



CONVOCATORIA DEL PROGRAMA DE ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE (ESDEPED)
Ejercicio 2026-2027
Evaluación enero – diciembre 2025

Propósito

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

El Programa opera conforme a los **Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior**, emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y al **Reglamento para la Operación del Programa ESDEPED** aprobado por el H. Consejo Universitario el 28 de octubre de 2025.

Quienes pueden participar

Podrán participar las y los **docentes de tiempo completo** que cumplan los siguientes requisitos:

- I. Tener contrato permanente con la Universidad Autónoma del Carmen, con una antigüedad mínima de un año en la plaza o a partir de la quincena 10 del año de evaluación.
- II. Contar con nombramiento de tiempo completo, para el tipo superior (profesor investigador asociado o titular) o tipo medio superior (profesor de tiempo completo que labore exclusivamente para la UNACAR).
- III. Cumplir con la **dedicación exclusiva**, entendida como no recibir remuneración por actividades externas superiores a ocho horas semanales, mediante compromiso escrito avalado por la dirección de su unidad académica.
- IV. Las y los docentes que hayan disfrutado año sabático o licencia con goce de sueldo en uno de los semestres del periodo a evaluar podrán participar siempre que demuestren docencia frente a grupo mínima de 5 horas semanales y presenten dictamen favorable de su año sabático por el periodo en cuestión.
- V. Impartir un mínimo de 4 horas a la semana de docencia frente a grupo.
- VI. Las docentes con licencia por gravidez deberán anexar justificante médico del IMSS.

Podrán incluirse en el Programa:

- I. **Docentes de medio tiempo** con al menos 16 horas frente a grupo.
- II. **Profesores de asignatura** con mínimo de 8 horas frente a grupo, siempre que la Universidad cuente con recursos adicionales derivados de reducciones al Capítulo 1000, aportaciones estatales o ingresos propios.

El(la) rector(a) y el equipo de mandos superiores y mandos medios superiores de la Universidad Autónoma del Carmen, accederán directamente al Programa, adicionándosele dos niveles, al nivel obtenido en el programa, cuando dejen de cubrir dicha función y por suspendérsela al momento de

asumir la comisión; siempre y cuando que el nivel que se otorgue no deberá ser superior al nivel VIII, de acuerdo con los criterios siguientes:

- I. Que antes de ocupar el puesto directivo estuviesen realizando actividades docentes frente a grupo y que hayan participado en este programa.
- II. Que tengan nombramiento definitivo de docente de tiempo completo de tipo superior o tipo 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 incorpore a sus labores docentes al término de su cargo y cumplir con sus funciones de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Personal Académico.
- V. Que tengan como mínimo de 20 años de servicio y 3 años en el cargo directivo al momento de dejar esta función.
- VI. 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.
- VII. La autorización del estímulo diferenciado será con vigencia de pago de un año (12 meses), de acuerdo con los términos de la citada convocatoria.
- VIII. 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.

No podrán participar quienes:

- 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.
- IV. Que haya sido acreedor a algún tipo de sanción de acuerdo con la normatividad universitaria.

Requisitos de participación

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 tipo superior, mientras que para el tipo 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 currículum vitae y documentación probatoria que avala 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 tipo superior o medio superior, que imparten 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.

Documentación a integrar en el sistema ESDEPED

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.

Integración de los comités de evaluación de pares

Los Comités de Evaluación de Pares se integran por docentes con experiencia en el diseño, uso y aplicación de los productos académicos correspondientes. Para fortalecer la objetividad y transparencia del proceso, dichos comités podrán estar conformados por **docentes internos** prestigiados o por **docentes externos invitados**. Todos los integrantes deberán firmar y entregar una Carta en la cual se manifieste:

- I. El **compromiso** de desempeñar la función evaluadora con objetividad, transparencia e imparcialidad;
- II. La obligación de guardar **confidencialidad** respecto a la información y documentos revisados; y
- III. La declaración expresa de **no tener conflicto de intereses** en los expedientes asignados para su dictamen.

Criterios de evaluación

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 con la siguiente distribución:

Tabla 2 Puntaje y porcentajes de factores de evaluación

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.

Recurso de revisión

Las y los docentes que no estén conformes con sus resultados preliminares podrán presentar un **recurso de revisión** dentro de los **dos días hábiles** siguientes a la notificación de resultados, conforme a las siguientes disposiciones:

- I. Solo podrán solicitar revisión de indicadores evaluados incorrectamente. No aplica en los en los casos donde la producción superó el máximo de puntos para el sub-rubro.
- II. En el sistema, el (la) docente, deberá señalar los productos que deben ser evaluados nuevamente.
- III. No podrán presentar nuevas evidencias ni modificar archivos ya registrados.
- IV. El(la) docente deberá llenar en el sistema, el formato de solicitud, justificando las razones por las que solicita la revisión de cada producto.
- V. La solicitud deberá entregarse a la Secretaría Técnica del programa debidamente firmada.
- VI. La nueva valoración será realizada por un Comité de Revisión independiente, conformado por pares que no hayan participado en ningún otro comité del ejercicio.
- VII. El resultado de la segunda evaluación será **definitivo e inapelable**.

Niveles y montos de estímulos

Los montos de los estímulos serán diferenciados y clasificados por nivel de acuerdo con el puntaje que la o el 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.

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 con el puntaje global alcanzado, 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

El **nivel de estímulo** se asignará considerando tanto el nivel alcanzado en el **Factor de Calidad** como el nivel alcanzado en la **Puntuación Global**, conforme a los siguientes criterios:

- I. Si el puntaje del factor de calidad es menor a 181 puntos sin importar el valor del puntaje global. El otorgamiento del estímulo será improcedente.
- II. Cuando el nivel obtenido en el Factor de Calidad y en la Puntuación Global coincidan, se otorgará ese mismo nivel.
- III. Cuando el nivel obtenido en el Factor de Calidad sea menor que el nivel obtenido en la Puntuación Global, se asignará el nivel de Calidad, ya que este es determinante para la valoración del desempeño docente.
- IV. Cuando el nivel obtenido en la Puntuación Global sea menor que el nivel obtenido en el Factor de Calidad, se otorgará el nivel de la Puntuación Global.
- V. En todo caso, si existiera discrepancia entre ambos valores, prevalecerá siempre el nivel menor.

Las y los docentes de medio tiempo y de asignatura podrán acceder hasta cinco niveles del Programa de Estímulos, aplicando los mismos criterios del artículo 47:

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

Aplicación del factor de ajuste

El pago de los estímulos para cada nivel estará supeditado a la disponibilidad presupuestaria del Gobierno Federal y Estatal, así como ingresos propios destinados por la Universidad al Programa.

El factor de ajuste es un mecanismo financiero que se aplicará cuando el recurso total asignado al Programa (RAP) resulte insuficiente para cubrir la suma de los estímulos calculados conforme a los niveles obtenidos por las y los docentes (MTEVAL). Su propósito es redistribuir proporcionalmente el recurso disponible, garantizando que todos los niveles puedan recibir un estímulo sin exceder el techo presupuestal autorizado.

El cálculo del factor de ajuste se determinará conforme a la siguiente fórmula:

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

Donde:

- **RAP** representa el recurso asignado al Programa en el ejercicio correspondiente;
- **MTEVAL** corresponde al monto total de los estímulos derivados de la evaluación; y
- **MEVAL1** representa el monto total correspondiente a las y los beneficiarios del **Nivel I**, el cual no será sujeto de ajuste.

De conformidad con los **Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior, en ningún caso el estímulo podrá ser menor a una UMA mensual vigente**, garantizando con ello un reconocimiento mínimo uniforme para todas y todos los beneficiarios del Programa.

El resultado obtenido del factor de ajuste se aplicará al resto de los niveles, **reduciendo sus montos de manera equitativa y proporcional al déficit presupuestal**, con el fin de **preservar la sostenibilidad del Programa** y mantener la equidad en la distribución de los recursos.

Vigencia y periodicidad de pago

La evaluación del desempeño docente se realizará de manera anual, con base en las actividades desarrolladas y los resultados obtenidos en y para la Universidad. Únicamente serán considerados los productos y evidencias generados dentro del periodo de evaluación comprendido de **enero a diciembre** del año correspondiente, quedando excluidos aquellos realizados fuera de dicho periodo.

La vigencia de los estímulos que se asigna a los beneficiarios será de un año fiscal a partir del 1º 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.

Suspensión del estímulo

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 con 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. 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.
- IX. Por fallecimiento de la o el docente.
- X. En caso de comprobarse que cuenta con sanción y que no haya sido declarada al momento de la solicitud de ingreso al programa, será motivo de cancelación del beneficio.
- XI. 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.

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

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: mandos superiores o mandos medios, por alguna representatividad en una cartera principal del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma del Carmen o cargo de carácter gubernamental.
- III. Por ocupar puestos directivos o de confianza en la Institución.
- IV. Realizar estudios de posgrado becado por la Universidad a través de PRODEP y SECIHTI.
- V. Si deja de impartir docencia frente a grupo durante el ejercicio del estímulo.

Calendario del proceso 2026-2027

Actividad	Fecha
Publicación de convocatoria	19 de enero de 2026
Captura y carga de evidencias en el sistema ESDEPED	19 de enero – 17 de febrero de 2026
Validación de expedientes por las unidades académicas	18, 19 y 20 de febrero de 2026
Evaluación del factor de calidad	23 al 27 de marzo y del 13 al 24 de abril de 2026
Publicación de resultados preliminares	20 de mayo de 2026
Periodo para solicitar recurso de revisión	21 y 22 de mayo de 2026
Publicación de resultados definitivos	11 de junio de 2026

Disposiciones finales

- La información deberá capturarse en el Sistema ESDEPED, dentro del plazo previsto en esta convocatoria; no se aceptarán registros extemporáneos.
- La página de inscripción a la Convocatoria se cerrará automáticamente a partir del primer minuto (hora del centro) del 18 de febrero de 2026 y ya no se podrá registrar ni completar ninguna solicitud.
- La participación implica la aceptación total de los términos del Reglamento y esta Convocatoria.
- Los casos no previstos serán resueltos por la **Comisión Dictaminadora** del Programa.

Cd. del Carmen, Campeche, a 19 de enero de 2026.

“Por la Grandeza de México.”

Dr. Fernando Enrique Sánchez Martínez

Secretario Técnico de la Comisión Dictaminadora del Programa ESDEPED