

# REGLAMENTO DE ESTIMULOS A LA CARRERA DOCENTE DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA BUAP

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** Con el objeto de apoyar y propiciar la calidad, dedicación y permanencia del quehacer docente, se crea el Programa de Estímulos a la Carrera Docente del Personal Académico. El presente Reglamento tiene como propósito normar los aspectos relacionados con dicho programa.

**Artículo 2.-** Para los fines de este Reglamento, se utilizarán las denominaciones siguientes:

- a) La Universidad Autónoma de Puebla, será "la Universidad".
- b) El reglamento que normará el Programa de estímulos a la Carrera Docente, será "el Reglamento".
- c) El Programa de Estímulos, será "el Programa".
- d) El estímulo a la Carrera Docente, será "el estímulo".
- e) La Comisión institucional encargada de coordinar el Programa de Estímulos a la Carrera Docente, será "la Comisión Institucional".
- f) El Consejo de Docencia, será "el CD".
- g) El Consejo de Investigación y Estudios de Posgrado será "el CIEP".
- h) Los Consejos de Unidades Académicas, serán "los Consejos de Unidad".
- i) El Sistema de evaluación del Programa de Estímulos a la Carrera Docente, será "el Sistema de Evaluación".
- j) Las comisiones de evaluación, serán "las Comisiones".
- k) Cuando las comisiones funcionen como subcomisiones, serán "las Subcomisiones".

**Artículo 3.-** El programa se establece con base en los siguientes criterios generales:

- a) Los beneficios de este programa serán adicionales a las remuneraciones y prestaciones que se estipulan en las condiciones de trabajo; por lo tanto, no forman parte del salario ni son materia de negociación con organizaciones sindicales o estudiantiles.
- b) El Programa está destinado exclusivamente al personal docente con plaza de tiempo completo con categoría de Técnico Académico y Profesor Investigador Asociado y Titular, y dedicado de manera habitual a la impartición de clases y al personal directivo que reúna los requisitos previstos en este Reglamento.
- c) Los criterios e indicadores para determinar los estímulos correspondientes habrán de privilegiar la permanencia, dedicación y calidad con que se desempeñe en lo individual el personal docente, objeto de dichos estímulos.
- d) Al establecer los indicadores y parámetros para evaluar los aspectos cualitativos en el desempeño docente será esencial atender la repercusión directa de esta actividad en el aprendizaje y la formación de los estudiantes.
- e) Contar con el monto presupuestal destinado al programa de la carrera docente.

**Artículo 4.-** El Programa tiene como objetivos específicos los siguientes:

- a) Propiciar que el personal docente de tiempo completo que se dedica habitualmente a la impartición de clases tenga posibilidades de superación adicionales a las establecidas en los tabuladores y salarios, mediante el otorgamiento de reconocimientos y beneficios económicos diferenciales.
- b) Estar en posibilidades de ofrecer estímulos crecientes al personal docente mientras permanezca en actividades docentes.
- c) Estimular diferencialmente la dedicación y carga de trabajo del personal en las distintas

actividades docentes.

- d) Estimular diferencialmente la calidad de la actividad docente con base en criterios que permiten ponderar su incidencia y repercusión en la formación de estudiantes, así como valorar la calidad misma de otras actividades y productos docentes (estudios realizados, cursos ofrecidos, publicaciones, exámenes, materiales didácticos producidos, etc.)

**Artículo 5.-** Podrán solicitar el estímulo:

- a) El personal docente de tiempo completo que habitualmente imparte clase conforme a los planes y programas de estudio que desarrolle la Universidad a través de sus Unidades Académicas, que tengan carácter definitivo y exclusivo dentro de las categorías de asociado o titular;
- b) El personal docente que se dedique a la investigación, siempre y cuando esta actividad incluya o se complemente con impartición de clases frente a grupo, por lo menos de cuatro horas–semana –mes durante un año escolar.
- c) También se considera impartición de clases frente a grupo a la formación de alumnos por parte del líder de un proyecto de investigación en el cual se contemplen actividades de enseñanza- aprendizaje. Para este efecto, el proyecto de investigación deberá estar registrado ante una instancia estatal, nacional o internacional de reconocido prestigio y contar al menos con la participación de cinco alumnos, teniendo como mínimo la duración prevista en el párrafo anterior;
- d) El personal titular de los departamentos cuyo origen sea la docencia, que se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además impartan un mínimo de cuatro horas – semana - mes de docencia frente a grupo durante un año escolar.
- e) Para acceder al estímulo los solicitantes deberán firmar una carta compromiso de exclusividad por la cual se obliguen a no laborar para otra institución de educación superior o más de ocho horas a la semana en otro centro de trabajo o por cuenta propia.

**Artículo 6.-** Los mandos superiores y mandos medios, excepto jefes de departamento, subdirectores, homólogos o equivalentes, de la Universidad, podrán incorporarse directamente al nivel que corresponda la media directa global del puntaje obtenido por el total de docentes participantes del programa de estímulos al desempeño docente, cuando dejen de desempeñar dicha función, de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Que antes de ocupar puestos directivos, hayan realizado actividades docentes frente a grupo;
- b) Que tengan nombramiento en plaza docente de carrera, con carácter definitivo, de tiempo completo, con las categorías de asociado y titular;
- c) Que tengan mínimo de 20 años de servicio conforme al inciso a) del presente artículo y 3 años de puesto directivo;
- d) Sólo se tomarán en cuenta como mínimo, los puestos ocupados a partir del Director de Unidad Académica o su equivalente.

**DE LOS ORGANOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO PARA EL OTORGAMIENTO DEL ESTIMULO**

**DE LA COMISION INSTITUCIONAL**

**Artículo 7.-** La Comisión Institucional es un cuerpo colegiado cuyas funciones son,. organizar, difundir, promover, apoyar y dar seguimiento al procedimiento administrativo del Programa.

**Artículo 8.-** La Comisión Institucional elaborará y precisará la convocatoria, la cual contendrá:

- a) El propósito de los estímulos;
- b) Quiénes podrán participar;
- c) Niveles y montos de los estímulos;
- d) Forma y periodicidad del pago de estímulos;
- e) Los factores a evaluar;
- f) Fecha y lugar de entrega de solicitudes y documentación soporte.

**Artículo 9.-** La Comisión Institucional se integrará por:

- a) El Vicerrector de Presupuesto, Planeación e Investigación Institucional, quien la presidirá;
- b) Cuatro miembros del personal docente que sean definitivos y con categoría de titular, designados por el CD. Uno de los designados pertenecerá al nivel medio superior;
- c) Dos investigadores de la más alta categoría y nivel designados por el CIEP.

Los miembros designados por el CD y el CIEP provendrán del personal docente con más alto puntaje en sus actividades docentes y de investigación.

**Artículo 10.-** Los miembros de la Comisión Institucional durarán en su cargo cuatro años, contados a partir de su integración.

## **ATRIBUCIONES DE LA COMISION INSTITUCIONAL**

**Artículo 11.-** Son atribuciones de la Comisión Institucional:

- a) Integrar a las Comisiones.
- b) Recibir las solicitudes del personal docente que se considere con derecho al estímulo, firmando de recibida la documentación y foliando el número de hojas que ésta contenga.
- c) Relacionar las solicitudes y documentación recibidas, y remitirlas a las Comisiones competentes.
- d) Requerir a las Comisiones para que rindan los informes correspondientes.
- e) Recabar los resultados de las evaluaciones, así como la documentación de información que a su juicio requiera.
- f) Recibir y resolver los recursos de inconformidad que promuevan los solicitantes.
- g) Cancelar y suspender el estímulo, turnando el acuerdo correspondiente al Rector, para los efectos a que haya lugar.
- h) Las demás que señale el Reglamento y la legislación universitaria aplicable.

**Artículo 12.-** Las Comisiones son cuerpos colegiados cuyas funciones son evaluar y dictaminar a los solicitantes, conforme al Sistema de Evaluación y a la tabla de puntaje.

**Artículo 13.-** En la integración de las Comisiones se respetarán los niveles, áreas disciplinas que establece el Estatuto, procurándose una representación equilibrada de las distintas Unidades Académicas, sin que ello implique que una misma Unidad Académica acumule dos o más votos al interior de una comisión.

**Artículo 14.-** Las Comisiones se integrarán por cinco miembros del personal docente, con categoría de titulares de tiempo completo, con una antigüedad igual o superior a los diez años en la Universidad.

De no haber los candidatos suficientes que reúnan los requisitos propondrán a los trabajadores docentes de mayor puntaje, grado académico y antigüedad, respetando ese orden de prioridad.

**Artículo 15.-** Los Consejos de Unidad, tomando en cuenta la opinión de sus academias, propondrán una terna de candidatos para la integración de las Comisiones, observando los criterios establecidos en el artículo anterior.

**Artículo 16.-** La Comisión Institucional para integrar las Comisiones de área, tomará en cuenta las ternas de las Unidades Académicas que la conforman, y de estas ternas seleccionará a tres miembros del total propuesto, con apego a lo dispuesto por el artículo 13 del presente Reglamento. Designará además a dos docentes, quienes podrán ser de formación y Unidades Académicas distintas a los anteriores, o de otras instituciones académicas, de manera que la comisión queda integrada por cinco elementos.

**Artículo 17** Una vez integradas las Comisiones, la Comisión Institucional nombrará a los Presidentes de las mismas de entre los cinco miembros que las conforman, considerando el de mayor puntaje y grado académico, en caso de empate, se tomará en cuenta la antigüedad.

**Artículo 18.-** Los integrantes de las Comisiones elegirán dentro de ellos, al Secretario de la misma.

**Artículo 19.-** Los miembros de las Comisiones durarán en su cargo el tiempo necesario para emitir sus dictámenes y rendir el informe correspondiente a la Comisión Institucional.

**Artículo 20.-** Son atribuciones de las Comisiones, las siguientes:

- a) Formular el programa de reuniones para el cumplimiento de sus fines.
- b) Evaluar al trabajador docente que solicita el estímulo, con base en el Sistema de Evaluación.
- c) Cotejar las actividades incluidas por los solicitantes en el formato de información básica, con los documentos justificantes correspondientes.
- d) Dictaminar a los solicitantes conforme a lo establecido en el presente Reglamento.
- e) Resolver por mayoría calificada de dos tercios del total de sus integrantes las evaluaciones.
- f) Invitar, según lo consideren, a asesores internos o externos a la Universidad para que los auxilien en sus tareas.
- g) Rendir un informe, tanto al término del proceso de evaluación y dictaminación, como al término de su gestión a la Comisión Institucional.

**Artículo 21.-** Son atribuciones de los Presidentes de las Comisiones, las siguientes:

- a) Convocar y presidir las reuniones de las Comisiones.
- b) Ser responsable ante la Comisión Institucional en particular y ante la Universidad en lo general de los trabajos de la comisión correspondiente.
- c) Presentar a la Comisión Institucional los resultados de la evaluación, anexando las relaciones tanto de los aspirantes como de los dictámenes que hayan emitido.
- d) Presentar a la Comisión Institucional los documentos comprobatorios e información que avalen los dictámenes, cuando éste los requiera.
- e) Las demás funciones que le atribuya la Comisión Institucional.

**Artículo 22.-** Son atribuciones de los Secretarios de las Comisiones, las siguientes:

- a) Llevar las actas de las reuniones de las Comisiones que se efectúen.

- b) Elaborar los dictámenes evaluatorios que emitan las Comisiones.
- c) Conservar y tener a disposición de la Comisión Institucional el archivo completo del proceso inherente al Programa y entregarlo, al término de su gestión, a la Comisión Institucional.

**Artículo 23.-** Cuando las Comisiones requieran funcionar en Subcomisiones se integrarán conforme a lo previsto en este Reglamento, para el caso de las Comisiones.

## **DEL SISTEMA DE EVALUACION**

**Artículo 24.-** El Sistema de Evaluación se caracteriza por la definición de:

- a) Factores que se van a evaluar.
- b) Parámetros que se consideran para cada uno de los factores.
- c) Criterios para evaluar cada uno de los parámetros.
- d) Indicadores que asignan puntaje a cada una de las actividades a evaluar.
- e) Tabla de puntaje.
- f) Período que abarca la evaluación.
- g) Ponderación de los factores en la evaluación.
- h) Escala de calificación basada en la tabla de puntaje.
- i) Valores máximos para cada una de las actividades a evaluar.
- j) Fuentes de información y documentación para la evaluación.

**Artículo 25.-** Los factores que considera el Sistema de Evaluación son tres, a saber:

- a) Permanencia 10 por ciento.
- b) Dedicación 30 por ciento.
- c) Calidad 60 por ciento.

## **DE LA PERMANENCIA**

**Artículo 26.-** En relación con la permanencia se considera la antigüedad en las funciones de docencia del personal docente en la Universidad.

**Artículo 27.-** Los parámetros para evaluar la permanencia comprenden:

- a) Antigüedad.
- b) Tiempo dedicado a la impartición de cursos.

**Artículo 28.-** Los criterios para evaluar la antigüedad y el tiempo dedicado a la impartición de cursos, son los siguientes:

- a) El número de cuatrimestres, semestres o años impartiendo cursos de acuerdo al plan de estudios y al tiempo dedicado a los mismos.
- b) Para el caso de los investigadores se considerará como tiempo dedicación para los efectos del presente Reglamento el de hora - clase.

## **DE LA DEDICACION**

**Artículo 29.-** En relación con la dedicación se considerará la intensidad con que participa en las actividades docentes.

**Artículo 30.-** Los parámetros que considera la dedicación son:

- a) Cursos curriculares impartidos.
- b) Asesoría de servicio social.
- c) Asesoría de tesis.
- d) Jurados de exámenes de grado.
- e) Actividades de apoyo al aprovechamiento escolar y la docencia.

**Artículo 31.-** El criterio para evaluar los cursos curriculares impartidos es el número de horas - pizarrón a la semana que se imparten por curso.

**Artículo 32.-** Los criterios para evaluar la asesoría de servicio social son:

- a) Proyectos de servicio social asesorados y autorizados por el órgano competente de la Unidad Académica.
- b) Proyectos de servicio social que se hayan concluido con la presentación del informe final.

**Artículo 33.-** Los criterios para evaluar la asesoría de tesis son:

- a) El nivel del grado académico que obtuvieron los estudiantes asesorados.
- b) El número de tesis aprobadas exclusivamente.

**Artículo 34.-** El criterio para evaluar la participación en exámenes de grado es:

- a) El grado académico obtenido.

**Artículo 35.-** Los criterios para evaluar las actividades de apoyo al aprovechamiento escolar y a la docencia son:

- a) Elaboración de apuntes impresos.
- b) Elaboración de guía bibliográfica comentada.
- c) Elaboración de banco de información comentado.
- d) Elaboración de banco de problemas resueltos.
- e) Elaboración de banco de preguntas de programa de estudio.
- f) Elaboración de guía para práctica de campo.
- g) Diseño para práctica de laboratorio.
- h) Elaboración de material audiovisual.
- i) Plan de trabajo al inicio del ciclo escolar e informe a la conclusión de los mismos, conforme al calendario escolar aprobado por el H. Consejo Universitario.
- j) Informe de práctica de campo
- k) Elaboración de planes y programas de estudio aprobados formalmente por el órgano colegiado competente.
- l) Elaboración o realización de proyectos de investigación educativa.
- m) Producción bibliográfica utilizada en la docencia y conforme a los planes y programas de estudio.
- n) Elaboración de programas de cómputo utilizados en la docencia y conforme a los planes y programas de estudio.

## DE LA CALIDAD

**Artículo 36.-** En relación con la calidad se considerará la pertinencia e impacto en la formación de los estudiantes y la trascendencia de sus actividades en la Unidad Académica y en general para la Universidad.

**Artículo 37.-** Los parámetros que considera la calidad son:

- a) Preparación, conducción, realización y evaluación del proceso enseñanza - aprendizaje;
- b) Participación en el desarrollo académico de la Unidad;
- c) Participación en el desarrollo académico de la Universidad;
- d) Formación docente;
- e) Formación académica.

Se entiende por formación docente, el conjunto de cursos o eventos académicos con validez oficial, que tiene por objeto habilitar, capacitar y/o actualizar a quienes realizan funciones de docencia, en las teorías, procedimientos y técnicas para impartir la enseñanza.

Se entiende por formación académica, los cursos o eventos académicos, con validez oficial, que tienen por objeto capacitar y/o actualizar al personal docente, en sus estudios profesionales de licenciatura y posgrado.

**Artículo 38.-** Los criterios para evaluar la preparación, conducción, realización y evaluación del proceso de enseñanza - aprendizaje son:

- a) El conocimiento de la academia respectiva, mediante solicitud del interesado en impartir una materia con el contenido programático, apuntes, bibliografía, material de apoyo y criterios para la evaluación de los estudiantes;
- b) El conocimiento de los estudiantes, al inicio del curso, del objetivo general, contenido temático, metodología, estrategias y formas de evaluación del programa a impartir;
- c) Grado de cumplimiento, en cada sesión académica del objetivo específico, contenido temático, metodología, estrategias y formas de evaluación previstas en el inciso anterior.
- d) El informe de actividades académicas, con los resultados obtenidos, además de contemplar propuestas para corregir y mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje.

**Artículo 39.-** Los criterios para evaluar la participación en el desarrollo académico de la Unidad tendrán como sustento la vinculación con planes y programas de la Unidad y las funciones de docencia, así tenemos:

- a) Informe académico relacionado con el plan de trabajo presentado al inicio del ciclo escolar y su relación con el plan de desarrollo de la Unidad.
- b) Participación en la revisión y actualización de planes y programas de estudio.
- c) Participación en la elaboración de propuestas para el desarrollo académico de la Unidad.
- d) Participación en las Comisiones de Evaluación del Desarrollo Académico.
- e) Participación y presentación de ponencias en eventos académicos de la Unidad Académica.
- f) Cursos y conferencias dictadas a docentes universitarios con valor curricular.
- g) Publicación de artículos de carácter científico o cultural de comunicación reconocida.
- h) Obras escritas publicadas o aceptadas para su publicación, en ambos casos con arbitraje.

**Artículo 40.-** Los criterios para evaluar la participación en el desarrollo académico de la Universidad

tendrán como sustento la vinculación con planes y programas de la Unidad y las funciones de docencia.

**Artículo 41.-** Los criterios para evaluar la formación docente son:

- a) Cursos didácticos y/o pedagógicos recibidos.
- b) Grados académicos obtenidos en el área docente.

**Artículo 42.-** Los criterios para evaluar la formación académica son:

- a) Cursos disciplinarios y de actualización relacionados con la disciplina profesional.
- b) Cursos de especialización cursados.
- c) Grados académicos obtenidos.

### **DE LA TABLA DE PUNTAJE**

**Artículo 43.-** Los criterios referidos anteriormente son el sustento para la elaboración de los indicadores básicos, los cuales se expresarán en la tabla de puntaje anexa.

### **DEL PERIODO DE EVALUACION DE LOS FACTORES**

**Artículo 44.-** El período que abarca la evaluación para cada uno de los factores es:

- a) Hasta 25 años para la permanencia;
- b) Los últimos 2 años para la dedicación;
- c) Los últimos 2 años para la calidad.

### **DE LA PONDERACION DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES**

**Artículo 45.-** La ponderación de cada uno de los factores en la evaluación es:

- a) 10 por ciento para la permanencia.
- b) 30 por ciento para la dedicación.
- c) 60 por ciento para la calidad.

### **DE LA CALIFICACION**

**Artículo 46.-** La evaluación del trabajador docente se expresará en una calificación y que de acuerdo con la ponderación de los factores a evaluar y la tabla de puntaje tendrá como valor máximo 1000 puntos, siendo el valor:

- a) 100 para permanencia.
- b) 300 para dedicación.
- c) 600 para calidad.

Cada una de las actividades a evaluar tiene un valor máximo conforme a la tabla de puntaje.



## DE LA FUENTE DE INFORMACION

**Artículo 47.-** Las fuentes que aportarán documentación para evaluar al personal docente son:

- a) Archivo del personal docente de la Universidad.
- b) La Unidad Académica de adscripción del personal docente.
- c) La documentación que aporte el interesado.

**Artículo 48.-** Para todos los factores que se evalúan, deberá existir prueba fehaciente emitida por organismo competente o entidad, según sea el caso.

**Artículo 49.-** Los miembros de las Comisiones, que sean candidatos al estímulo, no podrán participar en la sesión donde se examine, evalúe y dictamine su solicitud.

**Artículo 50.-** Las evaluaciones de las Comisiones se harán estrictamente con base en el Sistema de Evaluación contenido en el presente Reglamento.

**Artículo 51.-** Una vez concluido el proceso de evaluación y dictaminación del personal docente solicitante, se procederá a ubicarlo conforme al puntaje obtenido en una lista general en orden descendente.

**Artículo 52.-** Las Comisiones, una vez emitidos los dictámenes y concluido el proceso, remitirán a la Comisión Institucional el listado de solicitantes dictaminado para que éste proceda al otorgamiento de los estímulos con base en las resoluciones de las Comisiones respectivas.

**Artículo 53.-** Por única vez, al ingresar al Programa, se evaluará la trayectoria académica institucional del personal, como se cita en el artículo 44, en los casos sucesivos se evaluará la parte correspondiente al último año.

## DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD

**Artículo 54.-** Los solicitantes, una vez conocidos los dictámenes de evaluación, podrán inconformarse, cuando éstos a su juicio lesionen su derecho al estímulo correspondiente.

- a) El recurso de inconformidad deberá interponerse ante la Comisión Institucional, en un término no mayor a cinco días - calendario, contados a partir de aquél en que se le haya notificado su dictamen.
- b) La inconformidad deberá contener el nombre del inconforme, señalando además las constancias o documentos que a su juicio no procedieron a evaluarse o no fueron adecuadamente valorados, señalando además los argumentos o hechos precisos en que funda su inconformidad. Asimismo señalará el monto y nivel del estímulo al que, según su juicio, tendría derecho.
- c) En el recurso de inconformidad no podrán ni exhibirse, ni alegarse sobre nuevas constancias o documentos que no hubiesen sido entregados previa y oportunamente dentro de los términos en que conforme a la convocatoria, entregó su solicitud de otorgamiento de estímulo.
- d) Para resolver el recurso de inconformidad a que se refiere este Reglamento, La Comisión Institucional designará de entre sus miembros, a cinco de ellos, quienes serán los de mayor puntaje.
- e) El recurso de inconformidad deberá ser resuelto dentro del término de cinco días -

calendario, contados a partir de la recepción del mismo. Esta resolución será definitiva y por tanto no admitirá ningún otro recurso o trámite administrativo.

### **DE LA COMPATIBILIDAD DEL ESTIMULO**

**Artículo 55.-** El estímulo será compatible con:

- a) La percepción del salario y sus repercusiones en prestaciones.
- b) El disfrute de otro estímulo otorgado por la Universidad.
- c) El disfrute de otro estímulo otorgado por una institución u organismo ajeno a la Universidad, siempre que su obtención se dé con el aval de la Universidad.
- d) El goce de licencia por superación académica otorgada por la Universidad conforme a los planes y programas de la Unidad Académica correspondiente.
- e) El año sabático, otorgado por la Universidad para realizar actividades relacionadas con los planes y programas académicos de la Unidad correspondiente.
- f) Cambios de adscripción de Unidad Académica, siempre que se respeten los requisitos del presente Reglamento.
- g) Cambios de categoría y/o nivel por promoción o reclasificación académica, siempre que se respeten los requisitos del presente Reglamento.
- h) Realización de trabajos académicos, designados por el Consejo de la Unidad Académica, a la que esté adscrito, por el Consejo Universitario o por el Rector, según sea el caso.
- i) Disfrute de licencias por enfermedad, gravidez y días reconocidos conforme a lo establecido en el contrato colectivo de trabajo.

### **DE LA CANCELACION, SUSPENSION TEMPORAL Y RENUNCIA DEL ESTIMULO**

**Artículo 56.-** La Comisión Institucional cancelará el estímulo en forma definitiva en los siguientes casos:

- a) Por terminación de la relación laboral con la Universidad;
- b) Por comprobarse la falsedad de los documentos, datos o declaraciones que sirvieron de fundamento para el otorgamiento del estímulo, en cuyo caso el trabajador docente deberá reintegrar el monto que hasta ese momento hubiese recibido de la Universidad por este estímulo;
- c) No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo;
- d) Separación definitiva de servicios, derivada de jubilación o pensión;
- e) No proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por sus superiores u órgano colegiado competentes, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión del programa de estímulos;
- f) Por comprobarse que el personal docente labora para otra institución de educación superior o no dedica en forma exclusiva el tiempo contratado a la Universidad, esto es que labora más de ocho horas a la semana en otra dependencia, o por propia cuenta si fuera el caso;
- g) Por no presentar el programa y el informe anual que corresponda, tanto al inicio como a la conclusión del ciclo escolar, y en los términos que señala la Universidad;
- h) Por no cumplir con el plan de trabajo aprobado para el caso de: licencia de superación académica, año sabático y comisiones;
- i) Por licencias sindicales totales que excedan de 30 días naturales.

**Artículo 57.-** La Comisión Institucional suspenderá temporalmente el estímulo en los siguientes

casos:

- a) Por licencia sin goce de salario no mayor de 30 días;
- b) Suspensión temporal de la prestación de servicios ordenada por la autoridad administrativa competente;
- c) Por licencias totales para desarrollar puestos directivos o de confianza en la Universidad, que excedan de 30 días naturales, salvo los casos previstos en el Artículo 6 inciso c) de este Reglamento;
- d) Licencias totales para desarrollar actividades de carácter sindical en la Universidad, siempre que no excedan de 30 días naturales.

**Artículo 58.-** El usufructuario del estímulo podrá renunciar a él en cualquier momento, en tal caso deberá comunicarlo a la Comisión para efecto de la cancelación del mismo.

### **VIGENCIA, NIVELES Y DISTRIBUCION DEL ESTIMULO**

**Artículo 59.-** La vigencia del estímulo será de un año.

- a) El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal.

**Artículo 60.-** La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño académico. Será la que determine los niveles tabulares a cubrir al personal de carrera de tiempo completo conforme a la siguiente tabla:

<b>Puntuación</b>	<b>Nivel</b>	<b>Salarios Mínimos</b>
301-400	I	1
401-500	II	2
501-600	III	3
601-700	IV	4
701-800	V	5
801-850	VI	7
851-900	VII	9
901-950	VIII	11
951-1000	IX	14

**Artículo 61.-** La Comisión Institucional establecerá el número de estímulos por nivel conforme al monto y partida presupuestal correspondiente.

### **DEL PAGO Y NATURALEZA DEL ESTIMULO**

**Artículo 62.-** El Rector, con base en los resultados del proceso y conforme a los dictámenes correspondientes, autorizará el pago del estímulo al personal docente acreedor de este estímulo, previo transcurso de un plazo no mayor de treinta días, dando lugar a que las inconformidades hubiesen sido resueltas en definitivo.

**Artículo 63.-** El personal docente de la Universidad podrá solicitar su estímulo para los subsiguientes periodos conforme a lo establecido en el presente Reglamento.

## TRANSITORIOS

### **Artículo Primero**

Las adecuaciones al presente Reglamento entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la *Gaceta Universidad*, órgano oficial de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

### **Artículo Segundo**

Por única vez, se considerarán en la evaluación para otorgar el estímulo las actividades realizadas a partir de la evaluación practicada en el año de 1994.

### **Artículo Tercero**

Los mandos superiores y los mandos medios a que alude el artículo 6 del presente Reglamento serán considerados conforme a la plantilla de la Secretaría de Educación Pública o su equivalente en esta Institución.

### **Artículo Cuarto**

Se derogan las disposiciones que se opongan a las presentes adecuaciones.

Publicado en el suplemento de la *Gaceta "Universidad"* del mes de mayo de 1997.