

UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO

DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO ACADÉMICO

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Actualización a Enero de 2007

Versión Noviembre 27 de 2006

“Elaborado con base en los Lineamientos Generales para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de 2002 y de acuerdo con los Lineamientos de SEP de 1999”

Esta normatividad contiene reglas claras y precisas, para que el profesor planee su carrera docente a corto, mediano y largo plazo.

CONTENIDO

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

CAPÍTULO II

Del Objetivo General

CAPÍTULO III

De las Condiciones para el Otorgamiento de Estímulos al Desempeño del Personal Docente

CAPÍTULO IV

De los Requisitos de Ingreso para Participar en el Programa de Estímulos al Desempeño al Desempeño del Personal Docente

CAPÍTULO V

De los Cuerpos Colegiados y su Operación

CAPÍTULO VI

De los Derechos y Obligaciones de los Beneficiarios

CAPÍTULO VII

De la Suspensión del Estimulo al Desempeño Docente

TRANSITORIOS

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1

El presente Reglamento establece las reglas de operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Juárez del Estado de Durango.

ARTÍCULO 2

Los estímulos al desempeño del personal docente son beneficios económicos independientes al salario, que otorga la U.J.E.D. a los docentes de tiempo completo con categoría de técnico y profesor de carrera asociados y titulares que cumplan las actividades y requisitos señalados en el presente reglamento. Los recursos para este programa serán los que autorice la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 3

De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, el Gobierno Federal proporcionará a la U.J.E.D. los recursos presupuestales para cubrir los importes de los Estímulos al Desempeño del Personal Docente de tiempo completo, con categorías de profesor de carrera asociados y titulares, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

- a) Se tomará como base para la asignación de recursos hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías de personal de carrera de tiempo completo asociados y titulares. Se considerará como base de cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimo mensuales vigentes en el Distrito Federal.
- b) A partir de los años subsecuentes, el presupuesto se determinará en base a las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios, sobre la base de las plazas de carrera de tiempo completo que tenga registradas la Unidad de Política y Control Presupuestario.

ARTÍCULO 4

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 5

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 6

La U.J.E.D. 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 7

Con base a los lineamientos generales de la SHCP, 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 Política y Control Presupuestario.**
- c) Ingresos propios.
- d) Aportaciones del gobierno estatal.

Para la aplicación de los recursos especificados en los incisos b), c) y d) deberá reportarse a la Unidad de Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas y horas de que dispone la U.J.E.D., así como el porcentaje del personal beneficiado. Así mismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

ARTÍCULO 8

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.

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

Del objetivo general

ARTÍCULO 9

El programa de estímulos al desempeño del personal docente, tiene por objeto valorar las actividades del personal docente de tiempo completo, para estimular la calidad de su desempeño, dedicación y permanencia, y otorgar a aquellos que destaquen en su labor académica, un incentivo económico diferenciado de acuerdo al nivel alcanzado en la evaluación de su desempeño, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación, pretendiendo que los docentes:

- I. Mejoren los resultados de su desempeño en la docencia;
- II. Mejoren los resultados en la generación y aplicación del conocimiento;
- III. Desarrollen valores y hábitos docentes acordes con el momento actual, formando cuerpos académicos que trabajen en red en lo académico y en el manejo de la información, vinculándose activamente con el exterior;
- IV. Realicen actividades de docencia, tutoría, investigación y participación en cuerpos colegiados;
- V. Obtengan un postgrado en el área académica en que se desempeñan.

CAPÍTULO III

Condiciones para el otorgamiento de estímulos al desempeño del personal docente

ARTÍCULO 10

El estímulo se otorgará al personal docente con categoría de Profesor de Tiempo Completo asociado B y C, (equivalente a la categoría "adjuntos auxiliares") y profesor Titular A, B y C, que reúna los requisitos establecidos en el presente reglamento.

ARTÍCULO 11

Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente son beneficios económicos independientes al sueldo y demás prestaciones económicas, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente y consecuentemente, bajo ninguna circunstancia podrán estar sujetos a negociación con organizaciones sindicales, estudiantiles o de cualquier otra índole. Tampoco podrán ser materia de demanda ante ninguna autoridad gubernamental.

ARTÍCULO 12

El Estímulo al Desempeño del Personal Docente se otorgará tomando como referencia el monto del salario mínimo vigente en el Distrito Federal al mes de abril del año en que se otorga, de acuerdo con los niveles señalados en el Artículo 25.

ARTÍCULO 13

Los factores y ponderaciones considerados para la obtención del estímulo son:

- i) El factor de Calidad tendrá una ponderación máxima de 600 puntos, incluye 4 renglones que evaluarán: a) la calidad en la docencia (**máximo 200 puntos**), incluye el grado académico; b) la investigación (**máximo 140 puntos**); c) las asesorías y tutorías (**máximo 160 puntos**) y d) la participación en cuerpos colegiados (**máximo 100 puntos**).

- ii) Permanencia en las actividades de docencia (máximo 200 puntos). Se refiere a la experiencia como docente en la UJED.

ANTIGÜEDAD

1 a 13 años

14 años en adelante

PUNTAJE

15 puntos por año

200 puntos

- iii) Dedicación a la Docencia (máximo 200 puntos). Se evaluará el tiempo dedicado a la impartición de Cursos Curriculares frente a grupo, Prácticas Hospitalarias o en Comunidad, derivados del Plan de estudios correspondiente.

PUNTAJE

HORAS CLASE

Licenciatura

Especialidad, Maestría o Doctorado

4	100	150
5 - 8	150	200
9 - 20	200	200

ARTÍCULO 14

El estímulo tendrá vigencia de un año fiscal a partir del primero de abril del año en que se emitió la convocatoria, de acuerdo a lo que se estipula en el presente reglamento.

i) Con base a lo anterior y a efecto de obtener recursos adicionales; en el mes de junio de cada año, la Contraloría de la UJED, presentará la proyección respectiva para el ingreso al programa del nuevo personal de carrera de tiempo completo, para el año fiscal correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año.

ii) El monto del estímulo será ajustado por la Contraloría y Tesorería de la UJED, con las variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente se hará cada primero de abril.

CAPÍTULO IV

De los requisitos de ingreso para participar en el programa de estímulos al desempeño del personal docente

ARTÍCULO 15

Para ingresar al programa los docentes deberán dedicarse de tiempo completo a la Institución y no haber tenido compromisos laborales fuera de ella ni como docente ni en el ejercicio libre de desempeño profesional privado, oficial o institucional, mayores a 8 horas por semana en el período a evaluar.

ARTÍCULO 16

Los profesores que aspiran a ingresar al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, deberán tener nombramiento como Profesor de Tiempo Completo asociado B y C, equivalente a la categoría "adjuntos auxiliares" y profesor titular A, B y C, con una antigüedad de por lo menos tres años en esa categoría, y que realicen con calidad las actividades de docencia frente a grupo en la impartición de cursos curriculares, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados.

ARTÍCULO 17

Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente están destinados a los profesores de tiempo completo, que realicen las actividades de docencia en la impartición de cursos curriculares frente a grupo, investigación, tutorías y participación en cuerpos académicos, razón por la cual el personal que se encuentra realizando estudios de postgrado becados por la institución y/o beca PROMEP, según lo estipula el convenio marco de cooperación académica SEP-UJED, no tendrán acceso a los estímulos.

No podrán ingresar a este programa de estímulos, los docentes que estén desarrollando alguna de las funciones de mandos medios y superiores: Rector,

Secretario General, Tesorero General, Abogado General, Contralor General, Titulares de las Direcciones dependientes de Rectoría, Director de Facultad, Director de Escuela, Director de Instituto, Director de Centro a nivel Central, Director General de Administración, Jefe de División de Estudios de Postgrado, Coordinador Académico en función de Director, Secretario Académico y Administrativo de Escuela o Facultad, Secretario Particular del Rector.

ARTÍCULO 18

Para los profesores de tiempo completo, se requiere haber cumplido en el año a evaluar por lo menos 4 horas semana-mes de docencia frente a grupo en cursos curriculares, excepto en las siguientes situaciones y para los períodos autorizados en ellas:

- I) Haber realizado actividades de año sabático;
- II) Con el goce de licencia por superación académica otorgada por la Universidad.

ARTÍCULO 19

También podrá ingresar al programa 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 imparta un mínimo de 4 horas semana-mes de docencia frente a grupo en cursos curriculares.

ARTÍCULO 20

En los casos de ejercicio de Año Sabático, y para los efectos de ingreso y permanencia en el Programa de Estímulos, el profesor tendrá que cubrir el requisito de presentar su plan de trabajo e informe de actividades correspondiente al mencionado período y la documentación requerida para su evaluación, aprobado por la Comisión correspondiente.

ARTÍCULO 21

Los profesores que cuenten con Perfil PROMEP reconocido por la SEP, podrán acceder directamente al programa, al nivel V cuando tengan el grado mínimo aceptable (maestría) y al nivel VI cuando acrediten el grado preferente (doctorado). Dicha opción será aplicable durante el primer año de vigencia, el segundo y tercer año serán sujetos a evaluación.

Quien contando con el reconocimiento de Perfil PROMEP, aspire a ocupar un nivel superior al asignado estará en el derecho de hacerlo, presentando la documentación requerida, **sin considerar que el nivel V o VI concedidos por el Perfil Promep, serán acumulativos al resto de su producción.**

ARTÍCULO 22

Podrán también acceder al programa aquellos Nuevos Profesores de Tiempo Completo, que hayan sido contratados a partir del 1 de enero de 2006, con nivel de doctorado, para insertarse en áreas académicas estratégicas de la Universidad y que hayan obtenido una plaza de tiempo completo en concurso por oposición con base a convocatoria emitida a nivel nacional. Dichos docentes se integrarán a cuerpos académicos con fines de mejorar el nivel de desarrollo de los mismos.

ARTÍCULO 23

Los funcionarios a que se refiere el artículo 17 párrafo segundo, podrán incorporarse directamente al nivel VIII del Programa, cuando dejen de cumplir dicha función, en el período inmediato a evaluar, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

I) Que antes de ocupar puestos directivos, hayan realizado actividades docentes frente a grupo en la impartición de cursos curriculares de un mínimo de 4 horas semana-mes y que hayan participado en este programa.

II) Deberán tener nombramiento en plaza docente de base y de tiempo completo, en las categorías especificadas en el artículo 16.

III) Los estímulos se asignarán, solamente a quienes tengan un mínimo de 20 años de servicio y 3 años en el cargo de directivo, además de 10 años de servicio en la docencia en la UJED

IV) En los períodos subsecuentes serán sujetos a evaluación como el resto de los académicos de tiempo completo, para ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con el resultado de la evaluación.

ARTÍCULO 24

Quien participe en los procesos de selección y admisión al Programa de Estímulos, deberá presentar curriculum vitae acompañado de documentos probatorios de las actividades académicas realizadas durante el año a evaluar, comprendiendo de Enero a Diciembre, siguiendo el orden establecido en el formato de evaluación y además cumplir con los siguientes requisitos:

- I) Contar con el grado de maestría;
- II) Que la solicitud cuente con el aval del director de la unidad de adscripción;
- III) La documentación que ampare la antigüedad del docente, deberá estar emitida y signada por el Rector en el caso de nombramientos y en el caso de constancia de antigüedad, deberá ser emitida por la Dirección de Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos;
- IV) Cuando el solicitante sea exfuncionario o personal vinculado con la planeación institucional y desarrollo de proyectos educativos, deberá reportar

- únicamente aquellas actividades académicas no inherentes al cargo desempeñado.
- V) Cuando se hayan desempeñado puestos directivos o comisiones, el documento probatorio deberá especificar las fechas precisas de inicio y término.
 - VI) Los documentos probatorios deberán ser legibles, estar formulados en papel membretado, con sello y firmas autorizadas de la institución que los emite y contar con el aval de la academia correspondiente de su unidad de adscripción.
 - VII) Las certificaciones dadas por instituciones, asociaciones, cuerpos colegiados o similares deberán estar especificadas en horas.

ARTÍCULO 25

El puntaje de los factores de "Desempeño Docente" a evaluar, se asignará conforme a la siguiente escala:

RANGO MÁXIMO DE PUNTAJE		PONDERACIÓN
Calidad	600	60%
Dedicación	200	20%
Permanencia	200	20%

Con base en el puntaje alcanzado el profesor tendrá un nivel de estímulos por su puntuación en calidad, (que puede ir desde 181 a 600 puntos) y otra por su puntuación global, (que puede ir de 301 a 1000 puntos), el nivel que se otorgará finalmente será el mínimo del puntaje obtenido en el rubro de calidad conforme a la siguiente tabla:

PUNTUACIÓN	PUNTUACIÓN MÍNIMA EN CALIDAD	NIVEL	VSMDF*
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 – 850	481-510	VI	7
851 – 900	511-540	VII	9
901 – 950	541-570	VIII	11
951 – 1000	571- 600	IX	14

(* Monto del estímulo en veces salario mínimo del Distrito Federal)

Los montos de los Estímulos al Desempeño Docente serán diferenciales y clasificados por nivel, de acuerdo a la calidad del desempeño. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a un salario mínimo o superior a 14 salarios mínimos.

CAPÍTULO V

De los cuerpos colegiados y su operación

ARTÍCULO 26

La Secretaría General de la U.J.E.D. coordinará el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y la Tesorería General será la encargada de administrar los recursos financieros asignados al Programa.

La Rectoría emitirá anualmente la convocatoria respectiva para que el personal pueda participar en los procesos de selección y admisión del programa. Será ampliamente difundida en la Gaceta oficial de la Universidad correspondiente al mes de Febrero de cada año, el modelo de evaluación junto con la convocatoria que se publique, la que deberá señalar:

- a) El propósito de los estímulos;
- b) Quienes podrán participar;
- c) Niveles, montos de los estímulos en salarios mínimos;
- d) Forma y periodicidad del pago de estímulos;
- e) Los factores a evaluar;
- f) Fecha y lugar de entrega de solicitudes y documentación soporte;
- g) Vigencia de la misma.

ARTÍCULO 27

Para coordinar el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente se constituirá una Comisión Coordinadora.

ARTÍCULO 28

La Comisión Coordinadora del programa estará integrada por el Secretario General de la Universidad, quién fungirá como presidente, el Director de Planeación y Desarrollo Académico quien fungirá como Secretario Ejecutivo, un Secretario Técnico nombrado por la Dirección de Planeación y los titulares de las Áreas de Tesorería y de Recursos Humanos como primero y segundo vocal respectivamente.

ARTÍCULO 29

Las funciones de la Comisión Coordinadora serán las siguientes:

- I) Vigilar la observancia del presente Reglamento.
- II) Elaborar y modificar cuando sea necesario, la Tabla para Valoración de las actividades realizadas, que se usará para la evaluación de los expedientes de los solicitantes, con previa aprobación de la SES y de la H. Junta Directiva.
- III) Determinar los niveles del estímulo correspondiente, de acuerdo a las calificaciones obtenidas, conforme a lo establecido en la Tabla para la Valoración de las actividades realizadas y el artículo 25 del presente Reglamento.
- IV) Dictaminar la suspensión temporal ó en su caso la cancelación del estímulo por incumplimiento a lo dispuesto en este Reglamento.
- V) Analizar los asuntos específicos de su competencia, para lo cual se reunirán las veces que sean necesarias, previa convocatoria del Presidente de la propia Comisión.
- VI) Comunicar a los profesores y a los Directores de las Unidades Académicas, de manera conjunta, los resultados de las evaluaciones.
- VII) Publicar el listado de los profesores que ingresaron al Programa con el nivel y puntuación obtenida.
- VIII) Enviar a la Comisión Especial nombrada por la H. Junta Directiva los casos de reconsideración que se presenten con motivo de los resultados publicados, a que se refiere el inciso VI del artículo 45 del presente Reglamento.
- IX) Enviar a la H. Junta Directiva y a la SEP las propuestas de modificación al presente Reglamento para su aprobación.

ARTÍCULO 30

Para la evaluación de los expedientes de los aspirantes a ingresar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, se integrará la Comisión Dictaminadora de la siguiente manera:

- a) Secretario Técnico de la Comisión Coordinadora;**
- b) Coordinador de Postgrado Institucional;**
- c) Coordinador de Investigación Institucional;**
- d) Representante del área de Ciencias Biológicas y de la Salud**
- e) Representante del área de Ciencias Sociales y Administrativas**
- f) Representante del área de Ciencias Exactas, Ingeniería y Tecnología**
- g) Representante del área de Humanidades, Arte y Educación**
- h) Representante del área de Agropecuarias y Ciencias Naturales.**

ARTÍCULO 31

La Comisión Dictaminadora será la responsable de calificar el concurso por los Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

ARTÍCULO 32

Podrán ser miembros de la Comisión Dictaminadora o de la Comisión Especial, docentes distinguidos preferentemente con perfil PROMEP.

ARTÍCULO 33

El Rector emitirá el nombramiento a los integrantes de la Comisión Dictaminadora y de la Comisión Especial, quienes durarán en su cargo dos años; en caso de separación de alguno de los miembros de una comisión, éste será sustituido por una nueva designación. A excepción de quienes funjan en función del cargo que ostentan, quienes lo harán mientras duren en él.

ARTÍCULO 34

La Comisión Dictaminadora será presidida por el Secretario Técnico de la Comisión Coordinadora y un Secretario que será designado por los integrantes de la Comisión.

ARTÍCULO 35

Las funciones del Presidente de la Comisión Dictaminadora serán las siguientes:

- I. Presidir las reuniones de la Comisión y
- II. Dar a conocer a la Comisión Coordinadora sus resoluciones.

El presidente tendrá voto de calidad.

ARTÍCULO 36

Las funciones del Secretario de la Comisión Dictaminadora serán las siguientes:

- I. Convocar, en acuerdo con el presidente de la Comisión Dictaminadora a los integrantes con la debida oportunidad a las reuniones de trabajo de la comisión;
- II. Llevar la lista de asistencia firmada por los titulares que participen en cada reunión de la comisión;

- III. Dar lectura al orden del día;
- IV. Llevar la minuta de las sesiones, detallando sucintamente los hechos y acuerdos tomados y archivar los documentos que se generen de la misma. Dichos acuerdos deberán consistir en los dictámenes emitidos por cada comisión;
- V. Firmar junto con el presidente el dictamen aprobado por la comisión, y
- VI. Concentrar en la Comisión Coordinadora los archivos y los documentos comprobatorios aportados por los aspirantes al estímulo.

ARTÍCULO 37

Para su ingreso o promoción en el programa, los aspirantes a obtener los estímulos al desempeño del personal docente, deberán llenar una solicitud que les será proporcionada en su centro de trabajo conjuntamente con un ejemplar de este reglamento.

Dicha solicitud habrá de acompañarla con la documentación comprobatoria que avale su productividad académica.

ARTÍCULO 38

Cada Unidad Académica tendrá una Comisión Interna, integrada por el Director y dos académicos de tiempo completo de la misma, que deberán ser nombrados por el pleno de maestros de dicha categoría en enero de cada dos años. La comisión tendrá las siguientes funciones:

- I) Recibir los documentos entregados por los candidatos que cubran los requisitos establecidos en el presente Reglamento.
- II) Asesorar en el llenado de los documentos.
- III) Realizar la aplicación del instrumento de evaluación semestral de los docentes por parte de los alumnos y anexar a los expedientes de los solicitantes los resultados de dichas evaluaciones.

ARTÍCULO 39

Los directores de las dependencias en las que se encuentren adscritos los aspirantes al estímulo, harán llegar a la Comisión Coordinadora, las solicitudes al concurso debidamente requisitadas junto con la documentación correspondiente, quien las revisará y entregará a la comisión dictaminadora.

ARTÍCULO 40

La Comisión Dictaminadora emitirá el resultado de la evaluación y lo remitirá a través de su presidente a la Comisión Coordinadora, quien a su vez, integrará el dictamen general y lo turnará al Rector para los efectos legales correspondientes.

ARTÍCULO 41

El dictamen general del concurso por los estímulos al desempeño del personal docente, contendrá los nombres de los docentes beneficiados ordenados de mayor a menor puntuación, incluyendo además el nivel obtenido, puntuación alcanzada y nombre del centro de trabajo donde prestan sus servicios.

ARTÍCULO 42

El dictamen será suscrito por la Comisión Coordinadora, publicado en la Gaceta UJED, órgano informativo de la Universidad Juárez del Estado de Durango, y notificado por escrito a los aspirantes en su centro de trabajo.

ARTÍCULO 43

El dictamen emitido podrá ser apelable ante la Comisión Coordinadora en un término de diez días hábiles contados a partir de la fecha de la notificación oficial.

ARTÍCULO 44

La Comisión Especial nombrada por la H. Junta Directiva, estará integrada por tres académicos que no hayan solicitado el beneficio del Estímulo al Desempeño, y atenderá cuando haya lugar, la inconformidad del personal académico de acuerdo a la exposición de motivos que se presente y emitirá el acuerdo correspondiente, que tendrá carácter de irrevocable.

La Comisión Especial tendrá un plazo de 15 días hábiles posteriores a la fecha en que el académico presenta su inconformidad para resolverlas, dándole la información correspondiente.

ARTÍCULO 45

Los académicos que no hubieran obtenido los estímulos al desempeño, podrán participar en la siguiente promoción.

CAPÍTULO VI

De los derechos y obligaciones de los beneficiarios

ARTÍCULO 46

El beneficiario tendrá los siguientes derechos:

- I) Recibir la información de su situación respecto al programa por parte de la Comisión Coordinadora.
- II) Recibir mensualmente el importe económico correspondiente de conformidad al nivel alcanzado en forma puntual. La forma de pago para el personal que resulte seleccionado en los procesos de evaluación, será mediante cheque bancario con los gravámenes fiscales que la ley en la materia establece y en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión, que a juicio de la coordinadora sectorial se determinen.
- III) Conservar el estímulo en caso de cambio de adscripción a otra escuela, siempre y cuando continúe ejerciendo la función docente en su nuevo centro de trabajo durante el año fiscal correspondiente.
- IV) Disfrutar del estímulo durante su Año Sabático o durante los períodos de licencia autorizados oficialmente, dentro de los programas de superación académica aprobados por la institución, excepto para estudios de postgrado y becado por la Universidad o el PROMEP.
- V) Al término del Año Sabático, el docente tendrá derecho a ser evaluado, y se le considerarán las actividades académicas relacionadas con la UJED. Es requisito presentar oficio de liberación del Año Sabático en caso de haberse concluido.
- VI) Solicitar reconsideración al dictamen emitido por la Comisión Coordinadora, la cual presentará por escrito dentro de los siguientes diez días hábiles a la comunicación oficial de los resultados. La Comisión Coordinadora enviará a la Comisión Especial las inconformidades para su revisión, la cual se basará en la documentación original presentada. Este derecho será válido por una sola vez en cada proceso.
- VII) El beneficiario tendrá derecho a reincorporarse al Programa de Estímulos al término de una suspensión temporal originada por una licencia sin goce de sueldo no mayor de 6 meses.

ARTÍCULO 47

Los beneficiarios tendrán las siguientes obligaciones:

- I) Conocer y cumplir el presente Reglamento.
- II) Proporcionar a la Comisión Coordinadora en forma oportuna, todos los informes o documentos que éste le solicite, relativos al programa.

- III) Apoyar sin reservas la actividad académica en la Escuela o Facultad de su adscripción.
- IV) Cumplir con la jornada laboral y actividades académicas encomendadas de acuerdo a lo señalado en el **Reglamento de Personal Académico**.
- V) Sujetarse a la evaluación de los alumnos en los grupos con que haya trabajado. Esta evaluación se llevará a cabo quince días antes de la finalización del periodo de clases.

CAPÍTULO VII

De la suspensión del estímulo al desempeño del personal docente

ARTÍCULO 48

El Estímulo al Desempeño Docente se suspenderá en forma temporal por:

- I) Tener licencia sin goce de sueldo no mayor de seis meses durante el año fiscal, en caso de que sea mayor el beneficiario deberá esperar el siguiente ciclo de evaluación.
- II) No cubrir la carga frente a grupo de acuerdo a lo especificado en su contrato, no haber realizado los trabajos académicos encomendados y lo establecido en este Reglamento.
- III) Renunciar al estímulo por escrito.
- IV) Cubrir comisiones oficiales.
- V) Por ocupar puestos directivos o de confianza en la institución de acuerdo al artículo 17, párrafo segundo del presente Reglamento.
- VI) Estar recibiendo un estímulo económico o beca institucional, cuyo origen sea recurso federal, siendo la suspensión por el tiempo de otorgamiento que dure dicho beneficio.

ARTÍCULO 49

Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente podrán suspenderse en forma definitiva por cualquiera de las siguientes causas:

- I) Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por la autoridad competente.
- II) No cumplir con un mínimo de asistencia de 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.
- III) Contraer compromisos laborales fuera de la Institución y el ejercicio profesional libre que rebasen los máximos establecidos ocho horas a la semana, como lo señala el artículo 15.
- IV) Por presentar documentos alterados, falsificados o apócrifos en su reporte de actividades.
- V) Por incumplimiento de las actividades académicas y obligaciones correspondientes, incluyendo las actividades a realizar en las horas destinadas a la descarga académica, lo que estará sujeto a juicio de la Comisión Coordinadora.
- VI) No proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por sus superiores o el órgano colegiado, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión al programa.
- VII) Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.
- VIII) Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión y por cese dictaminado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje correspondiente.
- IX) Cuando el Gobierno Federal dé por terminado este Programa de Estímulos.

ARTÍCULO 50

Los casos no previstos en el presente Reglamento serán resueltos por la Comisión Coordinadora, conforme a lo establecido en el marco normativo de la Universidad Juárez del Estado de Durango.

TRANSITORIOS

1° El presente Reglamento entrará en vigor una vez que sea aprobado por la H. Junta Directiva de la U.J.E.D. y por la SEP.

2° Este Reglamento será aplicable en tanto el Gobierno Federal mantenga vigente el Programa de estímulos al desempeño del Personal Docente.

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Victoria de Durango, Dgo., a 31 de Enero del año 2007

EL RECTOR

C.P. RUBEN CALDERON LUJAN