

ANTEPROYECTO DE REGLAMENTO DE INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE

**ANTEPROYECTO DE REGLAMENTO DE INGRESO, PROMOCIÓN Y
PERMANENCIA
DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE**

ÍNDICE

**TÍTULO PRIMERO
DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**CAPÍTULO ÚNICO
DISPOSICIONES GENERALES**

**TÍTULO SEGUNDO
DE LA COMISIÓN DE INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL
PERSONAL ACADÉMICO**

**CAPÍTULO ÚNICO
DE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.**

**TÍTULO TERCERO
DEL INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**CAPÍTULO ÚNICO
DEL PROCEDIMIENTO DE INGRESO**

**TÍTULO CUARTO
DE LA PROMOCIÓN**

**CAPÍTULO ÚNICO
DEL PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN**

**TÍTULO QUINTO
DE LA PERMANENCIA**

**CAPÍTULO I
DE LAS FUNCIONES ACADEMICAS Y LAS MEDIDAS PARA RECONOCER
EL TRABAJO ACADEMICO SOBRESALIENTE**

**CAPÍTULO II
DE LA PLANEACIÓN Y LA EVALUACIÓN DE LAS FUNCIONES
ACADÉMICAS**

**CAPÍTULO III
DEL PERIODO SABÁTICO**

**CAPÍTULO IV
DE LAS FORMAS PARA RECONOCER EL TRABAJO ACADÉMICO
SOBRESALIENTE**

**CAPÍTULO IV
DE LA EVALUACION ANUAL DEL DESEMPEÑO ACADEMICO**

**TÍTULO SEXTO
DE LA CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDETERMINADO**

**CAPÍTULO ÚNICO
DISPOSICIONES GENERALES**

**TÍTULO SEPTIMO
DEL RECURSO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INGRESO Y
PROMOCIÓN**

**CAPÍTULO I
DE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN
REVISORA DE LA UNIVERSIDAD**

**CAPÍTULO II
DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD**

TRANSITORIOS

TITULO PRIMERO DEL PERSONAL ACADÉMICO

CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.

El presente ordenamiento rige las diferentes actividades y las competencias relacionadas con los procedimientos académico y administrativo del ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico de la Universidad Politécnica de

Artículo 2.

El trabajo especial que realizan los miembros del personal académico será regulado exclusivamente por la Universidad.

Artículo 3.

Se considera personal académico, al conjunto de trabajadores que bajo la responsabilidad de la Universidad ejerce funciones y realiza las diferentes actividades docentes, de investigación y desarrollo tecnológico, extensión y difusión de la cultura relacionados con los programas educativos.

Al personal que imparta los cursos de inglés no le será aplicable el presente Reglamento y será considerado como personal técnico.

Artículo 4.

El personal académico por sus horas de trabajo contratadas se divide en:

- I. De carrera o tiempo completo (40 horas semanales)
- II. De asignatura o por horas de clase (hasta 15 horas semanales)

Los Directores de Programa Académico, asignarán las horas que deban ser dedicadas a las actividades docentes, de investigación y las demás derivadas de la contratación.

Artículo 5.

El personal académico, por su categoría y niveles se clasifica y divide en:

- I. Profesor Investigador que comprende los niveles "A", "B", "C" y "D";
- II. Profesor de Asignatura que comprende los niveles "A", "B" y "C";
- III. Profesor Temporal Visitante

Artículo 6.

La categoría de Profesor Investigador se le otorga a quien posee grado académico de maestro o de doctor y tiene capacidad para formar recursos humanos, planear, dirigir, coordinar y evaluar programas docentes y de investigación y desarrollo tecnológico responsabilizándose directamente de los mismos. Además, realiza las actividades señaladas en los artículos 52 y 53 del presente Reglamento. Será de carrera y dedicará a la Universidad tiempo completo.

Los requisitos para obtener alguno de los niveles en esta categoría son:

Nivel "A":

Tener grado de maestro; haber trabajado eficientemente cuando menos un año en labores docentes o de investigación y desarrollo tecnológico en la materia o área de su especialidad.

Nivel "B":

Tener grado de doctor o, en su defecto: tener grado de maestro; haber trabajado eficientemente cuando menos dos años en labores docentes; tener al menos un año de experiencia en la realización de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico en la materia o área de su especialidad, preferentemente en colaboración con organizaciones del sector productivo.

Nivel "C":

Tener grado de doctor; haber trabajado eficientemente cuando menos tres años en labores docentes; tener al menos dos años de experiencia en la realización de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico en la materia o área de su especialidad, preferentemente en colaboración con organizaciones del sector productivo; tener al menos tres publicaciones de alto impacto en la materia o área de su especialidad.

Nivel "D":

Tener grado de doctor; haber trabajado eficientemente cuando menos cuatro años en labores docentes, tener al menos cuatro años de experiencia en la realización de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico en la materia o área de su especialidad, preferentemente en colaboración con organizaciones del sector productivo; tener al menos seis publicaciones de alto impacto en la materia o área de su especialidad; y acreditar experiencia en la formación de recursos humanos al nivel de posgrado.

Nivel "E":

Tener grado de doctor; haber trabajado eficientemente cuando menos seis años en labores docentes; tener al menos seis años de experiencia en la realización de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico en la materia

o área de su especialidad, preferentemente en colaboración con organizaciones del sector productivo; tener al menos ocho publicaciones de alto impacto en la materia o área de su especialidad; acreditar amplia experiencia en la formación de recursos humanos al nivel de maestría mediante la dirección de tesis; y acreditar experiencia en la formación de grupos de investigación y desarrollo tecnológico.

Nivel "F":

Tener grado de doctor; haber trabajado eficientemente cuando menos ocho años en labores docentes; tener al menos siete años de experiencia en la realización de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico en la materia o área de su especialidad, preferentemente en colaboración con organizaciones del sector productivo; tener al menos diez publicaciones de alto impacto en la materia o área de su especialidad; acreditar amplia experiencia en la formación de recursos humanos al nivel de maestría y doctorado mediante la dirección de tesis; y acreditar experiencia en la formación de grupos de investigación y desarrollo tecnológico.

Para los efectos señalados en este artículo, se considerarán publicaciones de alto impacto, los artículos publicados en revistas indexadas de prestigio internacional; las patentes otorgadas y en explotación; las tecnologías y las mejoras a productos o procesos, transferidas a organizaciones del sector productivo, que estén documentadas y que se acredite impacto significativo en los resultados de dichas organizaciones.

Artículo 7.

La categoría de Profesor de Asignatura, se le otorga a quien desarrolla fundamentalmente las actividades relacionadas con la docencia y adicionalmente lleva a cabo las actividades señaladas en los artículos 52 y 53 del presente Reglamento de acuerdo con las particularidades y modalidades de los programas educativos.

Es remunerado por el número de horas que dedica a las labores docentes. Es un profesionista que se desempeña exitosamente fuera del ámbito académico y enriquece la docencia en materias directamente relacionadas con su experiencia profesional. Es indispensable que cuente con una adecuada capacitación pedagógica.

Los requisitos para obtener alguno de los niveles en la categoría de Profesor de Asignatura son:

Nivel "A":

Tener título profesional; haber trabajado eficientemente cuando menos un año en labores docentes; y tener al menos tres años de experiencia profesional en la materia o área de su especialidad.

Nivel "B":

Tener al menos título profesional; haber trabajado eficientemente cuando menos tres años en labores docentes; y tener al menos seis años de experiencia profesional en la materia o área de su especialidad.

Nivel "C":

Tener al menos título profesional; haber trabajado eficientemente cuando menos seis años en labores docentes; y tener al menos nueve años de experiencia profesional en la materia o área de su especialidad.

Artículo 8.

Profesor Temporal Visitante es quien ingresa a invitación de la Universidad en forma temporal, por su alto nivel académico para incorporarse de tiempo completo a los planes y programas académicos, la duración de su contratación será hasta por un año y, previa evaluación, podrá extenderse a dos años.

Artículo 9.

El personal académico de acuerdo con la duración de su contratación se divide en:

- I. Personal académico por tiempo determinado; y
- II. Personal académico por tiempo indeterminado.

Artículo 10.

Todo el personal académico de nuevo ingreso, en cualquier categoría, será contratado por tiempo determinado.

Artículo 11.

El personal académico de la Universidad realizará sus funciones, conforme a los programas educativos aprobados.

Artículo 12.

Para ser parte del personal académico por tiempo indeterminado, se deberán cumplir los requisitos que para tal efecto se señalen en el presente Reglamento.

TÍTULO SEGUNDO DE LA COMISIÓN DE INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO

CAPÍTULO ÚNICO DE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

Artículo 13.

Se establecerá una Comisión de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.

Artículo 14.

La Comisión de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico se integrará por:

- I. **Dos miembros del personal académico de la Universidad designados por el Director de la División Académica respectiva;**
- II. Dos miembros del personal académico de otras instituciones de educación superior designados por el Rector.

Los miembros de la Comisión durarán dos años en su cargo y podrán ser designados para otro período igual.

Artículo 15.

La Comisión de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, para su funcionamiento se integrará por:

- I. Un Presidente;
 - II. Un Secretario; y
- III. Dos vocales.**

Artículo 16.

La Comisión, para estar en condiciones de valorar adecuadamente la preparación y capacidad académica de los aspirantes, evaluará los conocimientos teóricos y prácticos de cada concursante; su escolaridad; su trayectoria académica y experiencia docente y profesional.

Artículo 17.

Los integrantes de la Comisión deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Gozar de reconocido prestigio académico y profesional;

- II. Ser profesor investigador de carrera de tiempo completo con los niveles "C" o "D" o equivalente; y
- III. Pertenecer a la Universidad o a otra institución de educación superior.

El cargo de miembro de la Comisión es honorífico, personal e intransferible.

Artículo 18.

No podrán formar parte de la Comisión:

- I. Los miembros de la Junta Directiva;
- II. Los miembros del Consejo Social;
- III. Los miembros del Consejo de Calidad
- IV. Los miembros del Consejo Consultivo;
- V. El Rector;
- VI. El Secretario Académico;
- VII. El Secretario Administrativo;
- VIII. Los Directores de División y Programa Académico
- IX. Quienes ejerzan cargos de dirección o sindicales.

Artículo 19.

La Comisión para su funcionamiento observará las reglas siguientes:

- I. Los miembros de la Comisión elegirán a su Presidente y a su Secretario;
- II. En caso de ausencia del Secretario la Comisión, de entre sus miembros, designará al Secretario de esa sesión;
- III. Las sesiones se realizarán previa convocatoria que expida el Presidente directamente o por conducto del Secretario, cuando menos con tres días hábiles de anticipación;
- IV. En las convocatorias se señalará el lugar, hora y fecha de la sesión y se adjuntará el orden del día;

- V. La Comisión deberá sesionar con la asistencia de más de la mitad de los integrantes, uno de los cuales será el Presidente;
- VI. Las resoluciones se adoptarán válidamente por el voto de cuando menos de tres de los miembros presentes. El Presidente tendrá voto de calidad, en caso de empate; y
- VII. Los dictámenes deberán emitirse por escrito y serán firmados por el Presidente y el Secretario de la Comisión o, en su caso, de la sesión.

La Comisión podrá auxiliarse de los asesores internos o externos que estime convenientes.

Artículo 20.

La Comisión sesionará con la frecuencia necesaria para atender con oportunidad los concursos que convoque la Universidad.

Artículo 21.

El Secretario de la Comisión, levantará un acta de los asuntos tratados en cada sesión y de los acuerdos tomados en ella. El acta será firmada por todos los asistentes a la sesión.

Artículo 22.

La Comisión rendirá al Consejo de Calidad, por conducto del Rector, un informe de labores anual, en el que se consignarán el número de sesiones llevadas a cabo y las resoluciones que se hayan tomado en relación con el ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico.

**TÍTULO TERCERO
DEL INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**CAPÍTULO ÚNICO
DEL PROCEDIMIENTO DE INGRESO**

Artículo 23.

Los profesores miembros del personal académico de la Universidad ingresarán mediante concurso de oposición público y abierto de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento.

Artículo 24.

El concurso de oposición es el procedimiento mediante el cual la Comisión de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico evalúa a los aspirantes a través de un examen de conocimientos y de las aptitudes que posean en la disciplina respectiva, así como para el desarrollo de las funciones requeridas para el puesto.

Artículo 25.

El procedimiento de ingreso de personal académico se iniciará cuando el Rector de la Universidad reciba del Director de Programa Académico conforme a la planeación, la solicitud sobre la necesidad de personal académico en la cual se incluirán las características académicas básicas que se requieren, el tipo de plaza, la categoría, el tiempo de dedicación y los programas o proyectos académicos a los cuales se incorporará el ganador.

Artículo 26.

Si resultara improcedente, el Rector devolverá la solicitud al Director de Programa Académico con el señalamiento de las causas de improcedencia.

Artículo 27.

Una vez autorizada por el Rector la solicitud, en su caso, previa verificación presupuestal o de la existencia de plaza vacante, el Director de Programa Académico en los tres días hábiles siguientes redactará la convocatoria y la turnará al Secretario Académico para que dentro de un plazo de cinco días hábiles ordene la publicación en la página de la Universidad y en uno de los periódicos de mayor circulación nacional.

Artículo 28.

La convocatoria pública y abierta deberá contener como mínimo los siguientes elementos:

- I. Tipo de plaza, categoría, así como el tiempo de dedicación;
- II. La División, la disciplina y la carrera o carreras en las cuales prestará servicios el miembro del personal académico;
- III. Los requisitos de escolaridad, de experiencia docente y profesional que deban reunir los candidatos;
- IV. Las funciones específicas que deberán realizar;

- V. El lugar y el horario para la recepción de los documentos requeridos, así como el plazo de entrega de los mismos y el señalamiento de los trámites que deberán realizarse;
- VI. Las evaluaciones que se practicarán;
- VII. La fecha de ingreso;
- VIII. El horario de trabajo; y
- IX. El monto de la remuneración (señalando mínimo y máximo de la categoría que se convoca).

Artículo 29.

La Comisión, dentro de los ocho días hábiles siguientes a la publicación de la convocatoria, recibirá a través del área de Recursos Humanos, la documentación que presenten los aspirantes a la plaza motivo del concurso; la registrará dentro de los tres días hábiles siguientes y procederá a notificar a los concursantes en las oficinas de la misma Comisión, el lugar, la hora y la fecha en que se llevarán a cabo las evaluaciones y las entrevistas, cuando estas últimas hayan sido determinadas como necesarias.

Artículo 30.

La entrevista, en su caso, y las evaluaciones serán practicadas por la Comisión de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación a los concursantes.

Artículo 31.

Las evaluaciones que se practicarán en el ingreso podrán ser:

- I. Análisis y crítica escrita del programa educativo o de investigación correspondiente;
- II. Exposición escrita u oral de un tema del programa de que se trate;
- III. Examen de conocimientos;
- IV. Formulación de un proyecto de investigación sobre un problema determinado;
- V. Entrevista;
- VI. Evaluación del curriculum vitae;

VII. Las que determine la Comisión y se señalen en la convocatoria respectiva.

Artículo 32.

Una vez concluidas las evaluaciones, la Comisión analizará los resultados y emitirá en un plazo no mayor de ocho días hábiles el dictamen respectivo.

Artículo 33.

En caso de empate entre los concursantes, se atenderá al orden de preferencia siguiente:

- I. A quien tenga los mejores méritos académicos y profesionales;
- II. A los mexicanos;
- III. Al personal de mayor antigüedad;
- IV. A los egresados de la propia Universidad.

Artículo 34.

El dictamen que emita la Comisión deberá contener al menos:

- I. Las evaluaciones realizadas;
- II. Los nombres de los concursantes;
- III. Los nombres de los asesores, en su caso;
- IV. El nombre del ganador de la plaza y, en su caso, el orden de preferencia de los demás concursantes que por su idoneidad podrían ocupar la plaza, si el ganador no la ocupare, según el orden señalado;
- V. Los argumentos que justifican la decisión; y
- VI. El señalamiento de circunstancias relevantes que se hayan suscitado durante el concurso.

En caso de que nadie haya aprobado las evaluaciones, el concurso será declarado desierto.

Artículo 35.

La Comisión en un plazo no mayor de ocho días hábiles, comunicará su resolución al Director de Programa Académico con copias al Rector y al concursante aprobado,

asimismo, la publicará en la página de la Universidad y en las oficinas de la misma Comisión a todos los que participaron en el concurso de oposición.

Artículo 36.

Si el dictamen es favorable, el Rector, dentro de un plazo de cinco días hábiles siguientes instruirá a la administración de la Universidad para establecer la relación laboral con el ganador a partir de la fecha mencionada en la convocatoria, de acuerdo con los procedimientos administrativos que al efecto tenga establecidos la Universidad.

Artículo 37.

En caso de que el concurso se haya declarado desierto o exista urgencia inaplazable, el Rector tendrá la facultad de contratar personal académico por tiempo determinado, hasta por un cuatrimestre, sin necesidad de convocar a un concurso de oposición, con objeto de cubrir las plazas que queden vacantes por esas circunstancias. En tales casos, los contratos se limitarán a la conclusión del cuatrimestre correspondiente. Simultáneamente, la misma plaza se convocará a concurso abierto, a fin de que ésta se cubra regularmente a partir del siguiente cuatrimestre. El personal contratado en los términos del primer párrafo de este artículo, podrá participar en el concurso de oposición.

Artículo 38.

El personal académico que haya ingresado, en todo momento realizará sus funciones de acuerdo con los programas, proyectos y requerimientos institucionales de la Universidad.

Artículo 39.

Las resoluciones sobre el ingreso del personal académico por ser temporales serán inapelables, esto es, no admiten ningún recurso.

TÍTULO CUARTO DE LA PROMOCIÓN

CAPÍTULO ÚNICO DEL PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN

Artículo 40.

El personal académico definitivo podrá obtener una categoría superior o nivel superior dentro de su respectiva categoría, mediante resolución favorable de la Comisión en la evaluación de promoción correspondiente.

Artículo 41.

El procedimiento de promoción se iniciará con la convocatoria que emita el Rector para tal efecto, siempre que exista disponibilidad presupuestal o plazas vacantes.

Artículo 42.

Para tener derecho a la evaluación de promoción, el interesado deberá tener al menos dos años de labores ininterrumpidas en la categoría o nivel anterior.

La solicitud se hará por escrito a la que se adjuntarán los documentos probatorios respectivos.

Artículo 43.

Con la solicitud de promoción, el interesado deberá presentar, ante la Comisión la documentación siguiente:

- I. Relación de actividades realizadas en la Universidad, durante el periodo que se evalúa;
- II. Títulos, grados académicos y distinciones académicas y profesionales obtenidas durante el periodo que se evalúa;
- III. Calificaciones satisfactorias de las evaluaciones anuales del desempeño académico del periodo respectivo;
- IV. Comprobante expedido por la Universidad de haber prestado al menos dos años de labores ininterrumpidas en la Institución; y
- V. Los demás documentos que se señalen en la convocatoria respectiva.

Artículo 44.

El Director de Programa Académico respectivo, revisará la documentación presentada por el interesado y verificará si reúne los requisitos de la convocatoria, la registrará, entregando la constancia correspondiente y toda la información relativa. Una vez hecho lo anterior, dentro de los tres días hábiles siguientes turnará el expediente a la Comisión.

Artículo 45.

La Comisión dentro de un plazo no mayor de diez días hábiles contados a partir del que reciba la documentación, deberá dictaminar sobre la evaluación de promoción; la resolución que emita corresponderá al periodo que inicia a partir de la fecha de ingreso a la Universidad o de la última evaluación.

Artículo 46.

La Comisión turnará el dictamen al Director de Programa Académico con copia al Rector y al Departamento de Recursos Humanos quien lo notificará por escrito al interesado.

Artículo 47.

Si el dictamen es favorable, el Rector, en un plazo de cinco días hábiles siguientes, instruirá a la administración de la Universidad para realizar la modificación salarial en la contratación consistente en el incremento de la remuneración correspondiente a la nueva categoría o nivel obtenido.

**TÍTULO QUINTO
DE LA PERMANENCIA****CAPÍTULO I
DE LAS FUNCIONES ACADEMICAS Y LAS MEDIDAS PARA RECONOCER EL
TRABAJO ACADEMICO SOBRESALIENTE****Artículo 48.**

Para efectos del presente Reglamento se consideran dentro de la permanencia el adecuado desempeño de las funciones y actividades que corresponde realizar a los profesores en relación con todas las medidas que se establezcan por la Universidad para su actualización y formación a fin de que puedan cumplir en forma idónea con el objeto de la misma.

Se incluyen asimismo, las formas de reconocimiento institucional al trabajo académico sobresaliente.

Artículo 49.

La permanencia de los profesores y en su caso, el otorgamiento de estímulos estará condicionada a que se dé cumplimiento a las disposiciones previstas en el presente Título y a la evaluación anual del desempeño académico.

Artículo 50.

El personal académico se mantendrá actualizado en su disciplina así como en métodos de enseñanza-aprendizaje con el fin de cumplir adecuadamente sus funciones.

Artículo 51.

La actualización del personal académico podrá realizarse a través de las siguientes actividades:

- I. Participar en cursos y seminarios de formación, capacitación y actualización académica;
- II. Realizar estudios de posgrado; y
- III. Otras actividades equivalentes o que conduzcan a la formación y actualización del personal académico.

Artículo 52.

Las funciones y actividades que deberán desarrollar el personal académico de carrera de tiempo completo y de asignatura, según su categoría serán las siguientes:

Profesor Investigador de Tiempo Completo:

- I. Realizar actividades de enseñanza, de acuerdo con los programas educativos;
- II. Participar en cuerpos académicos;
- III. Diseñar, elaborar y evaluar material didáctico;
- IV. Participar en el diseño, revisión, modificación y evaluación de programas educativos;
- V. Proporcionar asesorías y tutorías;
- VI. Participar en cursos de educación continua;
- VII. Participar en la realización de estudios y prestación de servicios que requieran los sectores público, privado y social, vinculados con la Institución;
- VIII. Participar en programas de intercambio académico;
- IX. Supervisar y asesorar proyectos de servicio social y estadías;
- X. Participar en cuerpos colegiados, comisiones o grupos de trabajo;
- XI. Participar en tareas de inducción institucional;
- XII. Divulgar de acuerdo con la Universidad los resultados de las actividades académicas conforme a los programas educativos correspondientes;

- XIII. Realizar actividades de generación, aplicación y transferencia del conocimiento;
- XIV. Dirigir tesis en los programas de posgrado; y
- XV. Las demás actividades que sean afines;

Profesor de Asignatura:

- I. Realizar actividades de enseñanza, de acuerdo con los programas educativos;
- II. Proporcionar tutorías y asesorías;
- III. Realizar trabajo colegiado;
- IV. Participar en cursos de educación continua; y
- V. Las demás actividades que sean afines.

Artículo 53.

Además de lo señalado en los artículos anteriores, el personal académico deberá desarrollar las siguientes actividades:

- I. Elaborar y presentar los programas de trabajo e informes correspondientes a sus responsabilidades;
- II. Participar en la planeación y evaluación de las actividades de la Universidad;
- III. Dar a conocer a sus estudiantes el programa, fechas y las modalidades de evaluación al inicio del curso;
- IV. Participar en programas de formación y actualización del personal académico;
- V. Participar en eventos académicos cuando así se requiera;
- VI. Participar en los procesos de evaluación del desempeño docente; y

- VII. Cumplir con las normas y procedimientos administrativos en el ámbito de sus respectivas actividades.

CAPÍTULO II DE LA PLANEACIÓN Y LA EVALUACIÓN DE LAS FUNCIONES ACADÉMICAS

Artículo 54.

Los miembros del personal académico presentarán ante el Director de Programa Académico que corresponda su programa de trabajo, un mes antes de iniciar el ciclo escolar.

Artículo 55.

Los miembros del personal académico presentarán ante el Director de Programa Académico que corresponda un informe al final de cada ciclo escolar, de las actividades académicas desarrolladas durante el mismo, en la fecha que señale la Universidad. Los informes se acompañarán siempre de los documentos comprobatorios.

CAPÍTULO III DEL PERIODO SABÁTICO

Artículo 56.

La Universidad otorgará un periodo sabático igual a un año, a los profesores de carrera por tiempo indeterminado que hayan laborado ininterrumpidamente seis años.

Artículo 57.

El periodo sabático tendrá como finalidad el logro de la superación académica y para disfrutarlo el profesor investigador deberá presentar su solicitud al Consejo de Calidad, con un plazo mínimo de tres meses de anticipación a la fecha en que se pretende iniciar, acompañada de los siguientes documentos:

- I. Programa de actividades académicas a desarrollar; y
- II. Constancia oficial de servicios expedida por el área de Recursos Humanos de la Universidad.

La fecha de inicio del periodo sabático siempre deberá ser al término del cuatrimestre

Artículo 58.

El Consejo de Calidad, para resolver sobre el disfrute del periodo sabático deberá considerar la programación académica de la División a la que pertenezca el solicitante y evaluar el programa de trabajo que pretende desarrollar.

Artículo 59.

Durante el periodo sabático, los profesores investigadores deberán desarrollar alguno de los siguientes programas:

- a) Elaboración de monografías, libro, planes y programas de estudio o planeación académica de algún ciclo escolar y reactivos de evaluación de éste;
- b) Investigación aplicada, desarrollo tecnológico o investigación educativa;
- c) Actividades de apoyo a la enseñanza y la tecnología educativa;
- d) Desarrollar estudios de posgrado, especialización, actualización y actividades postdoctorales;
- e) Estancias en la industria para el desarrollo de proyectos de interés para la Universidad;
- f) Elaboración de tesis de posgrado.

Artículo 60.

En ningún caso podrán acumularse dos o más periodos sabáticos salvo que medie justificación a juicio del Consejo de Calidad.

Artículo 61.

Quienes siendo miembros del personal académico de carrera por tiempo indeterminado, sean designados para ocupar el cargo de Rector, Director de División o Programa Académico, Secretario Administrativo o Secretario Académico, el tiempo que duren en dicho cargo será computado para efectos del periodo sabático, siempre y cuando cumplan con lo establecido en el artículo 56 del presente Reglamento.

Artículo 62.

El personal académico, respecto del disfrute del periodo sabático, estará obligado a lo siguiente:

- I. Cumplir, durante el sabático, con el programa académico aprobado por el Consejo de Calidad;

- II. Informar cada cuatro meses al Consejo de Calidad, por conducto del Director de la División, por escrito y con detalle, sobre los avances obtenidos en relación con el programa académico aprobado;
- III. Reincorporarse inmediatamente después de concluido el periodo sabático;
- IV. Presentar al Consejo de Calidad en un plazo no mayor a treinta días a partir de la fecha en que esté obligado a reincorporarse al trabajo, un informe detallado y por escrito de las actividades académicas realizadas acompañado de la documentación que acredite dichas actividades. Este informe será tomado en consideración en las evaluaciones anuales al desempeño académico a las que se refiere el Capítulo V de este Título.

Artículo 63.

Una vez concluido el periodo sabático, los miembros del personal académico que lo hayan disfrutado se reincorporarán en las mismas condiciones que tenían cuando les fue otorgado el periodo sabático.

En ningún caso procederá la reincorporación anticipada.

CAPÍTULO IV
DE LAS FORMAS PARA RECONOCER EL TRABAJO
ACADÉMICO SOBRESALIENTE

Artículo 64.

La Universidad elaborará un programa para reconocer el trabajo académico sobresaliente. Los objetivos, políticas, alcances, procedimientos y presupuestos del programa serán establecidos por acuerdo del Rector.

Artículo 65.

Los reconocimientos y estímulos que otorgue la Universidad tendrán por objeto promover la permanencia en la Universidad a través del reconocimiento de la trayectoria y la superación académica de los miembros del personal académico.

Artículo 66.

La Universidad a través del Consejo de Calidad podrá otorgar a los miembros del personal académico los reconocimientos de naturaleza honorífica siguientes:

- I. Designación de Profesor Emérito;

II. Los demás que se establezcan para reconocer trayectorias sobresalientes.

Artículo 67.

La designación de Profesor Emérito se podrá otorgar a los miembros del personal académico de carrera por tiempo indeterminado que se hayan destacado por su sobresaliente labor académica, así como por su participación constante y continua en beneficio de la Universidad.

Los requisitos que deberán cumplir los candidatos son los siguientes:

- I. Ser miembro del personal académico de la Universidad
- II. Ser Profesor Investigador de Tiempo Completo por tiempo indeterminado y tener la más alta categoría y nivel;
- III. Tener especiales méritos que sustenten una trayectoria académica sobresaliente;
- IV. Tener una antigüedad mínima de 20 años al servicio de la Universidad; y
- V. Ser propuesto por el Rector.

Artículo 68.

Los estímulos y reconocimientos podrán, en su caso, acompañarse de incentivos económicos de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la Institución y previa autorización de la Junta Directiva.

Artículo 69.

Cuando los estímulos sean de naturaleza económica, el Rector someterá a autorización de la Junta Directiva la propuesta de canalización de fondos respectiva.

Artículo 70.

Autorizado un programa de estímulos, el Rector emitirá el acuerdo correspondiente donde se señalarán al menos los elementos siguientes:

- I. Características del estímulo;
- II. Monto del mismo;
- III. Forma de pago;
- IV. Periodicidad y vigencia;

- V. Requisitos que deberán cumplir los miembros del personal académico ;
- VI. Fechas y plazos de recepción de solicitudes;
- VII. Órgano que realizará la evaluación del desempeño académico de los candidatos;
- VIII. Elementos que se considerarán en la evaluación; y
- IX. Plazos y fecha para dar a conocer las resoluciones.

Artículo 71.

Los estímulos que se otorguen al personal académico, tendrán las características siguientes:

- I. Se otorgarán mediante evaluación académica favorable por desempeño extraordinario;
- II. No serán permanentes;
- III. No serán generales;
- IV. Estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de la Universidad;
- V. Serán fijados por acuerdo del Rector, previa autorización de la Junta Directiva;
- VI. De ser económicos, no formarán parte del salario ni serán materia de negociación con organizaciones sindicales o estudiantiles;
- VII. Podrán adoptar diversas denominaciones y modalidades;

Artículo 72.

El seguimiento del programa de estímulos es facultad del Secretario Académico.

Artículo 73.

El procedimiento para otorgar los estímulos al personal académico de la Universidad, en los términos y plazos que establezca al acuerdo respectivo, será el siguiente:

- I. La Secretaría Académica recibirá las solicitudes, verificará inicialmente el cumplimiento de los requisitos y la documentación respectiva y la remitirá al Consejo de Calidad;

- II. El Consejo de Calidad a través de una Comisión que para tal efecto se integre con los directores de División Académica efectuará el análisis integral de la documentación y formulará una propuesta y su justificación sobre quiénes pueden tener derecho al estímulo considerando la disponibilidad presupuestal y la enviará al Rector;
- III. El Rector analizará la propuesta y elaborará la relación final del personal académico beneficiario de los estímulos.
- IV. La Secretaría Académica notificará al personal académico que haya sido merecedor de los estímulos.

Artículo 74.

En el caso de los profesores de tiempo completo, para obtener el estímulo, los solicitantes deberán firmar una carta compromiso de exclusividad por la cual se obliguen a no laborar en otra institución de educación superior por más de ocho horas a la semana, en otro centro de trabajo o por cuenta propia. En este último caso, si existe incompatibilidad de horario.

Artículo 75.

Los estímulos se cancelarán en forma definitiva por las causas siguientes:

- I. La terminación o rescisión de la relación laboral;
- II. La falsedad comprobada de los documentos, datos o declaraciones;
- III. La falta de presentación del programa de trabajo y del informe anual;
- IV. La prestación de servicios en otra institución, en los términos señalados en el presente Reglamento; y
- V. La obtención de calificación desfavorable en la evaluación anual del desempeño académico.

Artículo 76.

Las resoluciones relacionadas con el otorgamiento de reconocimientos y estímulos serán inapelables.

**CAPITULO V
DE LA EVALUACION ANUAL DEL DESEMPEÑO ACADEMICO**

Artículo 77.

Para garantizar la permanencia de los profesores en la Universidad, ésta realizará la evaluación anual de su desempeño académico, como elemento complementario de la planeación sistemática y permanente de las actividades académicas que integran las funciones básicas.

Artículo 78.

La evaluación anual del desempeño académico tiene como propósito revalorar la carrera académica y reconocer a quienes procuran su actualización constante y superación con el incremento de su escolaridad y el desempeño sobresaliente de sus actividades al servicio de la Universidad.

Artículo 79.

La evaluación anual del desempeño académico comprenderá la revisión y verificación de las actividades desarrolladas durante un año escolar por los miembros del personal académico de la Universidad, especialmente las siguientes:

- I. Presencia frente a grupo;
- II. Cumplimiento del programa educativo
- III. Productos del trabajo de investigación y desarrollo tecnológico;
- IV. Tutorías y asesorías;
- V. Prácticas académicas y de servicio social;
- VI. Participación en cursos, seminarios, talleres y conferencias;
- VII. Supervisión de estadías en empresas;
- VIII. Asesoría y prestación de servicios tecnológicos a las empresas;
- IX. Trabajo colegiado;
- X. Elaboración de textos y material didáctico;
- XI. Innovación en las formas de generar aprendizaje;
- XII. Estudios de actualización y obtención de grados académicos;
- XIII. Las demás a que se refieran los artículos 52 y 53 de este Reglamento.

Artículo 80.

En la evaluación anual del desempeño académico se considerará la opinión de:

- I. El Director de División Académica;
- II. El Director de Programa Académico; y
- III. El o los grupos de alumnos que hayan estado bajo la responsabilidad del profesor.

Artículo 81.

En la evaluación anual del desempeño académico, además de las actividades académicas desarrolladas durante el periodo correspondiente, se considerarán la puntualidad, el compromiso institucional y la observancia de las normas del Código de Ética.

Artículo 82.

El Rector, en consulta con los Directores de Programa Académico, decidirá el contenido del formato obligatorio de evaluación institucional por medio del cual se recabarán las opiniones y fijarán los periodos de aplicación general de la evaluación en la Universidad. Asimismo, determinará la forma de comprobación fehaciente de las actividades realizadas por parte de los miembros del personal académico.

Artículo 83.

Los Directores de Programa Académico tendrán la responsabilidad de aplicar las evaluaciones a los profesores de sus respectivos programas.

Los resultados de las evaluaciones constarán en los expedientes respectivos.

**TÍTULO SEXTO
DE LA CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDETERMINADO**

**CAPÍTULO ÚNICO
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 84.

La continuidad en las funciones que corresponde realizar a los miembros del personal académico no generará obligación alguna a la Universidad de prorrogar las contrataciones temporales, ya que éstas dependen del desarrollo y necesidades de los programas educativos, por tratarse de un trabajo especial.

Artículo 85.

El personal académico que cuente con un mínimo de tres años de experiencia dentro de la Universidad, tendrá derecho a ser contratado por tiempo indeterminado, previa evaluación favorable de la Comisión de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico siempre que se emita convocatoria y exista disponibilidad presupuestal.

Los períodos en los que el interesado haya prestado servicios en forma discontinua, se computarán hasta completar tres años, debiendo estar colaborando en la Universidad en el momento de la decisión.

Artículo 86.

Para ser contratado como profesor por tiempo indeterminado o definitivo, además de que las funciones que se realicen tengan ese carácter, el interesado deberá haber obtenido calificación satisfactoria en las evaluaciones anuales del desempeño académico durante el periodo correspondiente.

Para emitir convocatoria será indispensable que las plazas hayan sido autorizadas en los términos de la normatividad aplicable.

Artículo 87.

En las evaluaciones para obtener la contratación por tiempo indeterminado, se aplicarán en lo relativo, las normas del procedimiento de promoción del personal académico.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta Directiva.

SEGUNDO. Los procedimientos de ingreso, que se encuentren en curso a la entrada en vigor del presente Reglamento se continuarán hasta su conclusión de acuerdo con los procedimientos y disposiciones anteriores.

TERCERO. Las disposiciones relativas a la promoción, al otorgamiento de reconocimientos y estímulos y las de la contratación por tiempo indeterminado entrarán en vigor una vez que la Universidad haya alcanzado niveles de desarrollo que lo permitan y así lo apruebe la Junta Directiva.