

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA



## *Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente*



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA**

Dr. Jesús Madueña Molina  
**Rector**

Dra. Armida Llamas Estrada  
**Secretaria General**

Dr. Eleazar Angulo López  
**Secretario de Administración y Finanzas**

Dr. Jorge Milán Carrillo  
**Secretario Académico Universitario**

Dr. Lauro César Parra Aceviz  
**Vicerrector de la Unidad Regional Norte**

Dr. Mario Soto Velázquez  
**Vicerrector de la Unidad Regional Centro Norte**

Dr. Wenseslao Plata Rocha  
**Vicerrector de la Unidad Regional Centro**

Dr. Manuel Iván Tostado Ramírez  
**Vicerrector de la Unidad Regional Sur**

Dra. Rosa Duarte Quintero  
**Directora del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente**



## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I</b>	DISPOSICIONES GENERALES	4
<b>CAPÍTULO II</b>	FUENTES DE FINANCIAMIENTO	5
<b>CAPÍTULO III</b>	DE LOS ÓRGANOS COMPETENTES	5
<b>CAPÍTULO IV</b>	REQUISITOS PARA PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA	7
<b>CAPÍTULO V</b>	DE LOS ESTÍMULOS Y SU ASIGNACIÓN	9
<b>CAPÍTULO VI</b>	PROCEDIMIENTO	13
	TRANSITORIOS	14
<b>ANEXO</b>	GUÍA GENERAL DE EVALUACIÓN	



## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES



**ARTÍCULO 1.** El presente reglamento tiene como objeto establecer las normas y los procedimientos para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en la Universidad Autónoma de Sinaloa, con las bases señaladas por los Lineamientos Generales de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) de 2002.

En virtud de lo anterior, la Universidad Autónoma de Sinaloa manifiesta que el presente reglamento se apega a los principios de equidad, justicia e igualdad de oportunidades y por ende no discrimina por razones de edad, sexo, género, origen étnico, raza, color de piel, nacionalidad, religión o creencias, lengua, condición social o económica, discapacidad física, sensorial o intelectual, preferencia u orientación sexual e identidad de género, apariencia física, estado civil, estado de salud, trabajo o profesión, embarazo, ideologías, e inclinaciones políticas, entre otras, así como a las demás disposiciones normativas universitarias.

**ARTÍCULO 2.** El programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, tiene como objetivos generales:

- I. Fortalecer el perfil profesional del personal académico de la Universidad, mediante la evaluación y otorgamiento de estímulos económicos independientes al salario tabular, que contribuyan al desarrollo de las funciones sustantivas con mayor pertinencia trascendencia y equidad.
- II. Impulsar el desempeño sobresaliente del personal académico mediante el reconocimiento y estímulos a la experiencia y desarrollo profesional, a la calidad de las actividades y resultados de su participación en las funciones de docencia frente a grupo, a la generación y aplicación del conocimiento, a la actividad de tutoría académica y participación en cuerpos colegiados.
- III. Incorporar a la participación del personal académico hacia el logro de los objetivos institucionales que señale el Plan de Desarrollo Institucional, así como a la consecución de mayores niveles de competitividad y capacidades académicas que fortalezcan el reconocimiento nacional e internacional de la Universidad.

**ARTÍCULO 3.** El titular de la Rectoría, a través de la Dirección del Programa de Estímulos del Personal Docente publicará los requisitos para participar en el Programa en versión electrónica en la página de la Universidad Autónoma de Sinaloa, la cual será difundida en cada una de las unidades, en el mes de enero dentro de las dos primeras semanas del primer periodo escolar del año correspondiente.

La convocatoria debe señalar:

- a) El propósito de los estímulos
- b) Personal académico que puede participar
- c) Niveles, montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán
- d) Formas y periodicidad del pago de estímulos
- e) Los factores para evaluar
- f) Fecha y lugar de captura y envío de las solicitudes vía sistema en línea del programa acompañadas de los archivos adjuntos y de soporte
- g) Requisitos para participar en el programa

h) Los demás que se consideren necesarios

## CAPITULO II FUENTES DE FINANCIAMIENTO

**ARTÍCULO 4.** La financiación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Autónoma de Sinaloa se efectuará con base en la disponibilidad presupuestaria que otorguen, para este efecto, los gobiernos federal y estatal, la propia institución y los recursos derivados de reducciones del capítulo 1000, “servicios personales”, conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), a través de la Unidad Política y Control Presupuestario.

El personal de asignatura podrá participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente cuando la Universidad Autónoma de Sinaloa cuente con los recursos adicionales obtenidos por reducciones al capítulo 1000 “servicios personales”, por aportaciones del Gobierno Estatal y por ingresos propios.

**ARTÍCULO 5.** La financiación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente se apegará a los Lineamientos Generales para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior de la SHCP, así como a la legislación universitaria en la materia.

**ARTÍCULO 6.** Con base en la aplicación de los lineamientos referidos en el artículo 5 del presente reglamento y la política presupuestal de la institución, la Secretaría de Administración y Finanzas de la Universidad Autónoma de Sinaloa, determinara el presupuesto total como techo máximo para la asignación de los estímulos.

## CAPÍTULO III DE LOS ÓRGANOS COMPETENTES

**ARTÍCULO 7.** Los órganos encargados de la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente serán:

- I. El Comité de Evaluación Institucional.
- II. La Secretaría Académica Universitaria.
- III. La Dirección del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- IV. La H. Comisión General de Evaluación
- V. La Comisión de Evaluación Especial

**ARTÍCULO 8.** El Comité de Evaluación Institucional se integrará por:

- I. Un Presidente que será el Rector de la Universidad y ejercerá el voto de calidad y/o una resolución final.
- II. Un Secretario Ejecutivo que será signado por la Secretaria Académica Universitaria.
- III. Un secretario técnico que será el Director del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- IV. Vocales ejecutivos que serán los Vicerrectores de las Unidades Regionales.
- V. Vocales ordinarios, que será asignado uno por cada Colegio de Área Conocimiento de la

institución, nombrados por el Rector y uno asignado por la Dirección General de Escuelas Preparatorias.



**ARTÍCULO 9.** El Comité de Evaluación Institucional tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Aprobar y publicar la convocatoria en los términos del artículo 3 del presente reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- II. Supervisar el proceso de evolución en apego al presente reglamento y ser el órgano de consulta y apoyo para las diversas comisiones evaluadoras.
- III. Designar a los académicos que formarán parte de la Comisión General de Evaluación.
- IV. Revisar y dictaminar los resultados enviados por la Comisión General de Evaluación, en un plazo máximo de dos semanas a partir de la fecha de recepción de los mismos.
- V. Comunicar a la secretaría técnica los resultados, observaciones y recomendaciones derivadas de trabajo de revisión con el propósito de que atienda las indicaciones emitidas.
- VI. Establecer los procedimientos y calendarización para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- VII. Resolver, en definitiva, los casos de inconformidad que se reciban por parte de solicitantes y comunicar por escrito a los mismos las determinaciones correspondientes.
- VIII. Aprobar en definitiva los resultados del proceso de evaluación.
- IX. Comunicar por escrito Secretaría Técnica el nivel asignado a los solicitantes aceptados.
- X. Los demás derivados del presente reglamento, así como resolver los casos no previstos en el mismo.

**ARTÍCULO 10.** La Secretaría Académica Universitaria, a través de la Dirección del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, tendrá las facultades siguientes:

- I. Proponer el Programa a través del Comité, para su aprobación ante el H. Consejo Universitario y la SEP.
- II. Emitir cada año el calendario y la convocatoria del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, con la debida anticipación, para que sea aprobado y publicado en los términos del Artículo 8 del presente reglamento.
- III. Difundir ampliamente los mecanismos y procedimiento de participación aprobados por el Comité de Evaluación Institucional.
- IV. Operar el programa en estricto apego a lo previsto en el presente reglamento, los lineamientos emitidos por la SHCP, la SEP y la demás legislación universitaria.
- V. Administrar el Programa mediante un Sistema en Línea del Programa que permita agilizar, documentar y transparentar la participación del personal docente y los órganos encargados de la operación del mismo.
- VI. Elaborar y autorizar, en correspondencia con la Secretaría de Administración y Finanzas de la Universidad Autónoma de Sinaloa, la pre nómina, de acuerdo con los resultados obtenidos por el personal académico beneficiado.
- VII. Autorizar, en su caso, los movimientos derivados de los recursos de revisión e informar de ello a la Secretaría de Administración y Finanzas de la Universidad Autónoma de Sinaloa.
- VIII. Resolver los casos no previstos en el presente reglamento bajo el conocimiento y aprobación de las autoridades correspondientes.
- IX. Elaborar anualmente los informes de ejercicios financieros que desarrolla el Programa de

Estímulos y Presentarlos ante la Federación.

**ARTÍCULO 11.** Se integrará la H. Comisión General de Evaluación que será el órgano encargado de revisar y evaluar las solicitudes de ingreso al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente al que se refiere este reglamento.

**ARTÍCULO 12.** La H. Comisión General de Evaluación será designada por el Comité de Evaluación Institucional, con una duración de dos años, integrándose de la siguiente manera:

- I. Miembros del personal académico de carrera de tiempo completo de base de reconocido y amplio prestigio, representativos de las distintas áreas del conocimiento y funciones académicas en la Universidad.
- II. Un miembro del personal académico de la institución propuesto por el Rector, quien fungirá como su presidente.

**ARTÍCULO 13.** La H. Comisión General de Evaluación tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Elaborar el calendario particular de evaluación de su espacio académico, conforme al calendario general emitido por la Secretaría Técnica.
- II. Recibir de la Secretaría Técnica las claves de acceso y contraseñas para acceder al Sistema en Línea del Programa y realizar las evaluaciones de los expedientes de los participantes de su espacio académico.
- III. Evaluar los expedientes del personal docente de su espacio académico, con base en el Sistema en Línea del Programa, los criterios establecidos en este reglamento y conforme a los rubros siguientes: a) Calidad y Productividad del Desempeño de la Docencia, b) Dedicación a la Docencia y c) Permanencia en las Actividades Académicas de la Institución.
- IV. Elaborar el reporte de los resultados en el Sistema en Línea del Programa, una vez concluida la evaluación de los expedientes a su cargo, y en su caso, redactar el acta informativa que dé cuenta de los hechos relevantes en el proceso de evaluación.

**ARTÍCULO 14.** La Comisión de Evaluación Especial estará integrada por nueve representantes de la Comisión General de Evaluación, que podrán ser preferentemente por área de conocimiento y un representante de la Dirección General de Escuela Preparatorias.

**ARTÍCULO 15.** La Comisión de Evaluación Especial tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Conocer los recursos de revisión en el Sistema en Línea del Programa, que le sean asignados por la Secretaría Técnica.
- II. Resolver los recursos de revisión con base en la convocatoria, la Guía de Evaluación y las tablas del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, el presente reglamento y la normatividad Universitaria.
- III. Emitir el dictamen resolutivo correspondiente

#### **CAPÍTULO IV**

#### **REQUISITOS PARA LA PARTICIPACIÓN DEL PROGRAMA**

**ARTÍCULO 16.** Se considera como personal académico a quienes bajo la responsabilidad de la Universidad y conforme a los planes y programas aprobados, realizan actividades de docencia, investigación y extensión de la cultura, en los términos de la Ley Orgánica y el Estatuto General.

**ARTÍCULO 17.** El personal académico de la Universidad que tendrá derecho a participar en las diversas convocatorias para ingresar al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente es el de tiempo completo, con categoría de carrera asociado y titulares.

La universidad incluirá en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente al personal de medio tiempo y de asignatura, cuando cuenten con los recursos adicionales obtenidos por educaciones al capítulo 1000 "Servicios Personales", por aportaciones del gobierno estatal y por ingresos propios, en estos casos se deberán establecer parámetros mínimos y máximos de horas/semana/mes de enseñanza frente a grupo.

- I. Profesor(a) investigador(a) de carrera de tiempo completo titular y asociados;
- II. Profesor(a) de carrera de medio tiempo
- III. Profesor de asignatura 20 horas base (mínimo);
- IV. Deberá cumplir con una antigüedad mínima de tres años con base ininterrumpida.
- V. El personal titular de los departamentos cuyo origen sea a docencia que se encuentre vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además impartan un mínimo de 4 horas-semana-mes de docencia frente al grupo.

**ARTÍCULO 18.** Son requisitos de ingreso al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente:

- I. Pertenecer al personal académico descrito en el artículo 17 de este reglamento y contar con una antigüedad laboral igual o mayor a tres años ininterrumpidos;
- II. Cumplir con la jornada de trabajo de acuerdo con su categoría y nivel para la que fue contratado por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Haber cumplido al menos el 90% de las asistencias durante el periodo a evaluar; para tal efecto, se anexará constancia expedida por el Director de su Unidad Académica.
- III. Contar con:
  - a) Grado académico y/o cedula profesional correspondiente o apostille, mínimo de maestría para profesores de nivel superior, especialidad clínica, como grado equivalente, para los académicos de las áreas de la Medicina, Odontología y Enfermería, quienes deberán presentar diploma universitario y certificado de estudios, cedula respectiva.
  - b) Título de licenciatura y/o cedula profesional o apostille para los profesores de nivel Medio Superior y profesores con perfil profesional en el campo Artístico o Deportivo.
- VI. Haber impartido al menos de 4 horas-semana-mes por semestre de docencia frente a grupo durante el periodo a evaluar.
- IV. Tener registrado su plan de trabajo anual en la Unidad Académica de adscripción. El plan deberá ser congruente con el propio plan de desarrollo de su dependencia de adscripción y comprometerse por escrito a su cumplimiento;
- V. Haber cumplido en su totalidad con el plan de trabajo que presentó en la promoción anterior de este programa, en caso de haber sido beneficiado;
- VI. Haber capturado, en la plataforma electrónica diseñada para tal fin, los programas de trabajo individual y el informe de actividades desarrolladas en el período a evaluar, que comprende desde el inicio del primer período escolar del año anterior a la publicación de la convocatoria hasta un día antes del inicio del primer período escolar del año siguiente.
- VII. Cumplir con la jornada de trabajo de acuerdo con su categoría y nivel para la que fue



- contratado por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Para tal efecto, se anexará constancia expedida por el Director de su Unidad Académica de adscripción.
- VIII. Acreditar la exclusividad laboral con la Universidad, mediante la suscripción de una carta de veracidad. Por exclusividad se comprende para efecto del presente reglamento, la dedicación total del personal docente a las actividades académicas en la Universidad autónoma de Sinaloa, encomendadas dentro del marco de las funciones de docencia, investigación y la extensión; y
  - IX. Quienes se encuentren disfrutando de licencia con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica aprobados por la institución.
  - X. Quienes se encuentren gozando de año sabático y este inició con el ciclo escolar (agosto), para participar deberán presentar su plan de trabajo ante la Universidad y un informe final de actividades al reintegrarse a la institución.
  - XI. Quienes se encuentren de Licencia sin goce de sueldo no mayor de 6 meses.
  - XII. Quienes perciben recurso a través de los programas PRODEP y CONAHCYT podrán participar una vez que dejen de percibir la beca; y
  - XIII. Los demás que se establezcan en la convocatoria respectiva.

**ARTÍCULO 19.** No podrán participar en las convocatorias para ingresar al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente:

- I. Los mandos medios y superiores, tanto académicos como administrativos.
- II. Quienes hayan disfrutado del año sabático completo en periodo a evaluar establecido en la convocatoria (enero-diciembre).
- III. Quienes incurran en alguna de las faltas graves y/o algunos de los procedimientos administrativos de responsabilidad contempladas en la Legislación Universitaria.

## **CAPÍTULO V DE LOS ESTÍMULOS Y LA ASIGNACIÓN**

**ARTÍCULO 20.** El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, consistirá en un beneficio económico derivados del proceso de evaluación y autorizados para el personal académico de la Universidad, independientes al sueldo, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente y, en consecuencia, no podrán, en ninguna circunstancia, estar sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales; así como tampoco podrán ser demandables ante autoridad gubernamental, laboral o judicial.

**ARTÍCULO 21.** Los montos de los estímulos obtenidos son incompatibles con la remuneración adicional de cualquier otra actividad académica realizada por los profesores beneficiados dentro del horario y convenio de colaboración.

**ARTÍCULO 22.** Los montos de los estímulos al desempeño docente serán diferenciales y clasificados por nivel, de acuerdo con la calidad de los desempeños y basados en los criterios y elementos establecidos en la guía general de evaluación. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a una Unidad de Medida y Actualización (UMA) o superior a 7 UMA.

**ARTÍCULO 23.** El pago del estímulo se hará efectivo por mensualidades en términos de la Unidades de Medida y Actualización (UMA) durante un año fiscal, mediante cheque o depósito bancario y en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión que, a juicio de la coordinadora sectorial

(Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural (DGESUI) de la SEP) se determinen. El citado concepto de pago es gravable en los términos de la Ley del Impuesto sobre la renta.

**ARTÍCULO 24.** Los Estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en forma temporal por:

- a) Licencia sin goce de sueldo no mayor de 6 meses durante el año fiscal en el que esté disfrutando el estímulo. Al reincorporarse se asignará nuevamente el nivel obtenido en el periodo fiscal correspondiente, sin derecho a pago retroactivo.
- b) Cubrir comisiones oficiales al momento de estar disfrutando del estímulo.
- c) Por ocupar puestos directivos o de confianza en la institución, al momento de estar disfrutando del estímulo.
- d) Percibir recursos a través de becas del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) o Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCYT). Al reincorporarse se le asignará nuevamente el nivel obtenido en el periodo fiscal correspondiente sin pago retroactivo.
- e) Los docentes que se encuentren disfrutando de año sabático son acreedores al beneficio una vez que este haya concluido, si el sabático fue solicitado cuando se gozaba del estímulo en el periodo fiscal, este se verá suspendido, hasta que se reintegre frente al grupo sin derecho a pagos retroactivos.
- f) Quienes se encuentren disfrutando de licencia con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica aprobados por la institución, son acreedores al beneficio una vez que este haya concluido, si la licencia fue solicitada cuando se gozaba del estímulo en el periodo fiscal correspondiente, este se verá suspendido hasta que se reintegre frente al grupo sin derecho a pagos retroactivos.

**ARTÍCULO 25.** Los Estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en forma definitiva por el año fiscal correspondiente, por las siguientes causas:

- a) Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente.
- b) No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo con su jornada y horario de trabajo.
- c) Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.
- d) Separación definitiva del servicio, derivada de defunción, renuncia, jubilación o pensión y por cese dictaminado por el tribunal laboral competente en el Estado.
- e) 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 del programa.
- f) Si el beneficiario presenta información y/o documentación apócrifa
- g) Cuando el gobierno federal dé por terminado este programa de estímulos.

**ARTÍCULO 26.** Los criterios generales de evaluación del Desempeño del Personal Docente y el puntaje de los factores a evaluar se asignará en una escala de 1 a 1000, se distribuirán de la siguiente manera:

Criterios de evaluación	Puntaje	Porcentaje
a) La Calidad y Productividad del Desempeño de la Docencia	600	60%

b) La Dedicación a la Docencia	300	30%
c) La Permanencia en las Actividades Académicas de la Institución	100	10%

- I. Para efectos de la evaluación se tomarán los productos y las actividades que se hayan realizado en o para la Universidad Autónoma de Sinaloa, durante el periodo a evaluar;
- II. En la calidad del desempeño a la docencia, se evalúan las actividades Docencia, Generación y Aplicación del Conocimiento, Tutorías y Gestión Académica Individual o Colegiada, de acuerdo con la Tabla de Actividades a Evaluar.
- III. La dedicación a la docencia se establece con el tiempo que el docente destina a la impartición de cursos curriculares.

**ARTÍCULO 27.** Cuando un docente realice una actividad en el periodo a evaluar, cuya acreditación puede interpretarse en más de un rubro, deberá evaluarse solo en uno de los rubros.

**ARTÍCULO 28.** En los rubros de la Guía de Evaluación donde se establecen diferentes niveles de participación, solo es posible acreditar uno de dichos niveles por actividad en el periodo a evaluar.

**ARTÍCULO 29.** Con la finalidad de privilegiar el desempeño en la docencia, el estímulo se asignará de acuerdo con el puntaje promedio obtenido en el rubro de calidad y productividad del desempeño de la docencia y el puntaje promedio total de acuerdo a las tablas del Artículo 30 del presente reglamento, según la jornada de contratación, y los criterios siguientes:

- I. Si los puntajes de calidad y productividad del desempeño de la docencia y el puntaje total coinciden, se otorgará el nivel de estímulo correspondiente.
- II. En caso de que no haya coincidencia entre el puntaje de calidad y productividad del desempeño de la docencia y el puntaje total, se asignará el nivel de estímulo que corresponda al puntaje menor.

**ARTÍCULO 30.** Los estímulos se otorgarán conforme a las tablas relativas a la equivalencia entre los puntajes al desempeño, los niveles de estímulo y el número de UMA, por categoría laboral, como siguen:

<b>Profesores Investigadores Tiempo Completo</b>			
Puntaje Total	Puntaje de Calidad y Productividad del desempeño de la docencia	Nivel de estímulo	Numero de UMA (Unidad de Medida y Actualización) mensual
301- 441	210 -293	I	1.5
442-582	294-377	II	3.0
583-723	378-461	III	4.0*
724-864	462-545	IV	5.5*
865-1000	546-600	V	7*

\*Aplica el artículo 31

<b>Profesores de Asignatura Base</b>			
Puntaje Total	Puntaje de Calidad y Productividad del	Nivel de estímulo	Numero de UMA (Unidad de Medida y

	desempeño de la docencia		Actualización) mensual
301- 475	195-295	I	1.5
476-650	296-396	II	3.0
651-825	396-497	III	4.0
826-1000	498-600	IV	5.5*

\*Aplica el artículo 32

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

$$fa = \frac{RAP - MNx}{MTE - MNx}$$

Donde:

RAP = Recursos Asignado al Programa (federal más estatal).

MNx = Monto de la evaluación del Nivel I

MTE = Monto Total de la evaluación.



En el caso de existir remanentes, estos se distribuirán entre el personal que resulte seleccionado, en la misma proporción como fue dictaminado, con la excepción de los casos donde calcular el estímulo otorgado más el remanente a otorgar en el mismo año, el monto exceda el máximo permitido de 7 UMA.

**ARTÍCULO 31.** Los criterios que se deben considerar para la asignación de niveles y el otorgamiento subsecuente de los estímulos para el personal académico Profesores Investigadores Tiempo Completo son:

**a) Nivel Superior:**

- I. para asignar el nivel III, la parte interesada debe tener el Grado de Doctor, así como cumplir con el porcentaje en puntos definidos para el factor de calidad del nivel, de no contar con este requisito, el nivel que se asignará será el inmediato inferior.
- II. Para asignar el nivel IV, la parte interesada debe tener vigente la distinción de Perfil Deseable PRODEP, Cuerpo Académico en Formación y/o Consolidación, así como de cumplir con el porcentaje en puntos definidos para el factor de Calidad y Productividad del Desempeño de la Docencia del nivel, de no contar con este requisito, el nivel que se asignará será el inmediato inferior
- III. Para obtener el nivel V la parte interesada deberá tener vigente el Perfil Deseable PRODEP, ser miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI) del CONAHCYT o del Sistema Nacional de Creadores de Arte (SNCA), miembro de un Cuerpo Académico Consolidado y cumplir con el porcentaje de Calidad y Productividad del Desempeño de la Docencia del nivel, de no contar con este requisito, el nivel que se asignará será el inmediato inferior.

**b) Nivel Medio Superior:**

- I. Para asignar el nivel IV, la parte interesada debe tener el Grado de Doctor, así como cumplir con el porcentaje en puntos definidos para el factor de calidad del nivel, de no contar con este requisito, el nivel que se asignará será el inmediato inferior.

**ARTÍCULO 32.** Los criterios que se deben considerar para la asignación de niveles y el otorgamiento subsecuente de los estímulos para el personal académico Profesores de Asignatura Base son:

- I. Para la asignación del nivel IV los profesores deberán contar con Grado de Doctor, además de cubrir con el porcentaje del factor de Calidad y Productividad del Desempeño de la Docencia del nivel, de no contar con este requisito, el nivel que se asignará será el inmediato inferior.

**ARTÍCULO 33.** Para acceder a los beneficios del Programa, los Profesores Investigadores Tiempo Completo deberán obtener un mínimo de 210 puntos en Calidad y Productividad del Desempeño de la Docencia y 301 puntos como puntaje total del periodo que evalúa la convocatoria. Mientras que, Profesores de Asignatura Base deberá obtener un mínimo de 195 puntos en Calidad y Productividad del Desempeño de la Docencia y 301 puntos como puntaje total del periodo que evalúa la convocatoria.

**ARTÍCULO 34.** El monto del estímulo tendrá una vigencia de 12 meses, se entregará mensualmente a quienes resulten beneficiados de las convocatorias correspondientes a partir del día 1º de abril de cada año y terminará el 31 de marzo del siguiente año.

**ARTÍCULO 35.** A través del Sistema en Línea del Programa, la Secretaría Técnica notificará los resultados de la evaluación. Dicha notificación se hará electrónicamente vía correo electrónico a cada uno de los académicos participantes, durante la primera semana del mes de mayo del año en el que concluya el periodo de evaluación.

La notificación electrónica causará efecto en el momento en que ingrese al correo electrónico institucional que le haya sido asignado para el registro de su participación en el Sistema en Línea del Programa.

A través del Sistema en Línea del Programa, el personal académico participante podrá consultar, imprimir o descargar el oficio de notificación, así como los resultados de su evaluación, durante los periodos establecidos en la convocatoria respectiva.

## CAPITULO VI PROCEDIMIENTO

**ARTÍCULO 36.** Una vez publicados y notificados los resultados de la evaluación por la Secretaría Técnica, el personal académico que se considere inconforme podrá interponer el recurso de revisión, conforme a lo establecido en este reglamento.

**ARTÍCULO 37.** Para interponer el recurso de revisión, la parte interesada deberá registrar esta inconformidad en el Sistema en Línea del Programa, dentro de los tres primeros días hábiles después de haberse publicado notificados los resultados de la evaluación por la Secretaría Técnica.



Todo dictamen que no sea impugnado en el plazo señalado se tendrá por consentido y ejecutable en sus términos.

**ARTÍCULO 38.** El recurso de reconsideración deberá registrarse en el Sistema en Línea del Programa, cumpliendo con los requisitos siguientes:

- I. Ingresar al Sistema en Línea del Programa y elegir la opción de recurso de revisión.
- II. Identificar el rubro y factor de evaluación en donde exista inconformidad, y especificar en cada uno de ellos las razones que la motivan.
- III. Ofrecer las pruebas y elementos en que se funda el recurso, adjuntando los archivos electrónicos que no fueron integrados inicialmente al expediente para su evaluación.

**ARTÍCULO 39.** La interposición del recurso de revisión suspenderá la ejecución del dictamen reclamado, hasta que sea resuelto dicho recurso.

**ARTÍCULO 40.** La Secretaría Técnica convocará a la integración de la Comisión de Evaluación Especial conforme al Artículo 14. del presente reglamento, para desahogar los recursos de revisión interpuestos, en ese sentido se solicitará a los participantes a reconsiderar los documentos originales que permitan su cotejo con el expediente electrónico, con base en el requerimiento escrito, de la H. Comisión de Evaluación Especial.

**ARTÍCULO 41.** El recurso de revisión deberá ser resuelto por la Comisión de Evaluación Especial en un plazo no mayor de 10 días naturales, contados a partir del día hábil siguiente a la fecha de la interposición de este.

**ARTÍCULO 42.** La resolución que se emita sobre el recurso de revisión podrá consistir en la confirmación o modificación del resultado de la evaluación. Dicha resolución será notificada electrónicamente vía correo electrónico al interesado y en su caso éste podrá ingresar al Sistema en Línea del Programa para consultar e imprimir su nuevo resultado.

La notificación electrónica causará efecto en el momento en que ingrese al correo electrónico institucional que le haya sido asignado para el registro de su participación en el Sistema en Línea del Programa.

**ARTÍCULO 43.** La resolución que emita la Comisión de Evaluación Especial será inapelable.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** La reforma y adiciones al Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y su Anexo Único, entrarán en vigor el día de su aprobación por el H. Consejo Universitario.

**SEGUNDO.** La Rectoría a través de su titular tendrá la facultad para resolver y proponer en todos los asuntos relevantes que no estén contemplados en este reglamento, previa autorización de la Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural (DGESUI).

**TERCERO.** Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente reglamento.

