

Reglamento para la Operación del Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Autónoma del Carmen



Secretaría Académica

Dirección General de Docencia

Unidad de Evaluación del Proceso Educativo

Octubre 2022



Índice

Exposición de motivos	- 2 -
Título Primero	- 3 -
De las Disposiciones Generales	- 3 -
Capítulo I.....	- 3 -
Del objeto y alcances del Reglamento	- 3 -
Capítulo II.....	- 4 -
De los objetivos del Programa	- 4 -
Capítulo III	- 5 -
De las fuentes de financiamiento	- 5 -
Capítulo IV	- 6 -
De las partes que intervienen en la evaluación y sus atribuciones	- 6 -
Título Segundo.....	- 10 -
De la participación en el Programa.....	- 10 -
Capítulo I.....	- 10 -
De las condiciones y requisitos para participar	- 10 -
Capítulo II.....	- 13 -
De la integración de expedientes y registro de solicitud	- 13 -
Título Tercero.....	- 14 -
Del proceso de Evaluación Docente.....	- 14 -
Capítulo I.....	- 14 -
De la evaluación de los candidatos.....	- 14 -
Capítulo II.....	- 16 -
De los estímulos y su asignación.....	- 16 -
Capítulo III	- 18 -
De los derechos y obligaciones de las y los docentes distinguidos con el estímulo	- 18 -
Capítulo IV	- 19 -
De la suspensión del estímulo	- 19 -
Título Cuarto	- 19 -
De los casos y situaciones no previstas	- 19 -
Capítulo Único.....	- 19 -
De los casos y situaciones.....	- 19 -
Transitorios.....	- 20 -

.



Exposición de motivos

El Gobierno Federal impulsa la política de estímulos al personal docente a través de programas de beneficios económicos diferenciados e independientes al salario. Siendo la parte esencial del sistema educativo la función docente, los estímulos permiten el crecimiento continuo en lo profesional y elevar los indicadores de las áreas sustantivas de nuestra máxima casa de estudios.

La Universidad Autónoma del Carmen, comprometida con el desarrollo integral de su personal académico realiza la reforma estratégica en su Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente, con el fin de fortificar las funciones de docencia, investigación, innovación educativa, gestión académica y tutoría.

Este documento se realizó con base en Los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y la Secretaría de Educación Pública. Asimismo, el Plan de Desarrollo Institucional 2021-2025 de la Universidad Autónoma del Carmen establece en su **Eje Estratégico 1**. Transformación de la educación Universitaria, en el **Objetivo Estratégico 1**. Redefinir la educación universitaria para ofrecer un modelo para “aprender a transformarse”, que sea útil al entorno productivo y de alta exigencia en competitividad y calidad, en la **Estrategia 1.1.2**. Actualizar, modificar o crear los programas educativos de nivel superior y superior en modalidad presencial y a distancia, en el nuevo modelo educativo, la **Línea de Acción 1.1.2.7**. Reestructurar el Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño de Personal Docente (ESDEPED) con la finalidad de garantizar el reconocimiento del docente; y **Eje Estratégico 3**. Investigación y transferencia de conocimiento con impacto social, en el **Objetivo Estratégico 12**. Fortalecer la participación de estudiantes y docentes en proyectos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica mediante la transferencia y aprovechamiento del conocimiento para contribuir en la solución de problemas prioritarios en el ámbito social, la **Estrategia 3.12.1**. Establecer mecanismos adecuados para la incorporación de estudiantes y profesores en proyectos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica, la **Línea de Acción 3.12.1.3**. Reestructurar la normativa del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED) para reconocer la labor docente en la incorporación de estudiantes en proyectos de investigación.

Toda vez que, el Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Autónoma del Carmen fue aprobado desde 2014, las modificaciones principales de esta versión incluyen la adecuación al organigrama institucional aprobado en 2019, la adecuación del proceso de evaluación en papel a la que se realiza mediante sistema informático desde 2016, la inclusión del factor de ajuste y la adaptación al lenguaje incluyente.

Se busca que este estímulo apoye en lograr los objetivos estratégicos del PDI 2021-2025, especialmente en la mejora de los indicadores de trayectorias escolares de los estudiantes, la internacionalización de los programas educativos y la vinculación del qué hacer universitario con el sector productivo y social.





Reglamento para la Operación del Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Autónoma del Carmen

Título Primero De las Disposiciones Generales

Capítulo I Del objeto y alcances del Reglamento



Artículo 1. Este reglamento tiene como propósito regular la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, en lo sucesivo denominado **Programa**, conforme lo dispuesto por las Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Educación Pública, y acorde con los criterios y legislación institucional, aplicable de la Universidad Autónoma del Carmen. A este reglamento habrán de sujetarse las y los docentes participantes al estímulo.

Artículo 2. El presente Reglamento es de observancia general para el personal académico e instancias universitarias que participan en cualquiera de las etapas del desarrollo del Programa.

Artículo 3. Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

- I. **Capacidad Académica.** Conjunto de características, cualidades o aptitudes que deberá tener el personal académico, de manera individual y colegiada, en función de los reconocimientos externos (S.N.I., Perfil PRODEP, CA, entre otros)
- II. **CONACYT.** Consejo Nacional de Ciencias y Tecnología
- III. **Docencia.** Es la función que realiza el personal académico frente a grupo con el total de horas de cursos curriculares asignados conforme a la programación académica de los planes y programas educativos.
- IV. **Investigación.** Es la función que realiza el personal académico mediante el cual se fomentan y desarrollan las líneas de generación y aplicación del conocimiento (LGAC) definidas en los programas educativos y representa una fracción de las horas/semana del personal docente de tiempo completo de nivel superior. La investigación debe generar resultados medibles que contribuyan a los indicadores de capacidad y competitividad institucional.
- V. **Innovación educativa.** Es la función que realiza el personal académico mediante el cual se incorporan prácticas transformadoras, orientadas a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Representa una fracción de las horas/semana del personal docente de tiempo completo de nivel medio superior. La innovación educativa debe generar resultados medibles que contribuyan a los indicadores de capacidad y competitividad institucional.



- VI. **Gestión académica.** Es la función que realiza el personal académico para mejorar los procesos académicos institucionales. Estas actividades pueden ser individuales o colegiadas, y representan una fracción de las horas/semana del personal docente de tiempo completo de nivel superior y nivel medio superior.
- VII. **Nivel medio superior.** Es el servicio educativo que imparte la Universidad con base en los planes y programas de estudio en sus preparatorias.
- VIII. **Nivel superior.** Es el servicio educativo que imparte la Universidad con base en los planes y programas de estudio en sus Centros, Escuelas y Facultades.
- IX. **PATIP.** Plan Anual de Trabajo Individual del Profesor.
- X. **PRODEP.** Programa para el Desarrollo Profesional Docente
- XI. **SEP.** Secretaría de Educación Pública
- XII. **S.N.I.** Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT.
- XIII. **Tutoría.** Es la función que realiza el personal académico como forma de atención educativa donde se apoya a un estudiante o un grupo de estudiantes durante la realización de sus estudios, de manera sistemática conforme a ciertos criterios y mecanismos de monitoreo y control. Representa una fracción de las horas/semana del personal docente de tiempo completo de nivel superior y nivel medio superior.



Capítulo II De los objetivos del Programa

Artículo 4. El Programa tiene como objetivo general 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.

Artículo 5. Son objetivos específicos del Programa:

- I. 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.
- II. 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 y la internacionalización.
- III. Atención docente con calidad a los grupos asignados acorde al modelo educativo de la Universidad Autónoma del Carmen.
- IV. 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 III De las fuentes de financiamiento

Artículo 6. 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:

- I. 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 UMA (Unidad de Medida y Actualización) mensuales vigentes, 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.
- II. 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.
- III. 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.
- IV. 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.
- V. 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:
 - a) Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo.
 - b) Recursos derivados de reducciones del capítulo 1000 conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Unidad de Política y Control Presupuestario.
 - c) Ingresos propios.
 - d) Aportaciones del gobierno estatal.
- VI. Para la aplicación de los recursos especificados en los puntos V. a)-c), 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

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”.



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 fracción V, 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 IV

De las partes que intervienen en la evaluación y sus atribuciones

Artículo 9. Los órganos encargados de la operación del Programa serán:

- I. Comisión Dictaminadora
- II. Secretario Técnico de la Comisión Dictaminadora del Programa
- III. Secretaría Administrativa
- IV. Comisiones de Verificación y Validación
- V. Comisiones para la Valoración de Evidencias Documentadas
- VI. Comités de Pares Académicos
- VII. Consejos Técnicos del Programa



Artículo 10. La Comisión Dictaminadora del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Autónoma del Carmen está constituida por:

- I. Un Presidente: Rector de la Universidad.
- II. Un Vicepresidente: Secretario General de la Universidad.
- III. Un Secretario Técnico: Secretario Académico de la Universidad.
- IV. Un Secretario de Actas y Acuerdos: jefe de la Unidad de Evaluación del Proceso Educativo de la Dirección General de Docencia.
- V. Un vocal académico de la Secretaría Académica: Director General de Docencia.
- VI. Un vocal académico por cada unidad académica: representado por los directores de cada unidad académica.
- VII. El Representante de los docentes ante el H. Consejo Universitario.
- VIII. El Representante de los Consejos Técnicos de las unidades académicas ante el H. Consejo Universitario.

El número total de integrantes deberá ser número impar, y todos tendrán voz y voto. En caso de empate en la votación, el presidente tendrá el voto de calidad.

Artículo 11. La Comisión Dictaminadora del Programa, tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Sancionar las propuestas de modificación del Reglamento del Programa, cuando así se requiera.

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”.

- II. Avalar la convocatoria del Programa para su emisión.
- III. Integrar, a través del Secretario Técnico de la Comisión Dictaminadora del Programa, las comisiones de pares académicos para evaluar las evidencias de las actividades de las y los docentes aspirantes.
- IV. Solicitar y obtener de las unidades académicas la información complementaria que se requiera de los candidatos.
- V. Sancionar los resultados del proceso de evaluación.
- VI. Supervisar la operación del Programa en estricto apego en el presente Reglamento, los lineamientos emitidos por la SEP y la legislación universitaria.

Artículo 12. Para el ejercicio de sus atribuciones, la Comisión Dictaminadora del Programa sesionará tantas veces sea necesario de acuerdo al presente Reglamento.

Artículo 13. Las asambleas serán presididas por el presidente de la Comisión Dictaminadora del Programa; 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 14. Las resoluciones que emita la Comisión Dictaminadora del Programa serán inapelables.

Artículo 15. El Secretario Técnico de la Comisión Dictaminadora del Programa tendrá las facultades siguientes:

- I. Fungir como Secretario Técnico del Programa ante las autoridades educativas.
- II. Formular y consensar las propuestas de modificación al Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del 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.
- III. Presentar, para su aprobación, al H. consejo Universitario las propuestas de modificación el presente Reglamento, siempre en apego a los lineamientos de la SHCP.
- IV. Gestionar ante la SEP, para su aprobación por la Dirección General de Educación Superior e Interculturalidad, las propuestas de modificación del Reglamento aprobado por el H. Consejo Universitario.
- V. Emitir anualmente el calendario y la convocatoria del Programa dando a conocer las bases de participación.
- VI. Conformar las comisiones, comités y consejos técnicos del Programa necesarios para realizar el proceso de evaluación.
- VII. Operar el Programa en estricto apego a lo previsto en el Presente Reglamento, los lineamientos emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de Educación Pública y la Legislación Universitaria.
- VIII. Organizar y coordinar el proceso de evaluación.
- IX. Gestionar ante la Secretaría Administrativa la actualización del sistema informático ESDEPED para su mejora continua.



- X. Integrar y presentar a la Comisión Dictaminadora del Programa los resultados preliminares de la evaluación de cada uno de los candidatos para su sanción.
- XI. Integrar en expedientes, físicos o digitales, la documentación comprobatoria del ejercicio de evaluación de los docentes, manteniendo la información bajo su resguardo.
- XII. Emitir y publicar la resolución general sobre la evaluación de la Comisión Dictaminadora del Programa en los diversos medios de comunicación institucionales.
- XIII. Gestionar en correspondencia con la Coordinación General de Recursos Humanos, los pagos a los beneficiarios de acuerdo a los resultados obtenidos por el personal académico.

Artículo 16. La Secretaría Administrativa, a través de sus coordinaciones generales, tendrá las facultades siguientes:

- I. Proporcionar al Secretario Técnico de la Comisión Dictaminadora del Programa el listado del personal docente con el tipo de contratación, antigüedad y adscripción.
- II. Verificar que los resultados obtenidos correspondan al tipo de contratación del personal docente y a la antigüedad requerida.
- III. Verificar que el monto obtenido con los resultados de la evaluación del desempeño sea cubierto de acuerdo con el techo financiero disponible para el Programa.
- IV. Elaborar la nómina correspondiente para el pago del estímulo de los académicos beneficiados.
- V. Mantener actualizado el sistema informático para su mejora continua.
- VI. Proporcionar los reportes del sistema informático de ESDEPED para la atención de auditorías internas y externas.

Artículo 17. La Comisión de Verificación y Validación se integrará una por cada unidad académica.

Se conformará por:

- I. Director.
- II. Secretario Administrativo.
- III. Gestor de Programa Educativo.
- IV. Líder de Cuerpo Académico o de Academia.



Dependiendo de la cantidad de programas educativos de cada unidad académica, se podrán agregar a más de un gestor y más de un líder.

La Comisión será presidida por el Director de la unidad académica.

Artículo 18. Los integrantes de la Comisión de Verificación y Validación durarán en su cargo el periodo de evaluación de acuerdo a la convocatoria correspondiente del Programa.

Artículo 19. Las Comisiones de Verificación y Validación tendrán las atribuciones siguientes:

- I. Recibir los expedientes de los aspirantes que solicitaron participar en el Programa.
- II. Verificar el cumplimiento de todos los requisitos de participación de acuerdo al propio Reglamento.



- III. 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 PATIP.
- IV. Validar que en el expediente se encuentra toda la información necesaria para la evaluación del docente. La validación deberá registrarse en el sistema informático.
- V. Entregar al Secretario Técnico del Programa la minuta de trabajo de la Verificación y Validación de los expedientes de todos los solicitantes. La entrega se hará por mediante oficio del presidente de la Comisión.

Artículo 20. La Comisión de Verificación y Validación tiene facultades para rechazar solicitudes de quien no cumpla con lo estipulado en artículo 25, artículo 26 y artículo 29 del presente Reglamento. Para las y los docentes que se les rechace el expediente por incumplimiento de requisitos, será improcedente el otorgamiento del estímulo.

Solo los expedientes validados por la Comisión de Verificación y Validación serán sometidos a la valoración de las evidencias de la productividad de los docentes.

Artículo 21. La valoración de evidencias de la productividad que las y los docentes candidatos al estímulo presentan, conforme al modelo de evaluación, se lleva a cabo a través de las comisiones siguientes:

- I. Comisiones para la Valoración de Evidencias Documentadas.
- II. Comités de Pares Académicos.
- III. Consejos Técnicos del Programa.



Los integrantes de estos cuerpos colegiados durarán en su cargo el periodo de evaluación para el cual fueron convocados.

Artículo 22. La Comisión para la Valoración de las Evidencias Documentadas, está integrada por un docente de cada Cuerpo Académico de la Universidad y por personal de la Unidad 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. Registra en el sistema correspondiente los puntajes obtenidos previo contraste con el PATIP.

Artículo 23. Los Consejos Técnicos del Programa se integran por el Director, el Secretario Académico y un docente por cada programa educativo de la unidad académica. 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 24. La Comisión de Evaluación de Pares la integran docentes prestigiados por su experiencia en el diseño, uso y aplicación de los productos académicos correspondientes. Se constituyen por las siguientes comisiones:

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”.



- 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 Tutoría y Preceptoría. 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 unidad académica con grado de Doctorado, perfil PRODEP 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.

Título Segundo De la participación en el Programa

Capítulo I De las condiciones y requisitos para participar



Artículo 25. Podrán participar en el Programa las y los docentes de tiempo completo que cumplan con lo siguiente:

- I. Tener contrato permanente con la Universidad Autónoma del Carmen. El contrato permanente deberá tener una antigüedad de un año en la plaza o a partir de la quincena 10 del año de evaluación establecido en la convocatoria.
- II. Tener nombramiento de tiempo completo, para el nivel superior, con categorías de profesor investigador asociado o titular, y para docentes de tiempo completo de nivel medio superior que laboren en forma exclusiva para la Universidad y tengan disposición para cambiar de turno y horario conforme a los requerimientos de la institución.
- III. Los docentes de tiempo completo deberán cumplir con la dedicación exclusiva, la cual se entiende como 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, avalado por su director de unidad académica, por escrito y firmado bajo protesta de decir la verdad, que los horarios establecidos para el desempeño de sus actividades sean compatibles.
- IV. Las y los docentes que disfrutaron de su periodo de año sabático o licencias con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica con financiamiento propio, en uno de los semestres del periodo a evaluar (enero-junio o agosto-diciembre) siempre y cuando precisen la distribución de sus actividades y demuestren mediante documento oficial de la institución receptora que sostuvieron un mínimo de cinco 5 horas a la semana de clase frente a grupo, durante ese periodo. Asimismo, deberá presentar el dictamen favorable de su año sabático por el periodo en cuestión.

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”.



- V. Las y los docentes con Licencia por Gravidez, deberán anexar su justificante médico expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Artículo 26. No podrán participar en el Programa las y los docentes de tiempo completo:

- I. Que haya disfrutado de un Año Sabático o Licencias con goce de sueldo durante todo el periodo de evaluación.
- II. Que se encuentre realizando programas de superación profesional con financiamiento externo, aun cuando el permiso haya sido autorizado por la institución.
- III. Que se encuentren disfrutando de becas para estudios de posgrado a través del PRODEP o cualquier otro programa con financiamiento federal o estatal, hasta que hayan concluido satisfactoriamente sus compromisos ante el PRODEP 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 27. Las y los docentes de tiempo completo que gocen de beca PRODEP de Fomento a la Permanencia Institucional (apoyos para la incorporación de nuevos profesores de tiempo completo y para la reincorporación de ex becarios), podrán participar siempre y cuando renuncien a ella al momento de presentar su solicitud de ingreso al ESDEPED.

Artículo 28. La Universidad podrá incluir en el Programa a los docentes 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 29. Para solicitar su participación en el Programa, las y los docentes deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Tener grado de maestría o preferentemente doctorado para nivel superior, mientras que para el nivel medio superior cuenten como mínimo con licenciatura.
- II. Para quienes cambiaron de categoría durante el año a evaluar, la promoción deberá haber sido efectiva a partir de la quincena 10 del año a evaluar, de lo contrario serán evaluados en la categoría anterior.
- III. Haber cumplido con el registro de su PATIP por cada periodo del año a evaluar: enero-junio y agosto-diciembre. Las actividades que serán cuantificadas para el otorgamiento del estímulo serán aquellas que se encuentren reportadas en el PATIP y que sean de impacto y trascendencia académica para los programas educativos y para mejorar el proceso de aprendizaje.
- IV. Haber cumplido con los Reportes de Autoevaluación de su PATIP de cada periodo del año a evaluar: enero-junio y agosto-diciembre.
- V. Constancia del Consejo Técnico de su unidad académica en el que se indique al menos el 80% del cumplimiento del PATIP de manera general de todo el año a evaluar.



- VI. Presentar curriculum vitae y documentación probatoria que avale su productividad académica en los términos de la Convocatoria, cuando participe por primera vez; para participaciones subsecuentes presentará únicamente los documentos que correspondan al período a evaluar.
- VII. Las y los docentes que tengan al menos 3 años de antigüedad en la institución, pero sea la primera vez que soliciten su ingreso al programa, podrán presentar la documentación que avale su productividad de estos tres años.
- VIII. Presentar solicitud de ingreso al Programa en el formato institucional Carta de Solicitud de Ingreso.
- IX. Para las y los docentes con nombramiento de tiempo completo, presentar la carta de exclusividad donde manifiesten su disposición para realizar las actividades propias de Universidad enfocadas a satisfacer las necesidades de la dedicación, la calidad en el desempeño y permanencia en las actividades de la docencia, que la autoridad correspondiente le encomiende, compatible con la carga horaria reglamentaria asignada. La carta se encuentra disponible en el formato institucional Carta de Exclusividad.
- X. Tener nombramiento de profesor de asignatura del nivel superior o medio superior, que impartan un mínimo de 8 horas de clase frente a grupo y la mantengan durante el ejercicio del estímulo.
- XI. Haber cumplido como mínimo el 90% de asistencia a su jornada y horario de trabajo durante el periodo a evaluar.

Artículo 30. El rector y equipo de mandos superiores y mandos medios superiores de la Universidad Autónoma del Carmen, podrán acceder directamente a uno de los niveles del Programa especificados en la **Tabla 1**, cuando dejen de cubrir dicha función dentro del período de evaluación del Programa, de acuerdo con los criterios siguientes:

- 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 definitivo de docente de tiempo completo de nivel superior y nivel medio superior, de acuerdo con las categorías señaladas en el del Reglamento de Personal Académico.
- III. Que cuente con grado de maestría como mínimo.
- IV. Que se encuentre incorporado a sus labores docentes al término de su cargo y cumplir con sus funciones de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Personal Académico.
- V. Que tengan un mínimo de 20 años de antigüedad y un mínimo de 3 años consecutivos en el cargo al momento de dejar esta función, dentro del período de vigencia del periodo de evaluación.
- VI. La asignación del nivel será de la siguiente forma:





Tabla 1 Clasificación para docentes que dejan función directiva

Años de servicio continuo en la función directiva que deja	Nivel asignado
De 3 hasta 4 años	V
De 5 hasta 6 años	VI
De 7 hasta 8 años	VII
Más de 8 años	VIII

- VII. El estímulo sólo se otorgará durante el año inmediato a la conclusión del cargo. Posteriormente, el personal académico deberá ser evaluado bajo los términos y condiciones del presente Reglamento.
- VIII. La autorización del estímulo diferenciado será con vigencia de pago de un año (12 meses), de acuerdo con los términos de la citada convocatoria.
- IX. Al término de este beneficio, el personal docente que fungió como titular de cargo administrativo que haya disfrutado el estímulo diferenciado, podrá participar en la siguiente convocatoria y siempre y cuando cumpla con lo estipulado en la Convocatoria vigente.



Capítulo II De la integración de expedientes y registro de solicitud

Artículo 31. Las y los docentes interesados en participar en el Programa deberán registrar, en el Sistema Informático ESDEPED, la información correspondiente a los requisitos y archivos que integran el expediente a lo largo del periodo de evaluación y en los términos de la Convocatoria respectiva; siendo este proceso un requisito para participar en el Programa.

Artículo 32. La documentación del expediente del personal docente participante deberá integrarse en formato electrónico y dentro de los plazos previstos en la Convocatoria respectiva. En todo caso no se podrá capturar información o adjuntar archivos de manera extemporánea.

Artículo 33. Los expedientes serán registrados automáticamente en el Sistema Informático ESDEPED, conforme se inicie la captura de actividades y productos/evidencias del desempeño docente. El docente debe capturar en el Sistema Informático ESDEPED su expediente integrado por:

- I. Carta de Solicitud de Ingreso al Programa en el formato institucional vigente.
- II. Carta de Exclusividad (profesores de tiempo completo) en el formato institucional vigente.
- III. Comprobante de registro de su PATIP por los periodos de enero-junio y agosto-diciembre del año a evaluar.
- IV. Comprobante de los Reportes de Autoevaluación de su PATIP de los periodos de enero-junio y agosto-diciembre del año a evaluar.



- V. Constancia del Consejo Técnico de su unidad académica en el que se indique el cumplimiento del PATIP de manera general de todo el año a evaluar. En el caso del Centro de Idiomas, constancia del director.
- VI. Constancia de asistencia laboral del periodo a evaluar expedida por la Coordinación General de Recursos Humanos.
- VII. Documentación soporte y evidencia de su productividad académica para comprobar los criterios sujetos a evaluación.

Título Tercero Del proceso de Evaluación Docente



Capítulo I De la evaluación de los candidatos

Artículo 34. Los estímulos económicos del Programa se otorgarán al personal académico 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 35. La vigencia del Programa 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 36. Con base al presente Reglamento, la Universidad Autónoma del Carmen publicará la convocatoria la cual debe contener la siguiente información:

- 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 periodicidad de los pagos de los estímulos.
- X. La suspensión del estímulo.
- XI. Las fechas y el lugar en que serán recibidas las solicitudes respectivas.
- XII. Las fechas de emisión de resultados.

Artículo 37. Todas y todos los docentes participantes deberán realizar la captura de su expediente en el sistema informático en las fechas estipuladas en la convocatoria. Es responsabilidad del solicitante capturar la documentación probatoria conforme a los requisitos establecidos en el

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”.



Cuadernillo de actividades y productos académicos a evaluar en el factor de CALIDAD.
Cumplidas las fechas de la convocatoria, se cerrará la plataforma.

Artículo 38. Los criterios generales de la evaluación de las y los docentes estarán divididos en tres factores:

- I. El primero evalúa la CALIDAD de su labor docente, su congruencia y contribución a las metas del Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad y del Plan de Desarrollo de su unidad académica.
- II. El segundo evalúa la DEDICACIÓN del docente en sus clases frente a grupo y asesorías académicas.
- III. El tercero evalúa la PERMANENCIA del docente en la institución.

La puntuación máxima para cada uno de los factores de evaluación es asignada en una escala de 1 a 1000 de acuerdo a la siguiente distribución:

Factor de Evaluación	Puntaje	Porcentaje
CALIDAD	600	60%
DEDICACIÓN	200	20%
PERMANENCIA	200	20%



El factor de Calidad se encuentra acotado por rubros y corresponde a las actividades que serán cuantificadas y que se encuentren reportadas en el PATIP.

Artículo 39. En caso de contingencias técnicas, el Secretario Técnico de la comisión dictaminadora del Programa será la responsable de establecer el procedimiento alterno temporal para la recepción de los expedientes.

Artículo 40. El Secretario Técnico de la Comisión Dictaminadora del Programa pondrá a disposición de los Comités de Evaluación de Pares las evidencias de los participantes, quienes calificarán conforme los criterios y puntajes de los indicadores establecidos en el *Cuadernillo de actividades y productos académicos a evaluar en el factor de CALIDAD*, y registrarán los resultados en el sistema de información.

Artículo 41. El Secretario Técnico de la Comisión Dictaminadora del Programa, verificará la puntuación que los comités de pares asignaron a los participantes en cada uno de los indicadores de su competencia.

Artículo 42. El Secretario Técnico de la Comisión Dictaminadora del Programa, integrará la información resultante del sistema de información de los tres indicadores Calidad, Dedicación y Permanencia.

Artículo 43. El Secretario Técnico de la Comisión Dictaminadora del Programa, presentará al pleno de la Comisión Dictaminadora del Programa, los resultados preliminares de los niveles asignados

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”.



a las y los docentes como resultado de la evaluación. La Comisión Dictaminadora revisa caso por caso, delibera y sanciona de igual forma.

Artículo 44. El Secretario Técnico de la Comisión Dictaminadora del Programa, emitirá oficios personalizados con los resultados de la evaluación de las y los docentes. La entrega de los oficios estará a cargo de los directores de las unidades académicas.

Capítulo II De los estímulos y su asignación



Artículo 45. 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 46. Los montos de los estímulos serán diferenciados y clasificados por nivel de acuerdo al puntaje que él o la docente 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.

Para los montos se utilizará la Unidad de Medida y Actualización (UMA) mensual vigente a la Convocatoria, y en ningún caso un estímulo podrá ser inferior a 1 UMA o superior a 14 UMA.

Artículo 47. Con el objetivo de privilegiar el desempeño en la docencia, el nivel de estímulo para las y los docentes de tiempo completo 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 la **Tabla 3** y a los criterios siguientes:

Tabla 3 Niveles de Estímulos para los PTC

Nivel	Puntuación global	Puntuación Factor de Calidad	UMA 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

- I. El puntaje del factor de calidad es menor a 181 puntos sin importar valor del puntaje global. En este caso será improcedente el otorgamiento del estímulo.

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”.



- II. Puntaje global y de calidad coinciden en el mismo renglón de la **Tabla 3**. En este caso se asignará el nivel de ese renglón.

Ejemplo:

Si se alcanza una puntuación global de 450 puntos y una puntuación de calidad de 280 puntos, la o el docente obtendría el nivel II.

- III. Puntaje global en un renglón mayor que el del puntaje de calidad de la **Tabla 3**. En este caso se asignará el nivel del puntaje de calidad.

Ejemplo:

Si se alcanza una puntuación global de 820 puntos y una puntuación de calidad de 430 puntos, la o el docente obtendría el nivel V.

Las y los docentes de medio tiempo y por asignatura podrán acceder a cinco niveles de estímulos conforme a la **Tabla 4** y aplicando los mismos criterios del artículo anterior:

Tabla 4 Niveles de Estímulo para los PMT y PA

Nivel	Puntuación global	Puntuación factor de Calidad	UMA 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 48. El monto del estímulo se ajustará según las variaciones de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) mensual vigente y la actualización de los montos se hará cada 1° de abril de cada año y no estará sujeto a ningún tipo de negociación.

Artículo 49. La vigencia de los estímulos que se asigna a los beneficiarios será de un año fiscal a partir del 1° de abril de cada año. 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.

Artículo 50. La evaluación del desempeño docente se realizará anualmente, con base en las actividades desarrolladas y resultados obtenidos en y para la universidad. El periodo de evaluación comprenderá de febrero de cada año a enero del siguiente.

Artículo 51. El pago de los estímulos para cada nivel estará supeditado a la disponibilidad presupuestaria del Gobierno Federal, así como a los recursos adicionales obtenidos por aportaciones adicionales obtenidos por aportaciones del Gobierno Estatal e ingresos propios destinados por la Universidad al Programa.



En caso de que el recurso asignado al Programa sea menor al recurso necesario para cubrir el monto total de la evaluación, se aplicará un factor de ajuste a todos los niveles excepto el Nivel I. El factor de ajuste se calculará de la siguiente manera:

$$FA = \frac{RAP - MEVAL1}{MTEVAL - MEVAL1}$$

Donde las variables se definen como:

RAP = Recurso Asignado al Programa en el ejercicio correspondiente.

MEVAL1 = Monto obtenido de la evaluación de Niveles 1.

MTEVAL = Monto total de la evaluación.



Artículo 52. En caso de remanentes o excedentes del recurso asignado al Programa, éste se distribuirá proporcionalmente al nivel obtenido y al número de meses que recibió el estímulo, cuidando que los niveles inferiores no iguallen el monto del nivel inmediato superior. La distribución del remanente en ningún caso deberá resultar en una asignación mayor a las 14 Unidades de Medida y Actualización (UMA) para un docente.

Capítulo III

De los derechos y obligaciones de las y los docentes distinguidos con el estímulo

Artículo 53. Las y los docentes distinguidos con el estímulo tendrán los siguientes derechos:

- I. Recibir en su unidad académica la comunicación oficial 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 presente Reglamento.
- III. Conservar el estímulo en caso de cambio de adscripción al interior de la institución, salvo lo previsto en el artículo 55, el artículo 56 y el artículo 57 de este Reglamento.
- IV. Disfrutar del pago del estímulo, en tanto su actividad cumpla con los objetivos y obligaciones que establece el presente Reglamento y el Reglamento del Personal Académico vigente.

Artículo 54. Las y los docentes 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 unidad académica 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 PATIP.

“El lenguaje empleado no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres; por lo que, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos”.



Capítulo IV De la suspensión del estímulo

Artículo 55. El pago del Estímulo al Desempeño del Personal Docente podrá suspenderse, en cualquier momento, de forma definitiva en los siguientes casos:

- I. Por renuncia del beneficiario al estímulo del Programa.
- II. Cuando el gobierno federal de por terminado este programa de estímulos.
- III. Incumplimiento de las condiciones de trabajo declarado por autoridad competente.
- IV. Incurrir en sanciones señaladas en el Reglamento del Personal Académico.
- V. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90 % de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.
- VI. Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por la autoridad administrativa competente.
- VII. Separación definitiva del servicio derivado de renuncia, jubilación o pensión, y por cese dictaminado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- VIII. Por fallecimiento de la o el docente.
- IX. En caso de comprobarse que entregó documentación falsa. Por presentar documentos durante el proceso de evaluación o posterior a éste, y se compruebe que el docente incurrió en fraude de autoría o veracidad de la información presentada, independientemente de las sanciones que deriven de la responsabilidad universitaria, del orden del fuero común o federal.

Artículo 56. En caso de que al docente se le suspenda el pago por el motivo descrito en el artículo 55 fracción IX, no participará en el Programa por dos años consecutivos posteriores.

Artículo 57. El pago del Estímulo al Desempeño del Personal Docente podrá suspenderse de forma temporal en los siguientes casos:

- 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 becado por la Universidad a través de PRODEP.
- V. Si deja de impartir docencia frente a grupo durante el ejercicio del estímulo.

Título Cuarto De los casos y situaciones no previstas

Capítulo Único De los casos y situaciones

Artículo 58. Todos los casos y situaciones referidas al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, que no estén previstas ni contemplados en este Reglamento serán resueltos por la Comisión Dictaminadora del Programa.





Artículo 59. Cuando se analicen casos, situaciones o expedientes del cónyuge o de algún pariente hasta en segundo grado, sea de afinidad o consanguinidad, de algún miembro de la Comisión Dictaminadora del Programa, dicho miembro no podrá estar presente mientras se efectúe la evaluación. En caso de que dicho miembro sea el Presidente, el vicepresidente ocupará su lugar y se nombrará un vicepresidente interino; para el caso del Vicepresidente, se nombrará un vicepresidente provisional. En ambas circunstancias el miembro interino o provisional durará el tiempo necesario para hacer la evaluación de los documentos de los académicos en cuestión.

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. Se abroga el Reglamento para la Operación del Programa del Estímulo al Desempeño Docente aprobado en 2014, a partir del día en que entre en vigor el presente Reglamento.

Tercero. La aplicación del presente Reglamento se sujetará, invariablemente a la existencia de las aportaciones del Gobierno Federal y Gobierno Estatal al Programa de Estímulos al Desempeño Docente.

Cuarto. El Secretario Técnico de la Comisión Dictaminadora del Programa 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.

Dado mediante acuerdo del H. Consejo Universitario, del acta número 36/2022, en la Sesión Extraordinaria, de fecha trece de octubre de dos mil veintidós. Ciudad del Carmen, Campeche.

