



UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

CAPÍTULO I DE LA FUNDAMENTACIÓN

Artículo 1.- El presente ordenamiento regula la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y establece las normas para evaluar y ponderar las actividades del personal docente de la Universidad de Guanajuato, al tenor de los Lineamientos Generales de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de 2002 y los criterios de la Secretaría de Educación Pública de 1999, que son su fundamento.

Artículo 2.- Este programa se aplica al personal Docente de tiempo completo que labora en la Universidad de Guanajuato. Por lo tanto, las actividades consideradas serán aquellas que se realicen para el desarrollo de las funciones sustantivas en y para la misma.

CAPÍTULO II OBJETIVO

Artículo 3.- El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente tiene como objetivo reconocer en forma económica y diferenciada al profesor de tiempo completo que se haya distinguido por la calidad y dedicación en sus actividades académicas, así como por la permanencia en las mismas, coadyuvando con ello al desarrollo de la vida institucional.

CAPÍTULO III DE LOS CANDIDATOS AL ESTÍMULO

Artículo 4.- Son candidatos para concursar al Estímulo al Desempeño del Personal Docente aquellos profesores de carrera de tiempo completo 40 horas y de manera proporcional los de 30 horas, en las categorías de asociado y titular con una antigüedad mínima de 2 años en la institución al momento del inicio del proceso y que cuentan como mínimo con el grado de maestría o especialidad médica.

Para los profesores que no reúnan el requisito de antigüedad, se considerará su experiencia y trayectoria académica o profesional.

Artículo 5.- Para participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, los profesores deben impartir mínimo 4 horas-semana-mes frente a grupo y contar con evaluación docente positiva del Comité de Ingreso y Permanencia respectivo, la que se emitirá por parte de este Comité al cumplir satisfactoriamente con su plan anual de trabajo a que se refiere el artículo 3 del Estatuto del Personal Académico; y ser positivamente evaluado el profesor por los alumnos en cuanto a los contenidos, la calidad de la docencia, la pertinencia y cumplimiento de los contenidos curriculares que desarrolló el profesor ante el grupo o grupos a su cargo.

Artículo 6.- Las actividades a evaluar y ponderar deben corresponder preferentemente al programa anual de trabajo del profesor tomando en consideración lo establecido en la legislación institucional.

Artículo 7.- Los profesores que quieran ser acreedores al estímulo deberán, bajo protesta de decir verdad, manifestar que trabajan de manera preferencial para la Universidad de Guanajuato; entendiéndose como tal, el no realizar actividades remuneradas fuera de la Universidad por más de ocho horas a la semana.

Artículo 8.- También podrán acceder al estímulo los titulares de las Divisiones, Departamentos y Escuelas de Nivel Medio Superior que, siendo profesores de carrera de tiempo completo, 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.

Artículo 9.- Los profesores designados para desempeñar funciones directivas, administrativas y de confianza, podrán incorporarse directamente al nivel VIII del Programa de Estímulos al Desempeño Docente, establecido en el artículo 16 de este Reglamento, cuando dejen de cubrir dicha función de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Haber realizado actividades docentes frente a grupo y participado en este programa antes de ocupar los puestos directivos.
- b) Tener nombramiento de profesor de carrera de base, de tiempo completo.
- c) Tener un mínimo de 20 años de servicio y 3 años en el puesto directivo, administrativo o de confianza.

En su caso, el estímulo sólo se otorgará por un año fiscal, el inmediato a la conclusión del cargo, posteriormente el profesor deberá someterse a una evaluación bajo las condiciones que se establecen en este reglamento.

Artículo 10.- El Profesor de carrera de tiempo completo que se encuentre disfrutando de la prestación denominada “año sabático” o de licencia con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica aprobados por la Universidad, exceptuando las becas del Programa de Mejoramiento del Profesorado, podrá solicitar ser considerado en la asignación de estímulos al Desempeño Docente, para lo cual deberá cumplir con el requisito de presentar su plan de trabajo, autorizado por la Universidad de Guanajuato ante la Institución receptora y el informe final de sus actividades al reintegrarse a la misma.

Artículo 11.- Las fechas para concursar por el estímulo al desempeño del personal docente serán especificadas en la convocatoria respectiva, integrándose al proceso todos aquellos profesores que entreguen por escrito su solicitud debidamente completada.

Artículo 12.- La Universidad de Guanajuato podrá comprobar la veracidad de la información entregada para participar en el proceso de otorgamiento de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y dará a conocer, a través de la instancia competente, los acuerdos y decisiones generados en las Comisiones Evaluadoras, Resolutora y Revisora.

Artículo 13.- Las Actividades a evaluar en cada promoción serán las realizadas del primero de enero al treinta y uno de diciembre del año correspondiente.

CAPÍTULO IV DE LOS CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN

Artículo 14.- El personal que aspire a los estímulos al desempeño del personal docente será evaluado por los Comités de Ingreso y Permanencia y las comisiones citadas al final del artículo 12 de este reglamento, cuya integración estará determinada por el ordenamiento que regule el ingreso, promoción y permanencia del personal docente de la Universidad de Guanajuato.

Artículo 15.- Serán considerados como criterios generales para la evaluación de los profesores: la Calidad en el desempeño de las actividades académicas, la Dedicación a la docencia, su congruencia con el Plan de Desarrollo de la Universidad de Guanajuato y del Campus respectivo o el Colegio de Nivel Medio Superior, y la Permanencia en las actividades académicas.

La puntuación máxima se asignará en una escala de 1 a 1000 puntos, distribuyéndose de la siguiente manera:

En relación con la Calidad en el desempeño de las actividades académicas, se considerará: el desempeño en la docencia, extensión, investigación, tutorías, gestión académica y participación en la vida colegiada. Este rubro tendrá una ponderación máxima de 700 puntos.

En relación con la Dedicación a la docencia, se considerarán las horas clase frente a grupo y su ponderación máxima será de 200 puntos.

En relación con la Permanencia en las actividades académicas, se considerará la experiencia docente y se ponderará con un máximo de 100 puntos.

Artículo 16.- El nivel del estímulo otorgado al profesor será determinado por la puntuación total obtenida por el mismo como resultado de la evaluación y ponderación de las actividades realizadas durante el periodo respectivo, el cual en todos los casos requiere que a la par se obtengan los puntos mínimos de calidad en el desempeño de las actividades académicas que para el nivel del estímulo corresponden, establecidos éstos y aquellos en la siguiente tabla.

Nivel del Estímulo	Puntos mínimos de calidad en el desempeño de las actividades académicas	Puntuación mínima general requerida por nivel	Número de salarios mínimos mensuales en el D.F.
I	211-280	301-400	1
II	281-350	401-500	2
III	351-420	501-600	3
IV	421-490	601-700	4
V	491-560	701-800	5
VI	561-595	801-850	6
VII	596-630	851-900	7
VIII	631-665	901-950	8
IX	666-700	951-1000	9

En el caso de que el nivel obtenido en Calidad difiera al obtenido en el puntaje total, el nivel de estímulo a asignar será el menor de los dos.

Artículo 17.- Para los efectos de la aplicación del presente Reglamento, se atenderá al tabulador de actividades académicas anexo al presente ordenamiento y los criterios de evaluación a partir de los que se derivarán los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones, tomándose en cuenta los factores de calidad, dedicación y permanencia mencionados en el artículo 15.

Artículo 18.- Cuando los productos señalados en el tabulador de actividades académicas hayan sido elaborados hasta por 3 académicos, cada uno de ellos obtendrá el 100% del puntaje; la participación de 4 a 6 profesores en la elaboración de los mismos otorgará individualmente el 75% del puntaje; y cuando el número de profesores sea de 7 o más, se asignará el 50% del puntaje a cada uno. En aquellas actividades que han sido señaladas con un asterisco en el tabulador de actividades académicas, independientemente de los participantes del mismo, el puntaje a aplicar será el señalado en el propio tabulador.

Artículo 19.- Las actividades que serán cuantificadas para el otorgamiento de los estímulos serán aquellas que sean de impacto y trascendencia académica para los programas y para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los profesores de carrera de tiempo completo que cuenten con perfil PROMEP o pertenezcan al Sistema Nacional de Investigadores, de acreditar que cuentan con los mismos, se les tendrá como docentes de calidad.

Los profesores del nivel superior, para poder acceder a los niveles de estímulo mayores de nivel III, deberán acreditar que cuentan con perfil PROMEP, de igual manera para

acceder a niveles de estímulo mayores al nivel VIII deberán acreditar que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores, ello con independencia del puntaje obtenido. Así mismo, los profesores de 30 horas podrán acceder a niveles de estímulo mayores de nivel III, si su producción académica es equivalente a la requerida para obtener el reconocimiento del perfil PROMEP, según dictamen previo de la Comisión Resolutora, la que evaluará esta circunstancia a petición del interesado. Dicha solicitud deberá ser ingresada a más tardar el 31 de octubre del año a evaluar.

Los profesores del nivel medio superior, además de obtener el puntaje que se señala en el artículo 16, podrán acceder a niveles de estímulo mayores de nivel III, si acreditan que cuentan con la certificación de competencias propias de este nivel de estudios.

Artículo 20.- La Comisión Evaluadora suscribirá un dictamen de cada concursante y los remitirá con las observaciones correspondientes a la Comisión Resolutora, quien después de analizarlos emitirá el dictamen final, mismo que hará llegar a los directores de las entidades académicas correspondientes para su entrega oportuna a los interesados.

Artículo 21.- El dictamen emitido por la Comisión Resolutora podrá ser apelable ante la Comisión Revisora en un término de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de la notificación oficial al interesado. La Comisión Revisora realizará un análisis del escrito de inconformidad y emitirá una resolución con efecto definitivo.

CAPÍTULO V DE LOS NIVELES, VIGENCIA Y MONTO DE LOS ESTÍMULOS.

Artículo 22.- El estímulo comprende nueve niveles, la asignación, en su caso, dependerá del resultado definitivo de la evaluación de los candidatos.

Artículo 23.- La vigencia de los Estímulos al Desempeño del Personal Docente que se asignen al personal de carrera de tiempo completo será de 12 meses a partir del día 1° de abril de cada año. Con base en lo anterior, y a efecto de obtener recursos adicionales, en el mes de junio de cada año la Universidad de Guanajuato presentará 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 24.- El monto de los estímulos se ajustará de acuerdo a las variaciones del salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente se hará cada día primero de abril.

CAPÍTULO VI DEL FINANCIAMIENTO

Artículo 25.- De conformidad con el presupuesto otorgado, los estímulos se asignarán en los niveles y montos económicos señalados en este Reglamento, cubriéndose a los beneficiarios los mismos en exhibiciones mensuales.

Artículo 26.- De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, el gobierno federal proporcionará a la Universidad de Guanajuato recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al Desempeño Docente, a los profesores de 30 y 40 horas, con categorías de profesor asociado y titular, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Para la asignación de los recursos, se tomarán como base hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías de asociados y titulares. Se Considerará como base de cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes en el Distrito Federal.

A partir de los años subsecuentes, el presupuesto se determinará con base en las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios, sobre la base de las plazas de carrera de tiempo completo que tenga registradas la Unidad de Política y Control Presupuestario.

Los recursos presupuestales que otorgue el gobierno federal para cubrir importes del estímulo formarán parte del presupuesto regularizable y serán suministrados anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 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.

El gobierno federal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Aprobatorio del Presupuesto de Egresos de la Federación autorizará previa justificación ante la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la utilización de recursos que se deriven de reducciones al capítulo 1000 Servicios Personales como consecuencia de ajustes a las estructuras orgánicas, a la plantilla de personal, plazas vacantes así como de los conceptos de pago que no sean requeridos para el servicio, para ser utilizados en la ampliación de la cobertura del personal beneficiado.

La Universidad de Guanajuato entregará la información que le sea solicitada por la instancia que designe su coordinadora sectorial, para el trámite de autorización y ministración de los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos a más tardar el 30 de enero de cada año.

Con base en los lineamientos generales, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de los estímulos, mismos que consistirán en lo siguiente:

- a) Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo;
- b) Recursos derivados de reducciones del capítulo 1000 conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Unidad de Política y Control Presupuestario;

- c) Aportaciones del Gobierno Estatal, e
- d) Ingresos propios

Para la aplicación de los recursos especificados en los incisos b, c y d deberá reportarse a la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el total de las plazas y horas de que dispone cada institución, así como el porcentaje a beneficiar. 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.

Artículo 27.- En el caso de que exista un remanente de recursos otorgados a la Institución para este estímulo en un ejercicio fiscal, una vez asignadas las cantidades totales de este programa y rendido el informe a la Secretaría de Educación Pública, la cantidad sobrante se repartirá de acuerdo a los criterios que establezca la Comisión Resolutora.

C A P Í T U L O V I I

DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 28.- Con objeto de realizar la valoración los elementos cuantitativos y cualitativos que se señalan en el Capítulo IV de este Reglamento se habrá de integrar una Comisión Evaluadora en cada una de las Divisiones y una para el Colegio del Nivel Medio Superior, conformándose éstas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 30 del Estatuto del Personal Académico, por profesores que reúnan los requisitos para ser candidatos al Estímulo al Desempeño Docente en los términos de éste ordenamiento.

En el nivel superior las Comisiones Evaluadoras serán presididas por el Rector de Campus correspondiente y se integrarán por un profesor perteneciente a cada Departamento que integran la División respectiva, designados por el Consejo Divisional correspondiente; dos profesores pertenecientes a los diferentes Departamentos que integran la División respectiva, designados por el Consejo Universitario de Campus, y dos profesores externos al Campus, designados por el Consejo General Universitario.

En el nivel medio Superior, la Comisión Evaluadora será presidida por el Director de Colegio de Nivel Medio Superior, y se integrará por cuatro profesores designados por el Consejo Académico de Nivel Medio Superior y un profesor externo al Colegio de Nivel Medio Superior designado por el Consejo General Universitario.

Artículo 29.- Las Comisiones Evaluadoras llevarán a cabo un estudio integral de los documentos aportados por el profesor mediante los cuales pretenda acreditar que las actividades realizadas durante el periodo a evaluar poseen los atributos de calidad, dedicación y permanencia, condición que le permite aspirar al Estímulo del Desempeño del Personal Docente.

Para este proceso de análisis, las Comisiones Evaluadoras podrán allegarse de la información complementaria o adicional sobre los aspectos a evaluar por los medios que consideren pertinentes, contando para ello con la colaboración las Dependencias Universitarias y la de los Comités de Ingreso y Permanencia, así como el apoyo de los propios interesados.

El candidato podrá aportar en su solicitud elementos cualitativos de juicio distintos a los considerados en el tabulador anexo al presente ordenamiento. La Comisión los valorará atendiendo a su naturaleza de conformidad con los medios probatorios que para tal efecto estime pertinentes.

De considerar necesario la Comisión Evaluadora podrá auxiliarse de asesores a efecto de contar con mejores elementos de juicio, quienes en su caso tendrán voz, pero no voto.

Artículo 30.- Con base en su análisis las Comisiones Evaluadoras, emitirán las propuestas de estímulos a los profesores de carrera que correspondan y las remitirán a la Comisión Resolutora, para su determinación final.

Artículo 31.- La Comisión Resolutora se integrará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 33 del Estatuto del Personal Académico, por el Rector General quién la presidirá, tres profesores de cada Campus que sean miembros de alguna de las Comisiones Evaluadoras del mismo y dos profesores miembros de la Comisión Evaluadora del Nivel Medio Superior, designados por el Consejo General Universitario, tendrá las siguientes facultades:

- 1.- Expedir la convocatoria anual del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- 2.- Decidir sobre el otorgamiento del Estimulo, previo análisis de las propuestas emitidas por la Comisión Evaluadora.
- 3.- Asignar al profesor el estímulo que le corresponda con base en el resultado de la evaluación y conforme a los niveles de estímulo establecidos en el artículo 16 del presente ordenamiento.
- 4.-Realizar interpretaciones generales que faciliten la valoración de las actividades contenidas en el tabulador anexo al presente reglamento, las que deberá publicitar en forma conjunta con la convocatoria respectiva, las interpretaciones publicitadas tendrán el carácter de obligatorias para las comisiones evaluadoras y podrán ser desestimadas por la propia Resolutora por el voto razonado de las dos terceras partes de sus miembros.

Artículo 32.- La convocatoria a que se refiere el punto 1 del artículo anterior deberá señalar: (Se anexa prototipo de convocatoria)

- I. El propósito de los estímulos;
- II. Quiénes podrán participar;
- III. Niveles, montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán;
- IV. Forma y periodicidad del pago de los estímulos;
- V. Los factores a evaluar; y
- VI. Cualquier otro elemento que a juicio de la Comisión Resolutora permita evaluar de manera pertinente el desempeño docente.

Artículo 33.- La Comisión Revisora está facultada para conocer del recurso de revisión que se interponga contra las resoluciones emitidas por la Comisión Resolutora y se integrará, en congruencia con el artículo 34 del Estatuto del Personal Académico, por el Rector General quién la presidirá y ocho profesores designados por el Consejo General Universitario procurando se encuentren representadas las distintas áreas de conocimiento, dos de los cuales corresponderán al nivel medio superior, los que no podrán pertenecer a las Comisiones Evaluadoras ni a la Resolutora.

Artículo 34.- El recurso de revisión tiene por objeto que se confirme, revoque o modifique la decisión impugnada y deberá interponerse por el interesado, ante la Comisión Revisora, dentro de los 5 días siguientes a la notificación del acto. Para la resolución de la Comisión Revisora se contará con 20 días.

En el escrito en que se interponga el recurso, el recurrente deberá expresar claramente los agravios que a su juicio le cause la resolución impugnada. Pudiendo anexar el docente toda la documentación complementaria necesaria para acreditar el agravio impugnado.

La documentación anexada al escrito de agravio no será calificada si el docente no la mencionó previamente; la documentación que se aporte con posterioridad al proceso de evaluación no podrá ser tomada en cuenta a efecto de incrementar el puntaje obtenido, solo será eficiente para proporcionar mayores elementos de convicción para que la Comisión Revisora pueda confirmar o modificar la determinación impugnada.

Artículo 35.- La interposición y tramitación del recurso de revisión en ningún caso producirá efectos suspensivos de la resolución impugnada. Los efectos de la resolución que modifique la resolución impugnada se retrotraerán a la fecha de emisión de la misma.

Artículo 36.- La resolución que ponga fin al recurso será irrecurrible.

Artículo 37.- En las Comisiones, el quórum de asistencia será de la mitad más uno del total de los miembros, y para que las votaciones sean válidas deberán ser sancionadas por mayoría relativa de los presentes. El Presidente tendrá voto de calidad en caso de empate.

El Secretario de cada una de las Comisiones será electo por el voto de la mayoría de los miembros de las mismas.

Artículo 38.- Los integrantes de las Comisiones deberán excusarse en todos aquellos casos en que, por alguna razón, puedan verse afectada su imparcialidad.

Artículo 39.- Los profesores integrantes de las Comisiones, a que se refiere este reglamento, durarán en funciones dos años pudiendo ser reelectos para un período consecutivo; estando en posibilidades de ser electos nuevamente una vez que hayan transcurrido dos años de la conclusión de su último período.

CAPÍTULO VIII DE LA FORMA DE PAGO

Artículo 40.- Los estímulos al desempeño docente son beneficios económicos autorizados para el personal docente de la Universidad de Guanajuato 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. El estímulo al ser un ingreso extraordinario del personal docente beneficiado con el mismo, es sujeto de gravamen fiscal.

Artículo 41.- La forma de pago para el personal 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 coordinadora sectorial se determinen.

CAPÍTULO IX DE LA SUSPENSIÓN DEL ESTIMULO.

Artículo 42.- Durante sus estudios de posgrado, los becarios del Programa de Mejoramiento del Profesorado dejarán de percibir el Estímulo al Desempeño del Personal Docente

Artículo 43.- Se suspenderá en forma temporal el estímulo al desempeño docente por:

- I. Licencia sin goce de sueldo no mayor a 6 meses durante el año fiscal;
- II. Cubrir comisiones oficiales
- III. Ocupar puestos directivos o de confianza en la Institución;
- IV. No impartir el mínimo de horas de Docencia establecidos en el presente reglamento.

No se suspenderá el estímulo de encontrarse los profesores en los supuestos establecidos en los artículos 8 y 10 de este reglamento.

Artículo 44.- Se suspenderá en forma definitiva el estímulo al desempeño docente por:

- I. Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por la Autoridad Laboral Competente.
- II. No cumplir con al menos un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo con su jornada y horario de trabajo,
- III. Dejar de ser profesor de tiempo completo;
- IV. Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad competente;
- V. Separación definitiva del servicio derivada de renuncia, jubilación, pensión, o por resolución definitiva de la Junta de Conciliación y Arbitraje,
- VI. No proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por sus superiores o el órgano colegiado, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y asignación de los estímulos,
- VII. Prestar sus servicios como trabajador por más de 8 horas por semana de tiempo completo en otra institución educativa o centro de trabajo;

VIII. Licencia sin goce de sueldo por seis meses o más durante el año fiscal.

IX. Cuando el gobierno federal dé por terminado este programa de estímulos

Artículo 45.- La Comisión Resolutora determinará la suspensión temporal o definitiva del estímulo, cuando el profesor encuadre en los supuestos previstos en los artículos 43 y 44 de éste Reglamento. Teniendo el interesado derecho a ser oído en defensa, para lo cual podrá aportar las pruebas que considere pertinentes.

La resolución que al efecto recaiga deberá ser notificada al profesor afectado y al Director del Departamento respectivo, precisando las razones en las que sustente esa decisión.

En caso de que se decida la suspensión temporal o definitiva, el profesor podrá impugnarlo a través del recurso de revisión a que se refiere el artículo 34 del presente ordenamiento.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- El presente reglamento entrará en vigor el día de su aprobación por el Consejo General Universitario y la Secretaría de Educación Pública.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se abroga cualquier Reglamento de Estímulo al Desempeño Docente aprobado con anterioridad.

ARTÍCULO TERCERO.- La vigencia del presente reglamento se sujetará, invariablemente a la existencia de las aportaciones del Gobierno Federal al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

ARTÍCULO CUARTO.- La Comisión Permanente de Normatividad del Consejo General Universitario previa consulta o a sugerencia de la Comisión Resolutora, podrá proponer al pleno del Consejo General Universitario, las adecuaciones al presente reglamento, de conformidad con las tendencias federales o las circunstancias que prevalezcan en la institución.

ARTÍCULO QUINTO.- El proceso para el otorgamiento de los estímulos al desempeño a convocarse en el año 2011 y sucesivos, se regirán por este reglamento.

ARTÍCULO SEXTO.- Lo no previsto por el presente ordenamiento será resuelto por la Comisión Resolutora.