



**NAYARIT**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**SEPEN**  
SERVICIOS DE  
**EDUCACIÓN PÚBLICA**  
DEL ESTADO DE NAYARIT

---

# **REGLAMENTO DEL ESTÍMULO “DESEMPEÑO DOCENTE” AL PERSONAL DE EDUCACIÓN NORMAL Y ACTUALIZACIÓN DEL MAGISTERIO**

---

**Autorización por H. Junta de Gobierno:**

**21 de Julio de 1998**

Autorización CONAEVA

30 de Junio 1998

Autorización SHCP.

21 de Julio de 1998.

**Última Actualización:**

Julio de 2018

# Índice

I. FUNDAMENTO JURÍDICO	3
II. OBJETIVOS	4
III. CAPÍTULO I	5
DISPOSICIONES GENERALES	5
IV. CAPÍTULO II	7
CONDICIONES PARA SU OTORGAMIENTO.	7
V. CAPÍTULO III	11
TIPO DE PERSONAL BENEFICIADO	11
VI. CAPÍTULO IV	13
BENEFICIOS	13
VII. CAPÍTULO V	15
CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN.	15
VIII. CAPÍTULO VI	21
RECURSOS ECONÓMICOS Y SU APLICACIÓN.	21
IX. CAPÍTULO VII	23
NIVELES Y MONTO DEL “ESTÍMULO”.	23
X. CAPÍTULO VIII	24
FORMA DE PAGO Y PERIODICIDAD.	24
XI. CAPÍTULO IX	25
RESPONSABILIDADES:	25
XII. TRANSITORIOS	28



## I. FUNDAMENTO JURÍDICO

- Ley Federal del Trabajo, Artículo 84, 110, fracción VI, 115 y 516.
- Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.
- Lineamientos Generales para la operación del “Programa de “Estímulos al Desempeño del Personal Docente” de Educación Media Superior y Superior. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Unidad de Servicio Civil México, D.F. 11 de octubre de 2002.
- Reglamento Interior de Educación Normal de la Sep. Art. 86, inciso a, fracción II.
- Normas que Regulan las Condiciones Específicas de Trabajo del Personal Académico de la Dirección General de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio. Art. 68, inciso a, fracción IV.
- Validado y Registrado ante la Unidad de Servicio Civil de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público el día 21 de julio de 1998.
- Aprobado por CONAEVA (Consejo Nacional de Evaluación) el día 30 de Junio de 1998.
- Recibido y Registrado en la Unidad de Normatividad, el día 15 de septiembre de 1998.

## II. OBJETIVOS

1. Recuperar los valores inherentes a la enseñanza, así como el prestigio y la compensación económica que permitan concebir a la docencia como carrera de vida.
2. Reconocer y estimular el desarrollo de la carrera docente, particularmente la calidad, la dedicación y la permanencia en el desempeño de las actividades de enseñanza.
3. Estimular fundamentalmente a los académicos cuya actividad principal es la docencia frente a grupo, reafirmando así el trascendente papel de los educadores en el proceso enseñanza-aprendizaje.

### III. CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: Por iniciativa de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Educación Pública, órganos dependientes del Poder Ejecutivo Federal y, con el objeto de reconocer y estimular el desarrollo de la Carrera Docente, particularmente en los rubros de permanencia, dedicación y calidad en el desempeño de las actividades inherentes al proceso de enseñanza-aprendizaje de educación media superior y superior, se ha creado el programa denominado “ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE”.

SEGUNDA: El presente “REGLAMENTO”, tiene como objeto cumplir con los lineamientos generales para la operación del “PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE” de Educación Media Superior y Superior, emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La validez del presente “REGLAMENTO”, queda sujeto a la aprobación por la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA), quien los presentará para su validación y registro ante la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público

TERCERA: Para los fines de este “REGLAMENTO” se utilizarán las denominaciones siguientes:

- a) El “Estímulo al desempeño docente será el “ESTÍMULO”.
- b) Los Servicios de Educación Pública del Estado de Nayarit, serán los “SEPEN”.

- c) Las “INSTITUCIONES” de Educación Normal y de Actualización del Magisterio serán las “INSTITUCIONES”.
- d) La Comisión para el otorgamiento del “ESTÍMULO” al desempeño docente será la “COMISIÓN ESTATAL”.
- e) El “REGLAMENTO” para el Otorgamiento del “ESTÍMULO” al Desempeño Docente en las “INSTITUCIONES” de Educación Normal y Actualización del Magisterio será el “REGLAMENTO”.
- f) El Grupo de Trabajo Estatal será el “GRUPO DE TRABAJO OPERATIVO”.

## IV. CAPÍTULO II

### CONDICIONES PARA SU OTORGAMIENTO.

Artículo 1º.- El presente “REGLAMENTO” establece las condiciones generales a las que deberá sujetarse el aspirante a obtener el beneficio del Programa “Desempeño Docente” y que está adscrito en alguna de las “INSTITUCIONES” dependientes de los “SEPEN”.

Artículo 2º.- Para los fines consiguientes, y con base en los antecedentes jurídicos, se considerará para su valoración:

- a) El desempeño de funciones del tipo educativo Medio-Superior y Superior, tales como la docencia frente a grupo, la investigación para el desarrollo de la educación normal y actualización del maestro y la difusión y/o extensión educativa.
- b) La organización, operación, desarrollo, supervisión y evaluación de los servicios de educación de las “INSTITUCIONES”, a cargo de los “SEPEN”.
- c) El diseño, organización y coordinación para la aplicación de cursos de capacitación y actualización permanente dirigidos al personal directivo y docente de educación inicial, especial, básica, indígena y física del Estado de Nayarit, que les proporcione conocimientos acerca de la reformulación de contenidos y auxiliares didácticos.
- d) La participación y aportaciones para coadyuvar en el logro de las finalidades del Sistema Nacional de Orientación Educativa y la planeación y desarrollo de proyectos educativos.

En todos los casos deberá probar su presencia frente a grupo por lo menos de 4 horas-semana-mes.

Asimismo no haber desarrollado actividades académico-docentes, por más de ocho horas a la semana, en otra Institución de educación, tanto pública como privada y dentro o fuera del estado.

Artículo 3º.- El “ESTÍMULO” podrá suspenderse en forma definitiva por:

- a) Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente.
- b) No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.
- c) Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.
- d) Separación definitiva del servicio derivada de la renuncia, jubilación, pensión, abandono de empleo o fallecimiento y, por cese dictaminado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.
- e) No proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por sus superiores o por la “COMISIÓN ESTATAL”, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión al programa.
- f) Por comprobarse la falsedad de documentos, datos o declaraciones que sirvieron de soporte para el otorgamiento del “ESTÍMULO”.

- g) Por comprobarse que durante la vigencia del “ESTÍMULO” el beneficiario tiene un contrato de prestación de servicios de carácter académico y/o administrativo por más de 8 horas semanales, en otra Institución tanto pública como privada.
- h) Haber en contra del trabajador, sentencia definitiva en juicio penal, que amerite la privación de la libertad del docente. A quien se le cancele el “ESTÍMULO” deberá reintegrar a los “SEPEN” las percepciones que haya recibido por concepto del “ESTÍMULO”, exceptuando los casos de terminación de la relación laboral derivada de renuncia, jubilación, pensión o fallecimiento.
- i) Cuando el Gobierno Federal de por terminado este programa de estímulos.

Artículo 4º.- El “ESTÍMULO” podrá suspenderse en forma temporal por:

- a) Disfrutar de licencia sin goce de sueldo no mayor de 6 meses durante el año fiscal.
- b) Cubrir comisiones oficiales
- c) Ocupar puestos directivos o de confianza en alguna de las “INSTITUCIONES”.

En estos casos la suspensión del “ESTÍMULO” tendrá efecto mientras permanezcan las causas que la originaron o haya transcurrido la vigencia del mismo, que es de un año.

Artículo 5º.- No podrán aspirar al beneficio del “ESTÍMULO” los docentes que:

- a) Hayan disfrutado de Licencia sin goce de sueldo dentro del periodo que se evalúa.
- b) Hayan tenido comisión oficial dentro del periodo evaluado u ocupado puesto directivos o de confianza y no tengan su origen en la docencia.

- c) Hayan tenido inasistencias superiores al 10% durante el periodo que se evalúa.
- d) Hayan desarrollado actividades académico-docentes por más de 8 horas a la semana en otra Institución de Educación, tanto pública como privada y dentro o fuera del estado, dentro del periodo que se evalúa.
- e) Hayan recibido compensación económica adicional al salario, o algún estímulo similar por desarrollar actividades académico-administrativas.

## V. CAPÍTULO III

### TIPO DE PERSONAL BENEFICIADO

Artículo 6º.- Se otorgará al personal de tiempo completo, con las categorías de técnico y profesor de carrera asociado y titulares o equivalentes, al momento de la solicitud del “ESTÍMULO”. Podrá considerarse al personal 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.

También podrá considerarse al 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-semanas de docencia frente a grupo.

El personal beneficiado deberá cubrir los siguientes requisitos:

- a) Tener un mínimo de dos años de antigüedad como docente en algunas de las “INSTITUCIONES” al momento de la solicitud.
- b) Firmar carta-compromiso de no contratación fuera de LAS “INSTITUCIONES”, por más de 8 horas semanales para realizar actividades académico-docentes ni ocupar puestos de confianza dentro de la estructura orgánica del Sistema Educativo Estatal.

Artículo 7º.- Los docentes podrán solicitar en las direcciones de las “INSTITUCIONES”, según corresponda, la documentación necesaria para estar en posibilidad de presentar adecuadamente su solicitud.

Las direcciones de las “INSTITUCIONES” deberán entregar oportunamente a cada solicitante los siguientes documentos:

- a) Solicitud, de conformidad con el modelo adjunto.
- b) Formato de registro de información y evaluación estatal FRIEE.
- c) Comprobantes de su formación académica.
- d) Comprobantes de su presencia frente a grupo, certificados por la autoridad académica correspondiente.
- e) Comprobantes de la actualización recibida durante el año escolar convocado.
- f) Comprobante de tiempo completo.
- g) Comprobante del desempeño laboral ininterrumpido en el año escolar convocado.
- h) Comprobantes de los factores a valorar.
- i) Carta compromiso.

## VI. CAPÍTULO IV

### BENEFICIOS

Artículo 8º.- Es una percepción económica adicional al sueldo y prestaciones económicas autorizadas para el Personal del Modelo de Educación Media-Superior y Superior, por lo que no estará sujeto a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles.

Artículo 9º.- El otorgamiento del “ESTÍMULO” tendrá vigencia de un año fiscal a partir del 1 de abril. Con base en lo anterior y a efecto de obtener recursos adicionales; en el mes de junio del mismo año, los SEPEN presentarán la proyección respectiva para el ingreso al programa del nuevo personal de carrera de tiempo completo, para el año fiscal correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año.

Artículo 10.- El monto del “ESTÍMULO” se ajustará por variaciones al salario mínimo general vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente se hará cada 1º de abril.

Artículo 11.- Los servidores públicos superiores y de mandos medios, excepto jefe de departamento, subdirectores, homólogos o equivalentes, de las “INSTITUCIONES”, podrán incorporarse directamente al nivel VIII del programa de “Estímulos al Desempeño Docente”, cuando dejen de cubrir dicha función, de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Que antes de ocupar puesto directivo hayan realizado actividades docentes frente a grupo.
- b) Deberán tener nombramiento en plaza docente de carrera, de base, de tiempo completo, en las categorías descritas en el presente “REGLAMENTO”.

- c) El “ESTÍMULO” se asignará, solamente a quienes tengan un mínimo de 20 años de servicio y 3 años en el puesto directivo.
- d) Sólo se tomarán en cuenta como mínimo los puestos ocupados a partir de director de plantel o su equivalente.

Artículo 12.- El disfrute del “ESTÍMULO” es compatible con los siguientes derechos y prestaciones:

- a) La percepción de sus salarios y sus repercusiones en prestaciones.
- b) El disfrute del año sabático.
- c) El goce de licencias por superación profesional y académica, concedidas con base en el artículo 86 inciso a), fracción II del “REGLAMENTO” Interior de Trabajo del Personal Académico del Subsistema de Educación Normal de la SEP y, Artículo 68, inciso a), fracción IV de las Normas que regulan las Condiciones Específicas de Trabajo del Personal Académico de la Dirección General de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio, según corresponda.
- d) El disfrute de licencias por enfermedad, gravidez y días económicos, conforme lo establecen los documentos normativos citados en el inciso que antecede.

## VII. CAPÍTULO V

### CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN.

Artículo 13.- Los criterios de evaluación a partir de los que se deberán derivar los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones, tomarán en cuenta los siguientes factores por orden de importancia:

La calidad en el desempeño de la docencia 70%.

La dedicación a la docencia 20%.

La permanencia en las actividades de la docencia 10%.

Sólo se tomarán en cuenta las actividades realizadas en el año inmediato anterior a la convocatoria. Para el caso de quienes se encuentren en el supuesto del Artículo 12, inciso b), las actividades a evaluar serán únicamente aquellas que cumplan con el objetivo del disfrute del año sabático, además de la docencia impartida durante el año inmediato anterior con un mínimo de 4 horas-semana-mes.

Artículo 14.- El instructivo de evaluación describirá los factores a evaluar, los indicadores, las ponderaciones, los aspectos sobre los que se realizan los juicios de valor y el sistema de calificaciones a utilizarse.

Artículo 15.- El puntaje de los factores de “Desempeño Docente” a evaluar, se asignará en una escala de 1 a 1000 y se distribuirá de la siguiente manera:

<u>RANGO</u>	<u>MÁXIMO DE PUNTAJE</u>
Calidad	700
Dedicación	200
Permanencia	100

Artículo 16.- Cuerpos dictaminadores, La “COMISIÓN ESTATAL” es el cuerpo colegiado a nivel estatal que tiene por objeto entre otros:

- a) Planear, organizar, dirigir, controlar y coordinar el proceso de otorgamiento del “ESTÍMULO”.
- b) Prever la demanda potencial, número, montos y niveles del “ESTÍMULO”; y
- c) Emitir dictámenes de otorgamiento, suspensión o cancelación definitiva del “ESTÍMULO” al personal docente que se ubique en los supuestos establecidos en el presente “REGLAMENTO”.

Artículo 17.- La “COMISIÓN ESTATAL” se integrará por:

- a) El Director General de los “SEPEN”, quién fungirá como Presidente y podrá nombrar un representante.
- b) El Coordinador de las Instituciones Formadoras de Docentes en el Estado, quien fungirá como Secretario Técnico.
- c) Los directores de las “INSTITUCIONES”.
- d) Un representante docente propietario y un suplente por cada una de las “INSTITUCIONES”.

Artículo 18.- Los integrantes de la “COMISIÓN ESTATAL”, a quienes se refiere el Artículo 17 inciso d, del presente “REGLAMENTO”, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser docentes de base, activos en las “INSTITUCIONES”, con una antigüedad mínima de dos años y no estar desempeñando funciones de representación sindical, ni ostentar algún cargo de confianza, ya sea por nombramiento o

funciones implícitas dentro de la estructura orgánica del Sistema Educativo Estatal; y

- b) Ser docente de reconocido prestigio y probada ética profesional.

Artículo 19.- Son atribuciones de la “COMISIÓN ESTATAL”, las siguientes:

- a) Formular el programa de trabajo para el cumplimiento de sus funciones;
- b) Evaluar al personal docente que solicite el “ESTÍMULO” con base en la normatividad;
- c) Invitar, cuando lo considere necesario, a personal docente interno o externo a las “INSTITUCIONES”, como apoyo técnico para la realización de sus funciones;
- d) Asegurar que el monto, nivel y número de “Estímulos se ajusten estrictamente a la disponibilidad presupuestal aprobada para este fin;
- e) Resolver conforme al Sistema de Evaluación la asignación de niveles para los beneficiarios que recibirán el “ESTÍMULO”; y
- f) Comunicar a cada solicitante los resultados de su evaluación en cada uno de los aspectos establecidos en el Sistema de Evaluación.

En lo que se refiere al inciso f, los dictámenes deberán ser firmados por la mayoría de los integrantes de la “COMISIÓN ESTATAL”.

En caso de que algún candidato esté inconforme con el dictamen emitido por la “COMISIÓN ESTATAL”, éste podrá impugnar el resultado de manera personalizada, por escrito, con la fundamentación respectiva ante su Presidente, durante los cinco días hábiles subsecuentes, a la publicación de los resultados de la evaluación, quien lo hará llegar al Comité de Evaluación para que se aclare o se reconsidere; con base en

lo anterior, el Comité de Evaluación emitirá el fallo inapelable durante los tres días hábiles siguientes.

El docente que haya sido seleccionado para disfrutar del “ESTÍMULO” podrá renunciar al mismo en cualquier momento; deberá comunicar su decisión por escrito al Presidente, quien a su vez lo informará a la “COMISIÓN ESTATAL” para su conocimiento, registro y suspensión de pago.

Artículo 20.- Son funciones del Presidente de la “COMISIÓN ESTATAL”, las siguientes:

- a) Ser responsable ante la Junta de Gobierno de los “SEPEN”, de los trabajos de la “COMISIÓN ESTATAL”.
- b) Convocar y presidir las reuniones de trabajo de la “COMISIÓN ESTATAL”.
- c) Emitir anualmente la convocatoria para el “ESTÍMULO” de conformidad con el presente “REGLAMENTO”.
- d) Emitir las convocatorias para la selección, renovación o sustitución de los representantes docentes de la “COMISIÓN ESTATAL”.
- e) Firmar los nombramientos de los representantes docentes designados.

Artículo 21.- Son funciones del Secretario Técnico de la “COMISIÓN ESTATAL”, las siguientes:

- a) Coordinar las actividades académico-administrativas para el otorgamiento del “ESTÍMULO”.
- b) Levantar las actas de las reuniones de la “COMISIÓN ESTATAL”; convocar, integrar y coordinar los trabajos del “GRUPO DE TRABAJO OPERATIVO”.
- c) Enviar oportunamente la convocatoria anual a las “INSTITUCIONES”..

- d) Elaborar los dictámenes evaluatorios que se emitan para la firma de la “COMISIÓN ESTATAL” e informar a los interesados.
- e) Desarrollar las actividades que le asigne el Presidente de la “COMISIÓN ESTATAL”;
- f) Conservar y tener a disposición del Presidente de la “COMISIÓN ESTATAL” el archivo completo de los procesos de evaluación y entregarlos al término de su gestión.
- g) Proponer a especialistas en materia educativa que juzgue conveniente, para la evaluación de actividades; y
- h) Elaborar un informe cualitativo y cuantitativo sobre el proceso de asignación del “ESTÍMULO”.

Artículo 22.- Los representantes docentes ante la “COMISIÓN ESTATAL” durarán en el cargo dos años y, en caso de ser candidatos al “ESTÍMULO”, no podrán participar en la evaluación de sus propios expedientes.

Artículo 23.- El proceso de selección, renovación o sustitución de los representantes docentes de la “COMISIÓN ESTATAL” se iniciará con la Convocatoria emitida por su Presidente o por quien éste designe y se sujetará a los términos y procedimientos establecidos en el presente “REGLAMENTO”.

Los profesores a quienes se refiere el Artículo 17, inciso d, serán designados por la “COMISIÓN ESTATAL”, con carácter de irrevocable, de una terna de docentes propuestos por cada una de las “INSTITUCIONES”.

Artículo 24.- La renovación o sustitución de los representantes del personal docente será determinada por la “COMISIÓN ESTATAL”, en los siguientes casos:

- a) Por renuncia a la designación o renuncia al empleo en las “INSTITUCIONES”.

- b) Por estar en el disfrute de licencia de acuerdo con el Artículo 43, fracción VIII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- c) Por estar en el ejercicio de una licencia que exceda más de tres meses o en el disfrute del año sabático.
- d) Por jubilación o pensión.
- e) Por demostrársele fehacientemente falta de probidad o faltas graves a la ética profesional, sin demérito al derecho de ser escuchado en su defensa, por sí mismo o por medio de representación.
- f) Por incorporarse a funciones de representación sindical o puestos de confianza dentro de la estructura orgánica de los “SEPEN”, o de las “INSTITUCIONES” y;
- g) Por haber concluido su cargo.

## VIII. CAPÍTULO VI

### RECURSOS ECONÓMICOS Y SU APLICACIÓN.

Artículo 25.- El Gobierno Federal proporcionará a las dependencias e instituciones del sector educativo recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al Desempeño Docente al personal de tiempo completo, con categorías de técnico y profesor de carrera asociados y titulares, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

- a) Se tomarán como base para la asignación de recursos hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en las categorías de técnico y profesor de carrera asociados y titulares de tiempo completo. Se considerará como base de cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes en el Distrito Federal.
- b) A partir de los años subsecuentes, el presupuesto se determinará en 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 Servicio Civil.

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.

c) Con base en los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulo expedidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento:

1. Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo.
2. Recursos derivados de reducciones del Capítulo 1000, conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Unidad de Servicio Civil.
3. Ingresos propios; y
4. Aportaciones del Gobierno Estatal.

Para la aplicación de los recursos antes especificados en los numerales 2, 3 y 4, deberá reportarse a la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el total de las plazas y horas de que dispone cada Institución, así como el porcentaje del personal beneficiado. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

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.

Los recursos derivados de ingresos propios no podrán ser considerados, en fechas subsecuentes para que formen parte del presupuesto regularizable, por la naturaleza de su origen.

## IX. CAPÍTULO VII

### NIVELES Y MONTO DEL “ESTÍMULO”.

Artículo 26.- La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño docente será la que determine los niveles tabulares a cubrir al personal de carrera de tiempo completo conforme a la siguiente tabla:

PUNTUACIÓN	NIVEL	SALARIOS MÍNIMOS GENERALES
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

## **X. CAPÍTULO VIII**

### **FORMA DE PAGO Y PERIODICIDAD.**

Artículo 27.- Los montos del “ESTÍMULO” serán diferenciados y clasificados por nivel, de acuerdo a la calidad de los desempeños. En ningún caso un “ESTÍMULO” podrá ser inferior a un salario mínimo o superior a 14 salarios mínimos.

Artículo 28.- La forma de pago para el personal docente, que resulte seleccionado en los procesos de evaluación, será mediante cheque bancario y en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión, que a juicio de la Unidad de Contraloría Interna, se determinen.

Artículo 29.- El pago del “ESTÍMULO” se realizará una vez substanciado el proceso de impugnación.

Para el caso de que éste no exista, el pago deberá efectuarse a partir de la segunda quincena de abril.

## **XI. CAPÍTULO IX**

### **RESPONSABILIDADES:**

Artículo 30.- Será responsabilidad de los “SEPEN”:

- a) Establecer una estrategia de evaluación.
- b) Explicitar los criterios, indicadores, áreas de análisis y sistemas de ponderación y calificación del personal académico.
- c) Organizar el archivo de los expedientes individuales del personal académico elegible, de manera que sea progresivo y de información acumulable.
- d) Establecer un calendario de trabajo
- e) Hacer explícitos y convertir a procedimientos y operaciones concretas los criterios y todo aquello que conduzca a la implantación del programa.
- f) Establecer un procedimiento eficaz para comunicar a la comunidad los resultados de la evaluación, con el propósito de dar transparencia a dicho proceso y otorgar reconocimiento social a los beneficiados.
- g) Emitir el Manual de Organización y Procedimientos de la “COMISIÓN ESTATAL”.

Elaborar el instructivo de evaluación que contenga los factores a evaluar, las ponderaciones, los aspectos sobre

- a) los que se realizan los juicios de valor y el sistema de calificaciones a utilizarse.
- b) Elaborar el inventario de actividades que serán motivo de evaluación, considerando los aspectos relativos a: permanencia, dedicación y calidad.
- c) Diseñar los formatos que se requieran para la atención de las diferentes etapas del procedimiento para el otorgamiento del “ESTÍMULO”; documentos que

servirán de base, al igual que el presente “REGLAMENTO”, para el desempeño de las funciones del “GRUPO DE TRABAJO OPERATIVO” y de la “COMISIÓN ESTATAL”.

Artículo 31.- Las “INSTITUCIONES” dependientes de los “SEPEN”, integrarán y operarán un solo sistema de control de expedientes de cada maestro que participe en los procesos de selección y admisión al programa “Desempeño Docente” para el técnico y profesor de carrera de tiempo completo, mismo que simplifique las actividades de consulta de fuentes documentales de información; evitándole al personal que al solicitar su ingreso o cambio de nivel, se vea obligado a la presentación de documentos entregados con anterioridad.

Artículo 32.- Se recomienda que la documentación principal requerida por los evaluadores esté en manos de las “INSTITUCIONES” por lo menos la correspondiente a los procedimientos establecidos de contratación y promoción del personal académico a fin de evitar procesos y trámites complejos o redundantes de acopio de información.

Los elementos básicos podrán consistir en:

- a) Datos sobre antigüedad en el servicio del profesor en actividades docentes tanto en la misma institución como en otras del sistema de educación normal o Actualización del Magisterio.
- b) Datos sobre la carga docente efectiva de cada profesor, así como la diversidad y versatilidad de actividades realizadas, que incluya tanto la impartición de cursos como todas las demás actividades relacionadas con la docencia.
- c) Información documentada sobre la formación y la actualización del profesor, así como sobre su productividad docente y su trayectoria en la institución.

- d) Juicios documentados por parte de los órganos colegiados y de las autoridades correspondientes, con especial atención en los niveles de conocimiento, contribución, asiduidad, responsabilidad y trayectoria del docente, así como la calidad de los trabajos académicos.
- e) Juicios documentados de estudiantes sobre aspectos similares (conocimiento, motivación, responsabilidad, asiduidad) incluyendo la contribución que ha tenido sobre su formación.
- f) Información documentada sobre el aprendizaje logrado por los estudiantes.

## **XII. TRANSITORIOS**

PRIMERO.- Queda sin efecto el “Reglamento del Estímulo Desempeño Docente” del Personal Académico de Educación Normal y Centro de Actualización del Magisterio aprobado por CONAEVA , según oficio número 1445 de fecha Febrero 20 de 1997.

**SERVICIOS DE EDUCACIÓN PÚBLICA DEL  
ESTADO DE NAYARIT**

**COMISIÓN ESTATAL PARA EL OTORGAMIENTO  
DEL ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE**

**CONVOCATORIA**

A los profesores de tiempo completo, con categorías de TÉCNICO Y PROFESOR DE CARRERA ASOCIADOS Y TITULARES O EQUIVALENTES, a concursar por el ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE correspondiente al periodo del \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_ al \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_\_, para lo cual se evaluarán las actividades académicas desempeñadas por los docentes, del \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_ al \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_.

EL ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE, tiene como propósito reconocer y alentar la permanencia, dedicación y calidad en el desempeño de las actividades docentes en el marco del programa “Desempeño Docente del Personal Académico” establecido por el Gobierno Federal, con el propósito de impulsar y acelerar el proceso de modernización de la educación media superior y superior.

El otorgamiento de este beneficio se sujeta al Reglamento del Estímulo “Desempeño Docente” al personal de Educación Normal y Actualización del Magisterio y a su Instructivo de operación, autorizados por la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA), de acuerdo con los Lineamientos del Programa antes citado. Dichos documentos, así como los instructivos y los formatos correspondientes estarán disponibles en las instituciones de Educación Normal y Actualización del Magisterio a más tardar el \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Los niveles y montos de los estímulos estarán determinados por la puntuación alcanzada de acuerdo a la siguiente tabla:

NIVEL	SALARIOS MÍNIMOS
I	1
II	2
III	3
IV	4
V	5
VI	7
VII	9
VIII	11
IX	14

LOS REQUISITOS PARA SER CANDIDATO AL ESTÍMULO SON:

- Ser profesor o técnico docente de base o interino de tiempo completo al momento de la solicitud del estímulo.
- Haber impartido durante el periodo a evaluar, al menos 60 horas de clase en cursos, seminarios o talleres, para los planes y programas que ofrece Educación Normal y Actualización del Magisterio.
- Tener título de Licenciatura o Normal Superior como mínimo.
- Firmar Carta Compromiso de no contratación fuera de las Instituciones por más de 8 horas-semana-mes.

## **BASES**

- Entregar la solicitud del Estímulo y la documentación oficialmente válida del \_\_\_ al \_\_\_ de \_\_\_\_\_ a la dirección de la Institución correspondiente para que la remita a la Coordinación de Instituciones Promotoras y Actualizadoras de Docentes, quien la hará llegar a la Comisión Estatal para el otorgamiento del Estímulo Desempeño Docente.
- La fecha improrrogable para la remisión de solicitudes y documentación anexa a la “Comisión Estatal” es del \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.
- La asignación de niveles estará sujeta a la disponibilidad de los recursos financieros autorizados para tal efecto.



---

SERVICIOS DE  
**EDUCACIÓN PÚBLICA**  
**DEL ESTADO DE NAYARIT**