

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

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

Noviembre de 2003

INDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	
Antecedentes	
Objetivos y alcance	
Procedimientos de Evaluación	
CAPITULO I	
Disposiciones Generales.....	
CAPÍTULO II	
Fuentes de Financiamiento.....	
CAPITULO II	
De los estímulos	
CAPITULO III	
Requisitos para participar en el Programa	
Suspensión del estímulo.....	
Criterios básico de evaluación	
De las comisiones de evaluación	
De la comisión institucional de revisión	
De la comisión de seguimiento	
De las inconformidades	
Transitorios	

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 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 adquirieran 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) **(ELIMINADO)** Alentar que los investigadores dediquen tiempo a la actividad docente y que los mejor preparados y con mayor formación coadyuven significativamente en la formación de nuevos profesionales.

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.

Además de la evaluación de las academias, se toman 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 tres instancias de evaluación: las Comisiones Divisionales, la Comisión de Revisión y la Comisión de Seguimiento.

En las Comisiones de Evaluación, designadas por los Consejos Divisionales, se prevé la inclusión en ellas de un integrante externo de reconocido prestigio profesional, lo cual tiende a garantizar la interacción y el intercambio de criterios y experiencias con otras instituciones, así como a favorecer la transparencia del proceso de evaluación. De modo similar, la inclusión de dos miembros de otras divisiones favorece el intercambio y la búsqueda de homogeneidad entre las diversas divisiones que conforman la Universidad. Por otra parte, se ha procurado establecer un sistema de renovación escalonada de los miembros de las comisiones, con la finalidad de que no se pierda la continuidad y la experiencia en el funcionamiento global de dichas comisiones.

En el presente reglamento se contempla el funcionamiento de la Comisión Institucional de Revisión, con el objeto de otorgar mayor seguridad al procedimiento de evaluación y contar con una instancia intermedia que mantenga una posición de permanente estudio, análisis y revisión de los procesos de evaluación en los respectivos ámbitos divisionales y pueda hacer observaciones y recomendaciones a las Comisiones de Evaluación, así como elevar a la Comisión de Seguimiento propuestas y sugerencias tendientes a mejorar permanentemente los procedimientos y mecanismos de evaluación.

CAPITULO I

Disposiciones Generales

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

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

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

ARTICULO 3.- Los miembros del Personal de Carrera de Tiempo Completo Asociados, Titulares y los Técnicos Académicos de la Universidad de Sonora tendrán acceso al Programa a través de la convocatoria que para este fin se publicará dentro de las dos primeras semanas del primer período escolar del año correspondiente.

ARTICULO 4.- Podrán solicitar los estímulos, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el Capítulo III del presente reglamento:

a) El personal 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, que se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además impartan un mínimo de 4 hora-semana-grupo durante el periodo a evaluar.

c) Los docentes que se encuentren disfrutando 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 año sabático durante el periodo a evaluar de la convocatoria, siempre y cuando haya cumplido con los requisitos en el Reglamento del Periodo Sabático de la Universidad de Sonora

ARTICULO 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 **ELIMINAR:** y los Jefes de Departamento, 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, con carácter definitivo, 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 15 y 16 de este Reglamento y obtener por lo menos 301 puntos en la evaluación y en el factor de calidad 181 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 tiempo completo, con

categorías de técnico y profesor de carrera Asociados y Titulares de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Para la asignación de recursos, se tomarán como base hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Servicio Civil 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 a 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 Servicio Civil

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 Servicio Civil 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, anexando la información soporte ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por escrito y en disco flexible en formato Word para Windows, última versión.

ARTÍCULO 12. Con base en los lineamientos generales, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismos que consistirán en lo siguiente:

- 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 Servicio Civil.
- 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 Servicio Civil 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.

CAPITULO II De los estímulos

ARTICULO 8.- El programa de estímulo 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 Asociado, Titular o Técnicos Académicos en la Universidad de Sonora.

ARTICULO 9.- Los montos de los estímulos al desempeño docente serán diferenciales y clasificados por nivel, de acuerdo a la calidad de los desempeños y basado 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 9 salarios mínimos.

ARTICULO 10.- 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:

PUNTUACIÓN TOTAL	PUNTUACIÓN EN CALIDAD	NIVEL	SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES
301 - 400	181 - 240	I	1
401 - 500	241 - 300	II	2
501 - 600	301 - 360	III	3
601 - 700	361 - 420	IV	4
701 - 800	421 - 480	V	5
801 - 900	481 - 540	VI	7
901 - 1000	541 - 600	VII	9

Artículo 11.- 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 12 - El pago del estímulo se hará efectivo por bimestralidades vencidas, mediante cheque o depósito bancario y en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión que, a juicio de la coordinador sectorial (Dirección General de Educación

Superior), se determinen. El citado concepto de pago es gravable en los términos de la Ley de Impuestos sobre la Renta.

ARTICULO 13.- 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.

ARTICULO 14.- El académico que ingrese al programa en el período previo al de una licencia para estudios de posgrado o año sabático, conservará el estímulo obtenido en la evaluación respectiva hasta el final del período para el que fue evaluado.

CAPITULO III

Requisitos para participar en el Programa

ARTICULO 15.- Son requisitos de ingreso al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente:

I. Ser personal docente de carrera de tiempo completo en categoría de técnico o profesor de carrera asociados y titulares de 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 el grado de maestría o el grado mínimo establecido por el PROMEP.

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

V. Haber entregado los programas de trabajo individual y el informe de actividades desarrolladas durante los semestre comprendidos en el periodo a evaluar, 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 de Evaluación del Programa Docente.

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.

ARTICULO 16.- 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, 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 dedicó, fuera de la Universidad de Sonora y durante el año anterior a la convocatoria, 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

ARTICULO 17.- 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 que esté disfrutando el estímulo. Al reincorporarse se asignará nuevamente el nivel obtenido en el periodo fiscal correspondiente.

b) Cubrir comisiones oficiales **ELIMINAR:**(cargos directivos al exterior) 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.

ARTICULO 18.- 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 Federal de Conciliación y Arbitraje.

V. No proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por sus superiores o el órgano colegiado, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión del programa.

VI. Cuando el gobierno federal dé por terminado este programa de estímulos.

Criterios básicos de evaluación.

ARTICULO 19.- 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 (600 puntos/60%).
- II. La dedicación a la docencia (300 puntos/30%).
- III. La permanencia en las actividades de la docencia (100 puntos/10%)

DE LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN

ARTICULO 20.- En cada una de las Divisiones de la Universidad se integrará una Comisión de Evaluación, que será el órgano encargado de revisar y evaluar las solicitudes de ingreso al Programa a que se refiere este Reglamento.

ARTICULO 21.- Las Comisiones de Evaluación serán designadas por el Consejo Divisional correspondiente y tendrán una duración de dos años.

ARTICULO 22.- Las Comisiones de Evaluación se integrarán de la siguiente manera:

I. Dos miembros del personal académico por departamento, con la categoría más alta y una antigüedad no menor de tres años en la institución,

II. Un invitado externo de reconocido prestigio profesional y académico,

III. Dos miembros del personal académico con la más alta categoría, propuestos por los Consejos Divisionales de otras divisiones de la Universidad, quienes permanecerán en esa comisión específica solamente un año y serán sustituidos por otros representantes, y

IV. El secretario académico de la división correspondiente, quien fungirá como secretario técnico de la comisión.

ARTICULO 23.- La Comisión de Evaluación tendrá las siguientes atribuciones:

- 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 la 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 15, fracción V, inciso b, de éste Reglamento (anexo 3).
 - d) Evaluación del Jefe de Departamento en cuanto a asistencia y permanencia en el cumplimiento de labores académicas (anexo 4).
- IV. Entregar a la Comisión Institucional de Revisión 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. De ser aceptado, se informará al solicitante el puntaje obtenido en cada uno de los rubros evaluados.

DE LA COMISION INSTITUCIONAL DE REVISIÓN

ARTICULO 24.- La Comisión Institucional de Revisión será integrada de la siguiente forma:

- I. Los Presidentes de cada Comisión de Evaluación de la Universidad de Sonora.
- II. Cuatro de los Secretarios Técnicos de las Comisiones de Evaluación nombrados por la Comisión de Seguimiento.

ARTICULO 25.- La Comisión Institucional de Revisión tendrá las siguientes funciones:

- I. Nombrar de entre sus miembros al presidente
- II. Recibir los documentos enviados por la Comisión de Evaluación.
- III. Revisar mediante el método de muestreo los expedientes correspondientes.
- IV. Asegurar que el proceso de evaluación haya cumplido con las etapas previstas en este Reglamento y en la convocatoria respectiva.
- V. Enviar el dictamen a la Comisión de Seguimiento con las observaciones y sugerencias correspondientes para que ésta analice y notifique lo conducente a las comisiones divisionales de evaluación.

DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO

ARTICULO 26.- 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.

ARTICULO 27.- 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.

ARTICULO 28.- La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Vigilar el cumplimiento de la normatividad establecida en este Reglamento.
- II. Aprobar la convocatoria del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- III. Revisar y dictaminar los resultados enviados por las comisiones previstas en este Reglamento.
- IV. Comunicar a las Comisiones de Evaluación los resultados y observaciones derivadas del trabajo de la revisión de la comisión institucional, con el propósito de que atiendan las indicaciones que la Comisión de Seguimiento haya considerado como procedente.
- 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. Nombrar a los miembros de la Comisión Institucional de Revisión, conforme a la fracción I del artículo 24 del presente reglamento.
- VIII. Resolver los conflictos que se presenten entre la Comisión de Evaluación y la Comisión Institucional de Revisión.
- IX. Aprobar en definitiva los resultados del proceso de evaluación.
- X. Comunicar por escrito el nivel asignado a los solicitantes aceptados.
- XI. Los demás derivados del presente Reglamento, así como resolver los casos no previstos en el mismo.

DE LAS INCONFORMIDADES

ARTICULO 29.- 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 30.- 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 a partir de su publicación en la Gaceta de la Universidad, una vez que haya sido aprobado por la Secretaría de Educación Pública y sea validado y registrado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y mientras se cuente con el subsidio específico para el programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

SEGUNDO.- El presente Reglamento aboga 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 las evaluaciones del 2004 y 2005 se aceptará como grado mínimo el título de licenciatura. A fin de cumplir con los objetivos del PROMEP, a partir del 2006 sólo podrán participar en el Programa de Estímulos los docentes que tengan el grado mínimo de maestría o el equivalente aceptado por el PROMEP.

ANEXO 1

GUIA GENERAL DE EVALUACION

a) Si el concursante tiene el Perfil PROMEP reconocido por SESIC pasa directo a verificarse el puntaje que obtenga en los rubros de Dedicación y Permanencia, para determinar el nivel que le corresponde en el programa.

Factores		PUNTUACIONES MAXIMAS	
I	CALIDAD		
I.1	PERFIL PROMEP		500
	Preferente	500	
	Mínimo Deseable	450	

b) Si el concursante no es Perfil PROMEP, o lo es pero considera que puede obtener un puntaje superior al asignado en el rubro de calidad, no se asigna el puntaje indicado en el inciso a) y se realiza el proceso de evaluación conforme a la siguiente tabla de actividades para determinar los puntos alcanzados en el rubro de calidad. El concursante debe manifestar por escrito su decisión.

Factores		PUNTUACIONES MAXIMAS	
I	CALIDAD		600
I.1	DOCENCIA		270
I.1.1	ESCOLARIDAD		90
	a) Doctorado de duración mínima 3 años	90	
	b) Maestría de duración mínima dos años	60	
	c) Especialidad en el área de la salud de duración mínima de 3 años.	60	
	d) Especialidad en las Artes o en las Ciencias del Deporte.	40	
	e) Maestría en área del conocimiento diferente al área del docente, obtenida antes de 1998.	30	
	f) Doctorado en área del conocimiento diferente al área del docente, obtenido antes de 1998	45	
I.1.2	PRODUCTIVIDAD DOCENTE:		180
I.1.2.1	Elaboración y Actualización de Planes y Programas de Estudio		180
	a) Coordinador de la comisión responsable (Sólo un coordinador por Plan de Estudios)	80	
	b) Colaborador de la comisión responsable	50	
	c) Participante en actividades específicas	25	
I.1.2.2	Elaboración y Actualización de Planes y Programas de Estudio de educación a distancia		180
	a) Coordinador de la comisión responsable (Sólo un coordinador por Plan de Estudios)	80	
	b) Miembro de la comisión responsable	50	
	c) Participante en actividades específicas	25	
I.1.2.3	Adecuación de Planes y Programas de Estudio		60
	Miembro de la comisión responsable	20	
I.1.2.4.	Diseño de programa de diplomados		60
	a) Coordinador (Sólo un coordinador por Plan de Estudios)	30	
	b) Colaborador	15	
I.1.2.5	Elaboración de material didáctico con nuevas tecnologías educativas		45
	a) Responsable (Sólo un responsable por material)	30	
	b) Colaborador	15	
I.1.2.6.	Elaboración de Notas de Clase formalmente editadas		45
	a) Responsable (Sólo un responsable por material)	30	
	b) Colaborador	15	
I.1.2.7	Elaboración de manuales de Prácticas de Laboratorios o Talleres formalmente editados		45
	a) Responsable (Sólo un responsable por manual)	30	
	b) Colaborador	15	

I.1.2.23	Distinciones recibidas por trayectoria y productividad		60
	a) Internacional	40	
	b) Nacional	30	
	c) Regional	20	
	d) Reconocimiento perfil PROMEP	30	
	e) Certificación Profesional por Organismos Acreditados	30	
I.1.2.24	Producción y participación en programas de radio y televisión		30
	a) Miembro del equipo de producción	15	
	b) Participación como invitado en tema del área de conocimiento del docente	5	
I.1.2.25	Producción de materiales para actividades de difusión		30
	a) Responsable	10	
	b) Colaborador	5	
I.1.2.26	Director de grupos artísticos universitarios (actividad exclusiva para personal del programa de la Licenciatura en Artes)		40
	a) Director	20	
	b) Colaborador	10	
I.1.2.27	Dominio de lenguas extranjeras	10	20
I.1.2.28	Evaluación de los Estudiantes (Anexo 2)		30
I.1.2.29	Evaluación de la Academia (Anexo 3)		30
I.1.2.30	Evaluación del Jefe de Departamento (sección 4.2 el anexo 4)		20

I.2	INVESTIGACION		150
------------	----------------------	--	------------

I.2.1	DISTINCIONES		80
	a) Premio anual de investigador distinguido (art. 55 Ley Orgánica)	40	
	b) Pertener al Sistema Nacional de Investigadores	40	
	c) Pertener al Sistema Nacional de Creadores	40	
	d) Premios en Investigación o creación artística *		
	d.1) Internacional	50	
	d.2) Nacional	40	
	d.3) Regional o local	30	
	* exclusivo para el personal académico de la Licenciatura en Artes.		

I.2.2	PUBLICACIONES		150
I.2.2.1	Publicación de artículos en revistas de catálogo		150
	a) Internacional	30	
	b) Nacional	15	
I.2.2.2	Publicaciones de artículos en revistas con arbitraje en el área de conocimiento del docente		50
	a) Internacional	15	
	b) Nacional	10	
	c) Regional o Local	5	
I.2.2.3	Publicación en revistas sin arbitraje, en el área del conocimiento del docente		25
	a) Internacional	10	
	b) Nacional	5	
	c) Regional o Local	3	
I.2.2.4	Publicación de memorias con arbitraje en congresos o eventos académicos en la especialidad del docente:		50
	a) Internacional	15	
	b) Nacional	10	
	c) Regional o Local	5	
I.2.2.5	Participación como árbitro en publicaciones		30
	a) Internacional	15	
	b) Nacional	10	
	c) Regional o Local	5	
I.2.2.6	Participación como árbitro en ponencias		20
	a) Internacional	10	
	b) Nacional	5	
	c) Regional o Local	3	
I.2.2.7	Citas a publicaciones en revistas de catálogo donde el docente sea referido como autor		100
	a) Internacional	15	
	b) Nacional	10	

I.2.8	PRESENTACION O EXPOSICION DE OBRAS ARTISTICAS ESCENICAS EN FESTIVALES ARTÍSTICOS U OTRO TIPO DE EVENTOS ACADÉMICOS (exclusivo para el personal de la licenciatura en artes)			60
	a) Director escénico, artístico o coreógrafo			
	a.1) Internacional	25		
	a.2) Nacional	20		
	a.3) Regional o local	15		
	b) Ejecutante			
	b.1) Internacional	20		
	b.2) Nacional	10		
	b.3) Regional o Local	5		
I.2.9	EXPOSICION PLÁSTICA (exclusivo para el personal de la licenciatura en artes)			50
	a) Individual			
	a.1) Internacional	25		
	a.2) Nacional	20		
	a.3) Regional o local	15		
	b) Colectiva			
	b.1) Internacional	20		
	b.2) Nacional	15		
	b.3) Regional o Local	10		
I.3	TUTORIA A ESTUDIANTES			120
I.3.1	TUTORIA DENTRO DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL			120
I.3.1.1	Coordinador Divisional del Programa Institucional de Tutorías (PIT) (puntos por semestre)		30	
I.3.1.2	Responsable en el programa de licenciatura del PIT (puntos por semestre)		60	
I.3.1.3	Tutor académico de estudiantes de licenciatura 10 puntos por semestre más:		60	
	a) Por alumno por semestre en tutoría individual.	3		
	b) Por alumno por semestre en tutoría grupal.	1		
I.3.1.4	Integrante de la Comisión de Seguimiento del PIT		25	
I.3.2	TUTOR ACADÉMICO DE ESTUDIANTES DE POSGRADO		30	
	a) Tutor: puntos por alumno Por semestre.	10		
	b) Miembro del Comité tutorial: Puntos por semestre	5		
I.3.3	PREMIOS OTORGADOS A ESTUDIANTES POR LABOR REALIZADA BAJO SUPERVISION PROFESOR			40
	a) Internacional	25		
	b) Nacional	20		
	c) Regional	15		
I.3.4	FORMACION DE ESTUDIANTES EN PROYECTO DE INVESTIGACION			30
	a) Posgrado (Puntos por estudiante por semestre o evento):	10		
	b) Licenciatura (Puntos por estudiante por semestre o evento):	8		
	c) Bachillerato (Puntos por estudiante por semestre o evento):	5		
I.3.5	TITULACIÓN DE ESTUDIANTES			120
I.3.5.1	Dirección de trabajo de Titulación:		120	
	a) Tesis Doctorado	40		
	b) Tesis Maestría	30		
	c) Disertación de especialización	25		
	d) Tesis Licenciatura	20		
	e) Otros trabajos de titulación establecidos en el Reglamento Escolar	10		
I.3.5.2	Asesoría de Tesis		60	
	a) Doctorado	30		
	b) Maestría	20		
	c) Especialización	15		
	d) Licenciatura	10		
I.3.5.3	Miembro del jurado de examen profesional o de grado		40	
	a) Doctorado	15		
	b) Maestría	10		
	c) Especialización	8		
	d) Licenciatura	5		

I.4.3.2	Evaluador de proyectos académicos		40		
	a) Internacional	20			
	b) Nacional	15			
	c) Regional o local	10			
I.4.3.3	Miembro o evaluador de organismos acreditadores de programas y/o profesionistas.		40		
	a) Miembro de Comité Directivo	20			
	b) Evaluador = puntos por programa evaluado	10			
I.4.3.4	Miembro de jurado en exámenes de ingreso del personal académico		40		
	a) Examen por oposición	15			
	b) Exámen por evaluación curricular	10			
I.4.3.5	Miembro del jurado para el otorgamiento de distinciones o premios de reconocimiento académico o profesional		40		
	a) Internacional	20			
	b) Nacional	15			
	c) Regional o Local	10			
II	DEDICACION				300
II.1	CARGA DE TRABAJO DOCENTE			300	
	Docencia frente a grupo. (Puntos por cada hora adicional al requisito mínimo de 4 horas-semana-mes durante el periodo a evaluar.		12.5		
III	PERMANENCIA				100
III.1	ANTIGUEDAD :			50	
	Puntos por cada año 1-10	1	10		
	Puntos por año de 11 - 20	1.5	30		
	Puntos por año 21 en adelante	2	50		
III.2	EVALUACION DEL JEFE DE DEPARTAMENTO (anexo 4) (sección 4.1 del anexo 4)			50	