impartido al menos 4 horas-semana-mes por semestre de docencia frente a grupo durante el período a evaluar, excepto personal docente que haya disfrutado de año sabático.

V. Haber entregado los programas de trabajo individual y el informe de actividades desarrolladas en el período a evaluar, que comprende desde el inicio del primer período escolar del año anterior a la publicación de la convocatoria hasta un día antes del inicio del primer período escolar del año siguiente, bajo el siguiente procedimiento:

a) El solicitante entregará ante la Academia correspondiente, en un plazo no mayor de quince días naturales a partir del inicio del semestre, el programa individual y el informe de actividades del semestre anterior. Las Academias procederán a sesionar exprofeso dentro de los siguientes quince días naturales para analizar y comentar los programas e informes recibidos.

b) La Academia emitirá evaluación en acta de cada uno de los programas individuales e informes recibidos en un plazo que no exceda de los tres días hábiles siguientes de celebrada la sesión. El acta de la sesión deberá ser firmada por el Presidente de Academia y por lo menos tres de sus integrantes, y será turnada al Jefe de Departamento.

c) El Jefe de Departamento turnará las actas de evaluación de las Academias, dentro de los siguientes cinco días hábiles, a la Comisión Institucional de Evaluación del Programa.

d) El Jefe de Departamento incluirá su evaluación razonada del trabajo de las Academias.

e) En caso de incumplimiento, la Comisión de Evaluación requerirá al Jefe de Departamento para que entregue las actas correspondientes en un plazo perentorio.

**ARTÍCULO 24.-** Dado que el programa es para personal con exclusividad laboral en la Universidad de Sonora, no podrá participar en este programa el personal que, no obstante reunir los requisitos necesarios, dedique o haya dedicado fuera de la Universidad de Sonora y durante un año previo a la convocatoria, más de 8 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas. El solicitante entregará declaración personal, escrita y firmada bajo protesta de decir verdad, en el sentido de que no dedica o dedicó durante el año anterior a la convocatoria, fuera de la Universidad de Sonora, más de 8 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas, según formato proporcionado por la Institución.

### **Suspensión del estímulo**

**ARTÍCULO 25.-** Los Estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en forma temporal por:

a) Licencia sin goce de sueldo no mayor de 6 meses durante el año fiscal en el que esté disfrutando el estímulo. Al reincorporarse se asignará nuevamente el nivel obtenido en el periodo fiscal correspondiente.

b) Cubrir comisiones oficiales al momento de estar disfrutando del estímulo.

c) Por ocupar puestos directivos o de confianza en la institución, al momento de estar disfrutando del estímulo.

**ARTÍCULO 26.-** Los Estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en forma definitiva por el año fiscal correspondiente, por las siguientes causas:

- 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 laboral competente en el Estado.
- 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 del programa.
- VI. Cuando el gobierno federal dé por terminado este programa de estímulos.

#### **Criterios básicos de evaluación.**

**ARTÍCULO 27:** El puntaje de los factores a evaluar se asignará en una escala de 1 a 1000. Los criterios de evaluación a partir de los que se deberán derivar los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones de la Guía General de Evaluación, tomarán en cuenta los siguientes factores por orden de importancia:

- I. La calidad y productividad del desempeño de la docencia (700 puntos/70%).
- II. La dedicación a la docencia (200 puntos/20%).
- III. La permanencia en las actividades de la docencia (100 puntos/10%)

**ARTÍCULO 28.-** Cuando un docente realice una actividad en el periodo a evaluar, cuya acreditación puede interpretarse en más de un rubro, deberá evaluarse solo en uno de los rubros.

**ARTÍCULO 29.-** En los rubros de la Guía de Evaluación donde se establecen diferentes niveles de participación, solo es posible acreditar uno de dichos niveles por actividad en el periodo a evaluar.

#### **DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN**

**ARTÍCULO 30.-** Se integrará una Comisión Institucional de la Evaluación que será el órgano encargado de revisar y evaluar las solicitudes de ingreso al programa a que se refiere este reglamento.

**ARTÍCULO 31.-** La Comisión Institucional de Evaluación será designada por el Colegio Académico, con una duración de dos años, integrándose de la siguiente manera:

- I. Un miembro del personal académico de carrera indeterminado por cada una de las Divisiones, con la categoría más alta y una antigüedad no menor de tres años en la Institución, propuesto por el Director de División correspondiente.
- II. Todos los Secretarios Académicos y Divisionales.
- III. Un miembro del personal académico de la Institución propuesto por la Secretaría General Académica, quien fungirá como Secretario Técnico.

**ARTÍCULO 32.-** Los miembros del personal académico que acepten participar como integrantes de la comisión Institucional de Evaluación, podrán participar en el programa, siempre y cuando tengan Perfil PROMEP.

Los integrantes de la Comisión Institucional de Evaluación no podrán participar en su propia evaluación durante el período en el que permanezcan en funciones.

**ARTÍCULO 33.-** La Comisión Institucional de Evaluación tendrá las siguientes funciones:

- I. Nombrar de entre sus miembros al presidente
- II. Seleccionar las solicitudes que cumplan con los requisitos establecidos en el presente reglamento y en la convocatoria respectiva.
- III. Evaluar, en un plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de cierre especificada en la convocatoria, las solicitudes que cumplan con los requisitos establecidos en el presente reglamento y en la convocatoria, con base en la Guía General de Evaluación (anexo 1) y en los siguientes documentos:
  - a) Documentos proporcionados por los solicitantes, certificados de acuerdo con la Guía General de Evaluación.
  - b) Evaluación por parte de los estudiantes (anexo 2).
  - c) Evaluación de la academia correspondiente de acuerdo a lo establecido en el artículo 23, fracción V, inciso b, de este reglamento (anexo 3).
  - d) Evaluación del Jefe de departamento en cuanto a asistencia y permanencia en el cumplimiento de las labores académicas (anexo 4).
- IV. Entregar a la Comisión de Seguimiento los resultados obtenidos para su revisión y dictamen.
- V. Comunicar por escrito los resultados de la evaluación en forma personal y en el lugar de trabajo a los solicitantes una vez dictaminados por la Comisión de Seguimiento. En el caso de los solicitantes no aceptados se indicarán las causas de origen. Aun cuando un solicitante no alcance ningún nivel, deberá comunicársele el puntaje alcanzado en cada uno de los rubros evaluados.

## **DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO**

**ARTÍCULO 34.-** La Comisión de Seguimiento tendrá carácter permanente y será la instancia encargada de vigilar el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de acuerdo con los criterios establecidos en este Reglamento.

**ARTÍCULO 35.-** La Comisión de Seguimiento estará integrada por:

- I. El Rector, quien fungirá como presidente.
- II. El Secretario General Académico, quien fungirá como Secretario Ejecutivo y presidirá las reuniones de la comisión en ausencia del Rector.
- III. Los Vicerrectores.
- IV. Los Directores de División.

**ARTÍCULO 36.-** La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Vigilar el cumplimiento de la normatividad establecida en este Reglamento.
- II. Aprobar y publicar la convocatoria en los términos del Artículo 3 del presente reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- III. Revisar y dictaminar los resultados enviados por la Comisión Institucional de Evaluación, en un plazo máximo de dos semanas a partir de la fecha de recepción de los mismos.
- IV. Comunicar a la Comisión Institucional de Evaluación los resultados, observaciones y recomendaciones derivadas del trabajo de revisión con el propósito de que atienda las indicaciones emitidas.
- V. Establecer los procedimientos y calendarización para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- VI. Resolver, en definitiva, los casos de inconformidad que se reciban por parte de solicitantes y comunicar por escrito a los mismos las determinaciones correspondiente.
- VII. Aprobar en definitiva los resultados del proceso de evaluación.
- VIII. Comunicar por escrito el nivel asignado a los solicitantes aceptados.
- IX. Los demás derivados del presente Reglamento, así como resolver los casos no previstos en el mismo.

## **DE LAS INCONFORMIDADES**

**ARTÍCULO 37.-** Las inconformidades sobre la revisión y evaluación emitida por las Comisiones de Evaluación deberán presentarse por escrito, en forma individual, ante la Comisión de Seguimiento dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la entrega oficial de los resultados. Dicha inconformidad deberá contener el ofrecimiento de pruebas y los alegatos que la justifiquen.

**ARTICULO 38.-** La Comisión de Seguimiento resolverá lo conducente a las inconformidades presentadas en un término que no excederá los diez días hábiles siguientes a la recepción de éstas. Sus resoluciones serán inapelables.



## **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.-** El presente Reglamento tendrá vigencia una vez que haya sido aprobado por la Secretaría de Educación Pública y mientras se cuente con el subsidio específico para el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

**SEGUNDO.-** El presente Reglamento abroga cualquier lineamiento, disposición, reglamento o acuerdo que con anterioridad a éste se haya aplicado para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

**TERCERO.** En la convocatoria 2011-2012 se aceptará la participación del personal docente que no posea el Reconocimiento del Perfil Deseable PROMEP.