

Ciudad de México, 14 de diciembre de 2022

Oficio Núm. 511/2022-6382

Referencia: DFI-8303-22

Asunto: Aprobación de normativa ESDEPED 2023.

DRA. MARÍA LILIA CEDILLO RAMÍREZ
RECTORA
BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA
PRESENTE

Anteponiendo un cordial saludo, en referencia al Oficio No. VD-CEA/2498/2022, firmado por el Dr. José Jaime Vázquez López, Vicerrector de Docencia en la institución a su digno cargo, mediante el cual remite las propuestas de reglamento y convocatoria, para aplicar a partir del ejercicio 2023, del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, en atención al similar No. 511/2022.-3068, comunico a usted que:

Como resultado de la revisión a los documentos adjuntos a los oficios arriba citados, la Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural, a través de esta Dirección de Fortalecimiento Institucional, determinó que ambos documentos cumplen con la normatividad que rige al Programa (Lineamientos de la SHCP-2002).

Dado lo anterior, se aprueba la publicación y aplicación de la convocatoria y reglamento, mismos que se anexan a este oficio debidamente sellados. Cabe mencionar que, el presente reglamento abroga el autorizado en su momento con oficio No. 511/2022.-5727-2, de fecha 18 de febrero de 2022 y su aplicación será a partir del ejercicio 2023. Mucho agradeceré se proceda a su difusión a fin de que los profesores se encuentren enterados.

Sin otro asunto en particular, me reitero a sus órdenes.

Atentamente



Dr. Eduardo Gerardo Rosas González
Director

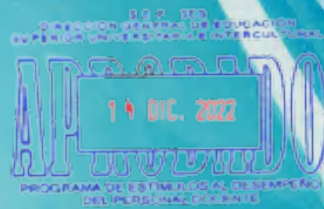
C.c.p. Dr. Francisco Luciano Concheiro Bórquez, Subsecretario de Educación Superior. – Para su conocimiento.
Dra. Carmen Enedina Rodríguez Armenta, Directora General de Educación Superior Universitaria e Intercultural.
– Mismo fin.
Dr. José Jaime Vázquez López, Vicerrector de Docencia, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. -Mismo fin.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa."

Av. Universidad No. 1200, Piso 5, Sector 28, Col. Xoco, C.P. 03330, CDMX.
Tel: +52 (55) 3601 3331 y 3332 dgesui.ses.sep.gob.mx



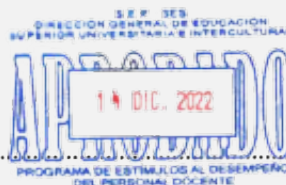
**REGLAMENTO DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL DOCENTE 2023**



Vicerrectoría de Docencia

PD

Índice



| | |
|--|----|
| EXPOSICIÓN DE MOTIVOS | 5 |
| TITULO PRIMERO..... | 6 |
| DE LOS ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE | 6 |
| CAPITULO UNICO DISPOSICIONES GENERALES | 6 |
| TITULO SEGUNDO | 12 |
| DE LOS CUERPOS COLEGIADOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS ESTIMULOS..... | 12 |
| CAPITULO I..... | 12 |
| DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL..... | 12 |
| CAPITULO II..... | 13 |
| DE LAS ATRIBUCIONES DE LA COMISION INSTITUCIONAL..... | 13 |
| CAPITULO III..... | 14 |
| DE LAS COMISIONES EVALUADORAS..... | 14 |
| CAPÍTULO IV..... | 16 |
| DE LOS TIPOS DE COMISIONES EVALUADORAS..... | 16 |
| CAPÍTULO V | 16 |
| DE LAS COMISIONES EVALUADORAS PARA BASES DE DATOS..... | 16 |
| CAPÍTULO VI..... | 17 |
| DE LAS COMISIONES EVALUADORAS PARA LA REVISIÓN GENERAL DE EXPEDIENTES | 17 |
| TÍTULO TERCERO | 18 |
| DEL PROCESO PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS ESTÍMULOS | 18 |
| CAPÍTULO I..... | 18 |
| DE LA CONVOCATORIA..... | 18 |
| CAPÍTULO II..... | 18 |
| DE LA SOLICITUD Y MODALIDADES DE EVALUACIÓN | 18 |
| CAPÍTULO III..... | 20 |

| | |
|---|-----------|
| DEL SISTEMA DE EVALUACION..... | 20 |
| CAPÍTULO IV..... | 22 |
| DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD..... | 22 |
| CAPÍTULO V | 23 |
| DE LA COMPATIBILIDAD DE LOS ESTÍMULOS | 23 |
| CAPÍTULO VI..... | 23 |
| DE LAS SUSPENSIONES TEMPORAL Y DEFINITIVA, SUSPENSIÓN Y RENUNCIA DE LOS ESTÍMULOS..... | 23 |
| TRANSITORIOS..... | 25 |



PP



REGLAMENTO DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Para que nuestra Universidad se haga parte indisoluble de la sociedad, requiere de robustecer y fortalecer ante todo el trabajo académico, ya que en los catedráticos recae la responsabilidad de formar recursos humanos de alto nivel, por lo que es indispensable crear estructuras académicas en mejoría progresiva y permanente, que nos permita mantenernos como una de las instituciones de educación media superior y superior más sobresalientes del país. Por tal motivo, es necesario que el personal docente de tiempo completo cuente con un Programa de Estímulos que reconozca sus logros y la trascendencia de su actividad.

El propósito de la Reforma Integral del Reglamento de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, obedece, por una parte, a continuar incentivando el ejercicio docente al interior de esta universidad y, por la otra adecuar este ordenamiento a los dispositivos legales vigentes.

La reforma toma como referencia la actualización de los lineamientos del programa que emitió en 2002 la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y que a la vez requiere la SES para regularizar el reglamento institucional. De la misma manera, se basa en las observaciones que al Programa ha realizado la SES y que, si bien algunas ya se aplican, se pretende normalizarlas en el documento propuesto.

Con el objeto de estimular el desarrollo de la carrera docente, en los rubros de calidad, dedicación y permanencia en las actividades académicas, se crea el presente reglamento, el cual establece los criterios generales bajo los que se otorgara el beneficio económico; se especifican los sujetos a quienes está dirigido el presente ordenamiento; se establece el procedimiento para el otorgamiento de los estímulos; se crea la Comisión Institucional y las Comisiones Evaluadoras, encargadas de organizar, difundir, vigilar y dictaminar dicho proceso, así como de evaluar las actividades contempladas en el programa, respectivamente. En esta medida no sólo se pretende estimular la actividad docente, sino reflejar la dinámica integral de superación que existe en nuestra Universidad.

En este sentido la reforma busca ser congruente con las reglas de operación del programa, emitidas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las cuales señalan la obligatoriedad de expresarlas en un reglamento particular.

Para responder a una política institucional de estímulos al desempeño académico, se habrá de generar en el futuro una reglamentación general apropiada que rebase señalamientos y requisitos particulares que pueden ser temporales.

Por lo antes expuesto y fundado, se tiene a bien expedir el Reglamento de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, para quedar como sigue:

TITULO PRIMERO

DE LOS ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

CAPITULO UNICO DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1. El presente Reglamento tiene como propósito regular el otorgamiento de los Estímulos al Desempeño del Personal Docente para apoyar y propiciar la calidad, la dedicación y la permanencia en las actividades académicas para o en beneficio de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Artículo 2. Para los fines de este Reglamento, se utilizarán las definiciones siguientes:
- I. Universidad: La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla;
 - II. Programa: El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente;
 - III. Comisión Institucional: Es el cuerpo colegiado que tiene por objeto organizar, difundir, dictaminar y vigilar el proceso para otorgar los estímulos;
 - IV. CD: El Consejo de Docencia;
 - V. CIEP: El Consejo de Investigación y Estudios de Posgrado;
 - VI. CUA: Los Consejos de Unidades Académicas;
 - VII. Dependencia Universitaria. Lugar de adscripción de los miembros del personal académico;
 - VIII. Sistema de Evaluación: El Sistema de Evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente;
 - IX. Comisiones: Las Comisiones Evaluadoras;
 - X. Comisiones de Inconformidades: Son las comisiones encargadas de evaluar las inconformidades que presenten los miembros del personal académico;
 - XI. Calidad: La calidad se entiende como un adecuado desarrollo de las actividades del miembro del personal académico, con un alto nivel de pertinencia e impacto en la formación de los alumnos, a través de una distribución equilibrada de su tiempo entre la docencia, actividades de tutelaje o tutoría, de generación y aplicación del conocimiento y de gestión académica;
 - XII. Dedicación: Se entiende por dedicación el número de horas-pizarrón/semana/mes que los miembros del personal académico imparten a grupos de alumnos, durante un ciclo escolar, considerando los cursos curriculares;
 - XIII. Permanencia: Se entiende como permanencia el tiempo que los miembros del personal académico llevan laborando en actividades académicas dentro de la Institución.

Artículo 3. Los estímulos se establecen con base en los siguientes criterios generales:

- I. En virtud de que son beneficios económicos destinados a reconocer al personal académico, no constituyen un ingreso fijo regular ni permanente, no forman parte del salario ni son materia de negociación con organizaciones sindicales o estudiantiles, así como tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental;
- II. Privilegian la calidad, dedicación y permanencia con que se desempeña el personal académico, como un reconocimiento al esfuerzo y calidad con que realizan sus actividades académicas para o en beneficio de la Institución;
- III. No son generales y se otorgan mediante evaluación académica favorable del desempeño docente.

Artículo 4. Los estímulos tienen como objetivos específicos los siguientes:

- I. Fomentar que el personal académico de carrera de tiempo completo que se dedica habitualmente a la impartición de clases, realice con responsabilidad y calidad las actividades académicas de acuerdo con su categoría y tiempo de dedicación;
- II. Estimular la permanencia del personal académico en actividades académicas en la Institución;
- III. Estimular diferencialmente la dedicación y carga de trabajo del personal en las distintas actividades docentes;
- IV. Estimular diferencialmente la calidad de la actividad académica con base en criterios que permitan ponderar su incidencia en la formación de alumnos, así como la calidad de las restantes actividades desarrolladas para o en beneficio de la Institución.

Artículo 5. Podrán solicitar el ingreso al Programa los profesores investigadores y los técnicos académicos, de carrera de tiempo completo definitivos con al menos un año de antigüedad en la plaza, con las categorías de titular y asociado que cumplan además con los siguientes requisitos:

- I. Contar al menos con el grado de maestría o especialidad para el área de la salud o el grado mínimo deseable según PRODEP;
- II. Haber impartido docencia en cursos curriculares con un mínimo a evaluar de cuatro horas-pizarrón/semana/mes (128 horas al año) y un máximo de dieciocho horas-pizarrón/semana/mes, durante el periodo que se evalúa;
- III. Tener una evaluación favorable del cumplimiento de la jornada y de las funciones y actividades académicas realizadas, en los términos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Permanencia y Promoción del Personal Académico, en el periodo que se evalúa;
- IV. No ser profesor becario; o con apoyo PRODEP

V. Desempeñar actividades de docencia, generación y aplicación del conocimiento, tutelaje y participar en cuerpos colegiados.

Artículo 6. La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla podrá incluir en el Programa al personal de medio tiempo y de asignatura definitivos cuando cuente con recursos adicionales obtenidos por reducciones al capítulo 1000 Servicios Personales, por aportaciones del gobierno estatal y por ingresos propios, en estos casos se establecen mínimos y máximos de horas/semana/mes de enseñanza frente a grupo, los cuales son: Haber impartido docencia en cursos curriculares con un mínimo a evaluar de cuatro horas-pizarrón/semana/mes (128 horas al año) y un máximo de dieciocho horas-pizarrón/semana/mes, durante el periodo que se evalúa;

Artículo 7. Los miembros del personal académico que se encuentren ocupando un puesto directivo remunerado, en los niveles comprendidos entre Rector y Director de Preparatoria, podrán incorporarse en el año inmediato a la conclusión de su cargo, directamente al nivel que corresponda la media directa global del puntaje obtenido por el total de miembros del personal académico participantes en el programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

Artículo 8. Para efectos del artículo anterior se deberán reunir los siguientes requisitos:

- I. Haber realizado actividades docentes frente a grupo, antes de ocupar el puesto directivo, y haber participado en este programa;
- II. Tener nombramiento de plaza docente de carrera de base, definitivo, de tiempo completo, con las categorías de asociado o titular;
- III. Tener un mínimo de 20 años de servicio y al menos 3 años en el puesto directivo;
- IV. Sólo se tomarán en cuenta como mínimo, aquellos que hayan desempeñado cargos a partir de director de plantel o su equivalente. Los ex directivos, deberán ser evaluados culminado el primer año de su participación, para ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con el resultado de su evaluación.

Artículo 9. También podrá considerarse el personal titular de los departamentos cuyo origen sea la docencia, que se encuentran vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además imparta un mínimo de 4 horas-semana-mes de docencia frente a grupo.

Artículo 10. La vigencia de los Estímulos al Desempeño del Personal Docente que se asignen al personal académico de carrera de tiempo completo, será de dos años, del 1° de abril al 31 de marzo del segundo año. Con base a lo anterior y a efecto de obtener recursos adicionales; en el mes de junio de cada año la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla presentará la proyección

respectiva para el ingreso al Programa del nuevo personal académico de carrera de tiempo completo, para el año correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año.

- Artículo 11. La Rectoría, con base en los resultados del proceso y conforme a los dictámenes correspondientes, autorizará el pago del estímulo, una vez que los recursos correspondientes hayan sido ministrados a la Universidad.
- Artículo 12. La forma de pago para el personal académico que resulte seleccionado en el proceso de evaluación será de forma mensual a través de nómina especial mediante depósito en su cuenta bancaria que reúna los requisitos de control y revisión, que a juicio de la coordinadora sectorial se determinen. Conforme a las disposiciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño son gravables en los términos de la Ley de Impuesto sobre la Renta. El monto del estímulo se ajustará por variaciones de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) vigente y la actualización correspondiente se hará cada 1° de abril.
- Artículo 13. El importe del estímulo será diferenciado para el personal académico de tiempo completo y de medio tiempo. Para el caso de los medios tiempos se tomará como referencia los montos descritos para los de tiempo completo, de acuerdo con las tablas de puntaje, niveles y salarios establecidas en el artículo 15.
- Artículo 14. El importe de los estímulos del personal académico de carrera de tiempo completo, se cubrirá conforme a las siguientes reglas:
- I. 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 carrera de tiempo completo;
 - II. De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, el gobierno federal proporcionará a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al desempeño docente para el personal de tiempo completo, con categorías de técnico y profesor de carrera asociados y titulares;
 - III. Para la asignación de los recursos, se tomarán como base hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías señaladas en el artículo 5 de este reglamento. Se considerará como base de cálculo el equivalente de hasta tres UMAS vigentes, y a partir de los años subsecuentes, el presupuesto se determinará con base a las

- necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios, sobre la base de las plazas de carrera de tiempo completo que tenga registradas la Unidad de Política y Control Presupuestario de la SHCP.
- IV. El gobierno federal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 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;
 - V. La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla entregará la información que le sea solicitada por la Dirección General de Educación Superior Universitaria (SES-SEP), para el trámite de autorización y ministración de los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos a más tardar el 30 de enero de cada año;
 - VI. Con base en los lineamientos generales de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismos que consistirán en lo siguiente:
 - a) Recursos fiscales para las categorías de personal académico de carrera de tiempo completo.
 - b) Recursos derivados de reducciones del capítulo 1000 conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Unidad de Política y Control Presupuestario.
 - c) Ingresos propios.
 - d) Aportaciones del gobierno estatal.
 - VII. Para la aplicación de los recursos especificados en los puntos b), c) y d) la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla deberá reportar 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;
 - VIII. Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento anteriormente 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;
 - IX. Los recursos derivados de ingresos propios no podrán ser considerados, en fechas subsecuentes, para que formen parte del presupuesto regularizable, por la naturaleza de su origen;

- X. La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, otorgará bajo criterios e instrumentos específicos los estímulos a los miembros del personal académico que se hagan merecedores de éstos.
- XI. Se aplicará el Factor de ajuste en caso de ser necesario de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 de este reglamento.

Artículo 15. El otorgamiento del nivel correspondiente al Estímulo al Desempeño del Personal Docente, para los miembros del personal académico de tiempo completo se realizará conforme a los puntajes de la siguiente tabla:

Tabla de puntajes y niveles profesores de tiempo completo

| Puntaje Total | Puntaje Mínimo de Calidad | Nivel | Unidades de Medida y Actualización (UMAS) mensuales | Requisito de Certificación Externa |
|---------------|---------------------------|-------|---|---------------------------------------|
| 301-400 | 181-240 | I | 1 | |
| 401-500 | 241-300 | II | 2 | |
| 501-600 | 301-360 | III | 3 | |
| 601-700 | 361-420 | IV | 4 | |
| 701-800 | 421-480 | V | 5 | |
| 801-850 | 481-510 | VI | 6 | |
| 851-900 | 511-540 | VII | 7 | Perfil deseable PRODEP Vigente |
| 901-950 | 541-570 | VIII | 8 | |
| 951-1000 | 571-600 | IX | 9 | |

Cuando el recurso permita incorporar a la evaluación a los docentes hora clase (asignatura), les será aplicable la tabla de puntajes de medio tiempo en función a las horas por las cuales están contratados.

El otorgamiento del nivel correspondiente al Estímulo al Desempeño del Personal Docente, para los miembros del personal académico de medio tiempo y de asignatura se realizará conforme a los puntajes de la siguiente tabla:

Tabla de puntajes y niveles profesores de medio tiempo y asignatura

| Puntaje Total | Puntaje Mínimo de Calidad | Nivel | Unidades de Medida y Actualización (UMAS) mensuales |
|---------------|---------------------------|-------|---|
| 301-442 | 181-265 | I | 1.0 |
| 443-582 | 266-349 | II | 1.5 |
| 583-723 | 350-434 | III | 2.0 |
| 724-864 | 435-518 | IV | 2.5 |
| 865-1000 | 519-600 | V | 3.0 |

El puntaje alcanzado por el profesorado en la evaluación de su desempeño, indicará un nivel de estímulo en calidad (que puede ser entre 181 y 600 puntos) y otro por su puntaje total (que puede estar entre 301 a 1000 puntos); el nivel que se le otorgará finalmente

será el menor de los dos.

Artículo 16. Para que los profesores de tiempo completo puedan acceder a los niveles VII, VIII y IX, deberán contar con el puntaje correspondiente y tener el reconocimiento vigente de profesor con perfil deseable PRODEP, en el año que se evalúa.

Artículo 17. El factor de ajuste (fa) se aplica, en caso de que el recurso asignado al Programa sea menor al recurso necesario para cubrir el resultado de la evaluación, éste se aplica a todos los niveles alcanzados, excepto al nivel I, el nivel más alto no rebasará las 9 UMAS. El factor de ajuste se calcula de la siguiente manera:

Cálculo del “factor de ajuste”

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

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

$$Fa = \frac{RAP}{MTE}$$

En donde: RAP = Recursos Asignados al Programa (federal más estatal)

MNx = Monto de la evaluación del Nivel I

MTE = Monto Total de la Evaluación

TITULO SEGUNDO

DE LOS CUERPOS COLEGIADOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS ESTIMULOS

CAPITULO I

DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL

Artículo 18. La Comisión Institucional es un cuerpo colegiado que tiene por objeto organizar, difundir, dictaminar y vigilar el proceso para otorgar los estímulos al desempeño del personal docente.

Artículo 19. La Comisión Institucional se integrará por:

- I. El Vicerrector de Docencia, quien la presidirá;
- II. El Vicerrector de Investigación y Estudios de Posgrado, quién fungirá como secretario;
- III. Siete miembros titulares de entre el personal académico definitivos, con categoría de titular y con el más alto puntaje en sus

actividades docentes y de investigación. Cuatro de ellos serán designados por el CD y tres por el CIEP, y ninguno de los integrantes podrá haber fungido como comisionado institucional en el periodo inmediato anterior. En la Comisión deberá estar representado tanto el nivel medio superior como el nivel superior y se procurará que dentro de este último estén representadas las distintas áreas de conocimiento. Por cada titular se elegirá el suplente respectivo.

Artículo 20. Para el cumplimiento de su objeto, la Comisión Institucional deberá contar con el apoyo de las distintas dependencias de la Institución que por el ámbito de sus funciones tengan injerencia en las diferentes etapas y procedimientos del Programa.

Artículo 21. Los miembros de la Comisión Institucional durarán en su cargo cuatro años, contados a partir de su nombramiento.

Artículo 22. De las ausencias:

- I. El titular será sustituido provisionalmente por el suplente en ausencias mayores a quince días y que no excedan de tres meses.
- II. En caso de una ausencia calificada como definitiva, el titular será sustituido de manera definitiva por el suplente, quien ocupará el cargo del titular.

CAPITULO II

DE LAS ATRIBUCIONES DE LA COMISION INSTITUCIONAL

Artículo 23. Son atribuciones de la Comisión Institucional:

- I. Diseñar, desarrollar y aplicar el proceso de evaluación a través de procedimientos y de actividades ubicadas en los tiempos del mismo, así como la difusión del sistema de evaluación;
- II. Establecer los criterios de evaluación y los requisitos referidos a la comprobación de las actividades declaradas, así como vigilar que dichos criterios y requisitos se apliquen por parte de las comisiones;
- III. Establecer los términos de la convocatoria, de acuerdo con lo que establece el artículo 43;
- IV. Nombrar un responsable de la Secretaría Técnica de entre sus miembros;
- V. Definir el número de integrantes de las comisiones con base en el número de expedientes a evaluar; e integrar dichas Comisiones con base en los criterios que se establecen en el artículo 24;
- VI. Invitar, según lo considere, a asesores internos o externos a la



- Universidad para que la auxilien en sus tareas;
- VII. Recibir las solicitudes del personal académico que se considere con derecho al estímulo y remitirlas a las Comisiones;
 - VIII. Recabar los resultados de las evaluaciones, así como la documentación e información que a su juicio requiera y que le permita realizar una evaluación transparente, completa y objetiva;
 - IX. Requerir a las comisiones para que rindan los informes correspondientes;
 - X. Recibir y resolver los recursos de inconformidad que promuevan los solicitantes;
 - XI. Determinar sobre la suspensión definitiva o temporal del estímulo y turnar la resolución correspondiente a la Rectoría, para los efectos a que haya lugar;
 - XII. Realizar de manera periódica evaluaciones al proceso de asignación de estímulos e introducir las mejoras pertinentes;
 - XIII. La comisión institucional queda facultada para solicitar a las distintas instancias de la Universidad toda aquella información y documentación que permita realizar una evaluación transparente, completa y objetiva;
 - XIV. Las demás que se deriven de este Reglamento y otras normas y disposiciones reglamentarias de la Universidad.

CAPITULO III DE LAS COMISIONES EVALUADORAS

- Artículo 24. Las comisiones son cuerpos colegiados que tienen por objeto evaluar las actividades contempladas en el programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, conforme al sistema de evaluación establecido.
- Artículo 25. La integración de Comisiones Evaluadoras se realizará atendiendo a distintos momentos en que su actuación sea necesaria conforme a las etapas del proceso de evaluación
- Artículo 26. Los integrantes de cada Comisión serán miembros del personal académico, profesores investigadores de carrera de tiempo completo con categoría de titular, con una antigüedad igual o superior a los diez años en las actividades de docencia e investigación o académicos externos que reúnan un perfil semejante.
- Artículo 27. Una vez integradas las Comisiones, la Comisión Institucional nombrará a los Presidentes de las mismas de entre sus miembros y los integrantes de cada Comisión elegirán de entre sus miembros, al Secretario.
- Artículo 28. Los miembros de las comisiones durarán en su cargo el tiempo necesario para practicar las evaluaciones y rendir el informe correspondiente a la



Comisión Institucional.

Artículo 29. Son funciones de las comisiones, las siguientes:

- I. Evaluar la documentación y los expedientes con base en los criterios establecidos en el sistema de evaluación;
- II. Cotejar las actividades declaradas por los solicitantes en el formato de información básica, con los documentos justificantes correspondientes;
- III. Rendir ante la Comisión Institucional los informes parciales y final del proceso de evaluación.

Artículo 30. Son funciones de los presidentes de las comisiones, las siguientes:

- I. Convocar y presidir las reuniones de las comisiones;
- II. Ser responsables ante la Comisión Institucional en particular y ante la Universidad en general de los trabajos de la Comisión correspondiente;
- III. Comunicar a la Comisión Institucional todas aquellas situaciones que requieran la definición de criterios específicos, acordando en conjunto con ella dichos criterios y registrándolos en el acta diaria correspondiente;
- IV. Presentar a la Comisión Institucional los documentos comprobatorios e información que avalen las evaluaciones, cuando ésta los requiera;
- V. Presentar a la Comisión Institucional los resultados de la evaluación, anexando la relación de los solicitantes evaluados;
- VI. Las demás que le atribuya la Comisión Institucional.

Artículo 31. Son funciones de los Secretarios de las Comisiones, las siguientes:

- I. Levantar las actas parciales y finales de las reuniones;
- II. Reintegrar a la Comisión Institucional, al término del proceso, la totalidad de los documentos y productos evaluados, responsabilizándose de su buen manejo.
- III. Elaborar en tiempo y forma las actas que la Comisión debe entregar a la Comisión Institucional;
- IV. Conservar y tener a disposición de la Comisión Institucional el archivo completo del proceso inherente al Programa y entregarlo, al término de su gestión a la Comisión Institucional.

Artículo 32. Son funciones de los miembros de las comisiones, las siguientes:

- I. Participar en la evaluación de los documentos y expedientes del área, conforme a los criterios de imparcialidad y de confidencialidad en el desarrollo de sus actividades;

- II. Mantener el compromiso de permanencia y participación durante el proceso de evaluación y hasta su conclusión.
- III. Llenar en tiempo y forma el acta de evaluación de cada uno de los documentos y expedientes que haya revisado y anotar todas aquellas observaciones que den cuenta de las diferencias entre el puntaje asignado y la autoevaluación del solicitante, así como las irregularidades detectadas en la documentación presentada.
- IV. Comunicar al Presidente de la Comisión todas aquellas situaciones que requieran la definición de criterios específicos.

Artículo 33. Las comisiones podrán funcionar en subcomisiones para el tratamiento de un asunto en específico.

Artículo 34. Los miembros de la Comisión Institucional y de las comisiones evaluadoras que sean candidatos a los estímulos, no podrán participar en la sesión donde se examine, evalúe y dictamine su solicitud.

CAPÍTULO IV DE LOS TIPOS DE COMISIONES EVALUADORAS

Artículo 35. Para el proceso de evaluación se integrarán dos tipos de Comisiones Evaluadoras:

- I. Comisiones que funcionarán para la evaluación de las actividades registradas a través de bases de datos.
- II. Comisiones que funcionarán para la etapa de evaluación general de expedientes.

CAPÍTULO V DE LAS COMISIONES EVALUADORAS PARA BASES DE DATOS

Artículo 36. Para aquellas Bases de Datos que por su carácter requieran estar respaldadas por un proceso de evaluación, la dependencia responsable de integrar la Base, o en su caso los académicos, deberán entregar para dicha evaluación la documentación que se señale en la Guía de Criterios.

Artículo 37. Para la conformación de Comisiones Evaluadoras para las Bases de Datos, además de lo establecido en los artículos 24 y 25, se deberá tener presente que se trata de actividades cuya evaluación requiere ser realizada por personal altamente especializado y con un profundo conocimiento de la actividad de que se trate.

Artículo 38. Las Comisiones evaluadoras para Base de Datos, serán nombradas por la Comisión Institucional, a partir de las propuestas de los Consejos por

Función, conforme al siguiente procedimiento:

- I. La Comisión Institucional informará al Consejo por Función que corresponda, del número de evaluadores que se necesita para cada una de las bases de datos y del tiempo en que éstos ejercerán dicha función;
- II. El Consejo por Función integrará la lista de evaluadores, que hará llegar a la Comisión Institucional para que ésta proceda al nombramiento correspondiente.

CAPÍTULO VI DE LAS COMISIONES EVALUADORAS PARA LA REVISIÓN GENERAL DE EXPEDIENTES

Artículo 39. Para la etapa de revisión general de expedientes, cada comisión será integrada a través de dos procedimientos: miembros seleccionados a partir de propuestas de los CUA, los cuales corresponderán al menos al cincuenta por ciento de cada comisión por área de conocimiento, y miembros designados en forma directa por la Comisión Institucional.

Artículo 40. Para la constitución de aquella parte de cada comisión que corresponde a propuesta de los CUA, éstos propondrán una lista de candidatos para la integración de las comisiones, atendiendo a los requisitos del artículo 27 y a la opinión de sus academias.

Artículo 41. Para la integración de la lista de candidatos los CUA observarán las reglas siguientes:

- I. Que el número de candidatos propuestos sea el doble de los que la Comisión Institucional le requiere al CUA;
- II. Que los candidatos no hayan sido evaluadores en el proceso inmediato anterior;
- III. Que de no haber candidatos suficientes que reúnan los requisitos, se designe a miembros del personal académico de mayor puntaje, grado académico y antigüedad, respetando ese orden de prioridad.
- IV. El Director de la Unidad Académica que corresponda enviará a la Comisión Institucional, la lista de candidatos propuestos incluyendo el acta correspondiente de la sesión del CUA, en la cual se haya integrado la lista.

Artículo 42. La Comisión Institucional atendiendo a los requisitos curriculares antes establecidos, designará a los restantes miembros de cada comisión por área de conocimiento, quienes podrán ser de cualquier unidad académica o de otras instituciones.

TÍTULO TERCERO

DEL PROCESO PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS ESTÍMULOS

CAPÍTULO I DE LA CONVOCATORIA



Artículo 43. Para efectos del otorgamiento del estímulo, la Comisión Institucional emitirá la convocatoria de conformidad con este Reglamento. Asimismo, ordenará que se fije en lugares visibles dentro de las instalaciones de las dependencias universitarias. Dicha convocatoria deberá contener al menos los siguientes elementos:

I. Las Bases de la Convocatoria:

- a) Objetivo general y particulares del programa.
- b) Lineamientos generales.
- c) Requisitos que deben cumplir los miembros del personal académico para tener derecho a concursar por el estímulo.
- d) Miembros del personal académico sin derecho a concursar por el estímulo.
- e) Causas de suspensión definitiva del estímulo.
- f) Causas de suspensión del estímulo
- g) Niveles, montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán.
- h) Forma y periodicidad del pago de estímulos.
- i) Los factores a evaluar.
- j) Fecha y lugar de entrega de solicitudes y documentación soporte.

II. El Procedimiento:

- a) Publicación de la convocatoria, de la Tabla de puntajes, de la Guía de Criterios y de las Bases de Datos.
- b) Bases de Datos.
- c) Presentación de documentos.
- d) Recepción de documentos comprobatorios y productos.
- e) Evaluación general de documentos comprobatorios y productos.
- f) Los demás que se consideren necesarios.

CAPÍTULO II DE LA SOLICITUD Y MODALIDADES DE EVALUACIÓN

Artículo 44. Las y los miembros del personal académico, deberán presentar en los plazos y formas que determine la convocatoria, la solicitud y anexar los documentos de acuerdo al tipo de evaluación (Evaluación por expediente

general y Evaluación por certificaciones vigentes), así como aquellos que resulten necesarios para acreditar su puntaje.

Artículo 45. Las modalidades de evaluación a que hace referencia el artículo anterior son:

- a) Evaluación por expediente general y,
- b) Evaluación por certificaciones vigentes

El personal docente solo podrá elegir una de las dos modalidades anteriores.

Artículo 46. La o el docente que elija la evaluación por expediente general, deberá seleccionar para efectos de la evaluación en el rubro de calidad, las actividades que prioritariamente desarrolle durante el año que se evalúa; ya sea dedicación primordial a la docencia o dedicación primordial a la investigación.



Una vez cerrado el periodo para integrar el expediente, la o el docente no podrá modificar la selección de la actividad que prioritariamente desarrolle.

Artículo 47. La o el docente que opte por la evaluación por Certificaciones Vigentes, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Manifiestar por escrito su decisión de ser considerada o considerado dentro de la evaluación por certificación docente a través del formato descargable en la plataforma en línea que defina la convocatoria
- II. Cumplir con lo establecido en el artículo 5 de este reglamento
- III. Acreditar las certificaciones vigentes de: perfil deseable PRODEP, Pertenencia a Cuerpo Académico en Consolidación o Consolidado y pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores en los niveles I, II y III.
- IV. Requisitar la carta compromiso de exclusividad y solicitud de ingreso para profesoras o profesores de tiempo completo descargable a través de la plataforma
- V. Una vez completados los formatos deberán ser capturados en el sistema; en caso de omitir la captura de alguno de los dos formatos debidamente requisitados, la o el docente no será susceptible de evaluación
- VI. El periodo para capturar los formatos será el mismo establecido para la integración del expediente.

Artículo 48. Para tener derecho al estímulo, los miembros del personal académico deberán firmar una carta compromiso de exclusividad en la que manifiesten bajo protesta de decir verdad que durante el año que se evalúa no han prestado sus servicios en otra institución de educación superior u otro centro de

trabajo por más de ocho horas a la semana y el compromiso de no hacerlo por el año en que, en su caso, reciban el estímulo.

Artículo 49. La Rectoría, de acuerdo con la Secretaría de Educación Pública, emitirá cada dos años la convocatoria, con la salvedad de que el docente deberá cumplir con los requisitos de ingreso y realizar su solicitud de evaluación.

Artículo 50. La evaluación y otorgamiento tendrán una vigencia de 24 meses, computados a partir del 1ro de abril del año en que se haya obtenido el dictamen y hasta el 31 de marzo del segundo año.

I. De conformidad con la fracción anterior, la vigencia del dictamen será de 24 meses aun cuando el resultado del mismo sea emitido como no favorable.

Artículo 51. Tanto la modalidad de expediente general, como la de certificaciones vigentes son compatibles con la evaluación bienal.



CAPÍTULO III DEL SISTEMA DE EVALUACION

Artículo 52. El sistema de evaluación se integra con los elementos siguientes:

- I. Rubros, bloques y factores que expresan las actividades que se van a evaluar;
- II. Definición de las actividades contempladas y criterios para evaluar cada uno de los factores;
- III. Ponderación de algunos de los factores en la evaluación;
- IV. Tabla en la cual se le asigna puntaje a cada una de las actividades a evaluar;
- V. Período que abarca la evaluación;
- VI. Puntaje máximo a alcanzar por rubros, bloques, así como por factores, si es el caso;
- VII. Relación entre los distintos niveles y los puntajes obtenidos en el total y en el rubro de calidad, según se expresa en el Art. 15;
- VIII. Documentación y bases de datos para la evaluación.
- IX. El dictamen, el cual se integrará con los resultados obtenidos en las distintas etapas del proceso de evaluación.

Artículo 53. Las bases de datos consisten en el acopio y procesamiento en formato electrónico de la información de las actividades desarrolladas por los miembros del personal académico en un periodo determinado y tienen por objeto la sistematización del seguimiento de los procesos académicos desarrollados por los mismos la agilización del proceso de evaluación y el evitar la duplicidad en la entrega de documentación.

Para aquellas bases de datos que por su carácter requieran de un proceso de evaluación, se procederá conforme a lo establecido en los artículos del 36 y 37 del presente Reglamento. En el caso de las Bases de Datos referidas a actividades que no requieran evaluación, serán las propias dependencias responsables de dichas bases las que deberán tener en su poder los documentos que respalden la información vertida en dichas bases

Artículo 54. El proceso de evaluación se desarrollará en las siguientes etapas:



- I. La etapa de evaluación de actividades registradas mediante bases de datos, la cual se buscará que tenga un carácter continuo y que se vaya desarrollando conforme se realicen las actividades vinculadas a dichas bases, para lo cual las distintas dependencias como los profesores deberán entregar toda la información referida;
- II. La etapa de evaluación general de expedientes, en la cual se evalúan las restantes actividades documentadas por los postulantes.

Artículo 55. La evaluación global de los miembros del personal académico se expresará en un puntaje que tendrá como valor máximo 1,000 puntos, distribuidos de la siguiente manera:

- I. 100/10% para el rubro de Permanencia.
- II. 300/30% para el rubro de Dedicación.
- III. 600/60% para Calidad.

Artículo 56. La información a partir de la cual se evaluará al personal académico será:

- I. La documentación que aporte el solicitante;
- II. Las bases de datos que aporte la Institución.

Artículo 57. Para todas las actividades que se evalúan, deberá existir prueba fehaciente emitida por organismo competente o entidad, según sea el caso.

Artículo 58. Para el otorgamiento del estímulo al Desempeño del Personal Docente se evaluará la trayectoria académica institucional de los miembros del personal académico correspondiente al año inmediato anterior a la convocatoria en que participa, cuyo periodo abarca de enero a diciembre.

Artículo 59. Las evaluaciones de las comisiones se harán estrictamente con base en el sistema de evaluación contenido en el presente Reglamento.

Artículo 60. Las comisiones, una vez concluido el proceso de evaluación, remitirán a la Comisión Institucional el listado de los miembros del personal académico evaluados para que ésta proceda a la elaboración de los dictámenes basados en este reglamento, haciéndolos del conocimiento de la Rectoría.

Artículo 61. Una vez aprobados los dictámenes, la Rectoría a través de la Secretaría General comunicará las resoluciones a los miembros del personal académico participantes.

CAPÍTULO IV DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD

Artículo 62. Los solicitantes podrán inconformarse con los resultados que vaya arrojando cada una de las etapas del proceso de evaluación, conforme al siguiente procedimiento:

- I. El recurso de inconformidad deberá interponerse por escrito, en un término no mayor a tres días hábiles, contados a partir de aquél en que se le haya notificado el resultado correspondiente, dicho recurso se interpondrá ante la Comisión Institucional excepto respecto a aquellas Bases de Datos que se refieran a actividades que no requieran evaluación, y que son avaladas por dependencias, en cuyo caso serán las mismas dependencias quienes reciban y resuelvan dichas inconformidades;
- II. El escrito deberá contener el nombre del académico, señalando aquellas actividades que presuntamente no fueron evaluadas en forma adecuada, así como el factor al que ellas corresponden, indicando además los argumentos o hechos precisos en que funda su inconformidad;
- III. En el recurso de inconformidad no podrán ni exhibirse, ni alegarse sobre nuevas constancias o documentos que no hubiesen sido entregados previa y oportunamente dentro de las fechas establecidas para las distintas etapas del proceso de evaluación;
- IV. Para efecto de resolver el recurso de inconformidad, la Comisión Institucional nombrará las comisiones de inconformidades en las que el número de integrantes y sus áreas de conocimiento se definirán de acuerdo a las inconformidades recibidas. Sus miembros se designarán de entre los miembros del personal académico de mayor puntaje de las correspondientes áreas de conocimiento;
- V. Se buscará que los miembros de las comisiones de inconformidades no hayan participado en la evaluación, y en todo caso ningún evaluador de inconformidades podrá revisar un expediente en cuya evaluación haya participado;
- VI. El recurso de inconformidad deberá ser resuelto dentro del término de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha límite de la recepción del mismo. Esta resolución será definitiva y, por tanto, no admitirá ningún otro recurso o trámite administrativo.
- VII La resolución a la inconformidad tiene carácter inapelable



CAPÍTULO V DE LA COMPATIBILIDAD DE LOS ESTÍMULOS

Artículo 63. Los estímulos serán compatibles con:

- I. El disfrute de otro estímulo otorgado por la Universidad, tal como la retención de personal con alto perfil académico y el de retención de miembros del Sistema Nacional de Investigadores.
- II. El disfrute de otro estímulo otorgado por una institución u organismo ajeno a la Universidad, siempre que su obtención se dé con el aval de la Universidad y que no se contraponga a las Reglas de Operación de otros programas federales.
- III. El disfrute del año sabático o de licencias con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica excepto apoyos PRODEP, aprobados por la institución, que cumplan con el requisito de presentar su plan de trabajo ante la institución receptora e informe final de sus actividades al reintegrarse a la institución.
- IV. Los cambios de adscripción de Unidad Académica, siempre que se respeten los requisitos del presente Reglamento.
- V. Los cambios de categoría y/o nivel por promoción, debiendo solicitar el estímulo en aquella categoría en la cual haya estado durante el año que se evalúa y siempre que se respeten los requisitos del presente Reglamento.
- VI. La realización de trabajos académicos asignados por el Consejo de la Unidad Académica, a la que esté adscrito, por el Consejo Universitario o por La Rectoría, según sea el caso y siempre que se respeten los requisitos del presente Reglamento.
- VII. El disfrute de licencias por enfermedad, gravidez y días reconocidos conforme a lo establecido en el contrato colectivo de trabajo.



CAPÍTULO VI DE LAS SUSPENSIONES TEMPORAL Y DEFINITIVA, SUSPENSIÓN Y RENUNCIA DE LOS ESTÍMULOS

Artículo 64. La Comisión Institucional procederá a la suspensión definitiva del estímulo vigente, en los siguientes casos:

- I. Por terminación de la relación laboral con la Universidad;
- II. Por separación definitiva de servicios derivada de fallecimiento, jubilación o pensión;
- III. Por suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente;
- IV. Incumplimiento de las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente

- V. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo
- VI. Por cese determinado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Por renuncia al Estímulo;
- VIII. Por licencia sin goce de salario mayor a 6 meses durante el año fiscal;
- IX. Por 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;
- X. Por presentar o proporcionar documentos, datos o declaraciones falsos, en este caso, el miembro del personal académico deberá reintegrar el monto del estímulo recibido, independientemente de otras sanciones que se deriven de la legislación universitaria;
- XI. Por laborar más de ocho horas a la semana para otra institución de educación superior u otro centro de trabajo, en este caso, el miembro del personal académico deberá reintegrar el monto del estímulo recibido;
- XII. Por el disfrute de licencias totales para desarrollar actividades sindicales por un periodo mayor de treinta días naturales;
- XIII. Cuando el gobierno federal dé por terminado este programa.



Artículo 65. La Comisión Institucional suspenderá temporalmente la entrega del estímulo, mientras dure la causa de la suspensión, en los siguientes casos:

- I. Por ocupar puestos directivos, de confianza o cubrir comisiones en la institución;
- II. Por licencia sin goce de salario no mayor a 6 meses durante el año fiscal;
- III. Por cubrir comisiones oficiales;
- IV. Por el disfrute de licencias totales para desarrollar actividades sindicales siempre que no excedan de treinta días naturales.

Artículo 66. El beneficiario del estímulo podrá renunciar a él en cualquier momento, en tal caso deberá comunicarlo por escrito a la Comisión Institucional para efecto de la cancelación del mismo.

Artículo 67. La Rectoría a través de su titular, tendrá la facultad de resolver todos los asuntos que no estén contemplados en este Reglamento o no puedan ser resueltos por la Comisión Institucional

TRANSITORIOS

PRIMERO. Se abroga el Reglamento de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la BUAP del 18 de febrero de 2022, autorizado por la Dirección de Fortalecimiento Institucional, de la Dirección General de Educación Superior Universitaria, de la Subsecretaría de Educación Superior mediante Oficio Núm. 511/2022.-0814.

SEGUNDO. El presente Reglamento entrará en vigor una vez obtenida la aprobación de la Secretaría de Educación Pública.



12