



INTRODUCCIÓN

El Gobierno Federal ha impulsado desde 1992, una política de estímulos al personal docente, que pone énfasis en el establecimiento de programas de beneficios económicos diferenciados, dando origen al Programa de Estímulos al Desempeño Docente, cuyo objetivo es mantener una motivación permanente en el desempeño de alta calidad de los profesores.

Política con la que se ha pretendido contribuir al logro de la calidad educativa nacional, y que se reitera en el Programa Nacional de Educación 2013-2018, En la sección **VI.3. México con Educación de Calidad. Objetivo 3.1.** Desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad. **Estrategia 3.1.1.** Establecer un sistema de profesionalización docente que promueva la formación, selección, actualización y evaluación del personal docente y de apoyo técnico-pedagógico. **Líneas de acción:** Estimular los programas institucionales de mejoramiento del profesorado, del desempeño docente y de investigación, incluyendo una perspectiva de las implicaciones del cambio demográfico. Mejorar la supervisión escolar, reforzando su capacidad para apoyar, retroalimentar y evaluar el trabajo pedagógico de los docentes. **Estrategia 3.1.6** Impulsar un Sistema Nacional de Evaluación que ordene, articule y racionalice los elementos y ejercicios de medición y evaluación de la educación, **Línea de acción.** Garantizar el establecimiento de vínculos formales de interacción entre las instancias que generan las evaluaciones y las áreas responsables del diseño e implementación de la política educativa.¹.

Se entiende que un programa educativo de buena calidad es aquel que cuenta con una amplia aceptación social, por la sólida formación de sus egresados, altas tasas de titulación o graduación, profesores competentes en la generación y aplicación del conocimiento, organizados en cuerpos académicos, academias y /o cuerpos disciplinares; currículo actualizado y pertinente, aplicación de secuencias de aprendizaje y de procesos e instrumentos apropiados y confiables para la evaluación de los aprendizajes, servicios oportunos para la atención individual y en grupo de los estudiantes, y un servicio social articulado con los objetivos del programa educativo, entre otros elementos.

En la práctica, los aspectos anteriores son los implementos del trabajo diario de los profesores, mismos que pretendemos evaluar por medio de los indicadores de docencia, tutoría, investigación y trabajo colegiado incorporados en este Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad Autónoma del Carmen, como vía útil para promover y orientar las acciones de los profesores conforme lo dispuesto por el Programa de Mejoramiento del Profesorado de la Secretaría de Educación Pública y los Lineamientos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

“Por la Grandeza de México”.

Lic. María Luisa Ávila Zavala
Secretaria Técnica del ESDEPED
Universidad Autónoma del Carmen

¹ PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018. Sección VI.3. México con Educación de Calidad Objetivo 3.1. Desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad. Estrategia 3.1.1. y 3.1.6. Pág. 61 y 62.



CAPÍTULO I

GENERALIDADES Y OBJETIVOS

ARTÍCULO 1º.- Este reglamento tiene como propósito regular la operación del Programa de Estímulos al Desempeño Docente, conforme lo dispuesto por las Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Educación Pública, acorde con los criterios institucionales y la legislación aplicable de la Universidad Autónoma del Carmen.

ARTÍCULO 2º.- Los Estímulos al Desempeño Docente, son beneficios económicos independientes al sueldo, autorizados para el personal docente de tiempo completo de la Universidad Autónoma del Carmen, 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.

ARTÍCULO 3º.- Los estímulos al programa Desempeño Docente se otorgarán a los profesores, profesores investigadores y técnicos académicos, de carrera de tiempo completo con categorías de asociados y titulares, que resulten seleccionados en la evaluación de los factores que se señalan en el presente reglamento.

ARTÍCULO 4º.- La vigencia del Programa de Estímulos al Desempeño Docente es por un año fiscal a partir del 1º de abril del año que corresponda al 31 de marzo del siguiente, siempre y cuando existan los recursos para ello. Con base en lo anterior y a efecto de obtener recursos adicionales, en el mes de junio de cada año, la Universidad Autónoma del Carmen presentará la proyección respectiva para el ingreso al Programa del nuevo personal de carrera de tiempo completo, para el año fiscal correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año.

ARTÍCULO 5º.- Los objetivos del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad Autónoma del Carmen, son:

1. General:

1.1.- Valorar y estimular diferencialmente el desarrollo de la carrera del personal académico dedicado habitualmente a la docencia, a fin de acrecentar la permanencia, dedicación y calidad en las funciones sustantivas de la Universidad.

2. Específicos:

2.1.- Impulsar la excelencia académica del personal académico dedicado primordialmente a la docencia, mediante la evaluación y otorgamiento de estímulos económicos diferenciados, a fin de contribuir al alcance de metas institucionales de calidad, capacidad y competitividad académica que fortalezcan el reconocimiento regional, nacional e internacional de la Universidad .

2.2.- Estimular el desempeño docente sobresaliente en las funciones sustantivas de docencia, generación y aplicación innovadora del conocimiento, tutoría académica, gestión académica; y el desarrollo y consolidación de los cuerpos académicos.

2.3.- Atención docente con calidad a los grupos asignados acorde al modelo educativo de la Universidad Autónoma del Carmen.

2.4.- Consolidar el modelo educativo centrado en el aprendizaje proponiendo acciones que conlleven al cambio del paradigma educativo entre los profesores; propiciando la



formación integral y pertinente del estudiante mediante el desarrollo de las competencias genéricas, interdisciplinarias y específicas, el dominio del rigor lógico del método científico, la aplicación tecnológica, la sensibilidad estética y apreciación artística; el trabajo en equipo, la conciencia ecológica y la capacidad de emprender.

CAPÍTULO II DE LAS FUENTES DE FINANCIAMIENTO

ARTÍCULO 6º.- De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, el Gobierno Federal proporcionará a la Universidad Autónoma del Carmen, 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:

- a) Para la asignación de los recursos se tomarán como base hasta el 30 % de las plazas registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías mencionadas en el presente artículo, 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 Política y Control Presupuestario.
- b) Los recursos presupuestales que otorgue el Gobierno Federal para cubrir importes del estímulo formarán parte del presupuesto regularizable y serán suministrados anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, previa entrega de los soportes que justifiquen el ejercicio del presupuesto y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.
- c) El Gobierno Federal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Aprobatorio del Presupuesto de Egresos de la Federación, autorizará —previa justificación ante la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público— la utilización de recursos que se deriven de reducciones al capítulo 1000 “servicios personales” como consecuencia de ajustes a las estructuras orgánicas, a la plantilla de personal, plazas vacantes así como de los conceptos de pago que no sean requeridos para el servicio, para ser utilizados en la ampliación de la cobertura de personal beneficiado.
- d) La Universidad Autónoma del Carmen entregará la información que le sea solicitada por la instancia que designe su coordinadora sectorial, para el trámite de autorización y ministración de los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos a más tardar el 30 de enero de cada año.
- e) Con base en los Lineamientos Generales de la SHCP-2002 para la operación del Programa de Estímulos, solamente existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de los estímulos, mismos que consistirán en los siguientes:
 - I. Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo.
 - II. Recursos derivados de reducciones del capítulo 1000 conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Unidad de Política y Control Presupuestario.



- III. Ingresos propios.
- IV. Aportaciones del gobierno estatal.

- f) Para la aplicación de los recursos especificados en los puntos: II, III y IV deberá reportarse a la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas y horas de que dispone la Universidad Autónoma del Carmen, así como el porcentaje del personal beneficiado. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

ARTÍCULO 7°.- Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento señaladas en el Artículo 6, inciso e), 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.

ARTÍCULO 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.

CAPÍTULO III CONDICIONES Y REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL PROGRAMA.

ARTICULO 9°. Podrán solicitar el Estímulo al Desempeño Docente:

- I. Los profesores de tiempo completo de nivel superior, con categorías de profesor investigador asociado o titular y profesores de nivel medio superior con categoría de tiempo completo con una antigüedad mínima de un año en la plaza, que laboren en forma exclusiva para la Universidad y tengan disposición para cambiar de turno y horario conforme a los requerimientos de la institución. Asimismo, que impartan docencia frente a grupo en cursos curriculares con un mínimo de ocho hrs./semana/ mes, realicen tutorías, lleven a efecto tareas de investigación y participación en cuerpos colegiados.

Se entiende como dedicación exclusiva el no recibir ninguna remuneración por actividades realizadas fuera de la Universidad por más de 8 horas a la semana, por servicios personales subordinados o independientes, mediante retribución o utilidad, durante el período que se está evaluando o al hacer la solicitud de ingreso al programa, para garantizar lo anterior el interesado deberá suscribir un compromiso con la Universidad por escrito y firmado bajo protesta de decir la verdad, avalado por su director de Escuela, Facultad o Centro.

- II. 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 cinco hora/semana/mes de docencia frente a grupo.
- III. El personal docente de tiempo completo que se encuentre disfrutando de año sabático o de licencias con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica aprobados por la institución, excepto becas PROMEP, podrán participar en el Programa de Estímulos, siempre



que cumplan con lo establecido con el Reglamento del Personal Académico de presentar su Plan anual de Trabajo Individual, en el que precisen la distribución de sus funciones; así como demostrar mediante documento oficial de la institución receptora que sostuvieron un mínimo de cinco 5 hrs de clase frente a grupo a la semana.

- IV. No podrán concursar en el ESDEPED los profesores que se encuentren disfrutando de becas para estudios de posgrado o becas de fomento a la permanencia institucional (apoyos para la incorporación de nuevos profesores de tiempo completo y para la reincorporación de exbecarios) a través del PROMEP o, de becas de estudios de posgrado por cualquier otro programa, hasta que hayan concluido satisfactoriamente sus compromisos ante el PROMEP o instancia que le haya otorgado la beca o apoyo, debiendo para ello presentar copia del informe final académico y financiero que los libera de compromisos; Pudiendo solicitar su ingreso en la siguiente convocatoria para la que califiquen de acuerdo al presente reglamento.

ARTÍCULO 10.- La Universidad podrá incluir en el Programa de Estímulos al Desempeño Docente, a los profesores de medio tiempo del nivel medio superior y superior, que imparten docencia un mínimo de dieciséis horas de clase frente a grupo y a los profesores de asignatura del nivel medio superior y superior que impartan un mínimo de ocho horas de clase frente a grupo y la mantengan durante el ejercicio del estímulo; siempre y cuando la Institución cuente con los recursos adicionales obtenidos por reducciones al capítulo 1000 servicios personales, por aportaciones del gobierno estatal o por ingresos propios.

ARTÍCULO 11.- Para solicitar el Estímulo al Desempeño Docente, los aspirantes deberán reunir los requisitos siguientes:

- I. Tener un año completo en la Universidad Autónoma del Carmen y productividad en las funciones de docencia, investigación, tutoría y trabajo académico colegiado, o dos años ininterrumpidos de antigüedad en otras instituciones de educación superior y productividad académica.
- II. En el Nivel Superior es requisito para participar en el Programa de Estímulos que los profesores cuenten con grado maestría o preferente doctorado.
- III. En el Nivel Medio Superior es requisito para participar en el Programa de Estímulos que los profesores de tiempo completo cuenten como mínimo con licenciatura y acreditación en competencias docentes.
- IV. Contar con el registro y constancia del consejo técnico que indique el cumplimiento total del Plan Anual de Trabajo Individual (febrero – enero del periodo a evaluar) y de los Reportes de Autoevaluación (febrero-julio y agosto-enero del periodo a evaluar). Las actividades que serán cuantificadas para el otorgamiento del estímulo serán aquellas que se encuentren reportadas en el Plan Anual de Trabajo Individual y que sean de impacto y trascendencia académica para los programas educativos y para mejorar el proceso de aprendizaje significativo.



- V. Contar con una antigüedad mínima de un año como académico en la categoría y nivel en el que participa². Los académicos que cambien de categoría laboral durante el año a evaluar, deberán cumplir al menos con 6 meses en la nueva categoría; de lo contrario serán evaluados en la anterior.
- VI. El aspirante debe presentar su curriculum vitae y la documentación que avala su productividad cuando participe por primera vez, en participaciones subsecuentes presentará únicamente los documentos que correspondan al período a evaluar.
- VII. Los profesores que tengan al menos 3 años de antigüedad en la institución, pero sea la primera vez que soliciten su ingreso al programa, deberán presentar solamente la documentación que avale su productividad de los años mencionados anteriormente, incluyendo la del año a evaluar.
- VIII. Presentar solicitud de ingreso al Programa, debiendo explicitar en ella que ha leído el reglamento y se compromete a darle cumplimiento.
- IX. Presentar a la Comisión de Verificación y Validación de su DES, Facultad, Escuela o Centro su expediente integrado con:
 - a) Solicitud de ingreso al Programa,
 - b) Carta de exclusividad (profesores de tiempo completo),
 - c) Profesores de tiempo completo y medio tiempo deberán contar con Registro del Plan Anual de Trabajo Individual y constancia del consejo técnico que indique el cumplimiento total del mismo.
 - d) Registro de los Reportes de Autoevaluación.
 - e) Constancia del 90% de asistencia laboral expedida por la Dirección de Recursos Humanos.
 - f) Guía de evidencias documentadas para evaluar el factor de calidad,
 - g) Documentación soporte y evidencia de su productividad.

ARTÍCULO 12.- El rector, los secretarios y coordinadores que constituyen el equipo ejecutivo del rector y los mandos superiores, a partir de directores de área, escuelas y facultades de la Universidad, excepto jefes de departamento, podrán incorporarse, por un año, directamente al nivel VIII del Programa de Estímulos al Desempeño Docente, cuando dejen de cubrir dicha función, y satisfagan los siguientes criterios:

- I. Que antes de ocupar el puesto directivo hayan realizado actividades docentes frente a grupo y que hayan participado en este programa.
- II. Que tengan nombramiento de profesor de carrera de base, profesor-investigador, titular o asociado de tiempo completo;
- III. Que se reincorporen a la docencia frente a grupo.
- IV. Que cuente con grado de maestría,
- V. Que tengan un mínimo de 20 años de antigüedad y 3 años en el puesto directivo.
- VI. Sólo se tomarán en cuenta como mínimo, los puestos ocupados a partir de director de facultad o escuela.
- VII. 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.

² Artículo 15 de los Lineamiento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal docente de la Universidad Autónoma del Carmen.



CAPÍTULO IV EVALUACIÓN DE LOS CANDIDATOS

ARTÍCULO 13.- Los criterios generales de la evaluación de profesores estarán divididos en tres factores: el primero se refiere a la calidad, el segundo a la dedicación y su congruencia con el Plan Integral de Desarrollo de la Universidad Autónoma del Carmen y del Programa de desarrollo de la DES, Facultad, Escuela o Centro y en tercer lugar la permanencia en las actividades académicas. Sus ponderaciones en términos porcentuales son:

Calidad 600 puntos/60 %
Dedicación 200 puntos/20 %
Permanencia 200 puntos/20 %

ARTÍCULO 14.- Los montos de los Estímulos al Desempeño Docente, serán diferenciados y clasificados por nivel de acuerdo al puntaje que el profesor obtenga en los factores de calidad, dedicación y permanencia en la evaluación de su desempeño de conformidad con los criterios y las tablas de indicadores del modelo de evaluación de este reglamento. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a un salario mínimo o superior a 14 salarios mínimos.

ARTÍCULO 15.- El Programa de Estímulos al Desempeño Docente establece nueve niveles, de acuerdo a la siguiente tabla (tabla 1):

Nivel	Puntuación global
I	301-400
II	401-500
III	501-600
IV	601-700
V	701-800
VI	801-850
VII	851-900
VIII	901-950
IX	951-1000

ARTÍCULO 16.- De la evaluación de los expedientes individuales se obtienen los puntos correspondientes a:

- Calidad (un máximo de 600 puntos, acotados por rubros),
- Dedicación (un máximo de 200 puntos)
- y Permanencia (un máximo de 200 puntos)

ARTÍCULO 17.- Con el objetivo de privilegiar el desempeño en la docencia, el nivel de estímulo se asignará de acuerdo con el puntaje máximo obtenido en el rubro de calidad en el desempeño de la docencia y el puntaje total, conforme a los criterios siguientes:

I. En caso de no coincidir en el mismo nivel los valores enteros obtenidos en calidad y totales, se ajustará al renglón correspondiente al menor nivel obtenido.

Ejemplo:



Si un profesor alcanza una puntuación global 409 puntos y en la puntuación del factor de Calidad en el Desempeño de la Docencia obtiene **250** puntos obtendría el nivel II ya que los puntajes coinciden en el mismo nivel.

II. Si el puntaje obtenido en el factor de Calidad en el Desempeño de la docencia es menor al puntaje global, el nivel de estímulo que se asigne corresponderá al obtenido en el factor de Calidad en el desempeño de la Docencia.

Ejemplo:

Si un profesor alcanza una puntuación global 409 puntos y en la puntuación del factor de Calidad en el Desempeño de la Docencia obtiene **240** puntos obtendría el nivel I.

III. Si el puntaje global o total es menor al obtenido en Calidad en el Desempeño de la Docencia, el estímulo se otorgará considerando el nivel donde se ubique el puntaje global o total.

Ejemplo:

Si un profesor alcanza una puntuación global 409 puntos y en la puntuación del factor de Calidad en el Desempeño de la Docencia obtiene 301 puntos obtendría el nivel II.

Además, se requerirá alcanzar el rango mínimo de calidad de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 2 Niveles de Estímulos para los PTC			
Nivel	Puntuación global	Puntuación Factor de Calidad	Salarios mínimos mensuales
I	301-400	181-240	1
II	401-500	241-300	2
III	501-600	301-360	3
IV	601-700	361-420	4
V	701-800	421-480	5
VI	801-850	481-510	7
VII	851-900	511-540	9
VIII	901-950	541-570	11
IX	951-1000	571-600	14

Si un profesor alcanza un total de 340 puntos (por lo cual le correspondería el nivel I), pero en el factor de calidad obtiene menos de 181 puntos, será improcedente el otorgamiento del Estímulo.

Con el fin de asegurar que los niveles del III en adelante se confieran a los profesores de tiempo completo de nivel medio superior que demuestren calidad en el desempeño docente integral, los solicitantes deberán comprobar que cuentan con la certificación de competencias propias de este nivel de estudios.

Los profesores por asignatura podrán acceder a niveles de estímulos mayores de nivel III, si su producción académica es equivalente a la requerida para obtener el reconocimiento del perfil PROMEP³, es decir que es requisito adicional a la puntuación para obtener los niveles IV y V.

Los pagos a los profesores por asignatura serán proporcionales al tiempo de trabajo durante la semana, tomando como base la siguiente tabla:

Tabla 3 Niveles de Estímulo para los PMT y Asignatura

³ http://promep.sep.gob.mx/reglas/Reglas_PROMEP_2012.pdf



Nivel	Puntuación global	Puntuación Factor de Calidad	Salarios mínimos mensuales
I	301-440	181-264	1
II	441-580	265-348	2
III	581-720	349-432	3
IV	721-860	433-516	4
V	861-1000	517-600	5

ARTÍCULO 18.- El monto del estímulo se ajustará según las variaciones del salario mínimo vigente en el Distrito Federal y la actualización de los montos se hará cada 1º de abril, se pagará mensualmente en nómina especial, mediante transferencia electrónica bancaria o cheque, durante el tiempo de asignación de los estímulos y está sujeto a gravamen según la Ley del Impuesto sobre la Renta.

ARTICULO 19.- El periodo que se evaluará comprenderá las actividades realizadas por el profesor de febrero de cada año a enero del siguiente, fecha inmediata anterior a la publicación de la convocatoria.

CAPÍTULO V DE LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y SUS ATRIBUCIONES

ARTÍCULO 20.- Las comisiones encargadas para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño Docente son:

1. COMISION DICTAMINADORA
2. SECRETARIO TECNICO
3. COMISIONES DE VERIFICACION Y VALIDACION.
4. COMISIÓN PARA LA VALORACIÓN DE EVIDENCIAS DOCUMENTADAS
5. COMITES DE PARES ACADEMICOS
6. CONSEJOS TÉCNICOS

ARTÍCULO 21. Con el fin de sancionar el proceso de evaluación y otorgar los estímulos a los profesores beneficiados por el programa, se integra la "Comisión Dictaminadora del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad Autónoma del Carmen", la cual está constituida por:

- Un Presidente: el Rector de la Universidad.
- Un Vicepresidente: el Secretario General de la Universidad.
- Un Secretario Técnico: el Coordinador de la Función Académica de la Universidad.
- Un Secretario de Actas y Acuerdos: el jefe del Departamento de Evaluación del Proceso Educativo.
- Un Vocal académico por cada una de las escuelas, facultades y centros de la Universidad.
- El Representante de los docentes ante el H. Consejo Universitario.
- El Representante de los Consejos Técnicos de las escuelas y facultades de la Institución ante el H. Consejo Universitario.

ARTÍCULO 22.- Las funciones de la Comisión Dictaminadora del Programa, son:

- I. Avalar la convocatoria del Programa para su emisión.
- II. Integrar, a través del Secretario Técnico las comisiones de pares académicos para evaluar las evidencias de las actividades de los profesores aspirantes.
- III. Solicitar y obtener de las facultades, escuelas y centros la información complementaria que se requiera de los candidatos.



IV. Sancionar los resultados del proceso de evaluación.

V. Operar el programa en estricto apego en el presente reglamento, los lineamientos emitidos por la SEP y la legislación universitaria

ARTÍCULO 23.- Para el ejercicio de sus atribuciones, la Comisión Dictaminadora del Programa de Estímulos al Desempeño Docente establecerá sus reglas de funcionamiento de acuerdo al presente Reglamento.

ARTÍCULO 24.- Las asambleas serán presididas por el Presidente de la Comisión; en ausencia de éste por el Vicepresidente. En caso de ausencia de los dos primeros, el Secretario Técnico asumirá la Presidencia Interina del Cuerpo Colegiado durante esa asamblea.

ARTÍCULO 25.- Las resoluciones que emita la Comisión Dictaminadora del Programa de Estímulos al Desempeño serán inapelables.

ARTÍCULO 26.- El Secretario Técnico de la Comisión Dictaminadora del Programa de Estímulos al Desempeño Docente será representado por el Coordinador de la Función Académica

ARTÍCULO 27.- Las funciones del Secretario Técnico:

- I. Formular y consensar las propuestas de modificación al reglamento del Programa de Estímulos al Personal Docente de manera que evolucione al ritmo de las necesidades de desarrollo que demandan las políticas públicas y las necesidades sociales y que le permita constituirse en instrumento de impulso a la política institucional.
- II. Presentar, para su aprobación, al H. consejo Universitario las propuestas de modificación el presente reglamento, siempre en apego a los lineamientos de la SHCP.
- III. Enviar a la SEP para su validación la propuesta de modificación del reglamento aprobado por el H. Consejo Universitario.
- IV. Emitir anualmente el calendario y la convocatoria del Programa dando a conocer las bases de participación.
- V. Conformar las Comisiones, comités y consejos necesarios para realizar el proceso de evaluación.
- VI. Organizar y coordinar el proceso de evaluación.
- VII. Recabar y sistematizar la información.
- VIII. Integrar y presentar a la Comisión Dictaminadora la información sistematizada de cada uno de los candidatos para su sanción.
- IX. Integrar en expedientes físicos y electrónicos, la documentación de los profesores, manteniendo la información bajo su resguardo.
- X. Emitir y publicar la resolución general de la Comisión Dictaminadora en los diversos medios de comunicación institucionales (boletín universitario, página de la universidad).
- XI. Elaborar y autorizar, en correspondencia con la Dirección de Recursos Humanos, la nómina de acuerdo a los resultados obtenidos por el personal académico beneficiado.

ARTICULO 28.- Las Comisiones de Verificación y Validación se integrarán por el Coordinador de la DES, o Director de Facultad, Escuela o Centro, el Secretario Escolar, Gestor de Programa Educativo, Líder de Cuerpo Académico o de Academia.



ARTÍCULO 29.- Los integrantes de la Comisión de Verificación y Validación durarán en su cargo el periodo de evaluación para el cual fueron convocados.

ARTÍCULO 30.- Las comisiones de Verificación y Validación tendrán las siguientes atribuciones:

- I. Recibir los expedientes de los aspirantes al Programa de Estímulos.
- II. Verificar la veracidad de la información entregada por los participantes considerando la aplicación de los recursos instruccionales en el periodo a evaluar y la vinculación de las evidencias entregadas con el plan anual de trabajo individual del profesor.
- III. Comprobar que en el expediente se encuentra toda la información necesaria para la evaluación del profesor, dando el visto bueno en la guía de actividades académicas.
- IV. Entregar a la Secretaría Técnica los expedientes de todos los solicitantes, adjuntando todas las evidencia pertinentes mediante oficio.

ARTÍCULO 31.- La comisión de Verificación y Validación tiene facultades para rechazar solicitudes de quien no cumpla con lo estipulado en el Capítulo III Condiciones y requisitos para participar en el programa.

ARTÍCULO 32.- La valoración de evidencias de la productividad que los profesores candidatos al estímulo presentan, conforme al modelo de evaluación, se lleva a cabo a través de las comisiones siguientes: comisión para la valoración de las evidencias documentadas, consejos técnicos de las facultades, escuelas y centros; evaluación de pares y comité científico institucional.

ARTÍCULO 33.- LA COMISIÓN PARA LA VALORACIÓN DE LAS EVIDENCIAS DOCUMENTADAS, está integrada por un profesor de cada cuerpo académico de la Universidad y el Departamento de Evaluación del Proceso Educativo y tiene las siguientes funciones:

- I. Evalúa los indicadores de calidad: 1.1, 1.2.6, 1.2.7, 1.3.1.1, 1.3.1.2, 1.3.1.3, 1.3.1.4, 1.3.1.5, 1.3.2, 1.3.3, 1.3.4, 1.3.5, 1.3.6, 1.3.7, 2.3.2, 3.3.2, 3.3.4, 3.3.5, 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3, 3.4.4, 4.3.2, 4.4.1 y 4.6.3.
- II. Evalúa los factores de dedicación y permanencia.
- III. Registra en el sistema correspondiente los puntajes obtenidos previo contraste con el Plan Anual de Trabajo Individual del profesor

ARTÍCULO 34.- LOS CONSEJOS TÉCNICOS de las facultades y escuelas, lo integran el Coordinador o Director, el Secretario Académico, un profesor por cada programa educativo. Evalúa los indicadores de calidad: 2.3.3, 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.3.1, 3.3.3, 4.2.1, 4.2.2, 4.3.1, 4.4.2, 4.4.3, 4.5, 4.6.1 y 4.6.2.

ARTÍCULO 35.- LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE PARES la integran profesores prestigiados por su experiencia en el diseño, uso y aplicación de los productos académicos correspondientes. Se constituyen los siguientes:

- I. COMITÉ DE EVALUACIÓN DE PRODUCTOS ACADÉMICOS IMPRESOS. Evalúa los indicadores de calidad: 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 1.2.4, 1.2.5 y 1.3.1.
- II. COMITÉ DE EVALUACIÓN DE PRODUCTOS ACADÉMICOS INFORMÁTICOS. Evalúa el indicador de calidad: 1.2.8, 1.2.9, 1.2.10 y 1.2.11
- III. COMITÉ DE EVALUACIÓN DE TUTORIA Y PRECEPTORIA. evalúa los indicadores de calidad 3.1.1 y 3.1.2.



- IV. COMITÉ DE EVALUACIÓN Y DISEÑO CURRICULAR. Evalúa los indicadores de calidad: 4.1.1, 4.1.2 y 4.1.3.
- V. COMITÉ CIENTÍFICO INSTITUCIONAL, se integra con un representante de cada DES, con grado de Doctorado, perfil PROMEP o miembro del S.N.I cuya productividad científica sea reconocida. Evalúa los indicadores de calidad: 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.1.5, 2.1.6, 2.1.7, 2.1.8, 2.1.9, 2.1.10, 2.2.1, 2.3.1, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5 y 4.3.3.

CAPITULO VI PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR EL ESTÍMULO

ARTÍCULO 36.- La evaluación del desempeño docente se realizará anualmente, con base en las actividades desarrolladas y/o resultados obtenidos en y para la universidad, durante el periodo especificado en la convocatoria correspondiente.

ARTÍCULO 37.- Con base en el presente reglamento la Universidad Autónoma del Carmen publicará la convocatoria, que debe contener información acerca de:

- I. El propósito de los estímulos.
- II. Quiénes podrán participar.
- III. Los requisitos que deberán reunir los aspirantes.
- IV. La documentación que se deberá presentar.
- V. La integración de los órganos de evaluación.
- VI. Los criterios de evaluación.
- VII. Los niveles y montos de los estímulos.
- VIII. El procedimiento a seguir para la evaluación y asignación del estímulo.
- IX. La vigencia y cancelación, en su caso, del estímulo.
- X. La forma y periodicidad de los pagos de los estímulos.
- XI. Las fechas y el lugar en que serán recibidas las solicitudes respectivas.
- XII. Las fechas de emisión de resultados.

ARTÍCULO 38.- La Secretaría Técnica será la responsable de establecer el procedimiento para la recepción de los expedientes de los profesores que sean posibles beneficiarios del estímulo al Desempeño Docente para su evaluación.

ARTICULO 39.- Los profesores solicitantes al Estímulo al Desempeño Docente deberán entregar su expediente, en la Secretaría Escolar de su DES, Facultad Escuela o Centro a la Comisión de Verificación y Validación. Es responsabilidad del solicitante entregar su expediente con la documentación probatoria suficiente, de manera ordenada tal como lo indica la guía para la presentación de evidencias documentadas en el factor de calidad.

ARTICULO 40.- No se recibirán expedientes fuera del plazo de recepción que establezca la convocatoria respectiva, ni se integrará documentación a los mismos de manera extemporánea.

ARTICULO 41.- La Secretaría Técnica establecerá el cronograma de entrega y evaluación de evidencias por los comités de pares en cada DES, Facultad, Escuela o Centro, designando un lugar para ello, evitando la presencia de personas ajenas a las comisiones.

ARTÍCULO 42.- La Secretaría Técnica de la Comisión Dictaminadora entregará a los comités de pares las evidencias de los participantes, quienes valorarán su calidad, calificarán conforme los criterios y puntajes de los indicadores de las tablas anexas del reglamento y registrarán los resultados en el sistema de información.



ARTÍCULO 43.- La Secretaría Técnica, verificará la puntuación que los comités de pares asignaron a los participantes en cada uno de los indicadores de su competencia.

ARTÍCULO 44.- La Secretaría Técnica integrará la información resultante de los tres indicadores Calidad, Dedicación y Permanencia en el sistema de información correspondiente, verificando su correcto funcionamiento.

Artículo 45.- La Secretaría Técnica a través de un sistema de información presentará al pleno de la asamblea de la Comisión Dictaminadora, la información de cada uno de los profesores candidatos al estímulo, ésta revisa caso por caso los archivos electrónicos, delibera y sanciona de igual forma.

Artículo 46.- La Secretaría Técnica emitirá oficios personalizados con los resultados de la evaluación de los profesores que resulten beneficiados o no y entregará los mismos a los coordinadores de DES, Facultad, escuela o Centro para su entrega a cada uno de los participantes.

CAPÍTULO VII SUSPENSIÓN Y CANCELACIÓN

ARTÍCULO 47.- El Estímulo al Desempeño Docente podrá suspenderse en forma definitiva en los siguientes casos:

- I. Cuando el gobierno federal de por terminado este programa de estímulos.
- II. Incumplimiento de las condiciones de trabajo declarado por autoridad competente.
- III. Incurrir en sanciones señaladas en el título sexto, capítulo único del Reglamento del Personal Académico.
- IV. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90 % de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.
- V. Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por la autoridad administrativa competente.
- VI. Separación definitiva del servicio derivado de renuncia, jubilación o pensión, y por cese dictaminado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- VII. No proporcionar a sus superiores, con la oportunidad que le sea requerida, la información sobre el desarrollo de las actividades académicas relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión al programa.
- VIII. Entregar documentación falsa.

ARTÍCULO 48.- El Estímulo al Desempeño Docente podrá suspenderse en forma temporal, por:

- I. Licencia sin goce de sueldo no mayor a seis meses durante el año fiscal.
- II. Cubrir comisiones oficiales.
- III. Por ocupar puestos directivos o de confianza en la Institución.
- IV. Realizar estudios de posgrado en otras instituciones de educación superior becado por la Universidad a través de PROMEP, lo anterior en apego al reglamento de operación vigente del PROMEP, que a la letra dice: “los profesores becados para estudios de posgrado de alta calidad no podrán percibir la beca o estímulo del ESDEPED, hasta que el profesor se reincorpore a la institución al término de sus estudios y habiendo obtenido su grado dentro del plazo estipulado en la autorización de su beca, siempre y cuando no reciba



este apoyo a través de la Convocatoria “Apoyo a la reincorporación de exbecarios PROMEP”, ya que este estímulo es con cargo al PROMEP y se mantiene hasta por un año a fin de que el beneficiario PROMEP pueda volver a concursar en el ESDEPED o Beca a la Docencia. Cuando el profesor ingresa nuevamente al ESDEPED o Beca a la Docencia de su IES, éste deja de recibir los beneficios del PROMEP”.

- V. Si deja de impartir docencia frente a grupo durante el ejercicio del estímulo.

CAPÍTULO VIII DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESORES DISTINGUIDOS CON EL ESTÍMULO

ARTÍCULO 49.- Los profesores distinguidos con el estímulo tendrán los siguientes derechos:

- I. Recibir en su DES. Facultad, Escuela o Centro la comunicación escrita que emita la Secretaría Técnica del programa relativa a su condición de acreedor del estímulo.
- II. Recibir el importe económico correspondiente durante el año para el que fue beneficiado, de conformidad al nivel alcanzado siempre y cuando no incurra en alguna de las condiciones de suspensión y cancelación descritas en el capítulo VII del este reglamento.
- III. Conservar el estímulo en caso de cambio de adscripción al interior de la institución, salvo lo previsto en los artículos 47° y 48° de este reglamento.
- IV. Disfrutar del estímulo, en tanto su actividad cumpla con los objetivos y obligaciones que establece el presente reglamento y el Reglamento de personal académico vigente.

ARTÍCULO 50.- Los profesores distinguidos con el estímulo tendrán las obligaciones siguientes:

- I. Mantenerse en las actividades académicas de: docencia, tutoría, investigación y trabajo académico colegiado en la Universidad Autónoma del Carmen.
- II. Apoyar sin reserva las actividades académicas y de gestión de la Institución y en la DES, escuela, facultad o centro de su adscripción.
- III. Otorgar el crédito a la Universidad Autónoma del Carmen en los informes y trabajos realizados.
- IV. Entregar a los órganos de evaluación su programa de actividades, informes o documentos que se le soliciten, avalados por la dirección de la escuela, facultad o centro.
- V. Cumplir con la entrega, realización y autoevaluación de su Plan Anual de Trabajo Individual del Profesor.

CAPÍTULO IX DE LOS CASOS Y SITUACIONES NO PREVISTAS EN EL PRESENTE REGLAMENTO.

ARTÍCULO 51.- Todos los casos y situaciones referidas al Programa de Estímulos al Desempeño Docente, que no estén previstas ni contemplados en este reglamento serán resueltos por la Comisión Dictaminadora.



TRANSITORIOS

PRIMERO.- Este reglamento tendrá validez en cuanto sea aprobado por el H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma del Carmen y la Secretaría de Educación Pública y entrará en vigor a partir de su publicación.

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

TERCERO.- La Secretaría Técnica previa consulta o a sugerencia de la Comisión Dictaminadora, podrá proponer al pleno del H. Consejo Universitario, las adecuaciones al presente reglamento de conformidad con las tendencias federales o las circunstancias que prevalezcan en la institución.