



SECRETARÍA  
DE  
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

## LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR



USC-EST05-2002

1/12

### LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR

#### INTRODUCCIÓN

Este programa tiene como particularidad el estar orientado a los académicos cuya actividad principal es la docencia frente a grupo y que, a su vez, cumplan con los requisitos establecidos en la reglamentación institucional. El programa, que en forma simplificada se denomina en este documento "Desempeño Docente", tiene entonces como propósito reafirmar el trascendente papel de los educadores en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La normatividad del programa ofrece reglas claras, sencillas y precisas, que permiten al profesor planear a corto, mediano y largo plazo su carrera en la docencia.

Por lo anterior y con fundamento en los artículos 31, fracción XXIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 1º, 5º y 38 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y 63, fracción II del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se expiden los presentes

#### I. LINEAMIENTOS GENERALES

##### 1. Personal a beneficiar.

- 1.1 Los estímulos para el Desempeño Docente se otorgarán al personal de carrera de tiempo completo con categoría de técnico y profesor de carrera asociados y titulares (o equivalentes dentro de las diferentes denominaciones de las distintas legislaciones de cada institución) de educación media superior y superior.

Los profesores que posean nombramiento de tiempo completo deberán cumplir con lo dispuesto en los Estatutos Generales Académicos o, en su caso, las Condiciones Generales de Trabajo de las instituciones. Las instituciones que así lo consideren podrán solicitar a los profesores suscribir un compromiso de exclusividad laboral con éstas.

- 1.2 Las instituciones de educación media superior (IEMS) y superior (IES), podrán incluir en el programa de estímulos, al personal de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y de asignatura, cuando cuenten con los recursos adicionales, obtenidos por reducciones al Capítulo 1000 "Servicios Personales", por aportaciones del gobierno estatal y por ingresos propios, en estos casos se deberán establecer parámetros mínimos y máximos de



SECRETARÍA  
DE  
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

## LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR



USC-EST05-2002

2/12

horas/semana/mes de enseñanza frente a grupo.

- 1.3 La Universidad Nacional Autónoma de México y las instituciones dependientes de la Dirección General de Bachillerato (con excepción de la Preparatoria Federal Lázaro Cárdenas) y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, quedan exceptuados de la aplicación de los presentes lineamientos, en consideración a que, por sus características funcionales, les será aplicable una normatividad específica.
- 1.4 Este programa, sustituye al de Becas al Desempeño Académico; los recursos que le fueron asignados anteriormente, se deberán sumar a este programa.
- 1.5 El programa "Carrera Docente", se sujetará a los presentes lineamientos, y los recursos asignados al mismo deberán sumarse a este programa.
- 1.6 Otros programas de estímulos aplicados a los docentes podrán incorporarse al programa Desempeño Docente, para ampliar su cobertura.

## 2. Fuentes de financiamiento.

- 2.1 De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, el gobierno federal proporcionará a las dependencias e instituciones del sector educativo recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al Desempeño Docente para el personal de tiempo completo, con categorías de técnico y profesor de carrera asociados y titulares, de acuerdo a las siguientes consideraciones:
  - 2.1.1 Para la asignación de los recursos, se tomarán como base hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías mencionadas en el numeral 2.1. Se considerará como base de cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes en el Distrito Federal, y a partir de los años subsecuentes, el presupuesto se determinará con 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.
- 2.2 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



SECRETARÍA  
DE  
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

**LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL  
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL  
PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA  
SUPERIOR Y SUPERIOR**



USC-EST05-2002

3/12

de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

- 2.3 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 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.
- 2.4 Las dependencias e instituciones de educación media superior y superior entregarán la información que les 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, anexando la información soporte ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por escrito y en disco flexible en formato Word para Windows, última versión.
- 2.5 Con base en los presentes lineamientos, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismos que consistirán en lo siguiente:
- 2.5.1 Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo.
  - 2.5.2 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.
  - 2.5.3 Ingresos propios.
  - 2.5.4 Aportaciones del gobierno estatal.
- 2.6 Para la aplicación de los recursos especificados en los numerales 2.5.2, 2.5.3 y 2.5.4 deberá reportarse a la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas y horas de que dispone cada institución, así como el porcentaje del personal beneficiado. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.
- 2.7 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.
- 2.8 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.



SECRETARÍA  
DE  
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

**LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL  
PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL  
PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA  
SUPERIOR Y SUPERIOR**



USC-EST05-2002

4/12

**3. Carácter no salarial de los estímulos.**

3.1 Los estímulos al Desempeño Docente son prestaciones económicas autorizadas para el personal del modelo de educación media superior y superior, son beneficios económicos 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.

**4. Reglamentación, procedimientos y sistemas de evaluación para el otorgamiento de estímulos.**

4.1 Las dependencias e instituciones del modelo de educación media superior y superior, elaborarán la reglamentación, el procedimiento y el sistema de evaluación para el otorgamiento de los estímulos al Desempeño Docente de acuerdo a los presentes lineamientos generales.

4.2 Dichos instrumentos se podrán aplicar, una vez que sean aprobados por la Secretaría de Educación Pública y que sean validados y registrados por la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; tanto para las instituciones de Educación Superior, como para las de Educación Media Superior.

**5. Vigencia de los estímulos.**

5.1 La vigencia de estímulos al Desempeño Docente que se asignen al personal de carrera de tiempo completo, será de un año fiscal a partir del 1 de abril. Con base en lo anterior y a efecto de obtener recursos adicionales; en el mes de junio del mismo año las dependencias e instituciones de educación media superior y superior presentarán la proyección respectiva para el ingreso al programa del nuevo personal de carrera de tiempo completo, para el año fiscal correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año.

5.2 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.

**6. Personal académico que ocupe algún cargo directivo.**

6.1 Los servidores públicos superiores y de mandos medios, excepto jefes de departamento, subdirectores, homólogos o equivalentes, de las dependencias e instituciones del modelo de educación media superior y superior, podrán incorporarse directamente al nivel VIII del programa de estímulos al Desempeño Docente, cuando dejen de cubrir dicha función, de



SECRETARÍA  
DE  
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

**LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL  
PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL  
PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA  
SUPERIOR Y SUPERIOR**



USC-EST05-2002

5/12

acuerdo a los siguientes criterios:

- 6.1.1 Que antes de ocupar puestos directivos, hayan realizado actividades docentes frente a grupo y que hayan participado en este programa.
- 6.1.2 Deberán tener nombramiento en plaza docente de carrera de base, de tiempo completo, en las categorías descritas en los presentes lineamientos.
- 6.1.3 Deberán tener como mínimo 20 años de servicio y 3 años en el cargo de directivo.
- 6.1.4 Sólo se tomarán en cuenta como mínimo, aquellos que hayan desempeñado cargos a partir de director de plantel o su equivalente.

Culminado el periodo de un año, deberá ser evaluado nuevamente, para ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con el resultado de la evaluación

**7. Año sabático o licencias con goce de sueldo.**

- 7.1 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 estímulos al Desempeño Docente.

**8. Nombre del programa en las IEMS e IES.**

- 8.1 El nombre específico del programa de estímulos al Desempeño Docente será determinado por cada dependencia, organismo o institución de educación media superior y superior, de acuerdo a sus características específicas.

**II. CRITERIOS PARA LA ASIGNACION DE LOS ESTIMULOS AL PROGRAMA  
DESEMPEÑO DOCENTE**

**9. Criterios generales.**

- 9.1 El gobierno federal otorga desde 1992 recursos económicos a las instituciones de educación superior para aplicarse en el programa Desempeño Docente. Los montos asignados forman parte del presupuesto regularizable de los años subsiguientes y éstos deberán aplicarse exclusivamente al pago de estímulos económicos a los profesores beneficiarios del programa. Los recursos suministrados por el gobierno federal no son transferibles a otros programas, ni para la administración del programa, la contratación de



SECRETARÍA  
DE  
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

## LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR



USC-EST05-2002

6/12

personal, cubrir prestaciones o cualquier otro rubro o gasto ajeno al mismo.

Con ese marco de referencia y tomando en consideración sus características específicas, cada institución podrá establecer su particular procedimiento para la implantación del programa, con su respectiva normatividad a fin de ponerlo en práctica conforme a las siguientes particularidades:

- 9.1.1 Los estímulos al programa Desempeño Docente se otorgarán al técnico y profesor de carrera de tiempo completo con categorías de asociados y titulares, que resulten seleccionados en la evaluación de los factores que se señalan en los presentes lineamientos y de acuerdo a la reglamentación y procedimientos que cada dependencia e institución determinen.
- 9.1.2 También podrá considerarse el personal titular de los departamentos cuyo origen sea la docencia, que se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además impartan un mínimo de 4 horas-semana-mes de docencia frente a grupo.

### 10. Criterios básicos de evaluación.

- 10.1 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:
  - 10.1.1 La calidad en el desempeño de la docencia (60% a 70%)
  - 10.1.2 La dedicación a la docencia (20% a 30%) y
  - 10.1.3 La permanencia en las actividades de la docencia. (10% a 20%)

### III. LINEAMIENTOS DE CARACTER GENERAL

#### 11. Reglamento.

- 11.1 La reglamentación que elabore cada dependencia e institución, deberá incluir:
  - 11.1.1 Objetivos
  - 11.1.2 Condiciones para el otorgamiento de estímulos
  - 11.1.3 Tipo de personal beneficiado
  - 11.1.4 Beneficios
  - 11.1.5 Criterios generales de evaluación



SECRETARÍA  
DE  
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

**LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL  
PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL  
PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA  
SUPERIOR Y SUPERIOR**



USC-EST05-2002

7/12

- 11.1.6 Recursos económicos y su aplicación
- 11.1.7 Niveles y montos de los estímulos
- 11.1.8 Forma de pago y periodicidad
- 11.1.9 Responsabilidades

**12. Instrumentos de evaluación.**

- 12.1 La evaluación podrá seguir el proceso que cada institución determine. La existencia de "tabuladores" puede asumir diferentes modalidades. Es conveniente que exista un repertorio de estímulos que incluya la gama de comportamientos susceptibles de ser premiados en función de la situación específica de cada institución. Como ya se ha señalado, los tres factores a evaluar son en orden de importancia: la calidad, la dedicación y la permanencia. Los porcentajes asignados a cada factor tienen un máximo que corresponde a la importancia otorgada por el programa a cada uno, así como para el desglose de los sub-factores en que éstos se descomponen.
- 12.2 El modelo de evaluación elaborado por cada IEMS e IES describirá los factores a evaluar, los indicadores, las ponderaciones, los aspectos sobre los que se realizan los juicios de valor y el sistema de calificaciones a utilizarse.
- 12.3 El modelo puede inscribirse dentro de una definición de reconocimientos más amplia para la institución, misma que tomará en cuenta diversos niveles que sirvan de referencia para otorgar estímulos diferenciados a los docentes después de ser efectuada la evaluación y la calificación. Lo anterior incluye la posibilidad de consolidar estímulos específicos distintos, a fin de complementar los reconocimientos que se expresan tan sólo en beneficios económicos, con otro tipo de reconocimientos públicos, cuyo otorgamiento implique un valor simbólico de mayor trascendencia.

**13. Sistema de puntaje.**

- 13.1 El puntaje de los factores de Desempeño Docente a evaluar, se asignará en una escala de 1 a 1000 y se podrán distribuir de la siguiente manera:

	RANGO MAXIMO DE PUNTAJE
Calidad	700
Dedicación	300
Permanencia	200

- 13.2. De acuerdo al recurso presupuestal asignado por el gobierno federal, las IEMS e IES tendrán un monto presupuestal que servirá de base para la incorporación de los estímulos del personal evaluado.



SECRETARÍA  
DE  
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

**LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL  
PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL  
PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA  
SUPERIOR Y SUPERIOR**



USC-EST05-2002

8/12

13.3 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:

PUNTUACION	NIVEL	SALARIOS MINIMOS
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

13.4 El personal docente con nombramiento de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y de ocho a diecinueve horas de asignatura, debe ser considerado en el sistema de evaluación, observando las posibilidades de los recursos que haya obtenido por otras fuentes de financiamiento.

**14. Montos y forma de pago de los estímulos.**

14.1 Los montos de los estímulos al desempeño docente serán diferenciados y clasificados por nivel, de acuerdo a la calidad de los desempeños. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a un salario mínimo o superior a 14 salarios mínimos.

En los casos del técnico y profesor de carrera de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y profesor de asignatura, los pagos de los importes serán proporcionales al tipo de nombramiento tomando como base los montos descritos para los de tiempo completo.

14.2 La forma de pago para el personal que resulte seleccionado en los procesos de evaluación,





SECRETARÍA  
DE  
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

**LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL  
PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL  
PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA  
SUPERIOR Y SUPERIOR**



USC-EST05-2002

9/12

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.

**15. Cuerpos dictaminadores.**

15.1 El proceso de evaluación del desempeño, se realizará a través de órganos colegiados que se formarán en cada una de las dependencias e instituciones del modelo de educación media superior y superior, presididos por quien designe la autoridad superior de que se trate, y sus integrantes podrán ser:

15.1.1 Funcionarios académicos de la dependencia o institución.

15.1.2 Presidentes de academia.

15.1.3 Docentes distinguidos por su trayectoria y reconocido prestigio.

15.1.4 Docentes nombrados por la planta docente, siempre y cuando cuenten con una trayectoria institucional destacada.

15.1.5 Colegios profesionales.

15.1.6 Organismos representativos de la sociedad civil.

15.1.7 Representantes invitados de instituciones de educación superior afiliados a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

**16. Convocatorias.**

16.1 Será responsabilidad de los titulares de las dependencias e instituciones del modelo de educación media superior y superior, la emisión de las convocatorias respectivas, para que el personal pueda participar en los procesos de selección y admisión del programa de estímulos al Desempeño Docente. Asimismo es necesario que las IEMS e IES publiquen y difundan ampliamente el modelo de evaluación, junto con la convocatoria dirigida al personal académico.

16.2 Las convocatorias deberán señalar:

16.2.1 El propósito de los estímulos.

16.2.2 Quiénes podrán participar.

16.2.3 Niveles, montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán.

16.2.4 Forma y periodicidad del pago de estímulos.

16.2.5 Los factores a evaluar.



SECRETARÍA  
DE  
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

**LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL  
PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL  
PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA  
SUPERIOR Y SUPERIOR**



USC-EST05-2002

10/12

16.2.6 Fecha y lugar de entrega de solicitudes y documentación soporte.

16.3 Por otra parte las instituciones deberán:

16.3.1 Establecer una estrategia de evaluación.

16.3.2 Explicitar los criterios, indicadores, áreas de análisis y sistemas de ponderación y calificación del personal académico.

16.3.3 Organizar el archivo de los expedientes individuales del personal académico elegible, de manera que sea progresivo y de información acumulable.

16.3.4 Dictaminar un calendario de trabajo.

16.3.5 Hacer explícitos y convertir a procedimientos y operaciones concretas los criterios y todo aquello que conduzca a la implantación del programa.

16.3.6 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.

**17. Documentación.**

17.1 Cada dependencia e institución del modelo de educación media superior y superior, integrará y operará un sólo sistema de control de expedientes de quien participe en los procesos de selección y admisión al programa Desempeño Docente para el técnico y profesor de carrera de tiempo completo, mismo que simplifique las actividades de consulta de fuentes documentales de información, evitándole al personal que continuamente, al solicitar su ingreso o cambio de nivel, se vea obligado a la presentación de documentos entregados con anterioridad.

Se recomienda que la documentación principal requerida por los evaluadores esté en manos 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 podrían consistir en:

17.1.1 Datos sobre la antigüedad en actividades docentes tanto en la misma institución como en el modelo de educación media superior y superior.

17.1.2 Datos sobre la carga docente efectiva de cada profesor, así como la diversidad y versatilidad de actividades realizadas, que incluya tanto la impartición de cursos



SECRETARÍA  
DE  
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

**LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL  
PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL  
PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA  
SUPERIOR Y SUPERIOR**



USC-EST05-2002

11/12

como todas las demás actividades relacionadas con la docencia.

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

## **18. Causas de suspensión del programa**

- 18.1 Los estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en forma definitiva por:
  - 18.1.1 Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente.
  - 18.1.2 No cumpla con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.
  - 18.1.3 Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.
  - 18.1.4 Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión y por cese dictaminado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
  - 18.1.5 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 admisión al programa.
  - 18.1.6 Cuando el gobierno federal dé por terminado este programa de estímulos.
- 18.2 Los estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en forma temporal por:
  - 18.2.1 Licencia sin goce de sueldo no mayor a 6 meses durante el año fiscal.
  - 18.2.2 Cubrir comisiones oficiales.
  - 18.2.3 Por ocupar cargos directivos o de confianza en la institución.



SECRETARÍA  
DE  
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

**LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL  
PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL  
PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA  
SUPERIOR Y SUPERIOR**



USC-EST05-2002

12/12

**IV. DISPOSICIONES GENERALES**

**19. Consultas.**

19.1 Será la Secretaría de Educación Pública a través de la Oficialía Mayor, o la instancia que determine en su caso el titular del ramo, quien atienda lo relativo a consultas sobre los presentes lineamientos. Para el caso de las instituciones de educación superior agrícola coordinadas por la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, esta atención la proporcionará la Oficialía Mayor de la misma en su carácter de coordinadora sectorial o la instancia que determine en su caso el titular del ramo.

**20. Interpretación.**

20.1 En caso de duda sobre la interpretación de los presentes lineamientos, para efectos administrativos, se estará a lo que resuelva la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Unidad de Servicio Civil.

20.2 Quedan sin efecto los Lineamientos Generales para el Establecimiento y Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior de fecha 1 de abril de 1997.

**TRANSITORIO**

**UNICO**

Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su notificación.

México, D.F. a 11 de octubre de 2002.

**SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO**

**LIC. JORGE DELGADO GARCÍA**  
Titular de la Unidad de Servicio Civil