sep

CECYTES

COSNET

GOBIERNO DEL ESTADO DE TABASCO

COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL ESTADO DE TABASCO

CECYTE TABASCO

REGLAMENTO

PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

INDICE

PAG

INTRODUCCIÓN 3

OBJETIVOS 4

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE 5

CAPITULO I: LINEAMIENTOS GENERALES 5

CAPITULO II: TIPO DE PERSONAL BENEFICIADO 6

CAPITULO III: RECURSOS PRESUPUESTALES 7

CAPITULO IV: VIGENCIA DE LOS ESTIMULOS 8

CAPITULO V: CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN 9

CAPITULO VI: DE LA COMISION DE EVALUACIÓN 11

CAPITULO VII: NIVELES Y MONTOS DE LOS ESTIMULOS 12

CAPITULO VIII: FORMA DE PAGO Y PERIODICIDAD 13

CAPITULO IX: RESPONSABILIDADES Y DERECHOS 14

TRANSITORIOS 18

INTRODUCCIÓN

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

Esta afirmación se ha hecho en las instituciones de los niveles medio superior de la educación tecnológica, a través del trabajo que han realizado sus profesores. Por esta razón, se consolida el "Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente", con la finalidad de ampliar la cobertura para apoyar la labor educativa del personal docente y su desarrollo, así como para elevar la CALIDAD en su trabajo, DEDICACIÓN Y PERMANENCIA en nuestra Institución, el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Tabasco.

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

Este Programa tiene como particularidad el estar orientado a los académicos, cuya actividad principal es la docencia y la investigación, y que a su vez, CUMPLAN CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA REGLAMENTACIÓN INSTITUCIONAL. El Programa, ofrece reglas claras, sencillas y precisas, que permiten al profesor planear a corto, mediano y largo plazo su desempeño académico en función de las actividades sustantivas y prioritarias institucionales.

Por lo anterior y con fundamento en los artículos 31, fracción XXIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y 63, fracción II Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, aprobada y validada por la Secretaría de Educación en el Estado de Tabasco, la H. Junta Directiva, Órgano Supremo del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Tabasco y Decreto de Creación del Colegio, se expide el presente reglamento que define los criterios autorizados, a los que habrán de sujetarse la Comisión de Evaluación al Desempeño Docente, los candidatos al Estímulo al Desempeño Docente y las autoridades de la institución.

OBJETIVOS

I. Reconocer la trascendencia de la labor educativa de los profesores que laboran en el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Tabasco en el nivel medio superior de la educación tecnológica, con el propósito de que mejoren su trabajo docente y por consiguiente, se eleve la calidad y disponibilidad en los servicios educativos que se ofrece.

II. Fomentar la permanencia y exclusividad del personal docente en el CECyTE con el objetivo de reforzar la continuidad y conciencia de trabajo docente que se refleje en el mejoramiento de la calidad del proceso educativo.

III. Propiciar la ACTUALIZACIÓN y CAPACITACIÓN sistemática de los docentes, para que respondan a los retos de excelencia académica que reclama la modernización educativa.

IV. Estimular la productividad y las actitudes positivas en los profesores que conlleven a una mayor integración académica, favoreciendo el desarrollo institucional.

V. Reconocer y fomentar el trabajo de investigación y desarrollo tecnológico, a fin de que la generación y aplicación del conocimiento alcancen un mayor impacto en el mejoramiento de la calidad de la docencia y en la solución de problemas del propio sector educativo.

VI. Intensificar la participación académica del docente en actividades que vinculen a nuestra institución educativa con los sectores productivo, manufacturero y, de bienes y servicios.

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

CAPITULO I: LINEAMIENTOS GENERALES

Artículo 1

El presente reglamento establece los criterios autorizados para cumplir con el "Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente" al que habrá de sujetarse la Comisión de Evaluación al Desempeño Docente, los candidatos al Estímulo y las autoridades del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Tabasco.

Artículo 2

El Estímulo al Desempeño Docente es un **beneficio económico** autorizado para el personal docente del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Tabasco, independiente al sueldo, por lo que no constituye un ingreso fijo, regular ni permanente, y en consecuencia **no podrá estar**, bajo ninguna circunstancia, **sujeto a negociaciones** con organizaciones sindicales, gremiales, así como **tampoco podrán ser demandables** ante otra autoridad gubernamental.

Artículo 3

Las actividades de docencia, investigación y superación del personal docente, deberán corresponder al Proyecto Académico y al Programa Institucional de Desarrollo, los cuales están avalados por las autoridades correspondientes.

Artículo 4

Los profesores que soliciten ingresar al "Programa del Estímulo al Desempeño del Personal Docente", deberán poseer **contrato laboral permanente** (permanencia, basificación o nombramiento) con un mínimo de 15 horas; tener cuando menos **2 años de antigüedad** en la plaza docente; así mismo cumplir con lo dispuesto en las condiciones específicas de trabajo del CECyTE.

Artículo 5

Para el otorgamiento o conservación del Estímulo al desempeño del personal docente, los profesores deberán haber cumplido durante el periodo a evaluar con la carga horaria reglamentaria en cada semestre (en ningún caso menor a 15 horas en cada semestre).

CAPITULO II: TIPO DE PERSONAL BENEFICIADO

Artículo 6

El Estímulo al desempeño del personal docente, se otorgará al personal que tenga contrato laboral permanente de 15 horas en adelante. Se deberá presentar con título o grado y cédula profesional de nivel maestría, licenciatura, técnico profesional o técnico superior universitario, las cuáles serán validados en la Dirección General de Profesiones, así como haberse distinguido en el ejercicio de la docencia y en todas aquellas tareas inherentes a esta función, y que cumplan con los requisitos del presente reglamento.

Artículo 7

Podrán solicitar su ingreso al Programa, el personal docente que cumpla con los siguientes requisitos:

I. Presentar solicitud proporcionada por el plantel debidamente requisitada.

II. Anexar a la solicitud las copias de los documentos que comprueben y justifiquen las actividades a evaluar, las cuales deberán ser estrictamente académicas.

III. Tener nombramiento definitivo de permanencia laboral con plaza docente de cuando menos 15 horas y una antigüedad en la plaza docente de cuando menos 2 años.

IV. Tener Título o Grado y Cédula Profesional a nivel maestría, licenciatura, técnico profesional o técnico superior universitario de acuerdo al contrato de trabajo.

V. Haber cumplido el 100% de los Programas de estudio y tener como mínimo un 90% de asistencia efectiva frente a grupo en el periodo a evaluar.

VI. No haberse hecho acreedor a ningún acta administrativa durante el periodo a evaluar, así como en el de la evaluación.

VII. Firmar carta compromiso emitida por la Dirección General y validada por la H. Junta Directiva en donde aceptan someterse a los mecanismos de evaluación establecidos por la Dirección General.

CAPITULO III: RECURSOS PRESUPUESTALES

Articulo 8

El gobierno federal proporciona a las dependencias e instituciones del sector educativo recursos presupuestales para cubrir los importes del Programa de Estimulo al Desempeño del Personal Docente.

Articulo 9

Los recursos presupuestales que otorgue el gobierno federal mediante la ampliación liquida 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 **solo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos**.

Articulo 10

El Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Tabasco entregará la información que le sea solicitada por la instancia que designe su Coordinación estatal y nacional, para el tramite de autorización y administración de los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos a mas tardar el 30 de enero de cada año.

Articulo 11

Con base al presente lineamiento solo existirán 2 fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismos que consistirán en lo siguiente:

I. Aportaciones del Gobierno Federal
II. Aportaciones del Gobierno Estatal

Articulo 12

Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento anteriormente señaladas, solo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos, los cuáles al estar oficialmente autorizado su ejercicio para este aspecto especifico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago.

CAPITULO IV: VIGENCIA DE LOS ESTIMULOS

Articulo 13

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

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

Articulo 14

El periodo a evaluar está comprendido del 1 de Febrero del año anterior al 31 de Enero del presente año.

La vigencia de estímulos al "Desempeño Docente" que se asignen al personal, será de un año a partir del 1 de abril del presente año al 31 de marzo del año siguiente.

CAPITULO V: CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN

Artículo 15

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

I. Calidad en el desempeño de la docencia.

II. Dedicación a la docencia.

III. Permanencia en las actividades de docencia.

Los MECANISMOS e INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN serán diseñados por la Dirección General y aprobados por la H. Junta Directiva.

Artículo 16

La puntuación máxima para cada uno de los criterios de evaluación, señalados en el artículo 15, se asignará en una escala de 0 a 1000, distribuyéndose de la siguiente manera:

		Puntaje	Porcentaje
I.	Calidad en el desempeño docente	700	70%
II.	Dedicación a la docencia	200	20%
III.	Permanencia en las actividades de docencia	100	10%

Artículo 17

Los candidatos a recibir el Estímulo, será evaluados con base en las actividades docentes desempeñadas durante el periodo marcado para evaluar, conforme al artículo 16 de este reglamento.

Artículo 18

En los términos de la normatividad de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público del 11 de octubre de 2002, todo profesor que desee participar en el Programa, deberá presentar su solicitud con la documentación soporte completa. Las solicitudes que estén debidamente requisitadas, serán las únicas que se sometan a concurso conforme al periodo a evaluar y demás requisitos establecidos en el presente reglamento y la convocatoria.

Artículo 19

Una vez emitido el dictamen final, éste será **inapelable**.

Artículo 20

Los candidatos a recibir el Estímulo deberán cumplir con lo siguiente:

I. Tener Permanencia Laboral vigente con un mínimo de 15 horas y cuando menos 2 años de antigüedad en la plaza docente.

II. Haber laborado en algún CECyTE durante los dos últimos semestres inmediatos anteriores.

III. Tener título o grado y cédula profesional de maestría, licenciatura, técnico profesional o técnico superior universitario.

IV. Haber rellenado la Solicitud de ingreso al Programa.

V. Contar con constancia de haber cumplido el 100% de los Programas de estudio.

VI. Contar con constancia de tener como mínimo un 90% de asistencia efectiva frente a grupo en el periodo a evaluar.

VII. Contar con constancia de no haberse hecho acreedor a ningún acta administrativa durante el periodo a evaluar, así como en el de la evaluación.

VIII. Contar con la documentación correspondiente a los factores considerados en la evaluación y marcados en la convocatoria.

IX. Contar con constancia de cumplimiento oportuno de todas las actividades docentes.

X. Haber obtenido calificación mínima “BIEN” (el profesor demostró que su desempeño frente a grupo durante ese periodo ha sido satisfactorio) en el Programa de Evaluación Docente del año a evaluar.

XI. Presentar oportunamente toda la documentación que sea requerida en la convocatoria.

XII. Firmar carta compromiso emitida por la Dirección General y validada por la H. Junta Directiva, donde aceptan someterse a los mecanismos e instrumentos de evaluación establecidos por la Dirección General, y acatar el dictamen que de la Comisión de Evaluación resulte.

CAPITULO VI: DE LA COMISION DE EVALUACIÓN

Artículo 21

La Comisión de Evaluación es un Órgano Colegiado de Evaluación, autónomo e independiente de cualquier interés personal y/o gremial, con la finalidad única de aplicar los instrumentos y mecanismos de Evaluación que para este Programa se diseñen y se aprueben. Su dictamen es y será **inapelable**.

Artículo 22

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

I. El Director General, fungirá como Presidente de la Comisión.

II. El Director Académico, fungirá como Secretario de Acuerdos.

III. Director de plantel.

IV. Supervisor Académico.

V. Un presidente de academia del plantel, electo entre los miembros de las academias.

Los Titulares de la Comisión podrán designar en su caso a un suplente.

Artículo 23

Los integrantes de la Comisión de Evaluación del "Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente". Durarán en sus funciones un año y podrán removerse libremente por quienes los nombraron; se reunirán previa convocatoria, con el fin de tratar los asuntos específicos de su competencia y registrarán en un libro de actas los acuerdos y/o resultados de las reuniones efectuadas; y, cumplirán la observación de las normas y lineamientos del presente reglamento.

CAPITULO VII: NIVELES Y MONTOS DE LOS ESTIMULOS

Artículo 24

El "Estímulo al Desempeño del Personal Docente" será clasificado por nivel y se determinará de acuerdo a la puntuación alcanzada, conforme a la siguiente tabla y a la asignación de recursos, se hará del mayor al menor nivel, hasta agotar los recursos autorizados.

PUNTUACIÓN	NIVEL	NUMERO DE SALARIOS MINIMOS
301 – 400	I	1
401 – 500	II	2
501 o más	III	3

CAPITULO VIII: FORMA DE PAGO Y PERIODICIDAD

Artículo 25

La forma de pago para el personal docente, que resulte seleccionado en el proceso de evaluación será en efectivo en una nómina destinada expresamente para ello. El pago del Estímulo se calculará mensual y se pagará cada 3 meses (trimestral).

Artículo 26

El pago de los Estímulos al Desempeño Docente estará sujeto a la **disponibilidad del presupuesto autorizado** de cada unidad responsable, a la aplicación del impuesto sobre la renta y pensión alimenticia.

CAPITULO IX: RESPONSABILIDADES Y DERECHOS

Artículo 27

El Director del plantel o a quién este designe, deberá:

I. Publicar la convocatoria oficial del Programa y poner a disposición de los docentes el presente reglamento.

II. Proporcionar a los interesados, la solicitud e instructivo de llenado para el ingreso al "Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente".

III. Proporcionar al docente las constancias que solicite para su evaluación.

IV. Facilitar a la Comisión de Evaluación las instalaciones, material y demás necesidades, durante la Sesión de Análisis, Selección y Dictamen de los expedientes de los candidatos.

V. Recibir la documentación y entregarla a la comisión para su evaluación.

VI. Verificar que los candidatos cumplan con los requisitos de participación establecidos en el presente reglamento.

VII. Enviar a la Dirección General la relación y documentación comprobatoria de los candidatos que reúnan los requisitos señalados en el reglamento.

VIII. Organizar el archivo de los expedientes individuales únicos del personal docente participante en el Programa, que contenga la documentación principal requerida para participar y que está establecida en el presente reglamento.

IX. Comunicar al candidato el resultado de la evaluación.

X. Comunicar con oportunidad a la instancia inmediata superior todas las incidencias y movimientos de la situación de los beneficiarios.

Artículo 28

Los expedientes de los candidatos deberán estar en custodia de la Comisión de Evaluación, y posteriormente quedaran resguardados en la Dirección General.

Artículo 29

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

I. Recibir de la dirección del plantel, la documentación que presenten los aspirantes a ingresar al Programa, para proceder a su análisis, selección y dictamen.

II. 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 objetivos posibles.

III. Respetar el principio de confidencialidad de los resultados de la evaluación.

IV. Elaborar y presentar los informes que le sean solicitados por las autoridades correspondientes.

V. Calificar el contenido documental que presenten los candidatos, de acuerdo al reglamento vigente.

VI. Efectuar un reunión previa convocatoria del Presidente de la Comisión de Evaluación, con el fin de tratar los asuntos específicos de su competencia y llevar los registros de los criterios adoptados para la evaluación integral de los participantes.

VII. Entregar a la Dirección General el dictamen propuesto con el puntaje obtenido por cada candidato.

VIII. Levantar las actas correspondientes con las conclusiones de las reuniones efectuadas por la Comisión de Evaluación al "Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente".

Artículo 30

Los aspirantes tendrán los siguientes derechos:

I. Conocer el presente reglamento.

II. Recibir el dictamen por escrito.

Artículo 31

Los beneficiados tendrán los siguientes derechos:

I. Recibir el Dictamen que lo acredite como beneficiario.

II. Recibir el pago del Estímulo.

Artículo 32

Los beneficiados tendrán las siguientes obligaciones:

I. Cumplir con el presente reglamento.

II. Entregar con oportunidad a las autoridades del plantel o a la Comisión de Evaluación del "Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente", la información requerida en la Convocatoria.

III. Representar y dar crédito a la institución, en las actividades y trabajos académicos que le sean conferidos.

IV. Cumplir cabalmente con los Programas de estudios de las asignaturas que atienda de acuerdo a su carga horaria.

V. Cumplir con la carga horaria frente a grupo, asignada de acuerdo a la permanencia laboral, además de cumplir con lo estipulado en el artículo 20 del presente reglamento.

Artículo 33

El Estímulo al desempeño del personal docente, se suspenderá con forma definitiva por:

I. Separación definitiva del servicio derivada por renuncia o por cese dictaminado por la autoridad laboral competente.

II. Presentar documentos alterados, falsificados o apócrifos.

III. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.

IV. Violaciones al Reglamento interior de trabajo de la Institución y a las condiciones generales de trabajo.

V. Violaciones al presente Reglamento.

VI. Falta de asignación presupuestal para este Programa o recorte del mismo.

Artículo 34

El Estímulo se suspenderá en forma temporal por:

I. Ocupar puestos directivos, administrativos o de confianza en las entidades educativas.

II. Solicitar la suspensión del Estímulo por escrito.

III. No cubrir la carga horaria frente al grupo, de acuerdo al lineamiento previamente establecido.

IV. Separación temporal del servicio.

V. No entregar en los tiempos establecidos en el calendario escolar, los resultados de las evaluaciones que les corresponden.

VI. No cumplir con los Planes y Programas de las asignaturas o módulos.

VII. No dar crédito a la institución en las publicaciones realizadas.

Artículo 35

Los integrantes de la Comisión de Evaluación, los docentes beneficiados del Programa y las autoridades educativas que contravengan e infrinjan lo establecido en el presente reglamento, así como lo dispuesto en la legislación relativa, serán sancionados conforme se determine en la Ley aplicable en la materia y las Condiciones Generales de Trabajo.

TRANSITORIOS

Primero

Este reglamento ha sido aprobado con fecha 11 de Junio de 2007 por la Secretaría de Educación en el Estado y la H. Junta Directiva del CECyTE Tabasco, y se faculta a la Dirección General para su publicación y aplicación.

Segundo

Los casos no previstos en este reglamento, se atenderán de conformidad con las disposiciones normativas de las autoridades del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Tabasco.

Tercero

Este reglamento será revisado cuando las autoridades educativas de nivel federal, estatal y/o el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Tabasco, lo consideren necesario, con el objeto de subsanar omisiones, para precisar el contenido de algunas de sus disposiciones o adecuarlos a los cambios que se efectúen dentro del subsistema.