

# **REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE EVALUACIÓN Y ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE**

## **TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

### **CAPÍTULO I**

Artículo 1.- El Programa de Evaluación y Estímulos al Desempeño del Personal Docente constituye un reconocimiento de la Universidad al esfuerzo del profesorado de Facultades, Unidades Académicas y Escuelas por hacer su trabajo con creatividad, empeño e innovación para mejorar la calidad de la enseñanza.

Artículo 2.- El objetivo del Programa de Evaluación y Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Facultades, Unidades Académicas y Escuelas es contribuir a generar prestigio social y educativo en el trabajo y gestión del personal docente, así como formar al estudiante con espíritu emprendedor, capacidad de diálogo y los conocimientos y metodologías que su tiempo y las circunstancias le exijan.

Artículo 3.- El proceso de evaluación al desempeño del personal docente es obligatorio, sin importar tipo de profesor o categoría de las que señala el Reglamento de Personal Académico de la Universidad. La puntuación obtenida de la evaluación, en los términos que señala el presente Reglamento, será la que determine el otorgamiento del estímulo anual.

Artículo 4.- Para participar en el Programa de Estímulos al desempeño Docente es requisito que los Profesores de tiempo completo asociados y titulares (categorías D, E, F, G, H e I) cuenten con el grado mínimo aceptable o preferente propuesto por el Promep. Los profesores de tiempo completo, así como los de horario libre, deberán haber impartido, durante el período de enero a diciembre, un mínimo de 4 horas de docencia frente a grupo en cursos curriculares. El estímulo se otorgará en forma descendente hasta agotar los recursos.

Artículo 5.- Los académicos de tiempo completo asociados y titulares (categorías D, E, F, G, H, e I,) que ocupen mandos superiores o mandos medios, excepto jefes de departamento, subdirectores, homólogos o equivalentes, en las dependencias o departamentos de la Universidad, se incorporarán directamente al nivel III del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, cuando dejen de cubrir dicha función, de acuerdo a los siguientes criterios:

- I) Que antes de ocupar puestos directivos, hayan realizado actividades docentes frente a grupo y que hayan participado en este programa.
- II) Deberán tener nombramiento en plaza docente de carrera *de base* como profesor de tiempo completo, en las categorías descritas en el presente Reglamento.
- III) Los estímulos se asignarán solamente a quienes tengan un mínimo de 20 años de servicio y 3 años de puesto directivo.
- IV) Sólo se tomarán en cuenta como mínimo los puestos ocupados a partir de director de plantel o su equivalente.
- V) El estímulo que se señala en este artículo sólo se otorgara por un año fiscal, el inmediato a la conclusión del cargo. Posteriormente el ex directivo deberá someterse a evaluación bajo las condiciones que se señalan en el presente Reglamento.

Artículo 6.- 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 horas/ semana / mes de docencia frente a grupo, podrá ingresar al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, siempre y cuando cumpla con lo señalado en el presente reglamento.

Artículo 7.- El personal docente que se encuentre disfrutando del año sabático o de licencias con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica excepto becas Promep aprobados por la institución, podrá ser considerado en la asignación de Estímulos al Desempeño del Personal Docente siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en este reglamento y presente además su plan de trabajo ante la institución receptora y el informe final de actividades al reintegrarse a la U.A.T.

Artículo 8.- Los estímulos al Desempeño del Personal Docente están destinados a los profesores que realicen las actividades de docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados, razón por la cual el personal docente que se encuentre realizando estudios de posgrado con licencia de tiempo completo y/o becados por Promep para tal efecto, no tendrán acceso a los estímulos.

## **CAPÍTULO II**

### **FUENTES DE FINANCIAMIENTO**

Artículo 9.- De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, el Gobierno Federal proporcionará a la Universidad Autónoma de Tamaulipas, a través de la SEP, recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al Desempeño Docente para el personal de tiempo completo, asociados y titulares (con categorías de profesor de carrera D, E, F, G, H e I)

Artículo 10.- Para la asignación de los recursos, se tomarán como base hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías de profesor de carrera de tiempo completo asociados y titulares (D, E, F, G, H e I). Se considerará como base de cálculo el equivalente de hasta tres 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 los servicios, sobre la base de las plazas de carrera de tiempo completo que tenga registradas la Unidad de Política y Control Presupuestario.

Artículo 11.- Los recursos presupuestales que otorga el gobierno federal para cubrir importes del estímulo, formaran parte del presupuesto regularizable y serán suministrados anualmente por la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, previa entrega de los soportes que justifiquen el ejercicio del presupuesto y solo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

Artículo 12.- 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 Secretaria 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 13 La Universidad Autónoma de Tamaulipas 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 14.- Con base a los lineamientos generales, solo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismos que consistirán en los siguientes:

- I).- Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo.
- II).- 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.
- III).- Ingresos propios.
- IV).- Aportaciones del Gobierno Estatal.

Artículo 15.- Para la aplicación de los recursos especificados en los incisos II , III y IV del artículo 14 deberá reportarse a la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas y horas de que dispone la Universidad Autónoma de Tamaulipas, así como el porcentaje del personal a beneficiar. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

Artículo 16.- 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 17.- 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.

**TITULO II**  
**DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE**

**CAPÍTULO I**  
**DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN.**

Artículo 18.- Los estímulos al programa Desempeño Docente se otorgarán al profesor de carrera de tiempo completo con categorías de asociados y titulares (D, E, F, G, H e I) que resulten seleccionados en la evaluación de los tres factores que en su conjunto tendrán un valor máximo de 1,000 puntos. Dichos criterios serán:

- I. Calidad en el Desempeño de la Docencia; con un valor máximo del 70 por ciento de los mil puntos.
- II. Dedicación a la Docencia; con un valor máximo del 20 por ciento de los mil puntos.
- III. Permanencia en la Docencia; con un valor máximo del 10 por ciento de los mil puntos.

Artículo 19.- La evaluación de la calidad en el desempeño de la docencia se realizará semestralmente, durante los meses de Octubre y Abril de cada año. Y comprenderá:

- I. Evaluación de los alumnos al profesor, con un valor máximo del 20% del total de este parámetro.
- II. El otro 80% saldrá de los parámetros que consideren el Grado Académico, la actividad docente, investigación, tutorías, y participación en cuerpos colegiados o actividades relacionadas.

Artículo 20.- La Evaluación de Dedicación a la Docencia se realizará anualmente durante el mes de noviembre. Comprenderá las horas de clase frente a grupo en cursos curriculares. Tendrá un valor máximo de 200 puntos.

Artículo 21.- La Permanencia en la Docencia es la antigüedad que el profesor tenga al servicio de la Universidad. Tendrá un valor máximo de 100 puntos y se darán 5 puntos por cada año de antigüedad.

**CAPÍTULO II**  
**DEL OTORGAMIENTO DE LOS ESTÍMULOS**  
**AL PERSONAL DOCENTE**

Artículo 22.- El otorgamiento de los estímulos al Desempeño del Personal Docente será pagadero en salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal, y la actualización se hará el 1º de Abril de cada año de acuerdo al aportado de las fuentes de financiamiento del presente reglamento y ajustándose a la puntuación de los cuatro niveles que se señalan en el siguiente cuadro que contiene la puntuación, nivel, porcentaje mínimo y máximo de calidad en el Desempeño de la Docencia.

<b>Puntuación Total</b>	<b>Nivel</b>	<b>Puntuación Mínima en Calidad</b>	<b>Puntuación Máxima en Calidad</b>	<b>No. Salarios mínimos mensuales</b>
301 – 500	I	210	350	1
501 – 700	II	351	490	2
701 – 900	III	491	630	3
901 - 1000	IV	631	700	4

En el caso de no coincidir en el mismo nivel los valores enteros obtenidos en calidad y puntuación total, se ajustará al renglón correspondiente al menor nivel obtenido.

El estímulo que se reciba nunca podrá ser menor de un salario mínimo mensual ni mayor de 14 salarios mínimos mensuales vigentes en el Distrito Federal. La distribución del valor en salarios mínimos de cada Nivel estará supeditada al techo financiero que cada año disponga el Gobierno Federal para el pago a profesores de carrera y lo que establezca el presupuesto aprobado de la Universidad para el pago de profesores de horario libre.

Artículo 23.- El profesor de horario libre recibirá el estímulo según el puntaje obtenido en su evaluación de acuerdo con la siguiente tabla:

<b>Puntuación Total</b>	<b>Puntuación mínima en calidad</b>	<b>Nivel</b>	<b>N° Salarios mínimos mensuales</b>
301 - 700	210 - 490	I	1
701 - 1000	491 - 700	II	1.5

Siempre y cuando la Universidad cuente con los recursos adicionales obtenidos por reducciones al capítulo 1000 “Servicios Personales” por aportaciones del Gobierno Estatal y por ingresos propios.

Artículo 24.- El estímulo económico otorgado al profesorado por su desempeño docente es una cantidad independiente y excepcional al sueldo regular que percibe; bajo esta circunstancia, la cantidad proveniente del estímulo no estará sujeta a negociación alguna con organizaciones sindicales o estudiantiles, así como tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental porque no forma parte del salario.

Artículo 25.- El pago del Estímulo al Desempeño Docente se hará mensual y mediante nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión que a juicio de la coordinación sectorial determine, supeditado a la radicación del recurso federal correspondiente, sujeto de gravamen fiscal.

Artículo 26.- La vigencia de estímulos al Desempeño Docente será de un año fiscal a partir del 1º de abril de cada año, al 31 de marzo del año siguiente. Con base a lo anterior y a efecto de obtener recursos adicionales, en el mes de junio de cada año la UAT 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.

Artículo 27.- El Rector de la universidad es el responsable de la emisión de la convocatoria para que el personal Académico pueda participar en los procesos de selección y admisión del Programa de Estímulos al Desempeño Docente. La Convocatoria se publicará en la Gaceta Universitaria.

La Convocatoria deberá señalar el propósito de los estímulos, quiénes podrán participar, niveles, montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán, forma y

periodicidad del pago de estímulos, los factores a evaluar y fecha y lugar de entrega de solicitudes y documentos soporte.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LAS COMISIONES**

#### **EVALUADORAS Y DICTAMINADORAS**

Artículo 28.- Para realizar el proceso de Evaluación al Desempeño del Personal Docente existirán dos tipos de Comisiones:

- I. Comisión Evaluadora; estará integrada por cinco miembros y durará en su cargo dos años. Es la encargada de:
  - a) Procesar las evaluaciones que los alumnos hacen del desempeño de sus profesores.
  - b) Ordenar y verificar la validez de los documentos para acreditar y evaluar la Dedicación a la Docencia de los profesores.
  - c) Comprobar y verificar la antigüedad del profesor evaluado.

Existirá Una Comisión Evaluadora por cada Facultad, Unidad Académica o Escuela, electa libremente por la planta de personal académico que en ella labora. Se procurará que por lo menos tres de sus integrantes sean profesores de carrera, con cinco años consecutivos de antigüedad como mínimo al servicio de la Universidad.

- II. Comisión Dictaminadora; es la encargada de otorgar el dictamen de Evaluación del Desempeño Docente, fundamentado en la compilación y valoración de los documentos e indicadores que le proporcione la Comisión Evaluadora. La Comisión Dictaminadora será la misma que establece el Artículo 45 del Reglamento de Personal Académico para dictaminar el ingreso, promoción y permanencia.

### **TITULO III**

#### **DE LA SUSPENSIÓN DEL PROGRAMA Y SANCIONES Y RECURSOS**

#### **CAPÍTULO ÚNICO**



Artículo 29.- Los estímulos de la Evaluación al Desempeño Docente podrán ser suspendidos de forma temporal o definitiva en los siguientes casos:

- I. De forma temporal, por
  - a) Licencia sin goce de sueldo no mayor a 6 meses durante el año fiscal.
  - b) Por cubrir comisiones oficiales
  - c) Por ocupar puestos directivos o de confianza en la institución.
  
- II. Suspensión definitiva por:
  - a) Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente.
  - b) No cumplir con un mínimo de asistencia del 90 por ciento de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.
  - c) Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación, pensión y por cese dictaminado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
  - d) Terminación del apoyo financiero del Gobierno Federal al Programa de Estímulo al Desempeño Docente.
  - e) No proporcionar con oportunidad la información solicitada por sus superiores o el órgano colegiado, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión al programa.
  - f) Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.

Artículo 30.- El profesor que durante dos años consecutivos no obtenga un mínimo de 300 puntos en su evaluación anual causará baja de la Universidad.

Artículo 31.- Se anulará la evaluación correspondiente al profesor que participe en su propia evaluación.

Artículo 32.- Las inconformidades contra las evaluaciones de profesores serán atendidas por la Comisión Dictaminadora correspondiente, para lo cual deberán presentarse por escrito y en un lapso no mayor de 3 (tres) días hábiles, contados a partir de la recepción de la notificación respectiva.

La Comisión Dictaminadora revisará el expediente, y en un término no mayor de 10 (diez) días hábiles, contados a partir de la recepción de la inconformidad, dictaminará lo conducente, enviando su resultado final al solicitante. Esta resolución será inapelable.

### **ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

PRIMERO.- Se abroga el Título XIII, DE LA EVALUACIÓN DE LA CARRERA DOCENTE, que comprende de los Artículos 69 a 84 del Reglamento de Personal Académico.

SEGUNDO.- Hasta el 2006 podrán participar en el Programa de Estímulos al Desempeño Docente los profesores con licenciatura, posteriormente sólo participarán los que cuenten con maestría o el grado mínimo aceptable o preferente propuesto por el PROMEP.

TERCERO.- El presente reglamento entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación por la Secretaría de Educación Pública y la Asamblea Universitaria.