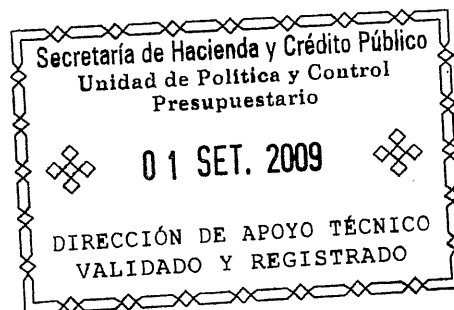




CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL
Organismo Público Descentralizado Federal

**REGLAMENTO
DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE**



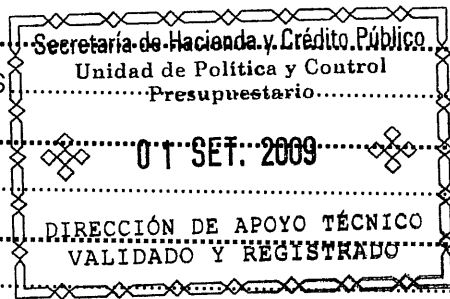
[Handwritten signature]

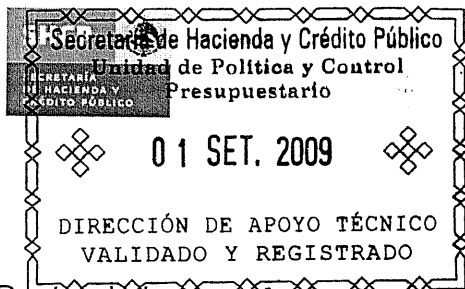
Agosto de 2009

[Handwritten signature]

Contenido

PRESENTACIÓN	3
MARCO LEGAL	6
CAPÍTULO I	7
DISPOSICIONES GENERALES.....	7
CAPÍTULO II	8
OBJETIVOS.....	8
CAPITULO III	9
TIPO DE PERSONAL BENEFICIADO	9
CAPÍTULO IV	10
CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS ESTÍMULOS	10
CAPITULO V	12
CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN	12
CAPITULO VI	13
RECURSOS ECONÓMICOS Y SU APLICACIÓN.....	13
CAPITULO VII	15
NIVELES Y MONTOS DE LOS ESTÍMULOS	15
CAPITULO VIII	16
VIGENCIA Y FORMA DE PAGO DE LOS ESTIMULOS.....	16
CAPITULO IX	17
DE LAS AUTORIDADES Y CUERPOS DICTAMINADORES.....	17
DEL COMITÉ DIRECTIVO DEL PROGRAMA	17
DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN.....	18
CAPÍTULO X	21
PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LOS ESTÍMULOS	21
CAPÍTULO XI	23
RECURSOS, RESPONSABILIDADES Y DERECHOS.....	23
CAPÍTULO XII	25
DE LA SUSPENSIÓN DEL PROGRAMA	25
CAPÍTULO XIII	26
TRANSITORIOS	26
ANEXO	27
INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE.....	27





PRESENTACIÓN

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

Esta afirmación, se ha hecho patente en las instituciones de los niveles medio superior y superior de educación tecnológica, a través del trabajo que han realizado sus profesores; en este marco, la Secretaría de Educación Pública establece, desde 1992, el “Programa de Estímulos al Desempeño Docente”, con la finalidad de apoyar la labor educativa del personal docente y su desarrollo, así como para elevar la calidad en su labor, su dedicación y permanencia.

Con este antecedente y alineado a la *“Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles”*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1975 y última reforma del 30 de junio de 2006, y a 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, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 2002, el Centro de Enseñanza Técnica Industrial (CETI) elaboró el presente reglamento, estableciendo el marco normativo del programa de estímulos económicos llamado, *“Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente”*, también referido en forma simplificada como (“PEDPD”) a lo largo de este documento.

Entendiendo el desempeño del personal docente, como las actividades principales que realiza en la docencia, investigación, vinculación y tutorías. El desarrollo de estas actividades está orientado hacia el logro de los objetivos estratégicos, la misión y visión del CETI, a fin de mejorar la calidad de la educación tecnológica que imparte.

De esta forma, los objetivos estratégicos, misión y visión a los que contribuirá este programa son:

Objetivos estratégicos

Elevar la calidad de la educación tecnológica para que los estudiantes mejoren sus aprendizajes, cuenten con medios para tener acceso a un mayor bienestar y contribuyan al desarrollo nacional.

Ampliar de manera pertinente la cobertura y oportunidades educativas, con el fin de promover la igualdad entre grupos sociales e impulsar la equidad.

Impulsar el desarrollo y la utilización de tecnologías de la información y de la comunicación para apoyar el aprendizaje de los estudiantes, ampliar sus competencias para la vida y favorecer su inserción en la sociedad del conocimiento.

Ofrecer una educación integral que equilibre la formación en valores, el desarrollo de competencias y la adquisición de conocimientos, para fortalecer la convivencia democrática e intercultural.

Ofrecer servicios tecnológicos de la mejor calidad, articulando la investigación con los requerimientos de los sectores social y productivo, con el fin de contribuir al desarrollo humano sustentable de manera innovadora, productiva y competitiva.

Mejorar la gestión escolar e institucional para fortalecer la toma de decisiones, la transparencia y la rendición de cuentas.

Misión

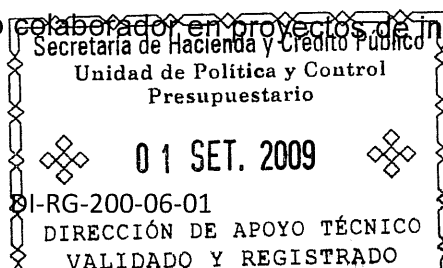
Formar profesionales en el área tecnológica que contribuyan al desarrollo regional y nacional, mediante la oferta de servicios educativos orientados a la generación y aplicación de conocimientos científicos y tecnológicos.

Visión

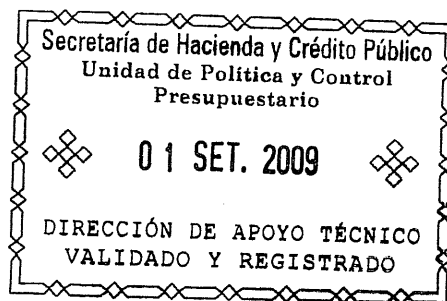
Ser una institución de vanguardia y excelencia en educación tecnológica, que ofrece formación integral y pertinente con reconocimiento nacional e internacional y que promueve el desarrollo de los miembros de su comunidad.

Para el logro de los objetivos estratégicos, misión y visión del CETI, los docentes deberán realizar, como actividades principales, las siguientes:

- Mejorar los resultados de su desempeño en la docencia;
- Incrementar la calidad de sus resultados en la generación y aplicación del conocimiento;
- Participar en la impartición de cursos de capacitación y servicios externos que se presten a los sectores social y productivo de nuestro entorno;
- Actuar con iniciativa y creatividad para desarrollar propuestas de investigación;
- Participar en los grupos de trabajo que se conformen para cumplir con los compromisos institucionales;
- Participar como responsable o colaborador en proyectos de investigación, validación y transferencia tecnológica;

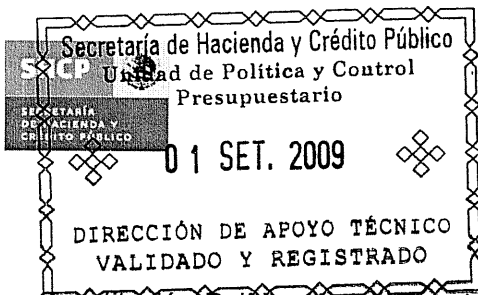


- Entregar oportunamente y de manera aceptable los informes de sus proyectos o trabajos desarrollados (contenido según la naturaleza del proyecto con fundamento científico y buena presentación),
- Actuar con interés en documentar sus resultados y realizar su publicación (folletos técnicos, artículos científicos, presentaciones en congresos, etc.),
- Apoyar en cargos o comisiones especiales (no relacionadas con su proyecto y/o especialidad),
- Participar en el diseño e impartición de cursos en modalidades no convencionales;
- Participar en Proyectos de Investigación y Desarrollo Tecnológico;
- Comprometerse decididamente en la participación de los Proyectos y Programas estratégicos del CETI;
- Generar conocimientos y desarrollar competencias, valores y hábitos docentes, en congruencia con la vida institucional y a las necesidades de los sectores social, productivo y de servicios.
- Integrarse activamente en los cuerpos académicos para que presenten propuestas o proyectos de innovación, de mejora académica institucional, para su aprobación e implementación.
- Trabajar dentro de una distribución equilibrada del tiempo dedicado a docencia, investigación, gestión y vinculación y tutorías.



12





MARCO LEGAL

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, atendiendo lo dispuesto en su artículo 3º y en las Leyes y decretos que de ella emanen;

El Decreto de Creación del Centro de Enseñanza Técnica Industrial, publicado en el D.O.F. el 08 de abril de 1983;

Artículos 1º, 3º fracción I y 45, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal;

Artículos 1º, 2º, 3º, y el capítulo II, sección A y B, 47, 52, 57 párrafo segundo, 58 y 59 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales;

Número 41 de la Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal sujetas a la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y su Reglamento, en el que se encuentra previsto el Centro de Enseñanza Técnica Industrial vigente en el 2008;

Artículos 1º, 2º, 5º y 7º, de la Ley General de Educación;

Artículo 22 de la Ley de Planeación y éste a su vez con relación al Plan Nacional de Desarrollo;

Artículo 1º fracción IV, 2º fracción IV, 22, 25 y 26 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público y los demás aplicables a su Reglamento;

Artículos 1º fracción IV, 2º fracción IV, 3º, 17, 19, 21, 25, 27 y 30 de la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas y demás relativos a su Reglamento;

Artículo 1º, segundo párrafo del artículo 3º y 4º fracción VIII, 5º y 29, 45º párrafo cuarto, 65º fracción V y 68º de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y demás relativos a su Reglamento;

Artículo 1º fracción VI de la Ley General de Bienes Nacionales;

Artículos 1º, 5º y 28 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental;

Artículo 1º de la Ley Federal del Procedimiento Administrativo;

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional;

Ley de Estímulos Premios y Recompensas;

Reglamento Interior de La Secretaria de Hacienda y Crédito Público en su artículo 63;

Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior de La Secretaria de Hacienda y Crédito Público;

El Presupuesto de Egresos de la Federación (para el ejercicio fiscal vigente);

El Clasificador por objeto del Gasto (vigente);

Así como, los acuerdos y demás normatividad aplicable, los reglamentos internos, manuales, políticas generales, lineamientos, circulares y disposiciones, que en el ejercicio de sus atribuciones emita el Órgano de Gobierno conforme a lo estipulado en el Decreto de Creación del CETI, Las Condiciones Generales de Trabajo del Personal Docente y No Docente del Centro de Enseñanza Técnica Industrial.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

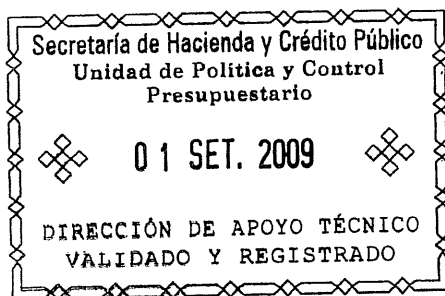
Artículo 1. El presente reglamento tiene como propósito, establecer las bases para la ejecución y operación del “Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente” del Centro de Enseñanza Técnica Industrial, conforme a las disposiciones que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público indica en el documento, “*Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior*” emitido el 11 de octubre de 2002.

Artículo 2. Carácter no salarial de los estímulos: Los estímulos al Desempeño Docente son beneficios económicos autorizados para el personal de las instituciones de la Secretaría de Educación Pública en los niveles medio superior y superior, independientes al sueldo, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular, ni permanente y en consecuencia no podrán estar, bajo ninguna circunstancia, sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles, así como tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental.

Artículo 3. El Centro de Enseñanza Técnica Industrial creará un Comité Directivo del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente responsable de su operación.

Artículo 4. El Centro de Enseñanza Técnica Industrial creará una Comisión de Evaluación en cada plantel, la cual será la responsable de realizar la evaluación de los docentes participantes en el PEDPD.

Artículo 5. Las actividades de docencia, investigación, vinculación y tutorías que sean sometidas a evaluación, deberán corresponder al proyecto académico y a los programas institucionales de innovación y desarrollo tecnológico de cada plantel, las cuales serán avaladas por las autoridades correspondientes.



CAPÍTULO II OBJETIVOS

Artículo 6. El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, tiene como objetivos:

Objetivo general

Valorar las actividades del **personal docente** para otorgar a aquellos que destaquen en su labor educativa, un incentivo económico diferenciado de acuerdo al nivel alcanzado, independiente a otro tipo de ingresos, con el propósito de contribuir en la mejora continua de los servicios educativos que brinda el centro.

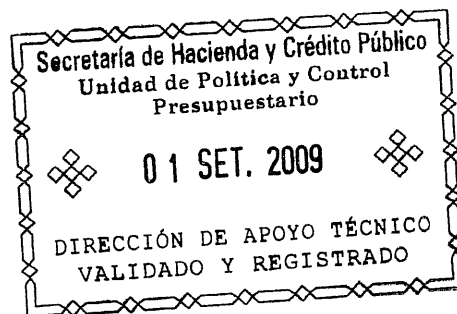
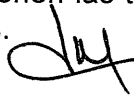
Objetivos particulares

Evaluar la calidad del trabajo que realiza el personal docente, con el propósito de identificar sus fortalezas y debilidades y generar acciones que contribuyan a mejorar su trabajo educativo.

Valorar el trabajo de investigación que desarrolla el personal docente, con el fin de orientarlo a la explicación de fenómenos naturales, la generación de conocimientos y la aplicación de éstos para desarrollar tecnología y resolver de problemas del campo laboral.

Evaluar las actividades de gestión y vinculación que realizan los docentes, con la finalidad de fortalecerlas y extender los servicios técnicos que ofrece la institución.

Valorar el impacto que tienen las tutorías académicas que llevan a cabo los profesores en los resultados educativos.

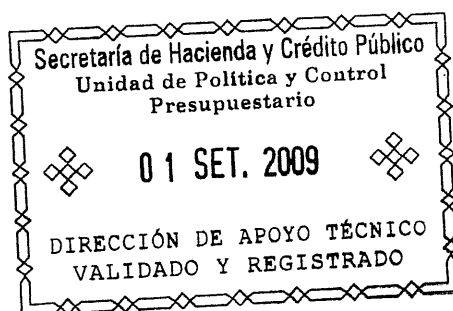
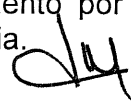


CAPITULO III TIPO DE PERSONAL BENEFICIADO

Artículo 7. El estímulo al desempeño del personal docente, se otorgará al personal con nombramiento de tiempo completo con categoría de técnico docente asociado o titular y profesor de carrera asociado o titular; éstos deberán cumplir con el ejercicio de la docencia, de todas aquellas tareas inherentes a su función y lo dispuesto en las Condiciones Generales de Trabajo; cumplir con los requisitos del presente reglamento y tener nombramiento titular definitivo.

Artículo 8. Podrán solicitar su ingreso al PEDPD, el personal docente con nombramiento de tiempo completo con categoría de técnico docente asociado o titular y profesor de carrera asociado o titular, que cumpla con la carga horaria mínima frente a grupo indicada en el artículo 12 o 13 del presente reglamento.

Artículo 9. El CETI podrá incluir en el Programa de Estímulos al personal de asignatura, cuando cuente con recursos adicionales, obtenidos por ampliaciones líquidas a la partida 1701 "Estímulos por productividad y eficiencia", obtenidas expresamente para este propósito y con recursos propios. En este caso, se establecerán los parámetros, criterios de aplicación y los niveles a concursar proporcionales al tipo de nombramiento por el Comité Directivo del Programa, los cuales se emitirán a través de la convocatoria.



12



CAPÍTULO IV

CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS ESTÍMULOS

Artículo 10. El personal a beneficiar deberá cumplir con lo establecido en el presente reglamento y demás normatividad institucional aplicable; tener una antigüedad mínima de dos años en el CETI, con escolaridad de Licenciatura o superior, o con escolaridad mínima de Tecnólogo, siempre y cuando esté cursando una licenciatura.

Artículo 11. Los docentes de tiempo completo, deberán entregar una carta compromiso de exclusividad laboral y sólo podrán realizar actividades que contribuyan al desarrollo personal, académico y profesional en cualquier otra institución u organismo externo, con una carga máxima de 12 horas semanales. Además del cumplimiento de las 40 semana en el CETI, respetando la norma de compatibilidad de empleos.

Se entenderá por exclusividad laboral, la abstención de prestar servicios personales, subordinados o profesionales por más de 12 horas semanales a persona física, moral e institución o dependencia gubernamental.

Artículo 12. El personal académico dedicado a la docencia, deberá haber impartido al menos una carga horaria semanal de 10 horas de docencia frente a grupo en los programas académicos del CETI en cada uno de los dos semestres del período a evaluar o cuando menos en un semestre si en el otro realizó actividades con carga horaria de docencia de acuerdo al Artículo 13.

Para el otorgamiento de dicho estímulo, el docente deberá estar activo durante el periodo a evaluar y el periodo de vigencia del estímulo.

Artículo 13. El personal académico que esté desarrollando actividades de investigación, de coordinación de división, de encargado de laboratorio o taller, de coordinación de proyecto institucional y de aquellos comisionados que determine la Dirección General, podrá participar en este programa, siempre y cuando haya impartido al menos una carga horaria semanal de 4 horas de docencia frente a grupo en los programas académicos del CETI, en cada uno de los dos semestres del período a evaluar, o cuando menos en un semestre si en el otro realizó actividades con carga horaria de docencia de acuerdo al Artículo 12.

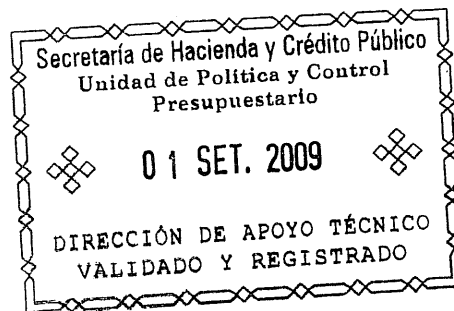
Para el otorgamiento de dicho estímulo, el docente deberá estar activo durante el periodo a evaluar y el periodo de vigencia del estímulo.

Artículo 14. Los docentes participantes deberán aceptar por escrito que la documentación presentada sea analizada y verificada, así como evaluadas sus actividades conforme a los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones, considerados en el Instrumento para medir el Desempeño del Personal Docente mencionado en el artículo 17 de este reglamento.

Artículo 15. Además de los anteriores, los candidatos a recibir el estímulo deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Contar con cédula profesional expedida por la Dirección General de Profesiones.
- b) Presentar sus planes de trabajo semestrales de sus actividades y metas alcanzadas.
- c) Entregar oportunamente y de manera aceptable los informes de sus proyectos o trabajos desarrollados (contenido según la naturaleza del proyecto con fundamento científico y buena presentación)
- d) No haber sido acreedor a ningún tipo de sanción administrativa o por violación a las Condiciones Generales de Trabajo del Personal Docente y No Docente del CETI en el periodo a evaluar y durante la vigencia del estímulo.
- e) Haber cumplido con al menos el 90% de los programas de estudio de las asignaturas impartidas en el periodo de evaluación y durante la vigencia del estímulo.
- f) Haber sido evaluado con los mecanismos de evaluación establecidos (evaluación por alumnos, evaluación por la academia, evaluación por sus superiores, autoevaluación, coevaluación, etc.).
- g) El personal académico al que hace referencia el artículo 13, deberá presentar el plan de trabajo específico del proyecto o actividad y la constancia o nombramiento que lo acredite como facultado para llevarlo a cabo.
- h) Presentar en los medios, tiempos y formas establecidas, toda la documentación que le sea requerida en la convocatoria y en el presente reglamento, debidamente cotejada por la autoridad correspondiente.
- i) Para los docentes con grado de Tecnólogo, documento que haga constar que actualmente cursan una Licenciatura o se encuentran en proceso de titulación de la misma.

[Handwritten signature]



R

A

CAPITULO V CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN

Artículo 16. Los criterios de evaluación a partir de los que se deberán establecer los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones (contemplados en el Instrumento para medir el Desempeño del Personal Docente), considerados para la obtención de los estímulos y sus puntajes máximos, serán los siguientes:

Criterios de Evaluación	Puntaje	Porcentaje
a) Calidad en el desempeño de la docencia	700	70%
b) Dedicación a la docencia	200	20%
c) Permanencia en las actividades de la docencia	100	10%

Artículo 17. Para efectos de la evaluación, el Comité Directivo del Programa establece, de conformidad con el artículo 16 del presente reglamento, el Instrumento para medir el Desempeño del Personal Docente para el PEDPD que se encuentra en el *Anexo* al final de este reglamento.

Dicho instrumento se podrá aplicar, una vez que sea validado y registrado por la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 18. Los candidatos a recibir el estímulo serán evaluados con base en su desempeño docente, por el periodo del 1° de enero al 31 de diciembre del año anterior, conforme a los artículos 16 y 17 de este reglamento.

Artículo 19. La evaluación del desempeño docente de los solicitantes se hará con base en un sistema de evaluación de acuerdo con los valores establecidos en el Instrumento para medir el Desempeño del Personal Docente. Los productos de trabajo sólo se valorarán una vez. En caso de que el trabajo pueda ubicarse dentro de dos o más rubros diferentes, se calificará dentro del que tenga mayor valor.

Artículo 20. El primer rubro a evaluar será la calidad en el desempeño de la docencia, el cual comprende: Calidad en la docencia, Desarrollo del conocimiento y la tecnología y Compromiso con la institución.

El nivel del estímulo será establecido de acuerdo al Artículo 27 del presente reglamento. Si se cubre el puntaje mínimo de ingreso al Programa en este rubro, podrán evaluarse los demás factores; en caso de no contar con él, se rechazará la participación.

Artículo 21. El ingreso al PEDPD implica por parte del docente, la aceptación del proceso de seguimiento y evaluación de su labor que establece el presente reglamento y las que determine el Comité Directivo del Programa.

Artículo 22. Las Comisiones de Evaluación de cada plantel, realizarán la valoración de los aspirantes al estímulo, y una vez concluido el proceso de evaluación, entregarán los resultados al Comité Directivo del programa.

R

CAPITULO VI RECURSOS ECONÓMICOS Y SU APLICACIÓN

Artículo 23. De acuerdo con la disponibilidad presupuestaria, el gobierno federal proporcionará al CETI los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al Desempeño Docente del personal de tiempo completo, con categorías de técnico asociado y titular, y profesor de carrera asociado y titular, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

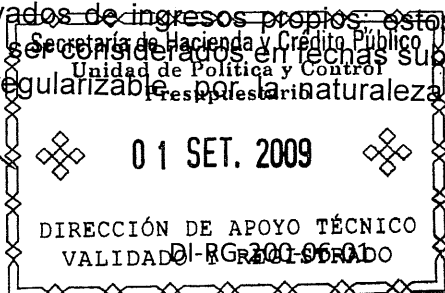
Para la asignación de los recursos, se tomarán como base hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, al 1° de enero del ejercicio que se esté evaluando, en las categorías mencionadas en el presente artículo. Se considerará como base de cálculo, el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes en el Distrito Federal, y por nueve meses, para obtener el monto distribuible en el periodo que se está evaluando. A partir de los años subsecuentes, el prepuesto 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.

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 y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

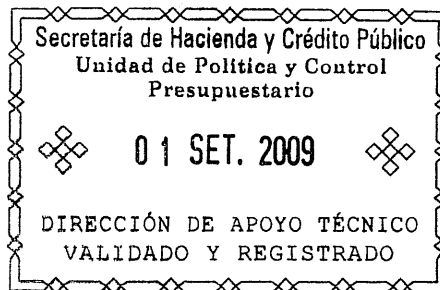
Artículo 24. El CETI entregará la información que le sea solicitada por la instancia que designe la coordinadora sectorial, para el trámite de autorización y ministración de los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos a más tardar el 30 de enero de cada año, anexando la información soporte ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por escrito y en CD en formato Word para Windows, última versión.

Artículo 25. Con base en los lineamientos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sólo existirán tres fuentes de financiamiento para el pago de estímulos en el CETI, mismos que consistirán en lo siguiente:

1. Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo.
2. Recursos derivados de ampliaciones líquidas a la partida 1701, "Estímulos por productividad y eficiencia", obtenidas de las provisiones salariales aprobadas en el Presupuesto de Egresos correspondiente, mismas que se aplicarán conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Unidad de Política y Control Presupuestario, en términos del artículo 33 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
3. Los recursos derivados de ingresos propios, ~~estos recursos que se utilicen para el PEDPD no podrán ser considerados en fechas subsecuentes, para que formen parte del presupuesto regularizable por la naturaleza de su origen que es fortuito y aleatorio.~~



Artículo 26. 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.



12



CAPITULO VII NIVELES Y MONTOS DE LOS ESTÍMULOS

Artículo 27. El estímulo al desempeño del personal docente será clasificado por nivel y se determinará conforme a la siguiente tabla de acuerdo con la puntuación alcanzada. Para acceder a los diferentes niveles del programa, el aspirante deberá alcanzar un mínimo de 130 puntos en el renglón de Calidad el desempeño de la docencia. Con base en la evaluación, el docente obtendrá un nivel por su puntuación en calidad y otro por su puntuación global, de acuerdo a la misma tabla; el nivel que se otorgará finalmente será el mínimo de los dos.

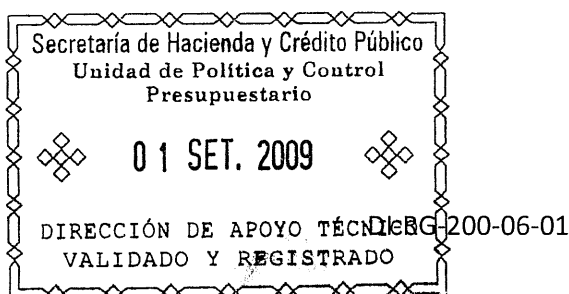
Tabla de niveles tabulares y estímulo

Nivel	Puntuación Global	Puntuación de calidad en el desempeño de la docencia	Estímulo (Salarios Mínimos)
I	301-400	130 – 170	1
II	401-500	171 – 210	2
III	501-600	211 – 260	3
IV	601-700	261 – 320	4
V	701-800	321 – 380	5
VI	801-850	381 – 450	7
VII	851-900	451 – 530	9
VIII	901-950	531 – 610	11
IX	951-1000	611 – 700	14

Artículo 28. En caso de que el monto de las solicitudes aprobadas fuese mayor al del presupuesto autorizado, los estímulos se otorgarán acorde al nivel obtenido en forma diferenciada, iniciando por los puntajes más altos y en forma descendente hasta agotar el recurso. En ningún caso un estímulo podrá ser menor a 1 salario mínimo ni superior a 14 salarios mínimos.

El monto total de los estímulos a distribuir, excepto en los casos en que el presupuesto sea regularizable, no deberá ser superior al monto ejercido en el año inmediato anterior. En casos excepcionales, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Unidad de Política y Control Presupuestario podrá determinar un porcentaje de incremento previa justificación que presente el CETI, a través de la coordinadora de sector, siempre y cuando no se incremente el presupuesto regularizable de servicios personales.

Artículo 29. Cuando existan los recursos para ampliar el programa al personal de asignatura, los niveles a concursar se establecerán por el Comité Directivo del Programa.



CAPITULO VIII VIGENCIA Y FORMA DE PAGO DE LOS ESTIMULOS

Artículo 30. La vigencia de los estímulos que se asignen al personal docente, será de un año fiscal a partir del 1° de abril que corresponda.

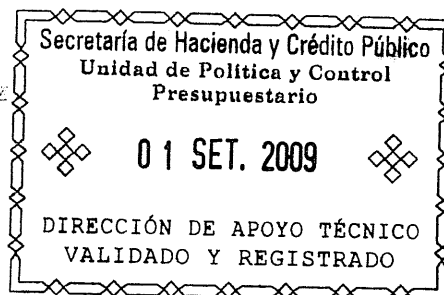
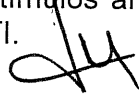
El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente se hará cada 1° de abril de cada año.

Artículo 31. El beneficio económico de los docentes dictaminados como acreedores al estímulo, se otorgará del 1° de abril del año de publicación del dictamen al 31 de marzo del año siguiente.

El pago del estímulo se realizará trimestralmente en la primera quincena de los meses de julio y octubre del año de publicación del dictamen y en la segunda quincena de febrero y primera quincena de abril del siguiente año, de conformidad al Artículo 32 y bajo las condiciones que establece el Artículo 51 del presente reglamento.

Artículo 32. La Dirección Administrativa a través del Departamento de Recursos Humanos, emitirá los pagos del Estímulo al Desempeño del Personal Docente que resulte seleccionado en los procesos de evaluación y dictamen definitivo, mediante cheque bancario con apoyo del sistema regular de pago de nómina, en nómina extraordinaria.

Los estímulos otorgados conforme al presente reglamento, se sujetarán a las condiciones de las leyes fiscales vigentes. El pago de los Estímulos al Desempeño estará sujeto a la disponibilidad del presupuesto autorizado del CETI.

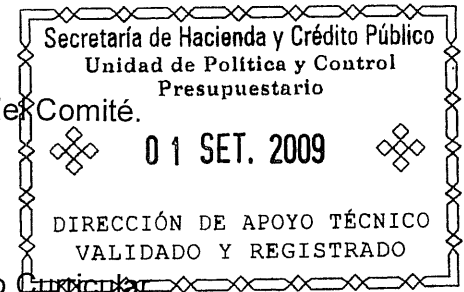


CAPITULO IX DE LAS AUTORIDADES Y CUERPOS DICTAMINADORES

DEL COMITÉ DIRECTIVO DEL PROGRAMA

Artículo 33. El Comité Directivo del PEDPD, estará conformado por:

- a) El Director General del CETI, quien fungirá como Presidente del Comité.
- b) El Director Académico, quien fungirá como Secretario.
- c) Como Vocales:
 - i. El Subdirector de Docencia
 - ii. El Subdirector de Finanzas
 - iii. El Jefe del Departamento de Normalización y Desarrollo Curricular
 - iv. Los Directores de cada Plantel



Artículo 34. La Dirección General, por medio de la Dirección Académica, convocará a reuniones ordinarias y extraordinarias al Comité, con el fin de tratar los asuntos de su competencia.

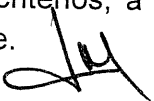
Artículo 35. En caso de ausencia del Director General en las reuniones del Comité Directivo, fungirá como presidente del mismo, el Director Académico en primer término y el Subdirector de Docencia en segundo término, nombrando como secretario a alguno de los vocales.

Para que la reunión pueda llevarse a cabo, deberá contarse con la asistencia de al menos cuatro integrantes; el presidente y tres integrantes más.

Artículo 36. Los miembros del Comité Directivo tendrán voz y voto dentro de las sesiones, quedando facultado el presidente para resolver aquellas controversias que se presenten en caso de empate, emitiendo su voto de calidad. Las resoluciones se adoptarán válidamente por el voto de la mayoría de los miembros presentes.

Artículo 37. El Comité Directivo del PEDPD tendrá las siguientes funciones:

- a) Programar las actividades inherentes al funcionamiento del PEDPD.
- b) Supervisar el proceso general de operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- c) Establecer los parámetros, criterios de aplicación y los niveles a concursar, cuando se incorporen al programa los profesores de asignatura.
- d) Establecer los factores a evaluar, los indicadores, las ponderaciones, los aspectos sobre los que se realizan los juicios de valor y los puntajes a obtener para cada uno de los criterios, a través del Instrumento para medir el Desempeño del Personal Docente.

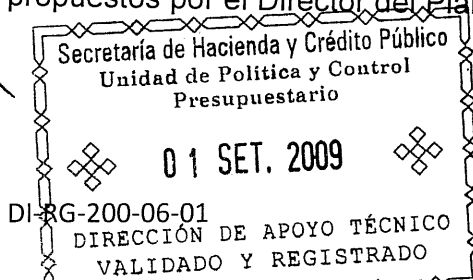


- e) Preparar y emitir la convocatoria del PEDPD y difundirla a los planteles a través de los Directores del Plantel.
- f) Establecer la documentación relativa al PEDPD y los medios para su distribución.
- g) Facilitar los recursos y apoyos a las Comisiones de Evaluación, para que éstas realicen las funciones que les corresponden.
- h) Nombrar y/o ratificar, cuando sea procedente, a los integrantes de las Comisiones de Evaluación.
- i) En caso de presentarse inconformidades en las puntuaciones por parte de los docentes participantes, reunirse para revisar y rectificar en su caso, los resultados de la puntuación obtenida en los rubros solicitados, dentro de los términos establecidos en el presente reglamento y la convocatoria respectiva; responderá las inconformidades con la debida fundamentación para aclarar las dudas que las originaron.
- j) Entregar al participante respectivo, por medio de la Subdirección de Operación Académica de cada Plantel, las respuestas emitidas acerca de las inconformidades presentadas.
- k) Emitir un dictamen definitivo en las fechas marcadas en la convocatoria.
- l) Aplicar las sanciones correspondientes por incumplimiento del reglamento.
- m) Resolver las controversias suscitadas en las Comisiones de Evaluación.
- n) Publicar los resultados en la página web del CETI, con el fin de dar transparencia al proceso y otorgar reconocimiento oficial a los beneficiarios
- o) Dictaminar sobre los casos no previstos por la normatividad del presente reglamento.
- p) Los acuerdos, resoluciones y dictamen definitivo del Comité Directivo del PEDPD serán inapelables.
- q) Previa autorización de las reformas o adiciones al Reglamento del PEDPD, someter el Reglamento del PEDPD a la aprobación de la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN

Artículo 38. Se integrará una Comisión de Evaluación del PEDPD por cada plantel, conformada por:

- a) El Subdirector de Operación Académica, que fungirá como Presidente de la Comisión.
- b) Dos funcionarios del Área Académica, propuestos por el Director del Plantel.
- c) Dos coordinadores de academia, propuestos por el Director del Plantel, considerando el perfil de los evaluadores.



- d) En caso del plantel que cuente con participación de investigadores, se integrará a la Comisión de Evaluación el Jefe del Departamento de Normatividad y Fomento a la Investigación, para la evaluación de los productos y proyectos de investigación.
- e) Un miembro de la Dirección Académica quién fungirá como verificador interno.
- f) Un evaluador externo al plantel, propuesto por el Comité Directivo del programa, que cumpla con el perfil de los evaluadores externos.

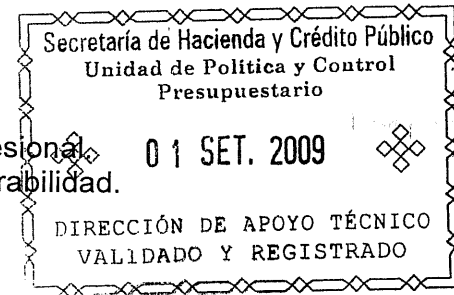
Artículo 39. Los profesores integrantes de la Comisión de Evaluación deberán cumplir con el siguiente perfil:

Evaluadores internos

- a) Ser docente del CETI con antigüedad mínima de 5 años.
- b) Contar con nivel académico mínimo de licenciatura y cédula profesional.
- c) Gozar de reconocido prestigio por su actividad académica y honorabilidad.

Evaluadores externos

- a) Ser académico de carrera, cuando menos con cinco años de experiencia en evaluación en alguna institución educativa o de investigación de reconocido prestigio.
- b) Contar con grado mínimo de maestría.
- c) Gozar de reconocido prestigio por su actividad académica y honorabilidad.

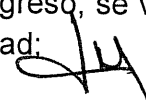


Artículo 40. Los integrantes de la Comisión de Evaluación, con excepción del Presidente y el verificador interno, permanecerán en su cargo al menos un año. Antes de este término, sólo podrán ser sustituidos por nuevos nombramientos realizados directamente por el Presidente de esta Comisión.

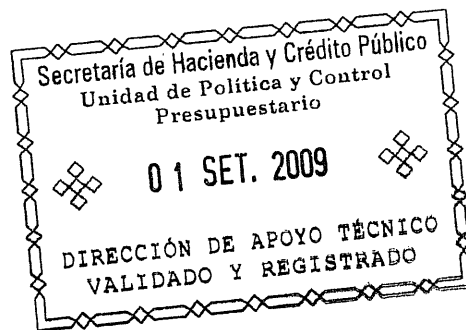
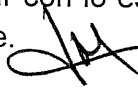
Una vez cumplido el año, el Comité Directivo tendrá la facultad de ratificar nuevamente su participación.

Artículo 41. La Comisión de Evaluación, tendrá las siguientes funciones y obligaciones:

- a) Planificar la evaluación de los docentes que participarán en el PEDPD.
- b) Recibir la documentación que presenten los aspirantes al PEDPD.
- c) 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 lo más objetivo posible.
- d) Integrar y operar un sistema de control de expedientes de cada individuo que participe en los procesos de selección y admisión al PEDPD, mismo que simplifique las actividades de consulta de fuentes documentales de información, evitándole al personal que continuamente, al solicitar su ingreso, se vea obligado a la presentación de documentos entregados con anterioridad:



- e) Realizar la evaluación de los docentes participantes en el programa, de acuerdo: al contenido documental que presenten los candidatos, a la vigencia de la solicitud presentada, a lo dispuesto por este reglamento, a la convocatoria y al Instrumento de medición respectivo.
- f) Respetar el principio de confidencialidad de los resultados de la evaluación.
- g) Elaborar y presentar los informes que le sean solicitados por las autoridades correspondientes.
- h) Reunirse, previa convocatoria del presidente, en el lugar que defina el Director del Plantel, 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 aspirantes. Deberá nombrarse un secretario, encargado de asentar los acuerdos, resultados y comentarios relevantes de las reuniones y registrar en minutas de reunión interna las conclusiones obtenidas por la Comisión de Evaluación. Para que la reunión pueda llevarse a cabo, deberá contarse con la asistencia de al menos cuatro integrantes; el presidente y tres integrantes más.
- i) Elaborar el informe de resultados de los candidatos con los puntajes obtenidos y emitir un dictamen preliminar.
- j) Cumplir con lo establecido en el presente reglamento y normatividad institucional vigente.



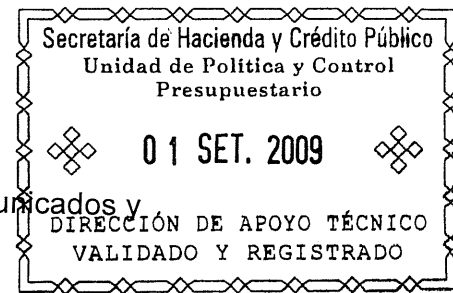
R



CAPÍTULO X PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LOS ESTÍMULOS

Artículo 42. El proceso para el Otorgamiento del Estímulo se inicia con la emisión de la Convocatoria. Ésta se emitirá a más tardar en el mes de abril de cada año y deberá contener lo siguiente:

- a) Propósito de los estímulos.
- b) Requisitos para ser candidato al estímulo.
- c) Periodo de evaluación.
- d) Factores a evaluar.
- e) Niveles y montos de los estímulos.
- f) Forma y periodicidad del pago de los estímulos.
- g) Fechas y lugares de entrega de documentos y de emisión de comunicados y dictámenes.
- h) Recursos de inconformidad.
- i) Parámetros y criterios de aplicación del estímulo para personal de asignatura, cuando existan los recursos para que sean considerados.
- j) Otros aspectos considerados por el Comité Directivo del Programa.



El aspirante a participar en el programa, podrá acceder a la convocatoria por medio de difusión impresa de la misma y en el sitio web que se determine para el mismo fin.

Artículo 43. Los docentes podrán obtener la documentación necesaria para participar en el PEDPD (solicitud, reglamento, instrumento de medición, formatos requeridos, etc.) en el sitio web especificado en la convocatoria.

Artículo 44. Todo docente que desee participar en el PEDPD, deberá presentar su solicitud con la documentación soporte completa. Las solicitudes que estén debidamente requisitadas, serán las únicas que se sometan a concurso conforme a los señalamientos de fechas y demás requisitos establecidos en el presente reglamento y la convocatoria.

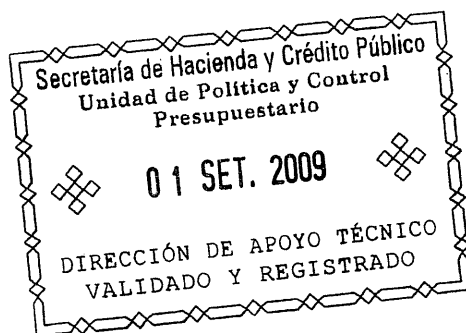
Artículo 45. El proceso de evaluación se iniciará una vez cerrado el plazo para la recepción de documentos y será el siguiente:

- a) En reunión de trabajo y conforme a lo establecido en el Artículo 41, la Comisión de Evaluación realizará la revisión de los expedientes y registrará los resultados en el Instrumento para medir el Desempeño del Personal Docente.
- b) Al finalizar la etapa de evaluación, en las fechas señaladas por la convocatoria, la Comisión de Evaluación elaborará y publicará un dictamen preliminar con los números de plaza de los candidatos, los puntajes globales, puntajes de calidad y nivel tentativo que obtengan, en orden decreciente. Deberán entregar una copia del dictamen preliminar al Comité Directivo del PEDPD.
- c) Las inconformidades interpuestas por los aspirantes, serán recibidas por el Subdirector de Operación Académica del plantel, para ser turnadas al Comité Directivo.



- d) El Comité Directivo, revisará los recursos de inconformidad interpuestos, entregará un fallo a cada uno de ellos y emitirá el dictamen definitivo, el cual será inapelable y se publicará por los Directores de cada plantel y en el sitio web.
- e) El Comité Directivo, entregará el dictamen definitivo a la Dirección Administrativa y al Departamento de Recursos Humanos del CETI, para procesar y realizar el pago correspondiente, conforme a lo establecido en la convocatoria.

[Handwritten signature]



[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

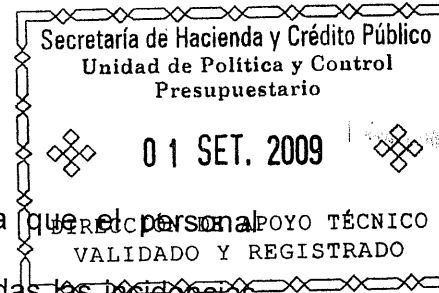
CAPÍTULO XI RECURSOS, RESPONSABILIDADES Y DERECHOS

Artículo 46. Los aspirantes al Estímulo al Desempeño Docente que se consideren afectados con el resultado de su evaluación, podrán interponer el recurso de inconformidad por escrito, puntualizando los motivos del mismo, en un plazo de dos días hábiles contados a partir de la publicación del dictamen preliminar; una vez vencido dicho plazo, prescribe el derecho de interponer el recurso de inconformidad.

El recurso de inconformidad será recibido por la Subdirección de Operación Académica del Plantel, quien turnará para su revisión y resolución al Comité Directivo del PEDPD. La resolución será emitida por el Comité Directivo antes de la publicación del dictamen definitivo, la cual será inapelable.

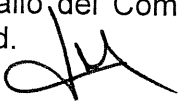
Artículo 47. Las responsabilidades del Director del Plantel son:

- a) Integrar la Comisión de Evaluación.
- b) Definir los lugares de reunión de la Comisión de Evaluación.
- c) Vigilar el cumplimiento del presente reglamento y motivar a que el personal cumpla con las actividades conforme a su plan de trabajo.
- d) Comunicar con oportunidad al Comité Directivo del PEDPD, todas las incidencias y movimientos que afecten el proceso de otorgamiento de los estímulos, durante el período de vigencia.
- e) Dar a conocer a los interesados, el dictamen definitivo emitido por el Comité Directivo del PEDPD, en las fechas establecidas por la convocatoria.



Artículo 48. El Subdirector de Operación Académica de cada plantel deberá:

- a) Recibir la documentación de los docentes participantes, para turnarla a la Comisión de Evaluación.
- b) Resguardar la documentación entregada en participaciones anteriores
- c) Organizar el archivo con los expedientes individuales, incorporando la documentación que ya haya entregado con anterioridad, con el fin de evitar que presenten documentos ya proporcionados, en la medida de lo posible.
Dicha documentación es:
 - i. Datos sobre la antigüedad en actividades docentes en el CETI.
 - ii. Información documentada sobre la formación académica y la actualización del profesor, así como su productividad docente y su trayectoria en el CETI.
- d) Enviar al Comité Directivo del PEDPD, los resultados obtenidos en las reuniones de la Comisión de Evaluación.
- e) Dar a conocer a los interesados, el dictamen preliminar emitido por la Comisión de Evaluación del PEDPD en las fechas establecidas por la convocatoria.
- f) Recibir las inconformidades de los aspirantes y turnarlas al Comité Directivo del PEDPD.
- g) Entregar el fallo del Comité Directivo a cada participante que entregó recurso de inconformidad.



Artículo 49. El Departamento de Normalización y Desarrollo Curricular tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Apoyar el proceso del PEDPD, por encargo de la Dirección Académica, desde la emisión de la convocatoria, hasta el envío del dictamen definitivo al departamento de Recursos Humanos.
- b) Recibir y preparar la información para la emisión del dictamen definitivo, para presentarla y sea autorizada por el Comité Directivo del PEDPD.
- c) Resguardar todos los documentos que sean generados por el Comité Directivo en el proceso del PEDPD.
- d) En caso de contarse con un software para el desarrollo del PEDPD, administrar el software y realizar las labores de capacitación con los involucrados en el proceso.

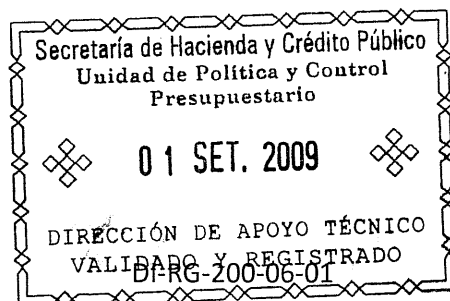
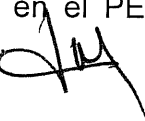
Artículo 50. El personal docente que recibe el beneficio del estímulo tendrá los siguientes derechos:

- a) Recibir el pago correspondiente al beneficio de acuerdo al nivel obtenido y de conformidad al artículo 31 del presente reglamento.
- b) Renunciar por motivos personales al beneficio del estímulo.

Artículo 51. El personal docente que recibe el beneficio del estímulo tendrá las siguientes obligaciones:

- a) Entregar con oportunidad a las autoridades del plantel y a la Comisión de Evaluación del PEDPD, la información que le sea requerida.
- b) Mantener la exclusividad laboral con su plantel, para el caso de tiempos completos, como lo establece el Artículo 11 de este reglamento.
- c) Cumplir cabalmente con su programa de trabajo y con las actividades propias de su nombramiento.
- d) Cubrir la carga horaria asignada frente a grupo de acuerdo con los Artículos 12 o 13 del presente reglamento, según corresponda.
- e) Cumplir con al menos el 90% de los programas de estudio de las asignaturas impartidas en el periodo de evaluación y durante la vigencia del estímulo.
- f) Cubrir cabalmente con el plan de trabajo específico del proyecto, investigación o actividad al que está comisionado.

Artículo 52. Todos los participantes en el PEDPD deberán sujetarse y cumplir con lo establecido en el presente reglamento.



CAPÍTULO XII DE LA SUSPENSIÓN DEL PROGRAMA

Artículo 53. El estímulo del programa vigente se suspenderá de manera definitiva, por cualquiera de los siguientes casos:

- a) Renuncia del participante al presente programa.
- b) Incurrir en violaciones a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y/o al Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública y a las Condiciones Generales de Trabajo del Personal Docente y No Docente del CETI, declaradas en un cualquier instrumento administrativo levantado por la autoridad competente.
- c) Incumplimiento del presente reglamento.
- d) No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.
- e) Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.
- f) Separación definitiva del servicio, ya sea por renuncia, prejubilación, jubilación, incapacidad total y permanente del ISSSTE, defunción y cese dictaminado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- g) No proporcionar con oportunidad la documentación que le sea solicitada por sus superiores o el órgano colegiado, relacionada con los procesos de evaluación del presente programa.
- h) Presentar documentos alterados, falsificados o apócrifos. Además, no podrá participar en el programa en los siguientes dos años.
- i) Presentar trabajos previamente evaluados en programas anteriores. Su inclusión por segunda ocasión, será interpretada como falta de ética y se considerará como razón suficiente para suspenderlo del presente programa y en los siguientes dos años.
- j) No cumplir con lo establecido en el Artículo 11, para profesores de tiempo completo.
- k) Cuando el gobierno federal dé por terminado este programa de estímulos.

Artículo 54. El estímulo se suspenderá en forma temporal del programa vigente por:

- a) Solicitar por escrito la suspensión del programa de estímulos por convenir a sus intereses.
- b) Licencia no mayor a 6 meses.
- c) Ocupar cargos directivos o de confianza en el CETI (Director, Subdirector, Jefe de Departamento) durante el periodo de vigencia del programa.
- d) Ocupar cargos oficiales o comisiones sindicales que impliquen el no cumplimiento con lo establecido en el artículo 12 del presente reglamento y previstas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional y en las Condiciones Generales del Personal Docente y no Docente del CETI.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público
Unidad de Política y Control
Presupuestario

01 SET. 2009

DIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO
VALIDADO Y REGISTRADO

DI-RG-200-06-01

CAPÍTULO XIII TRANSITORIOS

Artículo primero. El presente reglamento deroga los anteriores y demás normatividades en materia de Estímulos al Desempeño Docente del CETI.

Artículo segundo. Este reglamento entrará en vigor a partir de su publicación, previa aprobación de la Junta Directiva del CETI y validación y registro ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo tercero. El presente reglamento será revisado cada año, realizándose las actualizaciones, si las hubiere, de acuerdo a las necesidades institucionales o cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público emita otra normativa.

Ing. Juan Antonio González Aréchiga Ramírez Wiella
Director General

