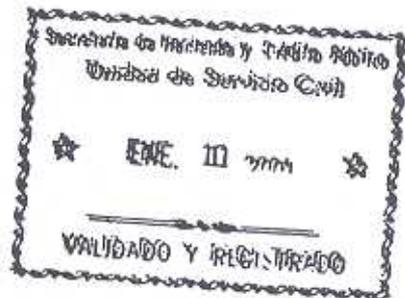


REGLAMENTO DEL ESTIMULO
"AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE"
DE LA ESCUELA NACIONAL DE BIBLIOTECONOMÍA
Y ARCHIVONOMÍA

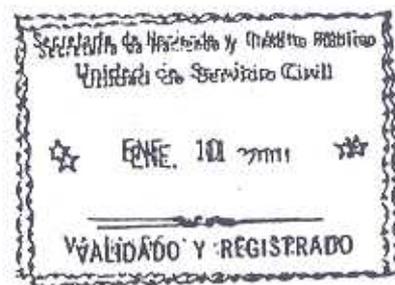


MÉXICO, D.F., DICIEMBRE DE 2000.



INDICE

| | | |
|----------|------|--|
| | | Fundamentos Juridicos |
| | | Objetivos |
| Capitulo | I | Disposiciones Generales |
| Capitulo | II | Condiciones para el otorgamiento de estímulos al Desempeño Docente. |
| Capitulo | III | Tipo de Personal Beneficiado |
| Capitulo | IV | Derechos y Obligaciones de los Candidatos al Programa. |
| Capitulo | V | De los Beneficios |
| Capitulo | VI | Criterios de evaluación |
| Capitulo | VII | Cuerpos Dictaminadores |
| Capitulo | VIII | Financiamiento |
| Capitulo | IX | Responsabilidades |
| | | Transitorios |



FUNDAMENTOS JURÍDICOS

I. Lineamientos Generales para el establecimiento y operación del "Programa de Estimulos al Desempeño del Personal Docente" de la Educación Media Superior y Superior. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. México, D.F., a 01 de abril de 1997.

II. Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública. México, D.F., a 18 de junio de 1999. Diario Oficial de la Federación del 23 de junio de 1999.

OBJETIVOS

I. Reconocer los valores inherentes a la enseñanza, y el prestigio que de ella se desprenda mediante una compensación económica que permita concebir a la docencia como carrera profesional, dentro de un proyecto de vida.

II. Estimular a los académicos cuya actividad principal es la docencia y que a la vez cumplan con los requisitos establecidos en el presente reglamento, para reafirmar así su trascendente papel como educadores.

III- Consolidar el programa de Estimulos al "Desempeño del Personal Docente", inscritos dentro de la operación del Sistema Nacional de Evaluación en la Educación Superior.

IV. Asegurar la permanencia de los docentes de excelencia dentro de la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía.



CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 1°.- El presente Reglamento establece, los criterios para el otorgamiento del estímulo al "Desempeño del Personal Docente", a que habrá de sujetarse la Comisión de Evaluación al Desempeño Docente, los candidatos al estímulo, y las autoridades de la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archiconomía.

ARTICULO 2°.- Los estímulos para el "Desempeño Docente" están dirigidos al personal de carrera de tiempo completo con categoría de técnico y profesor de carrera asociados y titulares de Educación Superior.

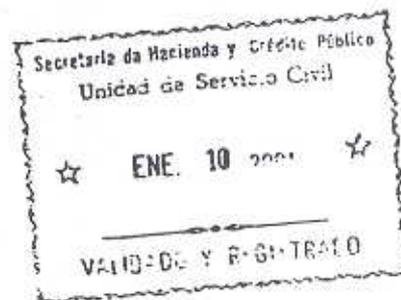
ARTICULO 3°.- Los estímulos al "Desempeño Docente" son beneficios económicos adicionales al sueldo y prestaciones económicas autorizadas para el personal de Educación Superior por lo que no están sujetos a negociaciones con Organizaciones Sindicales o Estudiantiles.

ARTICULO 4°.- La vigencia de estímulos al "Desempeño Docente" que se asigne al personal de carrera de tiempo completo, será de un año fiscal a partir del 1° de abril de cada año.

En base a lo anterior y a efecto de obtener recursos adicionales, en el mes de junio de cada año la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archiconomía 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 subsiguientes, en la misma fecha de cada año.

ARTICULO 5°.- El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente se hará cada 1° de abril.

ARTICULO 6°.- El presente reglamento y los instrumentos de evaluación se aplicarán, previa autorización de la Comisión Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA), y se presentarán para su validación y registro ante la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.



CAPITULO II

CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DEL ESTIMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE.

ARTICULO 7°.- Todo aspirante al estímulo deberá cubrir los siguientes requisitos:

I. Tener nombramiento de carrera de tiempo completo con categoría de técnico o profesor de carrera asociados o titulares en la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía; así como contar con una escolaridad mínima de licenciatura.

II. Contar con una antigüedad mínima de 1 año en la Escuela, a la fecha de la presentación de solicitud para obtener el estímulo;

III. Tener exclusividad docente con la Escuela, permitiéndosele únicamente realizar las actividades que contribuyan al desarrollo personal, académico y profesional con un máximo de 8 horas semanales en cualquier otra Institución u Organismo externo. Debiendo aceptar por escrito esta exclusividad;

IV. Impartir cuatro horas de clase semana-mes como mínimo frente a grupo. y

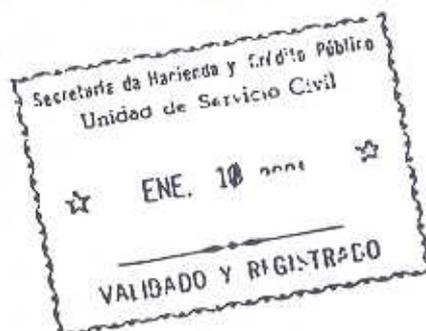
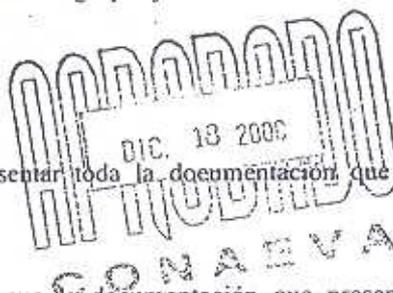
V. Contar con un mínimo del 90% de asistencia en el aula.

ARTICULO 8°.- El aspirante tendrá la obligación de presentar toda la documentación que le sea requerida en la Convocatoria.

ARTICULO 9°.- El aspirante deberá aceptar por escrito, que la documentación que presente, sea analizada y verificada; así como evaluada su actividad docente y de apoyo a la docencia.

ARTICULO 10.- Los candidatos al estímulo serán evaluados con base en las actividades desempeñadas en el año fiscal anterior, conforme al artículo 20 de este ordenamiento.

ARTICULO 11.- Las solicitudes que estén debidamente requisitadas, serán las únicas que se sometan a concurso, conforme a las disposiciones, fechas y requisitos establecidos en la Convocatoria.



TIPO DE PERSONAL BENEFICIADO

ARTÍCULO 12.- El personal que podrá ser beneficiado con los estímulos del programa al "Desempeño del Personal Docente", serán el de carrera de tiempo completo con categoría de técnico o profesor de carrera asociados y titulares, que resulten seleccionados en la evaluación de los factores que se señalan en el artículo 20 del presente Reglamento, y que cuenten por lo menos con un año de antigüedad en la Escuela.

ARTÍCULO 13.- El personal docente de carrera de tiempo completo que se encuentre disfrutando del año sabático o de licencias con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica, aprobados por la Institución, podrá ser considerado en la asignación de estímulo al "Desempeño del Personal Docente".

ARTÍCULO 14.- Los servidores públicos superiores y de mandos medios, excepto jefes de departamento, subdirectores, homólogos o equivalente, una vez que dejen de cubrir dicha función, se les otorgará el estímulo por un año fiscal, el inmediato a la conclusión del cargo, podrán incorporarse directamente al nivel VIII del programa de estímulos al "Desempeño Docente", de acuerdo a los criterios que se señalan a continuación; y posteriormente el exdirectivo deberá someterse a una evaluación bajo las condiciones que se señalan en el presente reglamento.

- I. Que antes de ocupar puestos directivos hayan realizado actividades docentes frente a grupo.
- II. Deberán tener nombramiento en plaza docente de carrera de base, de tiempo completo, en las categorías descritas en el artículo 2º del presente Reglamento;
- III. Los estímulos se asignarán, solamente a quienes tengan un mínimo de 20 años de servicio y 3 años de puesto directivo;
- IV. Sólo se tomarán en cuenta como mínimo, los puestos ocupados a partir de director de plantel o su equivalente.

13 2009
 INSTITUCIÓN
 CONAEVA



CAPITULO IV

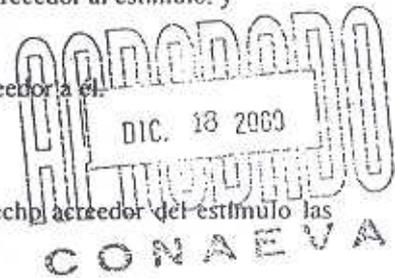
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS CANDIDATOS AL PROGRAMA

ARTICULO 15.- Son derechos del personal docente que se hayan hecho acreedor del estímulo, los siguientes:

- I. Participar en el programa de estímulos al "Desempeño del Personal Docente", de la Escuela;
- II. Recibir la documentación, señalada en la convocatoria correspondiente;
- III. Hacerse merecedor del estímulo al "Desempeño del Personal Docente", una vez que sea dictaminada favorablemente su solicitud;
- IV. Recibir información de su situación como beneficiario del estímulo;
- V. Recibir constancia que lo acredite como beneficiario, cuando se haga merecedor al estímulo, y
- VI. Recibir el pago del estímulo al desempeño docente, cuando se haga acreedor a él.

ARTICULO 16.- Son obligaciones del personal docente que se haya hecho acreedor del estímulo las siguientes:

- I. Observar y cumplir la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como las Condiciones Generales de Trabajo para el Personal de la Secretaría de Educación Pública;
- II. Observar y cumplir las disposiciones del presente Reglamento y del sistema de Evaluación al Desempeño Docente;
- III. Entregar a las autoridades de la Escuela y a la Comisión de Evaluación al Desempeño Docente, toda la información y documentación que le sea requerida;
- IV. Mantener la exclusividad con la Escuela;
- V. Cumplir con un mínimo del 90% de asistencia en el aula, de acuerdo con su horario y jornada de trabajo; y
- VI. Desempeñar frente al grupo el número de horas asignadas.



CAPITULO V
DE LOS BENEFICIOS

ARTICULO 17.- El personal docente podrá hacerse merecedor a los beneficios establecidos en el programa de estímulo al "Desempeño del Personal Docente", a través de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento y en el Sistema de Evaluación al "Desempeño del Personal Docente" de la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía.

ARTICULO 18.- Los estímulos al "Desempeño del Personal Docente" podrán suspenderse en forma definitiva por:

I. Por incumplimiento o violación a las Condiciones Generales de Trabajo para el personal de la Secretaría de Educación Pública, declarada por autoridad competente. (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje).

II. Por no cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.

III. Por suspensión temporal de la prestación del servicio, ordenada por autoridad administrativa competente.

IV. Por separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión y por cese dictaminado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

V. Por no proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por sus superiores o por la Comisión de Evaluación, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión al programa.

ARTICULO 19.- Los estímulos al "Desempeño del Personal Docente", podrán suspenderse en forma temporal por las siguientes causas:

I. Cuando el trabajador beneficiado disfrute de licencia sin goce de sueldo no mayor de 6 meses durante el año fiscal:

II. Cuando el trabajador beneficiado cubra comisiones oficiales o sindicales; y

III. Por pasar a ocupar puestos directivos o de confianza en la Escuela.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
DIC. 18 2000
CONATEA



CAPITULO VI
CRITERIOS DE EVALUACIÓN

ARTICULO 20.- 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:

- | | |
|---|-----|
| I. La calidad en el desempeño de la docencia | 60% |
| II. La dedicación a la docencia | 30% |
| III. La permanencia en las actividades de la docencia | 10% |

ARTICULO 21.- El instructivo de evaluación describirá los tres factores a evaluar que por su orden de importancia son: la calidad, la dedicación y la permanencia. Además de los indicadores, las ponderaciones, los aspectos sobre los que se realizarán los juicios de valor y el sistema de calificaciones a utilizar.

ARTICULO 22.- El puntaje de los factores de "Desempeño del Personal Docente" a evaluar, se asignarán en una escala del 1 al 1000 y se distribuirán de la siguiente manera:

RANGO MÁXIMO DE PUNTAJE

| | |
|-------------|-----|
| Calidad | 600 |
| Dedicación | 300 |
| Permanencia | 100 |



ARTÍCULO 23.- La evaluación de los tres factores citados en el presente Reglamento, estará determinada por la puntuación alcanzada por parte de cada profesor en la evaluación de su desempeño docente, misma que determinará los niveles tabulares a cubrir al docente de carrera de tiempo completo.



CAPITULO VII

CUERPOS DICTAMINADORES

ARTICULO 24.- Para el proceso de evaluación en la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía, se realizará a través de un Comité de Evaluación del Estímulo al "Desempeño del Personal Docente", que estará formado por: un Presidente y un Secretario que serán designados por el Director de la Escuela, y tres vocales con plaza de tiempo completo, electos por los maestros de la Escuela.

ARTICULO 25.- Los integrantes del Comité de Evaluación podrán ser:

- a) Funcionarios académicos de la Escuela.
- b) Docentes distinguidos por su trayectoria y reconocido prestigio.
- c) Docentes nombrados por la planta docente, siempre y cuando cuenten con una trayectoria institucional destacada, y que durante el período de su encargo no ocupen un nombramiento de representación sindical.

ARTICULO 26.- Los miembros de la Comisión de Evaluación al "Desempeño del Personal Docente", durarán en este cargo dos años, pudiendo ser designados y/o electos por 2 años más, en el mismo cargo.

ARTICULO 27.- Los miembros de la Comisión de Evaluación sólo podrán ser sustituidos antes y durante el periodo señalado en el artículo anterior, por las siguientes causas:

- a) Por dejar de prestar sus servicios en la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía, y
- b) Por renuncia voluntaria a la Comisión de Evaluación.
- c) Por ocupar cargos de representación sindical.

ARTICULO 28.- La Comisión de Evaluación al Desempeño del Personal Docente, tendrá las siguientes funciones:

I. Integrar los expedientes de los aspirantes al Estímulo para constituir el archivo y tenerlo bajo su custodia hasta el término de su gestión y entregarlo al Comité que lo sustituya.

II.- Evaluar, calificar y dictaminar el desempeño docente del candidato de acuerdo al año fiscal anterior al que se solicite el estímulo, con base en el sistema de evaluación autorizado.

III. Realizar entrevistas a los candidatos y acudir a las fuentes de datos de la documentación presentada por los mismos, a fin de que sus calificaciones sean lo mas objetivas posibles.



IV. Emitir los dictámenes correspondientes, de acuerdo al presupuesto autorizado, sancionando el dictamen con base en los rangos para la aplicación de los niveles establecidos en el artículo 35 del reglamento.

V. Entregar al titular de la Escuela los dictámenes con el puntaje obtenido por cada candidato:

VI. Publicar los resultados, avalados con la firma de todos los integrantes del Comité:

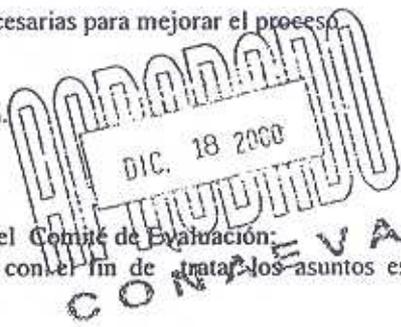
VII. Informar a los aspirantes, que serán propuestos al estímulo del "Desempeño Docente".

VIII. El dictamen emitido por la Comisión de Evaluación y sancionado por el titular de la Escuela, acepta el recurso de inconformidad.

IX. Conocer del recurso de inconformidad, analizar y resolver lo que proceda de acuerdo al presente reglamento.

X. Proponer a las autoridades las modificaciones necesarias para mejorar el proceso.

XI. Elaborar el informe correspondiente a su gestión.



ARTICULO 29.- Son atribuciones del Presidente del Comité de Evaluación:

I. Convocar y presidir las reuniones del Comité, con el fin de tratar los asuntos específicos de su competencia:

II. Proveer lo necesario para el cumplimiento de las funciones del Comité de Evaluación.

III. Coordinar las actividades académico - administrativas para el otorgamiento del estímulo.

IV. Difundir por los medios apropiados la convocatoria y documentos oficiales del proceso.

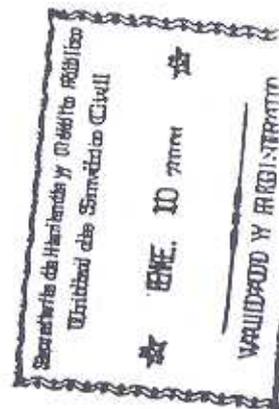
V. Participar con voz y voto en las reuniones del -Comité y en la evaluación de expedientes.

ARTÍCULO 30.- Son atribuciones del Secretario del Comité de Evaluación:

I. Participar con voz y voto en las reuniones del Comité y en la evaluación de expediente.

II. Llevar el registro de los criterios para la evaluación integral de los candidatos, los cuales serán difundidos al personal docente.

III. Formular y Registrar en un libro, las actas de las reuniones efectuadas con el fin de realizar la evaluación del personal docente que participen en el programa de estímulos al "Desempeño del Personal Docente".



IV. Elaborar las actas de adjudicación del estímulo.

V. Suplir al presidente durante su ausencia en las reuniones del Comité.

VI. Llevar el control, responsabilidad y custodia de cada uno de los expedientes que reciba el Comité.

ARTÍCULO 31.- Son atribuciones de los Vocales del Comité de Evaluación:

a) Participar con voz y voto en las reuniones del Comité.

b) Participar en la evaluación de expedientes.

ARTICULO 32.- Los integrantes del Comité de Evaluación deberán excusarse de participar en la revisión de su expediente, cuando participen en el Programa como candidatos.

ARTICULO 33.- En caso de inconformidad del aspirante, éste podrá presentar solicitud de revisión a la Comisión de Evaluación en un plazo de 4 días hábiles contados a partir de la fecha de publicación de resultados iniciales, la que en los 4 días hábiles siguientes ratificará o rectificará su dictamen, respetando el derecho de audiencia del aspirante. El fallo del recurso es inapelable.

CAPITULO VIII
FINANCIAMIENTO

APROBADO
DIC. 18 2000
CONAEVA

ARTICULO 34.- 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.

ARTICULO 35.- Se tomaron como base para la asignación de recursos durante el periodo abril-diciembre de 1997, 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. Se consideró como base de cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes al 1º de enero de 1997 en el Distrito Federal.

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO
UNIDAD DE SERVICIO CIVIL
ENE 19 2001
VANDARDO Y REGISTRADO

ARTICULO 36.- A partir de 1998 y los subsecuentes años, 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.

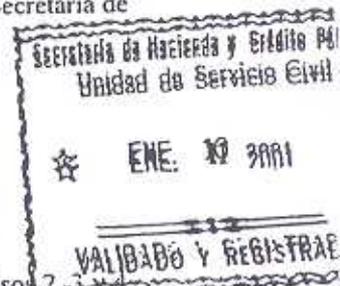
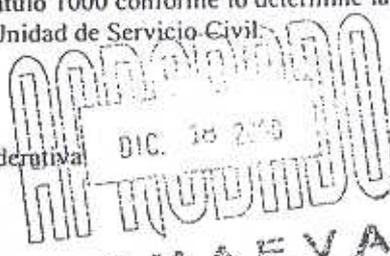
ARTICULO 37.- Los recursos presupuestales que otorgue el gobierno federal mediante ampliación liquida para cubrir importes del estímulo formarán parte del presupuesto regularizable y serán suministrados anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, previa entrega de los soportes que justifiquen el ejercicio del presupuesto y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

ARTICULO 38.- 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 Servicio Civil 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 persona, 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.

ARTICULO 39.- La Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía entregará la información que le sea solicitada por la instancia que designe la 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.

ARTICULO 40. - Sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismos que consistirán en lo siguiente:

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.
4. Aportaciones del gobierno de la entidad federativa.



ARTICULO 41. - Para la aplicación de los recursos especificados en el artículo anterior incisos 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 la Escuela Nacional del Biblioteconomía y Archivonomía, así como el porcentaje a beneficiar. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

ARTICULO 42. - Los recursos que se autoricen para cualquiera de las fuentes de financiamiento señaladas en el artículo 40 del presente reglamento, 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.

ARTICULO 43. - 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.

ARTICULO 44. - Los montos de los estímulos al "Desempeño del Personal Docente" serán diferenciales 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. La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño docente será lo que determine los niveles tabulares a cubrir al personal de carrera de tiempo completo conforme a la siguiente tabla:

| PUNTUACIÓN | NIVEL | SALARIOS MÍNIMOS |
|------------|-------|------------------|
| 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 |

ARTICULO 45. - 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 Coordinadora Sectorial se determine. Este estímulo es sujeto de gravamen

ARTÍCULO 46. - En caso de duda sobre la interpretación de este Reglamento, para efectos administrativos, se estará a lo que resuelva la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Unidad de Servicio Civil.

CAPITULO IX
DE LAS RESPONSABILIDADES

APROBADO
DIC. 18 2003
CONAEVA

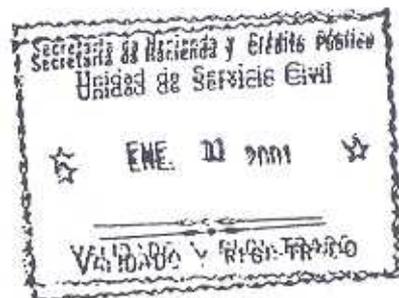
ARTICULO 47. - Son responsabilidades de la Institución:

I.- Establecer una estrategia de evaluación.

II.- Dictaminar un calendario de trabajo.

III.- 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.

IV.- Integrar y operar un sólo sistema de control de expedientes de cada maestro que participe en los procesos de selección y admisión al programa "Desempeño del Personal 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 continuamente, al solicitar su ingreso o cambio de nivel, se vea obligado a la presentación de documentos entregados con anterioridad.



La documentación principal requerida por la Comisión de Evaluación deberá estar en custodia de la Institución, 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 la antigüedad del profesor en actividades docentes, tanto en la Escuela como en el Sistema de Educación Superior.

B) Datos sobre la carga docente efectiva de cada profesor, así como la diversidad y versatilidad de actividades realizadas, que incluyan tanto la impartición de cursos como todas las demás actividades relacionadas con la docencia.

C) Información documentada sobre la formación académica y la actualización del profesor, así como sobre su productividad docente y su trayectoria en la institución.

D) Juicios documentados por parte de la Comisión de Evaluación al Desempeño Docente 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.

ARTICULO 48. - Son responsabilidades del titular de la escuela:

I.- Vigilar la constitución e instalación, así como el funcionamiento de la Comisión de Evaluación al Desempeño Docente de acuerdo a las disposiciones del presente reglamento.

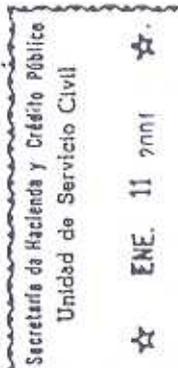
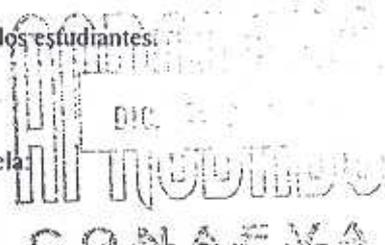
II.- Emitir y difundir el reglamento y la convocatoria del estímulo al "Desempeño del Personal Docente" a través de los medios internos con que cuenta la escuela;

III.- Proporcionar a los candidatos potenciales solicitud para obtener el estímulo al "Desempeño del Personal Docente";

IV.- Designar la instancia administrativa que se responsabilizará del proceso de recaudación, custodia y administración de la documentación que presenten los candidatos a obtener el estímulo;

V.- Enviar a la instancia superior de la Secretaría de Educación Pública la relación de los candidatos potenciales que reúnan los requisitos marcados en este reglamento;

VI.- Enviar a la instancia superior de la Secretaría de Educación Pública la relación de los candidatos con el nivel y puntaje alcanzado producto de la aplicación del sistema de evaluación autorizado;



VII.- Comunicar con oportunidad, a la instancia superior de la Secretaría de Educación Pública, todas las incidencias y movimientos de la situación de los beneficiarios, y

VIII.- Vigilar la observancia del presente reglamento.

TRANSITORIOS

ARTICULO PRIMERO.- El presente reglamento entrará en vigor una vez que sea aprobado por la CONAEVA y registrado y validado por la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Este reglamento estará vigente, en tanto no sean modificados los lineamientos generales para la operación del programa.

ARTICULO SEGUNDO.- Será la Dirección de la Escuela en coordinación con la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA) quien atienda lo relativo a consultas sobre el presente reglamento.

ARTICULO TERCERO.- Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente reglamento.

