

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS.

UAEM
RECTORÍA
2023-2029



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Aprobación del Consejo Universitario:	14/12/2018
“Adolfo Menéndez Samará”:	-----
Fecha de publicación:	-----
Vigencia:	17/12/2018
Última reforma:	N/A

Nota: De conformidad a lo dispuesto en el artículo 7° del Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Morelos; así como el acuerdo de creación del Órgano Oficial Informativo “Adolfo Menéndez Samará”, de fecha: 09/02/1995, el único texto con validez jurídica de una norma, es el de la publicación oficial correspondiente.

SEP

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



Subsecretaría de Educación Superior
Dirección General de Educación Superior Universitaria
Dirección de Superación Académica

Ciudad de México, a 13 de agosto de 2018

Oficio No: 511-6/18-8401

Asunto: Programa de Estímulos al Desempeño del personal Docente
Aprobación de reglamento institucional e
Instrumentos de evaluación

Dr. José Mario Ordóñez Palacios
Secretario Académico
Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Presente

Me refiero a su atento oficio No. SA/1321/2018 de fecha 2 de julio del año en curso, con el que envía el Reglamento e instrumentos de evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la institución que dignamente representa

Comunico a usted que, como resultado de la revisión al documento antes referido, esta dirección determinó que cumple con la normativa que rige al Programa (Lineamientos SEP-1999 y Lineamientos de la SHCP-2002).

Dado lo anterior se aprueba su publicación y aplicación, envío un ejemplar en original del Reglamento institucional debidamente sellado. Cabe mencionar que este reglamento abrogará en su momento el autorizado con oficio No. 219/10-769 de fecha 27 de abril del año 2010.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviar un cordial saludo.

ATENTAMENTE



DR. SALVADOR A. MALO ÁLVAREZ
DIRECTOR GENERAL

C.c.p. Dr. Gustavo Urquiza Beltrán, Rector de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Presente.

MJGUV/GOJ



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

SECRETARÍA ACADÉMICA

Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente

de la

Universidad Autónoma del Estado de Morelos



**UA
EM**



ÍNDICE

Exposición de Motivos 1

Capítulo I
Disposiciones Generales..... 3

Capítulo II
De los objetivos del programa..... 4

Capítulo III
Del personal beneficiado..... 4

Capítulo IV
De las condiciones para el otorgamiento de los estímulos..... 5

Capítulo V
De las Comisiones Evaluadora y Revisora 8

Capítulo VI
De los criterios generales para el proceso de evaluación 10

Capítulo VII
De los niveles y montos de los estímulos..... 14

Capítulo VIII
De la forma de pago y periodicidad de la evaluación..... 16

Capítulo IX
De las causas de suspensión y cancelación..... 16

Capítulo X
De los recursos económicos y su aplicación 17

Artículos transitorios..... 18

Anexo A..... 19

Anexo B..... 27

Anexo C 27

Prototipo de la Convocatoria 28

Glosario..... 34

S. E. P. - SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
DIRECCIÓN DE SUPERACIÓN ACADEMIA
13 AGO 2018
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE





EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

- I. Que los Estímulos al Desempeño del Personal Docente son beneficios económicos autorizados para el personal académico de tiempo completo de la UAEM.
- II. Que la Secretaría de Educación Pública establece los Lineamientos Generales para la Elaboración de los Reglamentos del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, consistentes con el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) y con 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 (SHCP).
- III. Que derivado de los citados Lineamientos, los estímulos no forman parte del salario regular contemplado en las condiciones generales de trabajo, ni se sujetan a lo dispuesto en el contrato de trabajo de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos; lo cual trae como consecuencia que, si bien los estímulos logran dignificar la retribución económica del personal académico, al no adquirir carácter salarial, no conllevan la protección del Derecho Laboral.
- IV. Que el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente es un instrumento que orienta las actividades sustantivas que realiza el personal académico de tiempo completo hacia el Modelo Universitario. En este contexto, el presente Reglamento se sustenta en las políticas establecidas en el Plan Institucional de Desarrollo vigente, en las cuales se propone evaluar, incrementar y consolidar la capacidad y competitividad académica de la Universidad de acuerdo a los criterios institucionales establecidos en el Estatuto Universitario y la Ley Orgánica de la UAEM.
- V. Que el presente reglamento establece un modelo alternativo de evaluación académica coherente con los criterios de calidad, permanencia, dedicación, inclusión y pertinencia que oriente y de sentido a la acción educativa institucional.
- VI. Que se ha comprobado que los estímulos reconocen el esfuerzo y la calidad en el desempeño del personal académico de tiempo completo y promueven la concretización de los objetivos establecidos en el Plan Institucional de Desarrollo de la Universidad. Asimismo, se busca equilibrar la práctica docente con las demás funciones: investigación, tutoría, extensión, participación en cuerpos colegiados y gestión académica.
- VII. Que la UAEM cuenta actualmente con una planta académica reconocida por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT), por el Sistema Estatal de Investigadores (SEI) y por el Sistema Nacional de Creadores de Arte



(SNCA), así como por la Secretaría de Educación Pública, a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP).

- VIII. Que el Consejo Universitario aprobó la creación del Comité Adjunto de la Comisión de Legislación Universitaria, redactor de los proyectos de reforma a los Reglamentos generales en materia de trabajo académico de la Universidad.
- IX. Que se convocó a las Comisiones Académicas del Consejo Universitario con el objetivo de recibir observaciones al presente Reglamento. Posteriormente, las propuestas de reforma fueron presentadas al Comité Adjunto de la Comisión de Legislación Universitaria, en el cual estuvieron representados los integrantes de los Colegios de Profesores y Directores del Consejo Universitario, Consejeros Universitarios Alumnos, autoridades universitarias y el personal de la administración central. Una vez revisadas las propuestas de reforma, el Comité Adjunto determinó, que a través de la Secretaría Académica se crea un Comité Técnico Asesor conformado por Profesores Investigadores de Tiempo Completo de la UAEM, heterogéneo, incluyente e imparcial, con representatividad de todas las Dependencias de Educación Superior, para efectos de integrar una propuesta con las observaciones y comentarios vertidos en las Comisiones Académicas del Consejo Universitario.
- X. El objetivo del trabajo consistió en actualizar el Reglamento de evaluación, que, si bien debiera respetar los lineamientos de la Secretaría de Educación Pública y de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, esté acorde al Programa Institucional de Desarrollo de la UAEM, transparentara el proceso de evaluación, fomentara el trabajo colegiado en favor de la docencia, reconociera criterios cualitativos y cuantitativos, entre otros. Una vez concluida la propuesta por parte del Comité Técnico Asesor, se presentó al pleno de las Comisiones Académicas del Consejo Universitario quienes hicieron del conocimiento a sus representados y elaboraron una propuesta por cada una de las DES. Posteriormente, las Comisiones Académicas nombraron a un representante para integrar una Subcomisión Especial encargada de la redacción del proyecto. Al concluir la redacción del mismo, se acordó presentarlo a las Comisiones Académicas con carácter informativo previo a la revisión y la aprobación por parte de la SEP.
- XI. La elaboración de este proyecto normativo, que consta de diez capítulos, cincuenta y tres artículos ordinarios y dos artículos transitorios, fue en estricto apego a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos, a la Ley Orgánica y a la Legislación Universitaria vigente, al Plan Institucional de Desarrollo, al Modelo Universitario, así como a las demás disposiciones normativas aplicables.

2

Por lo antes expuesto, se presenta a continuación la reforma al Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, cuya base son los principios de justicia, imparcialidad, transparencia y equidad.

S. E. P. - SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
DIRECCIÓN DE SUPERACIÓN ACADÉMICA



UA
EM



CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. Este Reglamento regula el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM) y será aplicable en tanto el Gobierno Federal mantenga vigente dicho Programa, en caso de su cancelación la UAEM continuará con el Programa, siempre y cuando exista la disponibilidad presupuestal. La participación en este programa es voluntaria para el personal académico definido en el artículo 7º de este Reglamento y, por lo tanto, la participación obliga a la aceptación de todas las normas aplicables al programa.

ARTÍCULO 2º. Este Reglamento establece las normas para la asignación de estímulos que destina la Secretaría de Educación Pública (SEP) para el desarrollo y la consolidación del personal docente de tiempo completo, de acuerdo con los lineamientos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y de la UAEM, por lo que los estímulos no forman parte del salario regular contemplado en las condiciones generales de trabajo, ni se sujetan a lo dispuesto en el contrato de trabajo de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

ARTÍCULO 3º. Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente son beneficios económicos autorizados para el personal académico de tiempo completo de la UAEM, independientes del salario tabular y no constituyen un ingreso fijo, regular, ni permanente y estarán sujetos a lo establecido por las disposiciones fiscales vigentes. Asimismo, no podrán estar bajo ninguna circunstancia, sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles; así como tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental.

3

ÓRGANOS RECTORES

ARTÍCULO 4º. Para el funcionamiento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente se establecen las siguientes instancias:

- I. El Rector, nombra a las Comisiones Evaluadora y Revisora del Programa de Estímulos, conforme a las disposiciones del presente Reglamento.
- II. La Secretaría Académica (SA), coordina el proceso de operación y evaluación colegiada entre pares para la asignación de los Estímulos.
- III. La Coordinación de Administración, a través de la Dirección de Personal y la Tesorería General, son las instancias que reciben por parte de la Secretaría Académica la nómina del Programa de Estímulos para su trámite y ejecución, misma que deberá reunir los requisitos de revisión y control.
- IV. La Comisión Evaluadora, cuya integración y funciones se establecen en el Capítulo V de este Reglamento, tiene como actividad llevar a cabo la evaluación ordinaria de las solicitudes presentadas por los candidatos con base en los lineamientos establecidos.



- V. La Comisión Revisora, cuya integración y funciones se establecen en el Capítulo V de este Reglamento, tiene como actividad revisar los recursos de impugnación y emitir un dictamen resolutivo, conforme lo establecen los artículos 31°, 32° y 33° del presente Reglamento.

CAPÍTULO II DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA

ARTÍCULO 5°. El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente tiene la finalidad de reconocer el esfuerzo y la calidad del desempeño del personal académico de la UAEM, así como fomentar la excelencia académica y mejorar la calidad de la docencia, contribuyendo al fortalecimiento y transformación de la sociedad a través de la ciencia, la educación y la cultura.

ARTÍCULO 6°. El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en la UAEM está orientado a los académicos de tiempo completo, cuya actividad principal es la docencia frente a grupo y que participen en la actualización de su formación académica y la consolidación de sus actividades en la docencia, investigación, tutorías, participación en cuerpos colegiados, extensión, vinculación, gestión académica asociadas al mejoramiento de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y su permanencia, así como en la acreditación y evaluación de los programas educativos.

CAPÍTULO III DEL PERSONAL BENEFICIADO

4

ARTÍCULO 7°. Podrá participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente el personal académico de la UAEM de tiempo completo que ostente las siguientes categorías:

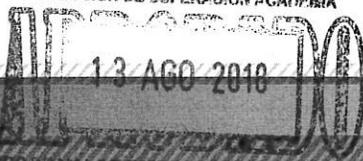
- I. Técnico Académico de Tiempo Completo A, B, C, D y E.
- II. Profesor Investigador de Tiempo Completo Asociado A, B y C.
- III. Profesor Investigador de Tiempo Completo Titular A, B y C.

El nivel de estímulo, será otorgado siempre y cuando el aspirante sea evaluado favorablemente y cumpla con lo dispuesto en este Reglamento y en la reglamentación institucional vigente.

ARTÍCULO 8°. El personal académico de tiempo completo que se encuentre en año sabático aprobado por la Secretaría Académica y con el aval de la Comisión Académica del Consejo Universitario, podrá participar en el programa, de conformidad con lo establecido en el Reglamento vigente del año sabático y en el artículo 27° del presente Reglamento.

ARTÍCULO 9°. El personal académico de tiempo completo que culmine su cargo como funcionario Universitario y que haya participado en el Programa Universitario de Beca de Reconocimiento a la Actividad Académica del Personal de Confianza, podrá incorporarse al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente por el periodo de un año directamente en el nivel VIII o en el

S. E. P. - SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
DIRECCIÓN DE SUPERACIÓN ACADÉMICA



último nivel obtenido antes de incorporarse al cargo como funcionario, siempre y cuando cumpla con los siguientes criterios:

- I. Que antes de ocupar puestos directivos haya realizado actividades docentes frente a grupo y haya participado en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- II. Deberá tener nombramiento de tiempo completo en las categorías descritas en el artículo 7° del presente Reglamento.
- III. Para acceder al nivel VIII, deberá tener un mínimo de 20 años de servicio y de 3 años de ocupar un puesto como funcionario universitario.
- IV. Para acceder al último nivel obtenido antes de incorporarse al cargo como funcionario, deberá tener un mínimo de 5 años de servicio y al menos un año de ocupar el puesto de funcionario.
- V. Sólo se tomarán en cuenta aquellos que hayan desempeñado cargos de mandos medios y superiores en la Universidad.
- VI. Al concluir el beneficio de recibir el nivel VIII o el último nivel obtenido antes del cargo, para continuar recibiendo los estímulos, deberán evaluarse en la convocatoria inmediata posterior al término del cargo como funcionario, y obtendrán el nivel que le corresponda de acuerdo con la evaluación.

ARTÍCULO 10°. No tendrá derecho a participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, el personal académico que:

- I. Se encuentre en los supuestos del artículo 41°, fracción II y 42°fracción II de este Reglamento.
- II. Esté recibiendo un apoyo económico para estudios de posgrado o bien ser becario CONACyT.
- III. Hayan sido becarios CONACyT o si recibieron un apoyo federal y no cuente con el oficio de finiquito correspondiente.
- IV. No entregue su documentación en los plazos y términos establecidos en la convocatoria.
- V. No reúna los requisitos establecidos en el artículo 12° de este Reglamento.

ARTÍCULO 11°. Podrá participar en el Programa el personal académico de tiempo completo que además de realizar sus funciones de docencia, investigación y tutorías, tenga bajo su responsabilidad actividades de gestión vinculadas a la docencia y a la investigación. Los profesores beneficiados por este artículo serán quienes ocupen un cargo menor al de Director de Unidad Académica o de Dependencia Administrativa.

CAPÍTULO IV DE LAS CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS ESTÍMULOS

ARTÍCULO 12°. Son requisitos indispensables para participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente que los profesores descritos en el artículo 7° cumplan con lo siguiente:



- I. Suscribir el compromiso de exclusividad de tiempo completo (40 horas/semana/mes) con la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- II. Desempeñar actividades docentes en la UAEM sin ningún tipo de remuneración extra a su salario en cursos curriculares frente a grupo (presenciales, híbridos o modalidad virtual), que pueden ser clases teóricas, prácticas, clínicas, talleres y laboratorios, de conformidad con lo mínimo establecido en el Anexo B (B.1), las cuales serán comprobadas por el Sistema de Administración y Control Escolar (SADCE) vigente.

Se establece de manera obligatoria impartir docencia en ambos semestres de cada ciclo escolar, por lo que no se permite que el personal académico acumule durante un semestre las 8 horas/semana/mes obligatorias y se ausente de las actividades docentes en el otro semestre. No se consideran los cursos propedéuticos o de inducción que se imparten previo al inicio de los programas educativos, las tutorías, ni asesorías de investigación individualizada, independientemente de que se emita un acta SADCE.

En el caso de que se tenga contemplada una actividad académica justificada, que impida la impartición de docencia en alguno de los semestres, ésta deberá estar avalada por el Consejo Técnico de la Unidad Académica. Lo anterior, no lo exime de cumplir con el número total de horas mínimas requeridas en el Anexo B. (B.1).

- III. Cumplir con la entrega del informe anual de actividades, así como el plan de trabajo con el aval del Consejo Técnico de la Unidad Académica de adscripción, en los términos del Reglamento para el Ingreso, la Promoción y la Permanencia del Personal Académico de Tiempo Completo.
- IV. Haber entregado en la Secretaría Académica, el informe de estancia sabática, posdoctoral u otro tipo de estancia con el aval del Consejo Técnico de su Unidad Académica.
- V. Haber actualizado la cédula curricular vigente de la UAEM.
- VI. Haber realizado una actividad de extensión universitaria en el periodo a evaluar. (se excluyen las actividades consideradas en el apartado 5 del Anexo A).
- VII. Contar con el grado mínimo de maestría.

6

El cumplimiento de estos requisitos es sólo para participar y no da derecho a la asignación de algún nivel.

ARTÍCULO 13°. Para acceder a los niveles 5, 6, 7, 8 y 9 del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, deberán cumplirse los siguientes requisitos obligatorios:

Para Nivel 5 y 6:

- I. Cumplir el puntaje establecido en la tabla del artículo 36° de este Reglamento.
- II. Contar con el perfil deseable otorgado a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) vigente en el periodo a evaluar. Este requisito no aplica para el personal académico que haya ingresado a la Institución en el año de emisión de la convocatoria o en el año inmediato anterior a la misma.

S. E. P. - SES
 DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
 SUPERIOR UNIVERSITARIA
 DIRECCIÓN DE SUPERACIÓN ACADÉMICA
 13 AGO 2018
 universidad de excelencia
 PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE



RECTORÍA 2017-2023

Para Nivel 7:

- I. Comprobar trabajo de gestión académica asociada a la docencia en la UAEM.
- II. Cumplir el puntaje establecido en la tabla del artículo 36° de este Reglamento.
- III. Contar con el perfil deseable otorgado a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) vigente en el período a evaluar.
- IV. Cubrir por lo menos 5 criterios cualitativos, de los cuales el 1* es obligatorio.

Para Nivel 8:

- I. Comprobar trabajo de gestión académica asociada a la docencia en la UAEM.
- II. Cumplir el puntaje establecido en la tabla del artículo 36° de este Reglamento.
- III. Contar con el perfil deseable otorgado a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) vigente en el período a evaluar.
- IV. Cubrir por lo menos 6 criterios cualitativos, de los cuales el 1**, 4 y 10* son obligatorios.

Para Nivel 9:

- I. Comprobar trabajo de gestión académica asociada a la docencia en la UAEM.
- II. Cumplir el puntaje establecido en la tabla del artículo 36° de este Reglamento.
- III. Contar con el perfil deseable otorgado a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) vigente en el período a evaluar.
- IV. Cubrir por lo menos 7 criterios cualitativos, de los cuales el número 1***, 4 y el 10** son obligatorios.

7

CRITERIOS CUALITATIVOS

1. Ser miembro del Sistema Nacional de Investigadores o del Sistema Nacional de Creadores de Arte. * Para nivel 7 deberá ser Candidato, nivel 1, 2 o 3. ** Para nivel 8 deberá ser nivel 1, 2 o 3. *** Para nivel 9 deberá ser nivel 2 o 3.
2. Contar con definitividad laboral en la UAEM.
3. Tener nombramiento de Profesor Investigador de Tiempo Completo Titular B o C otorgado por la UAEM.
4. Pertenecer a un Cuerpo Académico Consolidado o En Consolidación, reconocido por el PRODEP.
5. Fungir como responsable en el desarrollo de un proyecto de investigación o creación artística financiado en el período a evaluar.
6. Tener una eficiencia terminal personal de posgrado de 50 % en los últimos tres años.
Eficiencia terminal es el porcentaje de estudiantes de posgrado de la cohorte generacional que se titulan en los tiempos óptimos para ingresar y permanecer en el PNPC. En caso de que no se haya dirigido tesis durante tres años, la eficiencia terminal es cero. Lo anterior se comprueba a través de la constancia expedida por el Coordinador de Posgrado o el Coordinador de área.
7. Contribuir al mejoramiento de la calidad de los programas académicos mediante la conclusión de por lo menos una tesis o proyecto de creación artística de Licenciatura o Posgrado de la UAEM, en los últimos dos años.

13 AGO 2018

8. Contribuir al reconocimiento nacional o internacional de la UAEM, mediante la obtención de un premio o distinción durante su trayectoria o en el período a evaluar impartir una conferencia magistral por invitación en un evento con impacto nacional o internacional; o participar como editor o miembro del comité editorial en una revista de investigación de circulación nacional o internacional.
9. Participar como evaluador de proyectos y programas internacionales, federales (PRODEP, PFCE, CONACyT, entre otros), estatales o de la propia UAEM.
10. Demostrar independencia en la generación y/o aplicación del conocimiento o creación artística en el período a evaluar, a través de la acreditación de por lo menos tres productos de investigación, de creación artística o desarrollo tecnológico en el período de los tres últimos años, fungiendo cuando menos en dos de ellos (nivel 7 y 8*) o tres (nivel 9**) como primer autor o autor de correspondencia.
11. Impartir docencia en cursos curriculares a nivel Licenciatura al menos en un semestre del período a evaluar.

CAPÍTULO V DE LAS COMISIONES EVALUADORA Y REVISORA

ARTÍCULO 14°. Las Comisiones Evaluadora y Revisora serán designadas anualmente por el Rector, podrán estar constituidas por miembros internos y externos a la UAEM, quienes deberán contar con una trayectoria académica reconocida, un perfil equivalente o superior al nivel VII del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y reconocimiento vigente en el SNI. Durarán en su cargo máximo dos años consecutivos, pudiendo ser designados nuevamente después de un año de receso. Para ser miembro de alguna de las Comisiones, es requisito asistir al curso de capacitación al que convoque la Secretaría Académica.

ARTÍCULO 15°. Las Comisiones Evaluadora y Revisora estarán conformadas por miembros distintos entre ellas, los cuales deberán ser expertos en diversas disciplinas, de manera que puedan tomar en cuenta durante el proceso de evaluación las diferencias entre distintas áreas del conocimiento.

ARTÍCULO 16°. La Comisión Evaluadora será la encargada de dictaminar la evaluación ordinaria (primera evaluación) y la Comisión Revisora será la que evalúe los recursos de impugnación (segunda evaluación).

ARTÍCULO 17°. Las obligaciones de cada una de las Comisiones son:

- I. Nombrar Presidente, Secretario y Vocal.
- II. Decidir por mayoría calificada de dos tercios del total de sus integrantes.
- III. Dictaminar y asignar a los solicitantes, conforme a lo establecido en el presente Reglamento, el nivel obtenido, ya sea en la evaluación ordinaria o en la revisión de los recursos de impugnación, firmando el acta correspondiente para cada caso.

IV. Mantener la confidencialidad del proceso.

ARTÍCULO 18°. Las funciones del Presidente de cada Comisión son:

- I. Presidir las reuniones de las comisiones.
- II. En la toma de decisiones, tendrá voto de calidad en caso de empate, considerando la imparcialidad en todo momento.
- III. Enviar un informe al Rector al término del proceso de evaluación ordinaria o de revisión de los recursos de impugnación.
- IV. Dar a conocer a la Secretaría Académica las resoluciones de cada expediente evaluado.
- V. Firmar cada uno de los dictámenes emitidos.
- VI. Solicitar a los demás miembros de su Comisión, excusarse de realizar la evaluación de un expediente, cuando medie un conflicto de intereses, conforme lo expresa el artículo 29°.

ARTÍCULO 19°. La función del Vocal de cada Comisión es:

- I. Suplir en caso de necesidad al presidente en cada una de sus funciones.

ARTÍCULO 20°. Las funciones del Secretario de cada Comisión son:

- I. Convocar a los integrantes de su Comisión, con la debida oportunidad a las reuniones de trabajo o sesiones.
- II. Llevar la lista de asistencia firmada por cada uno de los asistentes a las reuniones de trabajo.
- III. Dar lectura al inicio de las sesiones o reuniones al orden del día.
- IV. Llevar minuta de las sesiones y/o reuniones de trabajo, detallando los hechos y acuerdos tomados.
- V. Al final del proceso de la evaluación ordinaria o de la revisión de los recursos de impugnación, entregar a la Secretaría Académica un archivo completo de las minutas y los puntajes obtenidos por los solicitantes.

ARTÍCULO 21°. Las Comisiones tendrán las siguientes facultades para evaluar y dictaminar:

- I. Regresar a la Secretaría Académica, los expedientes que no reúnan los requisitos mínimos de participación conforme a lo establecido en los artículos 12° y 32° y que por tanto no serán evaluados.
- II. Establecer la mecánica de operación interna.
- III. Conformar subcomisiones que permitan una adecuada evaluación en atención a las necesidades de las diversas áreas del conocimiento.
- IV. En caso de ser necesario, solicitar a la Secretaría Académica la información complementaria que se requiera para corroborar los datos proporcionados por el aspirante.



- V. Considerar en la revisión del expediente o del recurso de impugnación sólo los documentos de carácter oficial que sean presentados por el aspirante en forma inicial y en el formato establecido por la Secretaría Académica.
- VI. Entrevistar a los aspirantes a participar en el programa de estímulos y/o solicitarles la exhibición o aclaración de la documentación presentada en los casos que se considere necesario para su correcta evaluación, respetando los principios de equidad, imparcialidad y justicia.
- VII. Emitir un dictamen colegiado y debidamente argumentado de cada expediente evaluado, el cual justifique la asignación o no asignación de un nivel de estímulos para el personal académico.
- VIII. Decidir en sesión plenaria por mayoría calificada de dos tercios del total de sus integrantes, cualquier circunstancia inherente al proceso de evaluación ordinaria o de revisión de los recursos de impugnación, no contemplada en el presente Reglamento, siempre en apego a los principios de equidad, imparcialidad y justicia.

ARTÍCULO 22°. Los miembros de las Comisiones tendrán las siguientes obligaciones para evaluar y dictaminar:

- I. Cada expediente deberá ser evaluado, por al menos dos miembros de la Comisión, los cuales no deberán pertenecer a la misma Unidad Académica.
- II. Sujetarse a los plazos establecidos en la convocatoria para el desarrollo del proceso.
- III. Ratificar o rectificar en sesión plenaria el dictamen de cada evaluación ordinaria o revisión del recurso de impugnación realizada.
- IV. Evaluar en apego absoluto al presente Reglamento y bajo los principios de equidad, imparcialidad y justicia.
- V. Suscribir una carta de confidencialidad referente a la información que le sea proporcionada de los expedientes, del proceso de evaluación, del proceso de revisión de los recursos de impugnación y de los resultados.
- VI. Excusarse de la evaluación de expedientes, cuya imparcialidad estaría en juego por tratarse de un conflicto de intereses, conforme lo expresa el artículo 29°.

10

**CAPÍTULO VI.
DE LOS CRITERIOS GENERALES PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN**

DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 23°. El puntaje de los factores de desempeño docente a evaluar, se asignará en una escala de 1 a 1000 y se podrán distribuir de la siguiente manera:

- I. La calidad en el desempeño de las actividades académicas se calificará con un máximo de 700 puntos.
- II. La dedicación a la docencia se calificará con un máximo de 200 puntos.
- III. La permanencia en las actividades de la docencia se calificará con un máximo de 100 puntos.

S. E. P. - SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
DIRECCIÓN DE SUPERACIÓN ACADÉMICA



El puntaje total podrá rebasar 1000 puntos, no obstante, el nivel se determinará de acuerdo a la tabla del artículo 36° y a los máximos puntajes establecidos por la SHCP.

ARTÍCULO 24°. En el factor de calidad se evaluará el desempeño del docente considerando los siguientes rubros generales: la calidad en la docencia, investigación o creación, extensión, tutorías y participación en cuerpos colegiados. El desglose detallado de cada rubro se señala en el Anexo A del presente Reglamento, el cual será considerado para la evaluación.

ARTÍCULO 25°. La dedicación del docente se evaluará en función de las horas clase impartidas en los cursos curriculares frente a grupo, como se especifica en el artículo 12°, fracción II y en el Anexo B.

ARTÍCULO 26°. La permanencia del docente se evaluará en función de la antigüedad como personal académico de tiempo completo en la institución, lo cual será determinado por la Dirección de Personal con fecha de corte al 31 de diciembre del período a evaluar, considerando los puntajes establecidos en el Anexo C.

AÑO SABÁTICO

ARTÍCULO 27°. El personal académico de tiempo completo que realice una estancia sabática, a la que hace alusión el artículo 8°, podrá conservar el nivel obtenido en la evaluación anterior durante el periodo sabático, previo aval de la Comisión Académica y del Consejo Técnico de su Unidad de adscripción.

11

Una vez concluida la estancia sabática, podrá mantener el mismo nivel por un año. Una vez terminado este año, se mantendrá el nivel de estímulos hasta la publicación de la siguiente convocatoria, en la cual, para mantenerse en el programa, deberá someterse a una nueva evaluación. Quienes no deseen acogerse a este beneficio, mantendrán el nivel de estímulos otorgado durante su año sabático hasta la publicación de la convocatoria inmediata a su incorporación, misma en la que tendrán que ser evaluados y en tal caso, percibirán el monto del nivel que corresponda conforme a lo establecido en la tabla del artículo 36°.

Para mantener el nivel de estímulos en los términos de éste artículo se deberá presentar un informe de las actividades realizadas durante la estancia sabática, el cual deberá ser avalado por el Consejo Técnico de su Unidad de adscripción y la Comisión Académica.

PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 28°. El procedimiento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente es el siguiente:



- I. La Secretaría Académica emitirá y difundirá la convocatoria en el mes de diciembre a través del portal electrónico de la UAEM y se hará llegar por medio de oficio a cada Unidad Académica. La convocatoria incluirá los siguientes elementos:
 - a) El propósito de los estímulos.
 - b) Quienes podrán participar.
 - c) Niveles, montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán.
 - d) Forma y periodicidad del pago de estímulos.
 - e) Los factores a evaluar.
 - f) Fecha y lugar de entrega de solicitudes y documentación soporte.

- II. La Rectoría, a través de la Secretaría Académica, realizará la invitación formal a las Comisiones Evaluadora y Revisora del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, en el mes de diciembre.

- III. La Secretaría Académica recibirá las solicitudes, a partir del mes de diciembre y hasta la primera semana de febrero. En la recepción verificará que se cumpla con los requisitos indispensables señalados en el artículo 12° y se entregará un formato de acuse de recibo, donde se anoten los datos del personal académico, los documentos entregados, lugar, fecha y persona que recibe. La entrega de la documentación deberá incluir:
 - a. Solicitud de participación firmada por el aspirante en los términos de la convocatoria.
 - b. Carta de exclusividad laboral de tiempo completo firmada por el aspirante.
 - c. Una impresión de su cédula curricular UAEM (formato en línea).
 - d. Entregar actas impresas emitidas por el Sistema de Administración Documental y Control Escolar (SADCE) vigente como comprobantes de docencia, acompañadas por una constancia de asignación o impartición de la materia expedida por el Director, Coordinador o Jefe de Posgrado de la Unidad Académica. Ambos documentos deberán corresponder únicamente al periodo a evaluar (enero a diciembre del año de la emisión de la convocatoria).
 - e. Una fotocopia de los documentos probatorios organizados secuencialmente de acuerdo al impreso de la cédula curricular (cada documento identificado con el número de actividad del Anexo A), que ampare el trabajo realizado durante el periodo a evaluar. No se aceptarán documentos sueltos o dentro de protectores de hojas. De no ser así, el expediente no será evaluado.
 - f. Dispositivo electrónico (USB) que contenga los documentos probatorios digitalizados del inciso anterior o una carpeta en la "nube" a través del servicio de su elección (Google drive, Dropbox, Meta, One Drive, etc.) y generar una liga que permita el acceso para su consulta durante todo el periodo de evaluación y revisión de impugnaciones.

- IV. La Secretaría Académica entregará a la Comisión Evaluadora la lista de los expedientes recibidos, con sus respectivos comprobantes, durante la segunda semana de febrero.

12

S. E. P. - SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
DIRECCIÓN DE SUPERACIÓN ACADÉMICA



UA
EM



- V. La Comisión Evaluadora a partir de la tercera semana de febrero y hasta la tercera semana de marzo, analizará cada uno de los expedientes, emitirá el dictamen correspondiente y dará cumplimiento a las funciones que este Reglamento le encomienda, respetando los términos que la convocatoria establezca. El dictamen emitido por la Comisión Evaluadora deberá señalar el nivel y el puntaje obtenido por el aspirante en cada uno de los rubros. Si el dictamen resuelve la negación del estímulo, deberá incluir las razones académicas y/o reglamentarias que lo sustenten. Además, la Comisión deberá entregar el informe de resultados a la Secretaría Académica.
- VI. La Secretaría Académica publicará los resultados de la evaluación a través de los medios institucionales (correo electrónico y página electrónica de la UAEM) y se entregarán los dictámenes a los interesados en forma impresa, a más tardar la última semana de marzo.
- VII. El personal académico de tiempo completo, podrá presentar ante la Secretaría Académica el recurso de impugnación al dictamen emitido, respetando los términos y condiciones establecidos en la convocatoria, conforme al artículo 32°.
- VIII. La Secretaría Académica entregará el listado y los expedientes del personal académico que presentó su recurso de impugnación con los resultados a la Comisión Revisora.
- IX. La Comisión Revisora en los términos de los artículos 31° y 33°, analizará los recursos de impugnación y emitirá un dictamen colegiado para cada uno de ellos. Por último, entregará un informe final a la Secretaría Académica.
- X. La Secretaría Académica publicará los resultados de los recursos de impugnación en la página electrónica de la UAEM, conforme lo establecido en el artículo 33°, quedando a disposición de los interesados el dictamen final en forma impresa.

13

ARTÍCULO 29°. Los miembros de las Comisiones Evaluadora o Revisora que participen en el programa de estímulos deberán excusarse del conocimiento y resolución de su propio caso o de familiares hasta en segundo grado en línea directa o colateral.

ARTÍCULO 30°. La evaluación del desempeño considerará las actividades y productos del periodo que señale la convocatoria. Sólo se considerarán los expedientes que presenten documentación probatoria, oficial y que corresponda al periodo a evaluar (enero a diciembre).

El personal académico de nuevo ingreso al programa y que cuente con una antigüedad de más de tres años en la Institución deberá presentar la documentación que acredite su trayectoria de los tres últimos años en todos los rubros. Para el caso del personal académico de nuevo ingreso a la Institución, únicamente deberá presentar la documentación que acredite su desempeño del último año en todos los rubros, con excepción de las actividades de proyectos de investigación y publicaciones, las cuales serán consideradas de los últimos tres años.



PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE

RECURSO DE IMPUGNACIÓN

ARTÍCULO 31°. La Comisión Revisora es la única instancia facultada para dictaminar los recursos de impugnación limitándose al análisis de los puntos materia del recurso, con base en los elementos que ya obren en el expediente desde que se inició el proceso de evaluación, sin que se puedan exhibir documentos adicionales, no obstante, podrá aceptar la exhibición de medios de prueba que permitan aclarar aspectos relativos a la impugnación.

ARTÍCULO 32°. El recurso de impugnación deberá cumplir con lo siguiente:

- I. Presentarse ante a la Secretaria Académica en un plazo máximo de 10 días hábiles, contados a partir de la fecha en que se publiquen los resultados de la evaluación en la página electrónica de la UAEM.
- II. Especificar los argumentos en que se sustente la impugnación, enunciando los elementos que a su juicio no se evaluaron conforme a los rubros y puntajes establecidos en el Reglamento.

ARTÍCULO 33°. La Comisión Revisora contará con un plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de cierre de la recepción de los recursos de impugnación, para ratificar o rectificar el dictamen emitido en la primera evaluación. Cada caso será presentado en reunión plenaria y la decisión se tomará colegiadamente. La resolución final se dará a conocer durante los siguientes 5 días hábiles posteriores a la finalización de la evaluación, incluirá los argumentos generales y no será impugnabile.

14

CAPÍTULO VII DE LOS NIVELES Y MONTOS DE LOS ESTÍMULOS

ARTÍCULO 34°. La vigencia de los Estímulos al Desempeño del Personal Docente que se asignen al personal académico de tiempo completo será de un año, a partir del 1° de abril del año en que sean otorgados al 31 de marzo del siguiente año.

ARTÍCULO 35°. El monto del estímulo se ajustará de acuerdo al valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) vigente y la actualización se realizará cada 1° de abril, siempre y cuando haya disponibilidad presupuestal. Con base en lo anterior y a efecto de obtener los recursos necesarios, la UAEM presentará anualmente, en el mes de junio, la proyección respectiva para el ingreso al programa en el año correspondiente del nuevo personal docente de tiempo completo.

ARTÍCULO 36°. El programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en la UAEM consta de nueve niveles a los que podrán acceder los docentes de acuerdo a los resultados de la evaluación cuantitativa y cualitativa de su desempeño, considerando los factores de calidad, dedicación y permanencia en la docencia, cuyas actividades y puntajes considerados en cada uno,

se indican detalladamente en los Anexos A, B y C de acuerdo a la siguiente tabla de puntajes y niveles.

Tabla de puntajes y niveles			
Nivel	Puntaje total	Puntaje mínimo en calidad	Número de UMAS mensuales
I	301 – 400	211 – 280	1
II	401 – 500	281 – 350	2
III	501 – 600	351 – 420	3
IV	601 – 700	421 – 490	4
V	701 – 800	491 – 560	5
VI	801 – 850	561 – 595	7
VII	851 – 900	596 – 630	9
VIII	901 – 950	631 – 665	11
IX	951 – 1000	666 – 700	14

La evaluación alcanzada en la valoración del desempeño docente, será lo que determine los valores tabulares. El puntaje alcanzado por el profesor en la evaluación de su desempeño, indicará un nivel de estímulo en calidad (que puede ser entre 211 y 700 puntos) y otro por su puntuación total (que puede estar entre 301 y 1000); el nivel que se le otorgará finalmente será el menor de los dos.

15

ARTÍCULO 37°. En caso de que el recurso asignado al Programa sea menor al recurso necesario para cubrir el resultado de la evaluación, se aplicará el factor de ajuste (fa) a todos los niveles excepto al nivel 1. El factor de ajuste se calcula de la siguiente manera:

$$Fa = \left[\frac{RAP - MNx}{MTE - MNx} \right]$$

En donde:

RAP = Recursos Asignados al Programa (federal más estatal)

MNx = Monto de la evaluación del Nivel I

MTE = Monto total de la evaluación

En caso de que el recurso asignado sea mayor al recurso necesario, el factor de ajuste se calculará como:

$$Fa = \left[\frac{RAP}{MTE} \right]$$



ARTÍCULO 38°. Los montos de los estímulos al desempeño del personal docente serán diferenciales y clasificados por nivel, de acuerdo a la tabla del artículo 36°. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a una UMA ni superior a 14 UMAS de acuerdo con la disponibilidad de los recursos financieros de la UAEM.

CAPÍTULO VIII DE LA FORMA DE PAGO Y PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN

ARTÍCULO 39°. La forma de pago para el personal académico que resulte seleccionado en los procesos de evaluación, será mediante cheque o transferencia bancaria, con los gravámenes fiscales que la ley en materia establece, mediante nómina especial que reúna los requisitos de control y revisión que a juicio de la coordinadora sectorial se determine y en la institución bancaria que la UAEM designe.

ARTÍCULO 40°. La evaluación se llevará a cabo de manera anual y el personal que resulte beneficiado recibirá el estímulo a partir del 01 de abril del año en que sean otorgados hasta el 31 de marzo del siguiente año, siempre y cuando haya disponibilidad presupuestal, en caso de que el dictamen de recurso de impugnación sea favorable, se realizará el pago retroactivo correspondiente.

CAPÍTULO IX DE LAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN Y CANCELACIÓN

ARTÍCULO 41°. Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente se cancelarán definitivamente, por las siguientes causas:

- I. Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente.
- II. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.
- III. Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.
- IV. Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, defunción, jubilación, pensión o por cese dictaminado por la autoridad laboral competente.
- V. 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.
- VI. Cuando el gobierno federal, a través de la Secretaría de Educación Pública (SEP) dé por terminado este programa de estímulos.
- VII. Presentar información alterada, falsa o apócrifa, sustentada en información contenida en los propios expedientes.
- VIII. Prestar sus servicios como trabajador de tiempo completo en otra institución.

ARTÍCULO 42°. Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente se suspenderán por el resto del período asignado y hasta una nueva evaluación, por las siguientes causas:

DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
DIRECCIÓN DE SUPERACIÓN ACADÉMICA



PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE

- I. Gozar de licencia sin goce de sueldo mayor a seis meses durante el año evaluado.
- II. Cubrir comisiones oficiales que le separen de sus funciones como personal académico de tiempo completo y deje de impartir docencia.
- III. Ocupar cargos directivos o de confianza en la institución.

ARTÍCULO 43°. En caso de que un beneficiario goce de licencia sin goce de sueldo por menos de seis meses durante el año evaluado, los Estímulos al Desempeño del Personal Docente se suspenderán durante ese lapso, reactivándose al momento de su reincorporación.

ARTÍCULO 44°. Las Comisiones Evaluadora y Revisora serán las responsables de notificar a la Secretaría Académica por escrito y con la evidencia correspondiente cuando se detecte la incidencia en el apartado II del artículo 41°.

ARTÍCULO 45°. La Secretaría Académica notificará por escrito al personal académico, sobre la suspensión o cancelación de los estímulos, cuando ésta sea procedente de acuerdo a los artículos 41°, 42° y 43°.

CAPÍTULO X DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y SU APLICACIÓN

ARTÍCULO 46°. De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria el Gobierno Federal proporcionará a la UAEM los recursos para cubrir los importes de los Estímulos al Desempeño del Personal Docente, al personal técnico académico y profesor investigador de tiempo completo, asociados y titulares mencionados en el artículo 7°, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

- I. Para la asignación de los recursos, se tomarán como base hasta el 30% de las plazas de técnicos y profesores de tiempo completo asociados y titulares registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Se considerará como base del cálculo el equivalente hasta tres UMAS mensuales vigentes.
- II. El presupuesto se determinará con base en las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios, sobre la base de las plazas de personal académico de tiempo completo que tenga registrada la Unidad de Política y Control Presupuestario.

ARTÍCULO 47°. 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 académico de tiempo completo.

ARTÍCULO 48°. 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 del personal beneficiado.

ARTÍCULO 49°. La UAEM entregará la información que le sea solicitada por la instancia que designe su coordinadora sectorial para el trámite de autorización y administración de los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos a más tardar el 30 de enero de cada año, anexando la información soporte.

ARTÍCULO 50°. Con base en los lineamientos de la SHCP, sólo existen cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, que consisten en lo siguiente:

- I. Recursos fiscales para las categorías de personal académico de tiempo completo.
- II. Recursos derivados de reducciones del capítulo 1000 conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Unidad de Política y Control Presupuestario.
- III. Ingresos Propios.
- IV. Aportaciones del Gobierno Estatal.

ARTÍCULO 51°. Para la aplicación de los recursos especificados en las fracciones II, III y IV del artículo 50°, 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 institución, así como el porcentaje a beneficiar. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

18

ARTÍCULO 52°. Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento señaladas, sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos, los que al estar oficialmente autorizado su ejercicio para este aspecto específico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago.

ARTÍCULO 53°. Los recursos derivados de ingresos propios, así como los extraordinarios por las Unidades Académicas no podrán ser considerados, en fechas subsecuentes, para que formen parte del presupuesto regularizable, por la naturaleza de su origen.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Reglamento entrará en vigor una vez que haya sido autorizado por la Secretaría de Educación Pública y a partir del día hábil siguiente al de su publicación en el Órgano Informativo Universitario "Adolfo Menéndez Samará" previa aprobación por el Consejo Universitario, su aplicación será obligatoria para la convocatoria siguiente a dicha aprobación.

SEGUNDO. Se abroga reglamento autorizado con oficio 219/10-769 de fecha 27 de abril del año 2010.

S. E. P. - SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
DIRECCIÓN DE SUPERACIÓN ACADÉMICA



UA
EM



ANEXO A: CALIDAD
(Máximo 700 puntos)

Apartado 1.				
Distinciones y premios				
Clave	Actividad	Puntaje	Documento probatorio	
1.1	Sistema Nacional de Investigadores - Candidato	50	Copia del nombramiento emitido por el SNI, SNC, SEI, PRODEP <i>Nota: la Dirección de Investigación y Posgrado será la responsable de presentar los documentos probatorios de estas actividades, en caso de que el solicitante no haya entregado copia de su nombramiento en dicha Dirección, éste será el responsable de presentar el documento.</i>	
1.2	Sistema Nacional de Investigadores - Nivel 1	100		
1.3	Sistema Nacional de Investigadores - Nivel 2	150		
1.4	Sistema Nacional de Investigadores - Nivel 3	200		
1.5	Sistema Nacional de Creadores de Arte - Honorífico	100		
1.6	Sistema Nacional de Creadores de Arte – Con apoyo para proyecto	150		
1.7	Sistema Estatal de Investigadores (acumulable con el SNI/SNCA)	25		
1.8	Perfil deseable PRODEP - Vigencia de 3 años	50		
1.9	Perfil deseable PRODEP - Vigencia de 6 años	75		
1.10	Recibir premio de reconocido prestigio nacional a la labor docente, de investigación o creación, dirección o interpretación	25		Constancia o nombramiento emitido por el Comité organizador o Mesa Directiva, que avale el premio recibido, incluyendo el nombre del premio y fecha.
1.11	Recibir premio de reconocido prestigio internacional a la labor docente, de investigación o creación, dirección o interpretación	50		

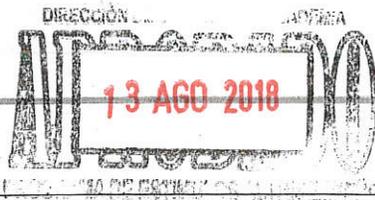
19

SUMA APARTADO 1: _____

Apartado 2.			
Actualización, cursos extracurriculares y uso de TIC's.			
Clave	Actividad	Puntaje	Documento probatorio
2.1	Tomar cursos o talleres de formación docente, de educación continua o del área disciplinar docente	2 por hora (máximo 30 horas = 60 puntos)	Documento oficial que compruebe la acreditación o impartición del curso, la cual incluya nombre del curso, fecha y horas de duración.
2.2	Impartir cursos propedéuticos, de regularización o diplomados en la UAEM	3 por hora (máximo 30 horas = 90 puntos)	
2.3	Elaboración y puesta en línea de una materia híbrida o virtual, avalada por el Programa de Formación Multimodal	20	Constancia emitida por el Programa de Formación Multimodal que incluya nombre de la materia y fecha.
2.4	Creación y uso de espacios virtuales donde se incluyan materiales, documentos, tareas, exámenes en línea, ejercicios, videos educativos, entre otras herramientas (excluye Facebook)	10 (máximo 2 = 20 puntos)	Constancia emitida por la Coordinación del Programa Educativo, que especifique fecha y nombre del PE.

SUMA APARTADO 2: _____





**Apartado 3.
Formación de Recursos Humanos**

Clave	Actividad	Puntaje	Documento probatorio
NIVEL DOCTORADO			
3.1	Dirección de tesis concluida dentro de los estándares del PNPC* Se consideran internas y externas a la UAEM No acumulable con la cláusula 64° del CCT- SITAUAEM	60	Acta de examen de titulación u obtención de grado y constancia emitida por el titular de la Unidad Académica indicando si el alumno terminó en los tiempos establecidos por el PNPC.
3.2	Co-dirección** de tesis concluida dentro de los estándares del PNPC* Se consideran internas y externas a la UAEM No acumulable con la cláusula 64° del CCT- SITAUAEM	30	
3.3	Dirección de tesis concluida fuera de los estándares del PNPC* Se consideran internas y externas a la UAEM No acumulable con la cláusula 64° del CCT- SITAUAEM	35	Acta de examen de titulación u obtención de grado.
3.4	Co-dirección** de tesis concluida fuera de los estándares del PNPC* Se consideran internas y externas a la UAEM No acumulable con la cláusula 64° del CCT- SITAUAEM	17	
3.5	Dirección o codirección de tesis en proceso Se consideran internas y externas a la UAEM	12 por alumno por año.	Constancia que acredite la dirección o codirección de tesis en proceso, emitida por la Unidad Académica o por la instancia que corresponda en caso de ser externa.
3.6	Miembro revisor de tesis (no se considera al Director de tesis) No acumulable con la cláusula 64° del CCT- SITAUAEM	10	Constancia que acredite la actividad como miembro revisor o miembro de comité tutorial, expedida por la Unidad Académica.
3.7	Miembro de comité tutorial, excepto Director de tesis (Solo el tiempo en que dura el plan de estudios)	6 por alumno por año (máximo 6 alumnos al año = 36 puntos)	
NIVEL MAESTRÍA			
3.8	Dirección de tesis concluida dentro de los estándares del PNPC* Se consideran internas y externas a la UAEM No acumulable con la cláusula 64° del CCT- SITAUAEM	40	Acta de examen de titulación u obtención de grado y constancia emitida por el titular de la Unidad Académica indicando si el alumno terminó en los tiempos establecidos por el PNPC.
3.9	Co-dirección** de tesis concluida dentro de los estándares del PNPC* Se consideran internas y externas a la UAEM No acumulable con la cláusula 64° del CCT- SITAUAEM	20	
3.10	Dirección de tesis concluida fuera de los estándares del PNPC* Se consideran internas y externas a la UAEM No acumulable con la cláusula 64° del CCT- SITAUAEM	25	Acta de examen de titulación u obtención de grado.
3.11	Co-dirección** de tesis concluida fuera de los estándares del PNPC* Se consideran internas y externas a la UAEM No acumulable con la cláusula 64° del CCT- SITAUAEM	12	
3.12	Dirección o codirección de tesis en proceso Se consideran internas y externas a la UAEM	7 por alumno por año	Constancia que acredite la dirección o codirección de tesis en proceso, emitida por la Unidad Académica o por la instancia que corresponda en caso de ser externa.
3.13	Miembro revisor de tesis (no se considera al Director de tesis) No acumulable con la cláusula 64° del CCT- SITAUAEM	8	Constancia que acredite la

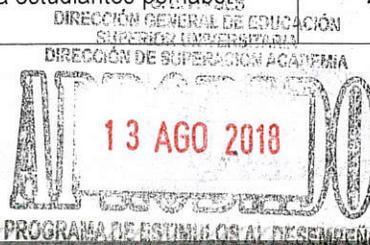
20





3.14	Miembro de comité tutorial, excepto Director de tesis (Solo el tiempo en que dura el plan de estudios)	4 por alumno por año (máximo 6 alumnos al año = 24 puntos)	actividad como miembro revisor o miembro de comité tutorial, expedida por la Unidad Académica.
NIVEL LICENCIATURA			
3.15	Dirección de tesis concluida a más tardar en el semestre inmediato a la conclusión de los créditos de acuerdo al plan de estudios* Se consideran internas y externas a la UAEM No acumulable con la cláusula 64° del CCT- SITAUAEM	20	Acta de examen de titulación u obtención de grado y constancia emitida por el titular de la Unidad Académica indicando si el alumno terminó a más tardar en el semestre inmediato a la conclusión de los créditos de acuerdo al plan de estudios.
3.16	Co-dirección** de tesis concluida a más tardar en el semestre inmediato a la conclusión de los créditos de acuerdo al plan de estudios* Se consideran internas y externas a la UAEM No acumulable con la cláusula 64° del CCT- SITAUAEM	10	
3.17	Dirección de tesis concluida* Se consideran internas y externas a la UAEM No acumulable con la cláusula 64° del CCT- SITAUAEM	15	Acta de examen de titulación u obtención de grado y documento en el cual se indiquen los nombres del director o codirectores de tesis del alumno.
3.18	Co-dirección** de tesis concluida* Se consideran internas y externas a la UAEM No acumulable con la cláusula 64° del CCT- SITAUAEM	7	
3.19	Dirección o codirección de tesis en proceso (Se consideran internas y externas a la UAEM)	4 por alumno por año	Constancia que acredite la dirección o codirección de tesis en proceso, emitida por la Unidad Académica o por la instancia que corresponda en caso de ser
3.20	Miembro revisor de tesis (no se considera al Director de tesis) No acumulable con la cláusula 64° del CCT- SITAUAEM	5	Constancia que acredite la actividad como miembro revisor o miembro de comité tutorial, expedida por la Unidad Académica.
3.21	Miembro de comité tutorial, excepto Director de tesis (un año máximo)	2 por alumno por semestre (máximo 6 alumnos al año = 12 puntos)	
3.22	Dirección de titulación por tesina (Se consideran internas y externas a la UAEM).	10	Constancia que acredite la actividad como director de titulación por tesina, expedida por la Unidad Académica.
TUTORÍAS			
3.23	Tutorías grupales	5 por grupo, (máximo 2 grupos por año = 10 puntos)	Documento oficial que acredite la tutoría grupal o individualizada, que incluya grupo/nombre del alumno, período y carrera.
3.24	Tutorías individuales	2 por alumno (máximo 10 alumnos por año = 20 puntos)	
3.25	Preparación de grupos de alumnos de la UAEM para olimpiadas, competencias académicas o exámenes generales	15 por grupo	Documento oficial que acredite la preparación del grupo, evento y lugar obtenido.
3.26	Premio o distinción nacional, otorgado a estudiantes por labor realizada bajo la supervisión del docente	10	Documento oficial que acredite la obtención del premio y que avale la supervisión del alumno por parte del docente.
3.27	Premio o distinción internacional, otorgado a estudiantes por labor realizada bajo la supervisión del docente	20	

21





3.28	Dirección o supervisión de prácticas profesionales	4 por alumno por año (máximo 5 alumnos por año= 20 puntos)	Carta de asignación del alumno en prácticas profesionales o servicio social (500 horas obligatorias para cada uno).
3.29	Dirección de servicio social	3 por alumno por año (máximo 5 alumnos por año= 15 puntos)	
3.30	Evaluación positiva al desempeño docente realizado por los alumnos (puntaje mínimo 8.0)	5 por evaluación	Reporte de Evaluación del Desempeño Docente. Opinión de Alumnos. Nivel Superior.
3.31	Asesoría a estudiantes para presentar el examen EGEL, obteniendo resultados aprobatorios	10 por alumno por año (máximo 5 alumnos por año= 50 puntos)	Documento oficial que contenga nombre del asesor, nombre del alumno y constancia que especifique el resultado obtenido.

* Se consideran tres años.

**Siempre y cuando se muestre la participación de los codirectores en todos los productos derivados de la tesis, incluyendo publicaciones y congresos.

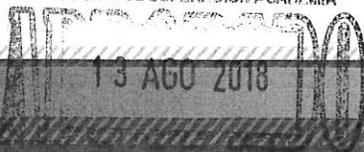
Nota: no serán acumulables las actividades de director/codirector de tesis, miembro de comité tutorial y revisor de tesis del mismo estudiante.

SUMA APARTADO 3: _____

Apartado 4. Proyectos de investigación, creación artística y/o docencia, patentes y estancias.			
Clave	Actividad	Puntaje	Documento probatorio
4.1	Responsable de proyecto con financiamiento externo*	75	Documento oficial que compruebe la asignación de recursos a proyectos con financiamiento externo.
4.2	Colaborador de proyecto con financiamiento externo*	25	
4.3	Derechos de autor*	50	Documento oficial de registro de derechos de autor, patente, patente otorgada, licenciamiento o transferencia tecnológica.
4.4	Registro de patente*	50	
4.5	Patente otorgada*	100	
4.6	Licenciamiento*	150	
4.7	Transferencia Tecnológica*	200	
4.8	Realizar estancia de investigación o creación artística nacional (cuatro semanas con producto avalado por Consejo Técnico)	15	Informe de la estancia de investigación o sabática avalado por el Consejo técnico de su Unidad Académica.
4.9	Realizar estancia de investigación o creación artística internacional (cuatro semanas con producto avalado por Consejo Técnico)	20	
4.10	Realizar estancia de investigación o creación artística nacional (dos semanas con producto avalado por Consejo Técnico)	5	
4.11	Realizar estancia de investigación o creación artística internacional (dos semanas con producto avalado por Consejo Técnico)	7	
4.12	Realización de estancia sabática	50	
4.13	Dirección de estancia de investigación o creación artística (con duración de al menos un mes), incluye verano de la investigación	7	

22

S. E. P. - SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
DIRECCIÓN DE SUPERACIÓN ACADÉMICA



**UA
EM**

Una universidad de excelencia

RECTORÍA
2017-2023

PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE

4.14	Dirección de estancia posdoctoral o sabática	20	Documento oficial que avale la dirección de la estancia
4.15	Dirección de estancia comunitaria (no acumulable, al menos un mes)	5	
Nota: * Se consideran tres años.			

SUMA APARTADO 4: _____

Apartado 5. Participación como ponente (máximo 6 ponencias).			
Clave	Actividad	Puntaje	Documento probatorio
5.1	En eventos académicos de investigación o creación estatal	5	Carta o constancia de participación expedida por la instancia organizadora, que especifique nombre del trabajo, nombre del evento y fecha.
5.2	En eventos académicos de investigación o creación nacional	10	
5.3	En eventos académicos de investigación o creación internacional	15	
5.4	En congresos internacionales de investigación o creación artística por invitación	20	
5.5	En conferencias magistrales en eventos de reconocido prestigio nacional o internacional	25	
5.6	Participación en exposición colectiva en espacios de proyección nacional (rubro área de creación)*.	10	
5.7	Participación en exposición colectiva en espacios de proyección internacional (rubro área de creación)*.	15	
5.8	Participación en exposición individual en espacios de proyección nacional (rubro área de creación)*.	25	Carta o constancia de participación expedida por la instancia organizadora, que especifique nombre del trabajo, nombre del evento y fecha.
5.9	Participación en exposición individual en espacios de proyección internacional (rubro área de creación)*.	45	
5.10	Participación en festivales audiovisuales de reconocido prestigio nacional (rubro área de creación)*.	30	
5.11	Participación en festivales audiovisuales de reconocido prestigio internacional (rubro área de creación)*.	50	
5.12	Conferencias y charlas de difusión y promoción de la ciencia y la cultura	3 por cada una (máximo 5 actividades por año =15 puntos)	
5.13	Conferencias científicas	7	
Nota: * Se consideran tres años.			

23

SUMA APARTADO 5: _____



FIGS 00A 11

Apartado 6. Productividad académica			
Clave	Actividad	Puntaje	Documento probatorio
6.1	Publicación en revistas de divulgación que forman parte del índice de Revistas Mexicanas de Divulgación Científica CONACyT	10	Documento oficial que contenga la referencia de la publicación: nombre del trabajo, autores, fecha de publicación, ISSN/ISBN. En caso de publicar con estudiante, adicionar documento oficial que avale la asesoría y vigencia del estudiante.
6.2	Publicación en revistas de divulgación que no forman parte del índice de Revistas Mexicanas de Divulgación Científica CONACyT	3	
6.3	Publicación de artículos en revistas nacionales o internacionales con arbitraje*	15	
6.4	Publicación de artículos en revistas nacionales o internacionales con arbitraje con estudiante bajo su dirección*	20	
6.5	Publicación de artículos en revistas incluidas en índices internacionales*	30	
6.6	Publicación de artículos en revistas incluidas en índices internacionales con estudiante bajo su dirección*	40	
6.7	Publicación de capítulos en libros con ISBN y arbitraje (no se consideran las memorias en congreso o simposio)*	20	
6.8	Publicación de capítulos en libros de texto con ISBN*	20	
6.9	Publicación de libro de su autoría con ISBN*	75	
6.10	Publicación de libro de texto con ISBN*	75	
6.11	Publicación de instrumentos de aplicación diagnóstica con ISBN.	10	
6.12	Publicación de fascículos en colecciones	5	
6.13	Reseñas y cartas al editor	2	
6.14	Traducción de artículos publicados (indexados)	10	
6.15	Citas bibliográficas (no autocitas)	1 por cita (máximo 50)	Listado emitido por una base de datos oficial (SCOPUS, JCR, WoS u otras) dependiendo el área disciplinar.
6.16	Edición, coordinación o compilación de libro especializado con ISBN.	20	Documento oficial que incluya el nombre de la publicación y el tipo de participación en la misma.
6.17	Elaboración de material didáctico. <i>Se considerará el material que apoye a los objetivos y contenidos de una Unidad de Aprendizaje o asignatura. El material deberá ser original y elaborado durante el período de evaluación.</i>	10	Documento oficial que contenga nombre del material elaborado, nombre del autor(es), fecha y aval del CT de la Unidad Académica.
6.18	Fungir como árbitro de publicaciones en revistas indexadas o capítulo de libro.	5	Impresión del correo electrónico o documento oficial mediante el cual se avala el arbitraje realizado,

24

S. E. P. - SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
DIRECCIÓN DE SUPERACIÓN ACADÉMICA



6.19	Fungir como árbitro de libro.	10	incluyendo fecha y nombre del trabajo.
6.20	Participación como Editor o Director Editorial en revistas de circulación nacional.	15	Constancia emitida por la revista que indique el período en que realizó la actividad.
6.21	Participación como Editor o Director Editorial en revistas de circulación internacional.	20	

Nota: * Se consideran de tres años.

SUMA APARTADO 6: _____

Apartado 7. Pertenenencia a un Cuerpo Académico			
Clave	Actividad	Puntaje	Documento probatorio
7.1	En Formación (CAEF)	25	Documento oficial que avale la pertenencia a un CA y su grado de consolidación emitida por PRODEP-UAEM. <i>Nota: la Dirección de Investigación y Posgrado será la responsable de presentar el documento probatorio de esta actividad.</i>
7.2	En Consolidación (CAEC)	50	
7.3	Consolidado (CAC)	100	

SUMA APARTADO 7: _____

25

Apartado 8. Actividades que impactan en los programas educativos/ gestión académica.			
Clave	Actividad	Puntaje	Documento probatorio
8.1	Coordinación de la reestructuración de planes de estudio aprobados por Consejo Universitario	50	Constancia de participación emitida por la Unidad Académica, en la que se especifique el nombre de la comisión, el período y la fecha de aprobación por parte del Consejo Universitario o Consejo Técnico, según sea el caso. Constancia de participación emitida por la Unidad Académica, en la que se especifique el nombre de la comisión o el programa educativo en el que se trabajó y el período. Nombramiento o constancia oficial como evaluador, en la que se mencione nombre, período y número de proyectos evaluados.
8.2	Participación en la reestructuración de planes de estudio aprobados por Consejo Universitario	20	
8.3	Coordinación de la revisión y actualización de contenidos temáticos, aprobados por el Consejo Técnico	10	
8.4	Participación en la revisión y actualización de contenidos temáticos, aprobados por el Consejo Técnico	5	
8.5	Coordinación de los trabajos para la evaluación de programas educativos ante organismos acreditadores y evaluadores	50	
8.6	Participación en los trabajos para la evaluación de programas educativos ante organismos acreditadores y evaluadores	15	
8.7	Participación en comisiones académicas asignadas por la Unidad Académica	5	
8.8	Fungir como evaluador de proyectos académicos, de investigación y de creación (CONACyT, CONABIO, PRODEP, CONACULTA, IES PÚBLICAS, entre otras)	5 por proyecto	



8.9	Miembro de una Comisión de evaluación a nivel nacional/ Comisión de evaluación de programas educativos a nivel nacional (CIEES, COPAES, PNPC- CONACyT, PFCE, entre otros)	20	Constancia oficial de participación en la comisión, la cual especifique el nombre de la misma y el periodo.
8.10	Participación en Comisiones Dictaminadoras y/o Evaluadoras, asignadas por la Rectoría de manera directa o a través de sus Secretarías y en otras Instituciones de Educación Superior	20	
8.11	Miembro titular del Consejo Universitario, Consejo Técnico o Consejo Interno de Posgrado	10	Nombramiento o constancia oficial emitida por el área correspondiente, en la cual se especifique nombre, cargo y duración.
8.12	Miembro suplente del Consejo Universitario, Consejo Técnico o Consejo Interno de Posgrado	5	
8.13	Secretario de Unidad Académica o equivalente en Centros de Investigación (Más de 6 meses en el cargo)	50	
8.14	Coordinador de posgrado en programas acreditados en el PNPC	50	
8.15	Responsable de programa educativo de posgrado en el PNPC (aplica cuando hay más de un área en el programa de posgrado)	25	
8.16	Coordinador de posgrado en programas no acreditados	30	
8.17	Responsable de programa educativo no acreditado (aplica cuando hay más de un área en el programa de posgrado)	15	
8.18	Responsable de programa educativo de licenciatura	40	
8.19	Organización de eventos académicos, de extensión, difusión, investigación y/o creación locales	5	Constancia oficial que acredite la participación en la organización del evento, incluyendo nombre del participante, nombre del evento y fecha.
8.20	Organización de eventos académicos, de extensión, difusión, investigación y/o creación nacionales	10	
8.21	Organización de eventos académicos, de extensión, difusión, investigación y/o creación internacionales	15	

26

SUMA APARTADO 8: _____



Puntaje total en ANEXO A: _____
 Puntos considerados (máximo 700): _____



ANEXO B: DEDICACIÓN
Docencia en la UAEM* anualizada
(Máximo 200 puntos)

Clave	Número de horas impartidas	Puntaje
B.1	8 hrs/sem/mes	120
B.2	9-11 hrs/sem/mes	160
B.3	12-15 hrs/sem/mes	200

Documento probatorio:
Actas del SADCE y carta expedida por el Director de la UA donde se indiquen los cursos impartidos en el año, y el número de horas/semana/mes de cada uno.
Responsable de presentar el documento: solicitante.
*No se incluyen tutorías, ni asesorías de investigación individualizada, independientemente de que emita acta SADCE.
Nota: En caso de los cursos impartidos en consorcio por dos o más profesores, se deberá acreditar el número de horas efectivamente impartidas de manera individual.

Puntaje total en ANEXO B: DEDICACIÓN: _____

ANEXO C: PERMANENCIA
Antigüedad en la UAEM
(Máximo 100 puntos)

27

Clave	Antigüedad en años	Puntaje
C.1	1-3 años	20
C.2	3 años 1 día a 6 años	40
C.3	6 años 1 día a 9 años	60
C.4	9 años 1 día a 12 años	80
C.5	12 años 1 día en adelante	100

Documento probatorio: el dato se valida con base a datos emitidos por la Dirección de Personal.
Nota: La antigüedad es considerada como el cómputo del tiempo efectivo a partir de que el solicitante obtiene la categoría de Profesor Investigador de Tiempo Completo o Técnico Académico de Tiempo Completo, con corte al 31 de diciembre del año evaluado.

Puntaje total en ANEXO C: PERMANENCIA: _____

Suma ANEXO A+ ANEXO B+ ANEXO C: _____

Nivel obtenido (de acuerdo a la tabla del artículo 36°): _____

Revisión de criterios cualitativos (niveles 7, 8 y 9): SI NO

Nivel final: _____



PROTOTIPO DE CONVOCATORIA

Con fundamento en 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 en el año 2002 y en el Reglamento vigente del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, la Universidad Autónoma del Estado de Morelos

CONVOCA

A los Técnicos Académicos de Tiempo Completo con categorías A, B, C, D y E y a los Profesores Investigadores de Tiempo Completo, Asociados y Titulares con categorías A, B y C, cuya actividad principal es la docencia frente a grupo y que participen en la actualización de su formación académica y la consolidación de sus actividades en la docencia, investigación, tutorías, participación en cuerpos colegiados, extensión, vinculación, gestión académica asociadas al mejoramiento de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y su permanencia, así como en la acreditación y evaluación de los programas educativos, a participar en el

Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente

Convocatoria ____ - ____

Evaluación ____ - ____

Propósitos

- Reconocer el esfuerzo y la calidad del desempeño del personal académico de la UAEM.
- Fomentar la excelencia académica y mejorar la calidad de la docencia, contribuyendo al fortalecimiento y transformación de la sociedad a través de la ciencia, la educación y la cultura.

Requisitos

Son requisitos indispensables para participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente que los profesores descritos en el artículo 7° del Reglamento vigente cumplan con lo siguiente:

- I. Suscribir el compromiso de exclusividad de tiempo completo (40 horas/semana/mes) con la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- II. Desempeñar actividades docentes en la UAEM sin ningún tipo de remuneración extra a su salario en cursos curriculares frente a grupo (presenciales, híbridos o modalidad virtual), que

DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA DIRECCIÓN DE SUPERACIÓN ACADÉMICA



pueden ser clases teóricas, prácticas, clínicas, talleres y laboratorios, de conformidad con lo mínimo establecido en el Anexo B (B.1), las cuales serán comprobadas por el Sistema de Administración y Control Escolar (SADCE) vigente.

Se establece de manera obligatoria impartir docencia en ambos semestres de cada ciclo escolar, por lo que no se permite que el personal académico acumule durante un semestre las 8 horas/semana/mes obligatorias y se ausente de las actividades docentes en el otro semestre. No se consideran los cursos propedéuticos o de inducción que se imparten previo al inicio de los programas educativos, las tutorías, ni asesorías de investigación individualizada, independientemente de que se emita un acta SADCE.

En el caso de que se tenga contemplada una actividad académica justificada, que impida la impartición de docencia en alguno de los semestres, ésta deberá estar avalada por el Consejo Técnico de la Unidad Académica. Lo anterior, no lo exime de cumplir con el número total de horas mínimas requeridas en el Anexo B. (B.1) del Reglamento vigente.

- III. Cumplir con la entrega del informe anual de actividades, así como el plan de trabajo con el aval del Consejo Técnico de la Unidad Académica de adscripción, en los términos del Reglamento para el Ingreso, la Promoción y la Permanencia del Personal Académico de Tiempo Completo.
- IV. Haber entregado en la Secretaría Académica, el informe de estancia sabática, posdoctoral u otro tipo de estancia con el aval del Consejo Técnico de su Unidad Académica.
- V. Haber actualizado la cédula curricular vigente de la UAEM.
- VI. Haber realizado una actividad de extensión universitaria en el período a evaluar. (se excluyen las actividades consideradas en el apartado 5 del Anexo A del Reglamento vigente).
- VII. Contar con el grado mínimo de maestría.

29

Otras consideraciones

- I. El personal académico de tiempo completo que se encuentre en año sabático aprobado por la Secretaría Académica y con el aval de la Comisión Académica del Consejo Universitario, podrá participar en el programa, de conformidad con lo establecido en el Reglamento vigente del año sabático y en el artículo 27° del Reglamento del Programa de Estímulos vigente.
- II. El personal académico de tiempo completo que culmine su cargo como funcionario Universitario y que haya participado en el Programa Universitario de Beca de Reconocimiento a la Actividad Académica del Personal de Confianza, podrá incorporarse al



Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente por el periodo de un año directamente en el nivel VIII o en el último nivel obtenido antes de incorporarse al cargo como funcionario, siempre y cuando cumpla con los siguientes criterios:

- a) Que antes de ocupar puestos directivos haya realizado actividades docentes frente a grupo y haya participado en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- b) Deberá tener nombramiento de tiempo completo en las categorías descritas en el artículo 7° del Reglamento vigente.
- c) Para acceder al nivel VIII, deberá tener un mínimo de 20 años de servicio y de 3 años de ocupar un puesto como funcionario universitario.
- d) Para acceder al último nivel obtenido antes de incorporarse al cargo como funcionario, deberá tener un mínimo de 5 años de servicio y al menos un año de ocupar el puesto de funcionario.
- e) Sólo se tomarán en cuenta aquellos que hayan desempeñado cargos de mandos medios y superiores en la Universidad.
- f) Al concluir el beneficio de recibir el nivel VIII o el último nivel obtenido antes del cargo, para continuar recibiendo los estímulos, deberán evaluarse en la convocatoria inmediata posterior al término del cargo como funcionario, y obtendrán el nivel que le corresponda de acuerdo con la evaluación.

30

No tendrá derecho a participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, el personal académico que:

- Se encuentre en los supuestos del artículo 41°, fracción II y 42°fracción II de este Reglamento.
- Esté recibiendo un apoyo económico para estudios de posgrado (CONACyT, SEP u otros).
- Hayan sido becarios de un Programa Federal (CONACYT, SEP u otro) y no cuenten con el oficio de finiquito correspondiente.
- No entregue su documentación en los plazos y términos establecidos en la convocatoria.
- No reúna los requisitos establecidos en el artículo 7° de este Reglamento.

Entrega de solicitudes y documentación soporte

Deberá entregar la siguiente documentación en _____, dependiente de la _____, ubicada en _____, en un horario de _____ a _____.



- ✓ Solicitud de participación firmada por el aspirante en los términos de la convocatoria.
- ✓ Carta de exclusividad laboral de tiempo completo firmada por el aspirante.
- ✓ Una impresión de su cédula curricular UAEM (formato en línea).



- ✓ Entregar actas impresas emitidas por el Sistema de Administración Documental y Control Escolar (SADCE) vigente como comprobantes de docencia, acompañadas por una constancia de asignación o impartición de la materia expedida por el Director, Coordinador o Jefe de Posgrado de la Unidad Académica. Ambos documentos deberán corresponder únicamente al período a evaluar.
- ✓ Una fotocopia de los documentos probatorios organizados secuencialmente de acuerdo al impreso de la cédula curricular (cada documento identificado con el número de actividad del Anexo A), que ampare el trabajo realizado durante el período a evaluar. No se aceptarán documentos sueltos o dentro de protectores de hojas. De no ser así, el expediente no será evaluado.
- ✓ Dispositivo electrónico (USB) que contenga los documentos probatorios digitalizados del inciso anterior o una carpeta en la "nube" a través del servicio de su elección (Google drive, Dropbox, Meta, One Drive, etc.) y generar una liga que permita el acceso para su consulta durante todo el período de evaluación y revisión de impugnaciones.

El cumplimiento de estos requisitos y la entrega de la documentación solicitada es sólo para participar y no da derecho a la asignación de algún nivel.

Niveles y montos de los estímulos

31

Tabla de puntajes y niveles			
Nivel	Puntaje total	Puntaje mínimo en calidad	Número de UMAS
I	301 – 400	211 – 280	1
II	401 – 500	281 – 350	2
III	501 – 600	351 – 420	3
IV	601 – 700	421 – 490	4
V	701 – 800	491 – 560	5
VI	801 – 850	561 – 595	7
VII	851 – 900	596 – 630	9
VIII	901 – 950	631 – 665	11
IX	951 – 1000	666 – 700	14

El monto del estímulo se ajustará de acuerdo al valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) vigente, la actualización se realizará cada 1° de abril, siempre y cuando haya disponibilidad presupuestal y estará sujeto a lo establecido por las disposiciones fiscales vigentes. Con base en lo anterior y a efecto de obtener los recursos necesarios, la UAEM presentará anualmente, en el mes de junio, la proyección respectiva para el ingreso al programa en el año correspondiente del nuevo personal docente de tiempo completo.



La forma de pago para el personal académico que resulte seleccionado en los procesos de evaluación, será mediante cheque o transferencia bancaria, con los gravámenes fiscales que la ley en materia establece, mediante nómina especial que reúna los requisitos de control y revisión que a juicio de la coordinadora sectorial se determine y en la institución bancaria que la UAEM designe.

Vigencia

El personal que resulte beneficiado recibirá el estímulo por un año, a partir del 01 de abril del año en que sean otorgados hasta el 31 de marzo del siguiente año, siempre y cuando haya disponibilidad presupuestal, en caso de que el dictamen de recurso de impugnación sea favorable, se realizará el pago retroactivo correspondiente.

Factores a evaluar

La evaluación del desempeño considerará las actividades y productos del periodo que señale la convocatoria. Sólo se considerarán los expedientes que presenten documentación probatoria, oficial y que corresponda al periodo a evaluar (enero a diciembre).

El puntaje de los factores de desempeño docente a evaluar se asignará en una escala de 1 a 1000 y se podrán distribuir de la siguiente manera:

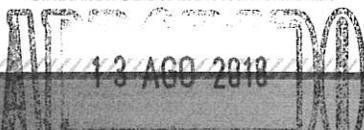
- La calidad en el desempeño de las actividades académicas se calificará con un máximo de 700 puntos.
- La dedicación a la docencia se calificará con un máximo de 200 puntos.
- La permanencia en las actividades de la docencia se calificará con un máximo de 100 puntos.

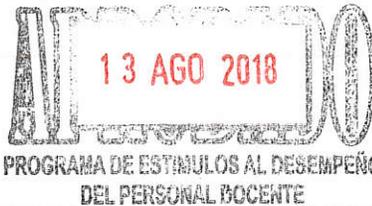
El puntaje total podrá rebasar 1000 puntos, no obstante, el nivel se determinará de acuerdo a la tabla del artículo 36° y a los máximos puntajes establecidos por la SHCP.

Calendario del proceso

FECHA	ACTIVIDAD
__ de diciembre del __	Publicación de la Convocatoria
Del __ de diciembre del __ al __ de febrero del __	Recepción de documentos
Del __ al __ de febrero del __	Entrega de solicitudes y expedientes a la Comisión Evaluadora
Del __ de febrero al __ de marzo del __	Periodo de evaluación

S. E. P. - SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA
DIRECCIÓN DE SUPERACIÓN ACADÉMICA





__ de marzo del __	Publicación de resultados primera evaluación
Del __ al __ de abril del __	Período de recepción de impugnaciones
Del __ al __ de abril del __	Período de evaluación de impugnaciones
__ de mayo del __	Publicación de resultados de impugnaciones

Causas de suspensión o cancelación

Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente se cancelarán definitivamente, por las siguientes causas:

- I. Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente.
- II. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.
- III. Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.
- IV. Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, defunción, jubilación, pensión o por cese dictaminado por la autoridad laboral competente.
- V. 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.
- VI. Cuando el gobierno federal, a través de la Secretaria de Educación Pública (SEP) dé por terminado este programa de estímulos.
- VII. Presentar información alterada, falsa o apócrifa, sustentada en información contenida en los propios expedientes.
- VIII. Prestar sus servicios como trabajador de tiempo completo en otra institución.

33

Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente se suspenderán por el resto del período asignado y hasta una nueva evaluación, por las siguientes causas:

- I. Gozar de licencia sin goce de sueldo mayor a seis meses durante el año evaluado.
- II. Cubrir comisiones oficiales que le separen de sus funciones como personal académico de tiempo completo y deje de impartir docencia.
- III. Ocupar cargos directivos o de confianza en la institución.

En caso de que un beneficiario goce de licencia sin goce de sueldo por menos de seis meses durante el año evaluado, los Estímulos al Desempeño del Personal Docente se suspenderán durante ese lapso, reactivándose al momento de su reincorporación.

**Atentamente
Por una humanidad culta**

Dr(a). _____
Secretario(a) Académico(a)

Ciudad Universitaria, _____ del _____.





GLOSARIO

ANTIGÜEDAD. Para efectos del Anexo C de este Reglamento, la antigüedad es considerada como el cómputo del tiempo efectivo a partir en que el solicitante obtiene la categoría de Técnico Académico de Tiempo Completo o Profesor Investigador de Tiempo Completo, con corte al 31 de diciembre del año evaluado.

ARTÍCULO EN REVISTA CON ARBITRAJE. Texto científico que para su publicación requiere ser aceptado por un cuerpo de árbitros expertos, quienes garantizan la calidad, actualidad y pertinencia del contenido. Además del arbitraje, las revistas en las que se publican estos textos deben contar con el Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas (ISSN), un cuerpo editorial y periodicidad específica.

ARTÍCULO INDIZADO. Artículo en revista con arbitraje que pertenezca a alguno de los índices internacionales reconocidos para las diferentes áreas del conocimiento.

CAPÍTULO DE LIBRO. Es un texto publicado como parte de un libro con un mínimo de 25 páginas y con las mismas características que se describen para éste último.

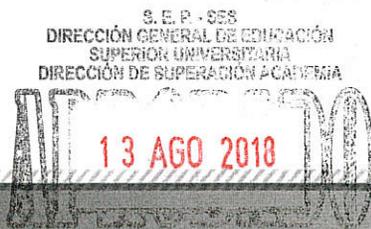
CREACIÓN ARTÍSTICA. Para fines expresos de este Reglamento, las actividades vinculadas a la creación artística incluirán las que establece el SNCA y que más adelante se especifican, y todas las relacionadas con el área de Diseño.

34

DIRECCIÓN DE TESIS. Es la orientación y apoyo teórico-metodológico de un profesor a un alumno para el desarrollo del trabajo de tesis de licenciatura o posgrado. Esta actividad es reconocida por la Unidad Académica, mediante el nombramiento de tutor principal, director o codirector de tesis.

DOCENCIA. Consiste en la impartición de cursos con base en los planes y programas de estudio aprobados por la institución en los niveles medio superior y superior; rigiéndose esta actividad por las libertades de cátedra, de examen y discusión de las ideas que la Ley Orgánica concede. Esta función implica las actividades de clase frente a grupo, impartición de materias en modalidades no convencionales, evaluación del aprendizaje, asesoría individual o de grupo, tutorías, dirección de tesis y cualquier otra actividad que fortalezca la formación integral de los estudiantes. Asimismo, los trabajadores académicos participan de manera colegiada, en el diseño y revisión de planes y programas de estudio, en la formación y actualización docente, en la búsqueda de una atención centrada en el sujeto en formación y en la incorporación de nuevas modalidades y tecnologías educativas.

EDITORIALES DE RECONOCIDO PRESTIGIO. Se consideran aquellas nacionales o extranjeras, incluyendo a las editoriales universitarias, que tienen difusión nacional o internacional; especializadas en las diferentes áreas de las ciencias y las humanidades y cuenten con registro ISBN.



EFICIENCIA TERMINAL. Se refiere al número total de estudiantes que concluyen los requerimientos normativos de un ciclo de estudios específico. Se puede calcular tomando como referencia el número de estudiantes que termina el ciclo en un periodo determinado, con relación al total de inscritos en el mismo periodo; o bien considerando la proporción de estudiantes de una cohorte que termina en un cierto periodo con relación al número de estudiantes que componen la cohorte, de acuerdo con cada programa educativo.

EXTENSIÓN. Tiene por finalidad organizar, operar y evaluar el conjunto de actividades, acciones y tareas orientadas hacia la preservación y difusión de la cultura, divulgación de la ciencia, las humanidades y la tecnología en los diferentes medios de comunicación, promoción de las actividades artísticas y la vinculación con la sociedad y el entorno, a través de actividades tales como transferencia de tecnología, educación continua, educación permanente, así como la vinculación con el sector público y/o privado y la cooperación interinstitucional.

FONCA. Fondo Nacional para la Cultura y las Artes.

GESTIÓN ACADÉMICA. Con fundamento en la normatividad institucional vigente y considerando las políticas establecidas por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), la gestión académica consiste en la participación del personal académico de tiempo completo en las acciones que realizan distintos órganos colegiados de la Universidad en función de su conocimiento. De acuerdo al PRODEP el personal académico de tiempo completo cuenta con la información necesaria para establecer las características propias que definen a la institución. La gestión académica es la función que define el rumbo de la institución a partir de la implantación y operación de las decisiones académicas cuyo beneficio se ve reflejado a nivel institucional. Puede ser individual o colectiva y comprende la participación en:

- a) Comisiones de revisión y reestructuración y planes de estudios en los diferentes niveles.
- b) Comisiones encargadas en los procesos de acreditación y evaluación de programas educativos.
- c) Cuerpos Colegiados formales (Consejos Técnicos, Comisiones Dictaminadoras, Comisiones Revisoras, Consejo Universitario, Consejo Interno de Posgrado, Comisiones Académicas para la operación de programas educativos, programas extraordinarios de financiamiento y aquellas en las que se requiera su colaboración o participación en los trabajos para generación de convenios, redes y formación de grupos de investigación intra e interinstitucionales).
- d) Dirección, coordinación y supervisión de programas educativos, de investigación, de vinculación o difusión.

INDAUTOR.- Instituto Nacional del Derecho de Autor.

INVESTIGACIÓN. Tiene como propósitos la producción de conocimientos científicos, tecnológicos, sociales, humanísticos y artísticos, a través de las líneas de generación y aplicación del conocimiento, pertinentes al Plan Institucional de Desarrollo de la Universidad y demás instrumentos



que de éste se deriven. Cabe destacar que las tareas de investigación implican una organización colectiva (trabajo colegiado, cuerpos académicos, grupos de investigación) y la colaboración académica interinstitucional; incluyendo la participación en actividades de gestión de recursos alternos de financiamiento para los proyectos.

IMPI. Instituto Mexicano de la Propiedad Intelectual.

LIBRO. Obra científica, literaria o de cualquier otra índole, cuya composición es producto de la generación o aplicación innovadora del conocimiento, consta de al menos 100 páginas y extensión suficiente para formar uno o más volúmenes, tiene registro ISBN y puede aparecer impresa o en otro soporte.

MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES. Se consideran en este nivel a los Directores de Unidades Académicas y Directores de la Administración Central.

OBRA ARTÍSTICA. Es el resultado de la generación y aplicación innovadora del conocimiento a partir del ejercicio de una disciplina artística, que se plasma en una obra y que es susceptible de registro ante el Instituto Nacional del Derecho de Autor. La participación puede ser como creador de la obra en las disciplinas de artes visuales, medios alternativos, medios audiovisuales, letras, música, teatro y danza y/o como intérprete.

OBRA DE DISEÑO. Es el resultado de la generación y aplicación innovadora del conocimiento a partir del ejercicio de una disciplina del diseño, que se plasma en una obra y es susceptible de registro ante el Instituto Nacional del Derecho de Autor.

PITC. Profesor Investigador de Tiempo Completo.

PRODEP. Programa para el Desarrollo Profesional Docente.

PFCE. Programa de Fortalecimiento de la Calidad en Instituciones Educativas

PROGRAMA ACADÉMICO DE ASIGNATURA. Se entiende por Programa Académico de Asignatura, los elementos que contienen una unidad didáctica, que organiza un conjunto de actividades de enseñanza y aprendizaje. Comúnmente se conoce como Unidad de Aprendizaje y responde al máximo nivel de concreción. La Unidad de Aprendizaje supone una unidad de trabajo articulada y completa en la que se deben precisar los objetivos y contenidos, las actividades de enseñanza y aprendizaje y evaluación, los recursos materiales y la organización del espacio y el tiempo, así como todas aquellas decisiones encaminadas a ofrecer una formación integral del estudiante.

SADCE. Sistema de Administración y Control Escolar.



SEI. Sistema Estatal de Investigadores, busca reconocer y estimular el desempeño de la comunidad científica del Estado de Morelos con el objetivo de fortalecer la calidad de la investigación científica, tecnológica y la innovación que se produce en la entidad, a través de la evaluación por pares, con el fin de consolidar una comunidad científica del más alto nivel e incrementar la productividad de la entidad.

SEP. Secretaría de Educación Pública.

SHCP. Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

SNCA. Sistema Nacional de Creadores de Arte, tiene la finalidad de estimular, fomentar y apoyar la creación artística individual y su ejercicio en condiciones adecuadas, así como contribuir a incrementar el patrimonio cultural de México.

Las disciplinas artísticas que abarca son: arquitectura, artes visuales, composición musical, coreografía, letras, medios audiovisuales y teatro.

El SNCA establece mecanismos que permiten otorgar distinciones y estímulos a quienes han dado prestigio a México en el ámbito de la creación de arte, tanto por su desempeño protagónico como por los niveles de excelencia que haya alcanzado su obra artística.

SNI. Sistema Nacional de Investigadores, un programa que reconoce a los académicos a través de evaluaciones de pares que permiten la emisión de un nombramiento de investigador con una distinción que simboliza la calidad de las contribuciones científicas y tecnológicas.

El SNI tiene por objeto promover y fortalecer, a través de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica, y la innovación que se produce en el país. El Sistema Nacional de Investigadores, contribuye a la formación y consolidación de investigadores con conocimientos científicos y tecnológicos del más alto nivel como un elemento fundamental para incrementar la cultura, productividad, competitividad y el bienestar social.

TATC. Técnico Académico de Tiempo Completo

TUTORÍA. Se considera una forma de atención educativa donde el trabajador académico apoya y acompaña a un estudiante o a un grupo pequeño de estudiantes de una manera sistemática, por medio de la estructuración de objetivos, programas, organización por áreas, técnicas de enseñanza apropiadas e integración de grupos conforme ciertos criterios y mecanismos de monitoreo y control, entre otros. No incluye la dirección de tesis.

UAEM. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

UMA. Unidad de Medida de Actualización.