

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE ZAPOPAN

**PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL DOCENTE**

INTRODUCCION

Dentro de las transformaciones que se han llevado a cabo en la historia de la educación en México, los profesores han desempeñado un papel fundamental, por su participación activa como guías y orientadores en el proceso de enseñanza aprendizaje y como colaboradores en las diversas actividades académicas de las instituciones.

Esta afirmación se ha hecho patente en las instituciones de los niveles medio superior de la educación tecnológica, a través del trabajo que han realizado sus profesores. Por esta razón, se consolida el “Programa de Estímulos al Desempeño del personal Docente”, con la finalidad de ampliar la cobertura para apoyar la labor educativa del personal docente y su desarrollo, así como para elevar la CALIDAD en su trabajo, DEDICACION, PERMANENCIA en el Instituto Tecnológico Superior de Zapopan.

En este documento se contempla el reglamento base del programa, en el cual, en su capítulo I presenta los lineamientos generales, para la aplicación correcta del Programa, en su capítulo II, se definen los tipos de personal beneficiado, en su capítulo III, se especifica la vigencia de los estímulos; en su capítulo IV, se contemplan los criterios generales de evaluación, donde se determina la puntuación de calidad, dedicación y permanencia, en las actividades de la docencia; en su capítulo V, se definen aspectos fundamentales de las Comisiones de Evaluación; en su capítulo VI, se establecen los niveles y montos de los estímulos de acuerdo a la puntuación total obtenida; en su capítulo VII, se determina la forma y periodicidad de pago; en su capítulo VIII, se marcan las responsabilidades y derechos de los docentes adscritos al programa, y en su capítulo IX, se integran algunos artículos transitorios que redondean el buen desarrollo del programa.

Este programa tiene como particularidad, el estar orientado a los académicos, cuya actividad principal es la docencia frente a grupo y que, a su vez, CUMPLAN CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA REGLAMENTACION INSTITUCIONAL. El programa, ofrece reglas claras, sencillas y precisas, que permiten al profesor planear a corto, mediano y largo plazo su carrera en la docencia.

Por lo anterior y con fundamento en los artículos 31, fracción XXI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y 80, fracción II y IV del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se expide el presente reglamento que define los criterios autorizados, a los que habrán de sujetarse la Comisión de Evaluación al Desempeño Docente, los candidatos al Estímulo al Desempeño Docente y las autoridades de la institución.

OBJETIVOS

OBJETIVOS

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, tiene los siguientes objetivos:

- I. Reconocer la trascendencia de la labor educativa de los profesores que laboran en el Instituto Tecnológico Superior de Zapopan en el nivel medio superior de la educación tecnológica, con el propósito de que mejoren su trabajo académico.
- II. Fomentar la permanencia y exclusividad del personal docente en el Instituto Tecnológico Superior de Zapopan con el objeto de reforzar la continuidad y consistencia del trabajo docente que se refleje en el mejoramiento de la calidad del proceso educativo.
- III. Propiciar la ACTUALIZACION Y CAPACITACION sistemática de los docentes, para que respondan a los retos de excelencia académica que reclama la modernización educativa.
- IV. Estimular la productividad y las actitudes positivas en los profesores que conlleven a una mayor integración académica, favoreciendo el desarrollo institucional.
- V. Intensificar la participación académica del docente en actividades que vinculen a las instituciones educativas con el sector productivo.

REGLAMENTO

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

CAPITULO I

LINEAMIENTOS GENERALES

Artículo 1

El presente reglamento establece los criterios autorizados para cumplir con el “Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente” al que habrán de sujetarse la Comisión de Evaluación al Desempeño Docente, los candidatos al estímulo y las autoridades del Instituto Tecnológico Superior de Zapopan .

Artículo 2

El “Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente” es un beneficio económico adicional y distinto a las remuneraciones y prestaciones que otorga el Gobierno Federal y/o Estatal, para los docentes que cumplan las actividades señaladas en el presente reglamento, y no estará sujeto a ningún tipo de negociación, gremial, sindical o laboral.

Artículo 3

Las actividades de docencia y superación del personal docente, deberán corresponder a los programas semestrales de trabajo de la institución, los cuales serán avalados por las autoridades correspondientes.

Artículo 4

Los profesores que soliciten ingresar al “Programa del Estímulo al Desempeño del Personal Docente”, deberán poseer contrato vigente de un mínimo de 12 horas de asignatura y cumplir con lo dispuesto en las condiciones específicas de trabajo del Instituto Tecnológico Superior de Zapopan.

Artículo 5

Para el otorgamiento o conservación del estímulo al desempeño del personal docente, los profesores de asignatura, deben cumplir la carga total de horas frente a grupo, de acuerdo a lo estipulado en las condiciones de trabajo del personal docente.

CAPITULO II

TIPO DE PERSONAL BENEFICIADO Y RECURSOS PRESUPUESTALES

Artículo 6

El estímulo al desempeño del personal docente y coordinadores, se otorgará al personal que tenga contrato laboral de 12 horas en adelante de asignatura. Para todos los casos, se deberá contar con grado de doctorado, maestría, especialidad con diploma, título de licenciatura, así como haberse distinguido en el ejercicio de la docencia y en todas aquellas tareas inherentes a esta función, y que cumplan con los requisitos del presente reglamento.

Artículo 7

Podrán solicitar su ingreso al programa, el personal docente y coordinadores que cumplan con los requisitos previstos en la convocatoria.

Artículo 8

El gobierno federal proporcionará a las dependencias e instituciones del sector educativo recursos presupuestales para cubrir los importes del Estímulo al Desempeño Docente”.

Artículo 9

Los recursos presupuestales que otorgue el gobierno federal mediante la ampliación líquida 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, a los docentes de alto rendimiento en el programa de evaluación docente y los resultados que estén por encima de la media del concurso nacional académico.

Artículo 10

En base a los presentes lineamientos, sólo existirán 2 fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismos que consistirán en lo siguiente:

- Aportaciones del Gobierno Federal
- Aportaciones del Gobierno Estatal

Artículo 11

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 12

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 III

VIGENCIA DE LOS ESTIMULOS

Artículo 13

La vigencia del estímulo al desempeño docente, será de acuerdo a la partida presupuestal, autorizada para el período correspondiente.

El monto del estímulo se ajustará de acuerdo a las variaciones del salario mínimo vigente en el Distrito Federal y a las disposiciones del Gobierno Federal no estando sujeto a ningún tipo de negociación.

Artículo 14

La vigencia de estímulos al “Desempeño Docente” que se asignen al personal con contrato vigente con un mínimo de 12 horas, será de el año fiscal a partir del 1 de abril de cada año para el efecto se evaluara el desempeño del personal docente correspondiente al año fiscal anterior.

Artículo 15

Podrán incorporarse al “Programa de estímulos al Desempeño del Personal Docente” los profesores de contrato vigente que se encuentre en ejercicio, con licencia por gravedad o de licencia con goce de sueldo, que se encuentren dentro de los programas de superación profesional.

CAPITULO IV

CRITERIOS GENERALES DE EVALUACION

Artículo 16

Los criterios de evaluación considerados para la obtención de los estímulos son, por orden de importancia, los siguientes:

- a) Calidad en el desempeño de la docencia.
- b) Apoyo a la docencia.
- c) Extensión y vinculación.
- d) Desarrollo Académico.
- e) Trabajo en la academia.

Artículo 17

La puntuación máxima para cada uno de los criterios de evaluación, se hará de acuerdo al sistema e instructivo de evaluación anexo, conforme a la siguiente puntuación:

	Puntaje	Porcentaje
a) Calidad en el desempeño de la docencia.	160	6%
b) Apoyo a la docencia.	1205	42%
c) Extensión y vinculación	465	16%
d) Desarrollo Académico	860	30%
e) Trabajo en academia	135	6%

Artículo 18

Los candidatos a recibir el estímulo, serán evaluados con base en las actividades docentes desempeñadas durante el año fiscal anterior, conforme al artículo 17 de este reglamento.

Artículo 19

Las solicitudes que estén debidamente requisitadas, serán las únicas que se sometan a concurso, conforme a los señalamientos, en la fecha y requisitos establecidos en la convocatoria.

Artículo 20

Los candidatos a recibir el estímulo deberán tener:

1. Contrato vigente con un mínimo, de 12 horas de asignatura, frente a grupo.

2. Haber laborado en durante los dos últimos semestres inmediatos anteriores.
3. Tener título de licenciatura.
4. Solicitud de ingreso al programa.
5. La documentación correspondiente a los factores considerados en la evaluación y marcados en la convocatoria.
6. Constancia de cumplimiento oportuno de todas las actividades docentes.
7. Constancia emitida por la Subdirección Administrativa, de no haber sido acreedor a ningún tipo de sanción administrativa en el período a evaluar.
8. Constancia de haber cumplido cabalmente con los programas de estudio de las asignaturas impartidas, teniendo un mínimo de 90% de asistencias, habladas por el departamento de Recursos Humanos.
9. Presentar oportunamente toda la documentación que sea requerida en la convocatoria.

Artículo 21

Aceptar por escrito, que la documentación presentada, sea analizada y verificada, así como evaluada su actividad docente y de apoyo a la docencia.

CAPITULO V

DE LAS COMISIONES DE EVALUACION

Artículo 22

En la Dirección General se integrará oficialmente una Comisión de Evaluación del “Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente” conformada por:

1. El Director Académico, fungirá como Presidente de la Comisión
2. Un presidente de academia que fungirá como secretario de acuerdos.
3. Cuatro profesores prestigiados dentro de la institución designados por la Dirección del Instituto.

Artículo 23

Los integrantes de la Comisión de Evaluación del “Programa de Estímulos del Desempeño del Personal Docente”

1. Se reunirán y registrarán en un libro de actas, los acuerdos y/o resultados de las reuniones efectuadas; guardando la confidencialidad de los mismos.

2. Cumplirán la observación del presente reglamento.
3. Los integrantes durarán en sus funciones un año y podrán removerse libremente por quienes los nombraron

CAPITULO VI

NIVELES Y MONTOS DE LOS ESTIMULOS

Artículo 24

El estímulo al desempeño docente será clasificado por nivel y se determinará de acuerdo a la puntuación alcanzada, conforme a la siguiente tabla y la asignación de recursos se hará del mayor al menor nivel, hasta agotar los recursos autorizados.

PUNTUACION	NIVEL	NUMERO DE SALARIOS MINIMOS MENSUALES
301-500	I	1
501 -700	II	2
701 o más	III	3

HORAS	SALARIO MINIMO MENSUAL
12 a16	$\frac{1}{2}$
17 a 20	$\frac{3}{4}$
21 en adelante	1

CAPITULO VII

FORMA DE PAGO Y PERIODICIDAD

Artículo 25

La forma de pago para el personal docente, que resulte seleccionado en los procesos de evaluación será de acuerdo a los lineamientos descritos en la convocatoria.

Artículo 26

El pago de los estímulos al desempeño docente estarán sujetos a la disponibilidad del presupuesto autorizado de cada unidad responsable, y a la aplicación del impuesto sobre la renta y pensión alimenticia.

CAPITULO VIII

RESPONSABILIDADES Y DERECHOS

Artículo 27

Cada Jefe de carrera deberá:

1. Publicar la convocatoria oficial del programa.
2. Proporcionar a los interesados, la solicitud e instructivo de llenado para el ingreso al “Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente”.
3. Proporcionar al docente las constancias que solicite para su evaluación.
4. Recibir la documentación y entregarla a la comisión para evaluación.
5. Enviar a la Comisión de Evaluación la relación y documentación comprobatoria de los candidatos que reúnan los requisitos señalados en el reglamento.
6. Organizar el archivo de los expedientes individuales únicos del personal académico participante en el programa, que contenga la documentación principal requerida por la comisión de evaluación.
7. Comunicar al candidato el resultado de la evaluación.
8. Comunicar con oportunidad a la instancia inmediata superior todas las incidencias y movimientos de la situación de los beneficiarios.

Artículo 28

La Comisión de Evaluación integrará y operará un sistema de control de expedientes de cada maestro que participe en los procesos de selección y admisión al “Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente”, evitándole al personal que al solicitar

nuevamente su ingreso, se vea obligado a la presentación de documentos entregados con anterioridad.

La documentación principal requerida deberá estar en custodia de la Comisión de Evaluación.

Artículo 29

La Comisión de Evaluación, tendrá las facultades y obligaciones siguientes:

1. Recibir de los jefes de carrera, la documentación que presenten los aspirantes a ingresar al programa, para proceder a su análisis, selección y dictamen.
2. Verificar la documentación presentada y de ser necesario entrevistar a los candidatos a recibir el estímulo, con el fin de que los puntajes asignados sean debidamente determinados.
3. Respetar el principio de confidencialidad de los resultados de la evaluación.
4. Elaborar y presentar los informes que le sean solicitados por las autoridades correspondientes
5. Calificar el contenido documental que presenten los candidatos, de acuerdo al reglamento vigente.
6. Reunirse previa convocatoria del presidente de la Comisión de Evaluación, con el fin de tratar los asuntos específicos de su competencia y llevar los registros de los criterios adoptados para la evaluación integral de los participantes.
7. Entregar a la Dirección General el dictamen propuesto con el puntaje obtenido por cada candidato.
8. Registrar en un libro de actas las conclusiones de las reuniones efectuadas por la Comisión de Evaluación al “Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente”.
9. Atender al candidato inconforme con su resultado, previa solicitud por escrito.

Artículo 30

Los aspirantes tendrán los siguientes derechos:

1. Conocer el presente reglamento.
2. Recibir el dictamen por escrito.
3. En caso de inconformidad los candidatos tendrán el derecho de presentar su apelación a más tardar tres días después de conocer el dictamen de la Comisión de Evaluación.

Los beneficiados tendrán los siguientes derechos:

1. Recibir la constancia que lo acredite como beneficiario.
2. Recibir el pago del estímulo.

Artículo 31

Los beneficiados tendrán las siguientes obligaciones:

1. Cumplir con el presente reglamento.
2. Entregar con oportunidad a las autoridades del plantel o a la Comisión de Evaluación del “Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente”, la información que le sea requerida.
3. Representar y dar crédito a la institución, en las actividades y trabajos académicos que le sean conferidos.
4. Cumplir cabalmente con los programas de estudio de las asignaturas atendidas.
5. Cubrir la carga frente a grupo asignada de acuerdo a contrato establecido.
6. Cumplir con lo estipulado en el artículo 20 del presente reglamento.

Artículo 32

El estímulo al desempeño del personal docente, se suspenderá en forma definitiva por:

1. Separación definitiva del servicio.
2. Por presentar documentos alterados, falsificados o apócrifos.
3. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo. Con excepción de los casos citados en el artículo 15
4. Por violaciones al Reglamento Interior de Trabajo de la Institución.
5. Por violaciones al presente reglamento.

Artículo 33

El Estímulo se suspenderá en forma temporal por:

1. Ocupar puestos directivos o de confianza en las entidades educativas.
2. Renunciar al estímulo por escrito.

3. No cubrir la carga frente al grupo, de acuerdo al lineamiento previamente establecido.
4. Por separación temporal de servicios, salvo los profesores con licencia por gravidez; o que se encuentren dentro de los programas de superación personal.
5. No entregar en los tiempos establecidos en el calendario escolar, los resultados de las evaluaciones de sus cargos.
6. No cumplir con los planes y programas de las asignaturas impartidas.
7. No dar crédito a la institución en las publicaciones realizadas.

Artículo 34

Los integrantes de la Comisión de Evaluación, los docentes beneficiados del programa y las autoridades educativas que contravengan e infrinjan lo establecido en el presente reglamento, así como lo dispuesto en la legislación relativa, serán sancionados conforme se determine en la Ley Federal del Trabajo y Reglamento Interior del Trabajo del Instituto Tecnológico de Zapopan.

CAPITULO IX

TRANSITORIOS

Artículo 35

La Dirección General y la Subdirección académica atenderán cualquier situación que no esté contemplada en el presente reglamento o de interpretación.

Artículo 37

Este reglamento, deroga a los reglamentos emitidos con anterioridad, así como todas las disposiciones que lo contravengan, quedará sin efecto a partir de la fecha de su vigencia.