



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL



CONTENIDO

MARCO LEGAL	3
CAPÍTULO I	
DISPOSICIONES GENERALES	4
CAPÍTULO II	
OBJETIVOS	4
CAPÍTULO III	
TIPO DE PERSONAL BENEFICIADO	5
CAPÍTULO IV	
CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS ESTÍMULOS	5
CAPÍTULO V	
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	7
CAPÍTULO VI	
RECURSOS ECONÓMICOS Y SU APLICACIÓN	8
CAPÍTULO VII	
MONTOS Y NIVELES DEL ESTÍMULO	9
CAPÍTULO VIII	
VIGENCIA Y FORMA DE PAGO DE LOS ESTÍMULOS	10
CAPÍTULO IX	
DE LAS AUTORIDADES Y CUERPOS DICTAMINADORES	11
DEL COMITÉ DIRECTIVO DEL PROGRAMA	
DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN	12
CAPÍTULO X	
PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LOS ESTÍMULOS	14
CAPÍTULO XI	
RECURSOS, REPOSABILIDADES Y DERECHOS	15
CAPÍTULO XII	
DE LA SUSPENSIÓN DEL PROGRAMA	17
CAPÍTULO XIII	
TRANSITORIOS	18



El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones del Centro de Enseñanza Técnica Industrial. Por lo que, en este Reglamento, los términos: estudiante, docente, profesores, candidatos y aspirantes, se alude a ambos géneros, con la finalidad de facilitar la lectura. Sin embargo, este criterio editorial no demerita los compromisos que tiene la institución en cada una de las acciones encaminadas a consolidar la equidad de género.

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

MARCO LEGAL

1. La Constitución Política de los Unidos Mexicanos, atendiendo lo dispuesto en su artículo 3º y en las Leyes y decretos que de ella emanen;
2. Decreto por el que fue creado y se reorganizó el Centro Nacional de Enseñanza Técnica Industrial, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de abril de 1983;
3. Artículos 1º, 3º fracción I y 45, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal;
4. 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;
5. Número 35 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 2023;
6. Artículo 22 de la Ley de Planeación y éste a su vez con relación al Plan Nacional de Desarrollo;
7. 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;
8. Artículos 1º y 5º de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública;
9. Artículo 1º de la Ley Federal del Procedimiento Administrativo;
10. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional;
11. 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;
12. Presupuesto de Egresos de la Federación (para el ejercicio fiscal vigente);
13. Clasificador por objeto del Gasto para la Administración Pública Federal; (vigente);

Glosario

Para efectos del presente Reglamento se entiende por:

- PEDPD: Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
CETI: Centro de Enseñanza Técnica Industrial.
Factores: Variables fundamentales que inciden en la calidad en el desempeño,

dedicación y permanencia de la docencia.

Subfactores: Criterios de evaluación a partir de los que se derivan los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones para cada uno de los factores.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente reglamento tiene como propósito, establecer las bases para la ejecución y operación del PEDPD del CETI, conforme a las disposiciones que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público indica en el documento, "Lineamientos Generales para la Operación del PEDPD 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 CETI creará un Comité Directivo del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente responsable de su ejecución y operación.

Artículo 4. El CETI 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 PEDPD, tiene como objetivo reconocer a las maestras y maestros su dedicación y calidad en el desempeño de la docencia, en el desarrollo del conocimiento y la tecnología, en su compromiso con la institución y en su formación profesional 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 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.

CAPÍTULO 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 del Personal del CETI; cumplir con los requisitos del presente reglamento y tener nombramiento titular definitivo.

Artículo 8. 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 17102 "Estímulos al personal operativo", obtenidas expresamente para este propósito. En este caso, se establecerán los parámetros, criterios de aplicación y los niveles a concursar proporcionales al tipo de nombramiento el Comité Directivo del Programa, los cuales se emitirán a través de la convocatoria.

CAPÍTULO IV CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS ESTÍMULOS

Artículo 9. El personal a beneficiar deberá cumplir con lo establecido en el presente reglamento y con la normatividad institucional referida en el instrumento para medir el desempeño del personal docente; tener una antigüedad mínima de dos años en el CETI, con escolaridad de Licenciatura o posgrado.

Artículo 10. 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.

Artículo 11. 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 12.

Artículo 12. 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 hayan 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 11.

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. 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 16 de este reglamento.

Artículo 14. 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 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) Participar en las actividades diseñadas por el Programa de Formación Continua del Personal Docente (PROFORCOD), acreditando por lo menos un curso, taller o diplomado en cada una de las siguientes áreas: disciplinar, pedagógico y de desarrollo humano.
- g) Haber sido evaluado con los mecanismos de evaluación establecidos (evaluación por estudiantes, evaluación por la academia, evaluación por sus superiores, autoevaluación, coevaluación, etc.);
- h) El personal académico al que hace referencia el artículo 12, 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;
- i) 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;
- j) No haber sido sancionado en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas en el periodo evaluado.

CAPÍTULO V CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Artículo 15. 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), tomarán en cuenta los siguientes factores por orden de importancia y sus puntajes máximos, serán los siguientes:

Factores	Puntaje	Porcentaje
1º. La calidad en el desempeño de la docencia.	700	70
2º. La dedicación en la docencia.	200	20
3º. La permanencia en las actividades de la docencia.	100	10

Artículo 16. Para efectos de la evaluación, el Comité Directivo del Programa establece, de conformidad con el artículo 15 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 Diseño Presupuestario Control y Seguimiento de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 17. Los candidatos a recibir el estímulo serán evaluados con base en su desempeño docente, por el periodo del 1º de enero al 31 de diciembre del año anterior, conforme a los artículos 15 y 16 de este reglamento.

Artículo 18. La evaluación del desempeño docente de los solicitantes se hará con base en un sistema de evaluación de acuerdo con los factores 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 19. 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.

Artículo 20. 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 21. 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.

CAPÍTULO VI RECURSOS ECONÓMICOS Y SU APLICACIÓN

Artículo 22. 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:

- a) Para la asignación de los recursos, se tomarán como base hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Diseño Presupuestario Control y Seguimiento de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, al 1º de enero del ejercicio que se esté evaluando, en las categorías mencionadas en el presente artículo.
- b) Se considerará como base de cálculo, el equivalente de hasta tres unidades de medida y actualización (UMA) mensuales vigentes y por nueve meses, para obtener el monto distribuible en el periodo que se está evaluando. 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 Diseño Presupuestario Control y Seguimiento.

El monto del estímulo se ajustará por variaciones en la unidad de medida y actualización emitida y publicada en el Diario Oficial de la Federación por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) vigente en la República Mexicana y la actualización correspondiente se hará cada 1º de abril de cada año en base a la publicación vigente del año corriente y no estará sujeto a ningún tipo de negociación.

- c) 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 23. Para el trámite de autorización y ministración de los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos, el CETI presentará ante la Dirección General de Recursos Financieros de la SEP, a más tardar el 10 de enero de cada año, o la información soporte ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por escrito y en CD/USB en formato PDF.

Artículo 24. Solo existirán las siguientes fuentes de financiamiento para el pago de estímulos:

- a) Recursos fiscales para las categorías del personal de carrera de tiempo completo;
- b) Recursos por ampliaciones líquidas a la partida 17102 "Estímulos al personal

operativo", obtenidas expresamente para este propósito.

Los recursos que se utilicen para el PEDPD no podrán ser considerados en fechas subsecuentes, para que formen parte del presupuesto regularizable para la naturaleza de su origen que es fortuito y aleatorio.

Artículo 25. 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.

CAPÍTULO VII MONTOS Y NIVELES DEL ESTÍMULO

Artículo 26. El estímulo al desempeño del personal docente será clasificado por nivel y 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 de los factores y subfactores, el docente obtendrá un nivel por su puntuación en calidad en el desempeño de la docencia y, otro por su puntuación global, de acuerdo con la siguiente tabla; el nivel que se otorgará finalmente será el mínimo de los dos:

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

*UMA = Unidad de Medida y Actualización vigente a la Convocatoria.

Artículo 27. Los montos de los estímulos al desempeño docente serán diferenciales y clasificados por nivel, de acuerdo con la calidad de los desempeños y basados en los factores establecidos en el instrumento de evaluación. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a uno ni mayor a 14 UMAS.

En caso de que el recurso asignado al programa sea menor al recurso necesario para cubrir el resultado de la evaluación, se aplicará un factor de ajuste a todos los niveles, excepto al Nivel I. El factor de ajuste (*fa*) se calculará de la siguiente manera:

$$\text{Fa} = \frac{\text{RAP} - \text{MNx}}{\text{MTE} - \text{MNx}}$$

Donde:

RAP = Recursos Asignado al Programa.

MNx = Monto Total de las evaluaciones con Nivel I.

MTE = Monto Total de la evaluación.

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.

Artículo 28. Cuando existan los recursos para ampliar el programa a personal de asignatura, los niveles a concursarse establecerán por el Comité Directivo del Programa.

CAPÍTULO VIII VIGENCIA Y FORMA DE PAGO DE LOS ESTÍMULOS

Artículo 29. La vigencia de los estímulos que se asignen al personal docente, será de un año fiscal a partir del 1º de abril que corresponda.

Artículo 30. El beneficio económico de los docentes dictaminados como acreedores al estímulo, se otorgará a más tardar del 31 de diciembre del periodo que corresponda de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

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 31 y bajo las condiciones que establece el Artículo 50 del presente reglamento.

Artículo 31. La Dirección Administrativa a través de la Subdirección de Finanzas, emitirá los pagos del Estímulo al Desempeño del Personal Docente que resulte seleccionado en los procesos de evaluación y dictamen definitivo, mediante transferencia interbancaria con apoyo del sistema regular de pago de nómina, en nómina extraordinaria o dentro de la quincena que corresponda el pago del estímulo según el artículo anterior.

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

CAPÍTULO IX
DE LAS AUTORIDADES Y CUERPOS DICTAMINADORES
DEL COMITÉ DIRECTIVO DEL PROGRAMA

Artículo 32. El Comité Directivo del PEDPD, estará conformado por:

- a) El Director General del CETI, quien fungirá como Presidente de 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; y
 - iv. Los directores de cada Plantel.

Artículo 33. 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 34. 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 35. 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 36. El Comité Directivo del PEDPD tendrá las siguientes funciones:

1. Programar las actividades inherentes al funcionamiento del PEDPD;
2. Supervisar el proceso general de operación del PEDPD;
3. Establecer los parámetros, criterios de aplicación y los niveles a concursar, cuando se incorporen al programa los profesores de asignatura;
4. Establecer los factores y subfactores 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;
5. Preparar y emitir la convocatoria del PEDPD y difundirla a los planteles a través de los directores del Plantel;
6. Establecer la documentación relativa al PEDPD y los medios para su distribución;
7. Facilitar los recursos y apoyos a las Comisiones de Evaluación, para que éstas realicen las funciones que les corresponden;
8. Nombrar y/o ratificar, cuando sea procedente, a los integrantes de las Comisiones de Evaluación;



9. 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;
10. Entregar al participante respectivo, por medio de la Subdirección de Operación Académica de cada Plantel o su equivalente, las respuestas emitidas acerca de las inconformidades presentadas;
11. Emitir un dictamen definitivo en las fechas marcadas en la convocatoria;
12. Aplicar las sanciones correspondientes por incumplimiento del reglamento;
13. Resolver las controversias suscitadas en las Comisiones de Evaluación;
14. Publicar los resultados en la página web del CETI, con el fin de dar transparencia al proceso y otorgar reconocimiento oficial a los beneficiarios;
15. Dictaminar y resolver sobre los casos no previstos por la normatividad del presente reglamento;
16. Los acuerdos, resoluciones y dictamen definitivo del Comité Directivo del PEDPD serán inapelables;

El Reglamento del PEDPD, será sometido para su validación a la Unidad de Diseño Presupuestario Control y Seguimiento de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN

Artículo 37. 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 de 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 la Subdirección de Investigación y Extensión 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 38. 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 39. 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 40. 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.
- i) Para que la reunión pueda llevarse a cabo, deberá contarse con la asistencia de al menos cuatro integrantes; el presidente y tres integrantes más;
- j) Elaborar el informe de resultados de los candidatos con los puntajes obtenidos y emitir un dictamen preliminar;
- k) Cumplir con lo establecido en el presente reglamento y normatividad



institucional vigente.

CAPÍTULO X PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LOS ESTÍMULOS

Artículo 41. 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 y subfactores 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 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 42. 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 43. 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 44. 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 40, 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 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 realizar el pago correspondiente, conforme a lo establecido en la convocatoria.

CAPÍTULO XI RECURSOS, RESPONSABILIDADES Y DERECHOS

Artículo 45. 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 46. 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 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 47. 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) Entrega del fallo del Comité Directivo a cada participante que entregó recurso de inconformidad.

Artículo 48. 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 49. 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 30 del presente reglamento;
- b) Renunciar por motivos personales al beneficio del estímulo.

Artículo 50. 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 10 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 11 o 12 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 esté comisionado;



- g) Cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo con su jornada y horario de trabajo.

Artículo 51. Todos los participantes, PEDPD deberán sujetarse y cumplir con lo establecido en el presente reglamento.

CAPÍTULO XII DE LA SUSPENSIÓN DEL PROGRAMA

Artículo 52. 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 a las Condiciones Generales de Trabajo del 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 10, para profesores de tiempo completo.
- k) Cuando el gobierno federal dé por terminado este programa de estímulos.

Artículo 53. 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 sin goce de sueldo no mayor a 6 meses durante el año fiscal;
- 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 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 de

Trabajo del CETI.

CAPÍTULO XIII TRANSITORIOS

Artículo primero. El presente reglamento deroga al Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, validado el 1º de septiembre de 2009 y será revisado cada tres años.

Artículo segundo. El reglamento entrará en vigor a partir de su publicación, previa validación de la Unidad de Diseño Presupuestario Control y Seguimiento de la Subsecretaría de Egresos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.



Mtra. Judith Cuéllar Esparza
Directora General

