



UABCS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA SUR

PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

REGLAMENTO

INDICE

Antecedentes

Situación actual

Objetivos

Criterios para evaluar el desempeño docente

Capítulo I. - Disposiciones Generales

Capítulo II.- Del Monto y Vigencia de los Estímulos

Capítulo III.- De los requisitos de ingreso al programa

Capítulo IV.- De la Comisión Dictaminadora

Capítulo V.- De los criterios básicos de evaluación

Capítulo VI.- De los procedimientos

Capítulo VII.- De las inconformidades

Capítulo VIII.- De la suspensión del estímulo

Capítulo IX.- De las Fuentes de Financiamiento

Transitorios



ANTECEDENTES

Como inicio del Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente puede considerarse el anuncio, en la XXIII reunión ordinaria de la Asamblea General de la ANUIES, en febrero de 1990, por parte del Ejecutivo Federal, de la creación de un fondo especial para establecer un Estímulo Económico, denominado Becas al Desempeño Académico, a favor del personal docente de las Instituciones Públicas de Educación Superior.

El Programa de Becas al Desempeño Académico operó en nuestra Institución, mediante comisiones académicas dictaminadoras, sujeto a una serie de lineamientos establecidos por las Instituciones Federales encargadas de la asignación de los recursos, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), comunicados a las Instituciones Educativas a través de la Dirección General de Educación Superior.

A partir de 1993, el Programa de Estímulos se transformó en el Programa de Beca a la Carrera Docente. Las instancias federales, a través de la Dirección General de Educación Superior, comunicaron a las instituciones públicas los ajustes realizados a dicho programa y los nuevos lineamientos y recomendaciones tendientes a mejorar su aplicación, tanto en normatividad como en mecanismos y sistemas de evaluación. Para este propósito se propició la participación de instancias colegiadas de evaluación.

En el marco de los lineamientos generales establecidos por la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las instituciones adscritas al programa establecieron sus reglamentos para la operación del mismo, tomando en consideración sus propios planes de desarrollo y características particulares. Estas instancias recomendaron que tanto los reglamentos como los sistemas de evaluación no adquirieran un carácter definitivo y pudieran ser revisados y modificados periódicamente, con el fin de incorporar las experiencias de nuevas promociones.

Paralelamente, las bases del Programa Federal estaban siendo objeto de sucesivos ajustes, motivados por los lineamientos emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en abril de 1994, mismos que fueron reformados en abril de 1997, y el Programa pasó a denominarse Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD).

En nuestra Institución, desde junio de 1999 se estuvo trabajando en la regularización del programa. De esta manera, con fecha 28 de noviembre del 2000 la entonces Dirección de Desarrollo Universitario de la SEP comunicó a la UABCS que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público había validado y registrado el Reglamento de Estímulos al Desempeño del Personal Docente para el 2001. A partir de este año se aplicaron de manera general los lineamientos mencionados anteriormente.

Para la convocatoria del 2002 se aplicó el mismo reglamento aprobado en el 2001, con algunas precisiones en lo relativo a los criterios de calificación, y la aplicación de un Manual de Procedimientos, que indicaba de manera precisa las dependencias reconocidas para la expedición de constancias a fin de validar las actividades, lo cual permitió sistematizar y homogeneizar los criterios y conceptos para su emisión.

Para el 2006 y en base a las experiencias registradas en años anteriores, se procedió a la actualización del reglamento, el cual sirvió de base para la elaboración de las convocatorias del 2005, 2006 y 2007.

Al expedir el presente reglamento, para la convocatoria 2008 la UABCS ha considerado la nueva Ley Orgánica tanto las experiencias registradas en nuestra institución durante el funcionamiento de este programa, como las bases y los Lineamientos Generales de la SHCP de 2002 vigentes para su operación, bajo la perspectiva de un nuevo ordenamiento que



armonice los objetivos comprometidos en el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional con las prácticas académicas de la Universidad.

Este instrumento sustituye al expedido con anterioridad para regular los Estímulos al Desempeño Académico en la Universidad, y viene a consolidar las bases normativas del Programa, cuyos montos se han incrementado en beneficio del profesorado, en comparación con los que se tenían antes de la convocatoria 2000.

SITUACIÓN ACTUAL

Desde 1993 el gobierno federal, a través de la SEP ha venido apoyando a las universidades públicas con recursos extraordinarios destinados al mejoramiento de diferentes programas institucionales: al profesorado, por medio del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP); los programas de cooperación entre instituciones, mediante el Programa de Apoyo al Desarrollo Universitario (PROADU); la construcción y equipamiento de espacios físicos mediante el Fondo de Aportaciones Múltiples (FAM); y con el fin de reconocer y estimular el papel trascendental del docente en el proceso enseñanza-aprendizaje de calidad, así como orientar el desarrollo de la práctica académica que integra Docencia, Generación y Aplicación del Conocimiento, Difusión, Extensión y Gestión Académica, se estableció el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD). La congruencia e interrelación de estos programas ha permitido el fortalecimiento integral de las actividades académicas de las IES.

El Programa Sectorial de Educación 2007-2012 establece como uno de los 6 objetivos estratégicos: la educación superior de buena calidad, y como objetivo particular fortalecer a las instituciones públicas de educación superior para que respondan con oportunidad y niveles crecientes de calidad a las demandas del desarrollo nacional. La primera línea de acción para alcanzar este objetivo es fomentar que las instituciones cuenten con su Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), que tenga como objetivo la mejora en la calidad de los programas educativos y los servicios que ofrecen, así como su acreditación por organismos especializados.

De esta manera, el PEDPD favorece el logro de los objetivos del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional ya que participa en el desarrollo de la universidad en tres niveles: el Institucional, el de sus Dependencias de Educación Superior (DES) y el correspondiente a cada uno de los Programas Educativos (PE), ya que se tiene como objetivo institucional la mejora en la calidad de los Programas Educativos para el alcance de un escenario deseable proyectado como Visión al año 2020.

Una característica de los diferentes programas que inciden en el desarrollo de la Universidad debe ser la integralidad, mediante la cual se busca que los tres niveles mencionados compartan una misma Misión y Visión, que armonicen sus estrategias de desarrollo académico e institucional, el mejor uso de sus recursos y la orientación de sus esfuerzos en una misma dirección.

De esta manera en el diseño de los procedimientos y mecanismos de calificación del PEDPD, se procura, por un lado alcanzar los indicadores de calidad establecidos por la SEP para las IES, así como el fortalecimiento de los Cuerpos Académicos y por otro, la participación de los Consejos Académicos de Área de Conocimiento como órganos colegiados de evaluación del quehacer académico en las DES.

El PEDPD también reconoce la importancia de los cuerpos académicos, ya que sus integrantes, profesores de tiempo completo, tienen a su cargo impulsar el trabajo académico para alcanzar la visión de la universidad. Las características de este trabajo y la necesaria vinculación entre la generación y aplicación del conocimiento con el entorno, requieren que los profesores desarrollen sus actividades en forma colegiada.



UABCS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA SUR

En este contexto, la aplicación del PEDPD se orienta al cumplimiento de la Misión y al logro de la Visión institucionales.

MISIÓN DE LA UABCS

La Universidad Autónoma de Baja California Sur es una Institución pública que tiene como misión ofrecer servicios educativos de calidad para formar profesionistas con alto sentido de la responsabilidad social, que participen de manera productiva y competitiva en el mercado laboral, y que con ello contribuyan al logro de una sociedad mas justa, democrática y respetuosa de su medioambiente.

VISIÓN DE LA UABCS AL 2020

La institución incrementa y mejora sus indicadores académicos, en virtud de que todos los programas educativos evaluables de licenciatura son de buena calidad, su estructura curricular, sus modalidades de evaluación colegiada e institucional cumplen con las normas establecidas, sus cuerpos académicos están consolidados pues sus integrantes forman parte de redes de pares nacionales e internacionales. Por lo anterior, la UABCS es reconocida socialmente como líder académico y de opinión, recurso estratégico de la entidad, y es altamente valorada por la calidad en el desempeño social y profesional de sus egresados.

OBJETIVOS

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente se establece como un reconocimiento anual de méritos, orientado a mejorar la calidad de la práctica docente y al cumplimiento de la Misión y Visión de la Universidad Autónoma de Baja California Sur. Con este programa se pretende:

- a. Estimular el desempeño de los profesores-investigadores ordinarios de carrera de tiempo completo definitivos con categoría de asociado ó titular de la UABCS integrado en cuerpos académicos, con el objeto de mejorar la calidad de la docencia, la generación y aplicación del conocimiento, la difusión y la extensión, los servicios eficientes y oportunos de atención al estudiante y la gestión académica. Lo anterior para incidir en la preparación de profesionales competitivos, con una formación integral y con espíritu humanista, que contribuyan al desarrollo social y al aprovechamiento sustentable de los recursos marinos y terrestres en Baja California Sur.
- b. Reafirmar la trascendencia del papel del profesor-investigador ordinario de carrera de tiempo completo definitivo con categoría de asociado ó titular que con su preparación, dedicación, habilitación y responsabilidad en sus tareas de docencia, generación y aplicación del conocimiento, extensión y difusión de la cultura, colabora para que la Universidad ofrezca programas académicos pertinentes y acreditados, y servicios de gestión certificados.
- c. Reconocer a los académicos que se dedican en forma exclusiva y profesionalismo a trabajar para la UABCS contribuyendo a mejorar la calidad en la formación integral de profesionistas, con énfasis en la superación intelectual y el fomento de los valores humanísticos en los estudiantes.
- d. Alentar la Generación y Aplicación del Conocimiento que se oriente a fortalecer los PE y que los profesores investigadores mejor preparados y con mayor grado académico coadyuven con mayor énfasis a la formación de nuevos profesionales que contribuyan al desarrollo económico, social y cultural de la región.



- e. Extender y arraigar en el seno de la institución una cultura de evaluación, como una práctica permanente e indispensable para la superación y mejoramiento del trabajo académico.
- f. Fortalecer en el profesorado el ejercicio de la docencia centrada en el aprendizaje del estudiante, donde el alumno es responsable de construir su propio conocimiento con base principalmente en experiencias.

CRITERIOS PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

A. La Permanencia en las actividades de Docencia (10% de la evaluación):

- a. Reconoce la antigüedad del profesor al servicio de la institución.

B. La Dedicación en el Desempeño Docente (20% de la evaluación):

- a. Reconoce de manera particular la enseñanza frente a grupo, con un mínimo de 18 horas semana mes, en cursos curriculares, acumuladas durante el periodo que se evalúa.

C. La Calidad en el Desempeño de la Docencia (70% de la evaluación):

- a. Estimula la interacción entre el docente y sus estudiantes, otorgando valor a la atención eficiente y oportuna al estudiante a través de la actividad tutorial, con lo cual se favorece la permanencia y la eficiencia terminal.
- b. Da relevancia a la asesoría personalizada a estudiantes para el desarrollo de proyectos, servicio social, competencias académicas y prácticas profesionales.
- c. Promueve y reconoce la acreditación de diplomados, cursos, talleres, seminarios de pedagogía y didáctica, recibidos dentro del programa de capacitación y actualización permanente organizados o validados por la Dirección de Docencia e Investigación Educativa (DDIE). Así mismo la acreditación de cursos de actualización disciplinaria en el ámbito del desempeño docente que fortalezcan los Programas Educativos.
- d. Reconoce la participación del docente en actividades de diseño y actualización curricular.
- e. Premia la dirección de tesis y memorias en las diferentes opciones de titulación, con lo cual se incrementan los índices de titulación.
- f. Valora el diseño y elaboración de metodologías y materiales didácticos como apoyo al desarrollo de la docencia centrada en el aprendizaje del estudiante, utilizando las técnicas y los medios mas avanzados, mediante la elaboración de libros de texto, guías didácticas, manuales de laboratorio, videos, manuales de operación de unidades demostrativas, manuales de operación de las unidades productivas y manuales de operación de los laboratorios de investigación.
- g. Considera la evaluación de la actividad docente desde la perspectiva del estudiante.
- h. Destaca el diseño y ejecución de proyectos de investigación y de extensión aprobados por los Consejos Académicos de Área de Conocimiento y aquellos sancionados por instancias de financiamiento externas, los cuales deberán estar registrados en la Dirección de Investigación Interdisciplinaria y Postgrado, de acuerdo a los protocolos establecidos en la institución.



- i. Acredita una amplia gama de publicaciones, ya sea que representen aportaciones originales al conocimiento o tengan un carácter de divulgación, así como la organización de eventos académicos de distintas modalidades, a los que se les denomina genéricamente *Congresos*, independientemente del nombre con el cual se les identifique.
- j. Motiva la integración de los profesores-investigadores con perfil profesional e intereses académicos afines, para la consolidación de los cuerpos académicos, así como la conjugación de esfuerzos para lograr una definición conjugada de las *Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento* institucionales.
- k. Toma en cuenta la evaluación realizada por los *Consejos Académicos de Área de Conocimiento* y los *Jefes de Departamento* sobre las labores académicas de los profesores.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- El presente Reglamento tiene el propósito de regular la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, de acuerdo con la normatividad y los criterios institucionales vigentes en la Universidad Autónoma de Baja California Sur, considerando los lineamientos que para este efecto emiten las Secretarías de Educación Pública y la de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 2.- El Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente, tiene como objetivos generales:

- a. Estimular el desempeño sobresaliente del profesor-investigador ordinario de carrera de tiempo completo definitivo con categoría de asociado ó titular de la UABCS integrado en cuerpos académicos, con el objeto de mejorar la calidad de la docencia, la generación y aplicación del conocimiento, la difusión y la extensión, los servicios eficientes y oportunos de atención al estudiante y la gestión académica. Lo anterior para incidir en la preparación de profesionales competitivos, con una formación integral y con espíritu humanista, que contribuya al desarrollo social y al aprovechamiento sustentable de los recursos marinos y terrestres en Baja California Sur.
- b. Reafirmar la trascendencia del papel del profesor-investigador ordinario de carrera de tiempo completo definitivo con categoría de asociado ó titular, que con su preparación, dedicación, habilitación y responsabilidad en sus tareas de docencia, generación y aplicación del conocimiento, extensión y difusión de la cultura, colabora para que la Universidad ofrezca programas académicos pertinentes y acreditados, y servicios de gestión certificados.
- c. Reconocer a los académicos que se dedican en forma exclusiva y profesionalismo a trabajar para la UABCS, contribuyendo a mejorar la calidad en la formación integral de profesionistas, con énfasis en la superación intelectual y el fomento de los valores humanísticos en los estudiantes.
- d. Alentar la *Generación y Aplicación del Conocimiento* que se oriente a fortalecer los PE y que los profesores investigadores mejor preparados y con mayor grado académico coadyuven con mayor énfasis a la formación de nuevos profesionales que contribuyan al desarrollo económico, social y cultural de la región.



- e. Extender y arraigar en el seno de la institución una cultura de evaluación, como una práctica permanente e indispensable para la superación y mejoramiento del trabajo académico.
- f. Fortalecer en el profesorado el ejercicio de la docencia centrada en el aprendizaje del estudiante, donde el alumno es responsable de construir su propio conocimiento con base principalmente en experiencias.

ARTÍCULO 3.- Los estímulos al Programa del Desempeño Docente se otorgarán al **profesor investigador ordinario de carrera de tiempo completo definitivo con categoría de asociado ó titular**, de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, que resulten seleccionados en la evaluación en apego con la normativa del Reglamento y la Convocatoria, misma que se publicará en el mes de enero de cada año.

ARTÍCULO 4.- Personal a Beneficiar

- a. Profesores-investigadores ordinarios de carrera de tiempo completo definitivos con categoría de asociado ó titular, con grado mínimo de maestría o su equivalente según PROMEP, con un año o más de antigüedad en la UABCS.
- b. Los Jefes de Departamento Académico cuyo origen sea la Docencia, que se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además impartan un mínimo de 4 horas-semana-mes de docencia frente a grupo en cursos curriculares durante el periodo a evaluar.
- c. El Personal Académico que se encuentre disfrutando de programas de superación profesional o académica, aprobados por la institución, siempre y cuando no gocen de beca PROMEP, CONACYT o cualquier otro tipo de beca.
- d. El Personal Académico que haya disfrutado un semestre del año sabático o un semestre sabático o disfrutado de licencias con goce de sueldo, durante el periodo a evaluar indicado en la convocatoria, siempre y cuando haya cumplido satisfactoriamente con lo estipulado en el Estatuto del Personal Académico.

ARTÍCULO 5.- El Rector, Secretario Académico, Directores de la UABCS, no podrán participar en el programa mientras se encuentren en el ejercicio de sus funciones. Los funcionarios anteriores, cuando dejen de desempeñar dicha función, podrán incorporarse directamente al nivel de la Moda Estadística que haya resultado en la evaluación, de acuerdo a los siguientes criterios:

- a. Que antes de ocupar puestos directivos hayan realizado actividades docentes frente a grupo en cursos curriculares en alguno de los Programas Educativos de la UABCS y que hayan participado en este programa.
- b. Deberán tener nombramiento de profesor-investigador ordinario de carrera de tiempo completo definitivo con categoría de asociado ó titular, en las categorías descritas en el presente reglamento.
- c. Los estímulos se asignarán solamente a quienes tengan un mínimo de 20 años de servicio y tres en el puesto directivo.
- d. El estímulo sólo se otorgará por un año fiscal, el inmediato a la conclusión del cargo, posteriormente el exdirectivo deberá someterse a evaluación en las condiciones que se señalen en el Reglamento del Programa de Estímulos.



ARTÍCULO 6.- Los recursos asignados al Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, son beneficios económicos independientes de las remuneraciones y prestaciones establecidas contractualmente, y estarán sujetos a gravamen fiscal. Por tanto, no forman parte del salario, no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente y no implican ni afectan en ningún sentido, ninguna otra prestación, por lo que no están sujetos bajo ninguna circunstancia a ningún tipo de negociación con organismos sindicales o estudiantiles, así como tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental.

ARTÍCULO 7.- El Estímulo al Desempeño del Personal Docente se obtendrá mediante concurso y su monto dependerá de los recursos que se gestionen y obtengan de la Secretaría de Educación Pública para este Programa. Para poder participar en este concurso se deberá cumplir con los requisitos establecidos en el capítulo III de este reglamento y obtener por lo menos 301 puntos totales en la evaluación, de los cuales al menos 210 puntos deberán ser por el concepto de calidad.

CAPITULO II

DEL MONTO Y VIGENCIA DE LOS ESTIMULOS

ARTÍCULO 8.- El Estímulo al Desempeño del Personal Docente consiste en un beneficio económico que promueve las actividades académicas que inciden en el logro de la calidad educativa y en la mejora continua de los Programas Educativos para lo cual la dedicación y permanencia del personal docente de carrera de Tiempo Completo definitivo en la UABCS, tiene un papel trascendental en el proceso enseñanza aprendizaje.

ARTÍCULO 9.- El nivel de estímulos que se asigne al desempeño docente de un profesor dependerá, en primera instancia, del puntaje general (calidad, dedicación y permanencia) que obtenga en la evaluación; en segundo lugar, el puntaje obtenido en el rubro de "calidad" determinará que el nivel pueda mantenerse si este es igual o mayor al general. Sin embargo, si el puntaje en "calidad" es menor al rango de puntaje general, el nivel del estímulo que se asigne corresponderá al obtenido en calidad.

ARTÍCULO 10.- El estímulo se otorgará conforme a la siguiente tabla:

PUNTUACIÓN TOTAL MÍNIMA	PUNTUACIÓN MÍNIMA EN CALIDAD	NIVEL	SALARIOS MÍNIMOS
301-377	210-264	I	1
378-455	265-319	II	2
456-533	320-374	III	3
534-611	375-429	IV	4
612-689	430-484	V	5
690-767	485-539	VI	6
768-845	540-594	VII	7
846-923	595-649	VIII	8
924-1000	650-700	IX	9



Las dos primeras columnas de la tabla indican las respectivas puntuaciones mínimas para acceder a cada nivel del estímulo, de acuerdo con la Guía-Formato de Evaluación que se incluye en el Reglamento como Anexo 1.

Los montos de los estímulos al desempeño docente serán diferenciados y clasificados por nivel, de acuerdo a la calidad de los desempeños. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a un salario mínimo o superior a nueve salarios mínimos.

ARTÍCULO 11.- El estímulo se otorgará en forma descendente a partir de la calificación más alta de acuerdo a la evaluación, hasta agotar los recursos asignados al programa.

ARTÍCULO 12.- El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal que se aplicará al programa y la actualización correspondiente se hará cada primero de abril.

ARTÍCULO 13.- El pago del estímulo para el personal que resulte seleccionado en los procesos de evaluación será mensual, mediante cheque bancario y en nómina especial que reúna los requisitos de control y revisión que a juicio de la coordinadora sectorial determinen.

ARTÍCULO 14.- La vigencia del Estímulo al Desempeño del Personal Docente que se asigne al personal académico ordinario de carrera de tiempo completo definitivo, será de un año fiscal a partir del primero de abril de cada año. En el mes de junio de cada año a efecto de obtener recursos adicionales, la UABCS presentará su proyección respectiva para el ingreso al programa del nuevo personal académico de carrera de tiempo completo definitivo, para el año fiscal correspondiente.

ARTÍCULO 15.- Cuando un profesor-investigador ordinario de carrera de tiempo completo definitivo con categoría de asociado ó titular, sea beneficiado con el programa y obtenga una licencia para estudios de posgrado (excepto becas PROMEP) o año sabático, podrá ser considerado en la asignación de estímulos al desempeño docente y conservará el estímulo obtenido en la evaluación respectiva hasta el final del período para el que fue evaluado.

Cuando por motivo del año sabático labore un semestre en el año que se evalúa, el puntaje correspondiente a la carga de trabajo docente frente a grupo se multiplicará por un factor de dos.

CAPITULO III

DE LOS REQUISITOS DE INGRESO AL PROGRAMA

ARTÍCULO 16.- Ser profesor-investigador ordinario de carrera de tiempo completo definitivo con categoría de asociado ó titular, en la Universidad Autónoma de Baja California Sur, en los términos establecidos en el Estatuto de Personal Académico con grado mínimo de maestría o su equivalente según PROMEP, con una antigüedad de al menos un año al servicio de la Institución bajo este tipo de contratación.

ARTÍCULO 17.- Haber impartido un mínimo de 18 horas semana mes de clases frente a grupo, en cursos curriculares, acumuladas durante el período que se evalúa.

ARTÍCULO 18.- Entregar los Programas de Trabajo y los Informes de Actividades desarrolladas durante los semestres correspondientes al período que se evalúa, para su revisión y aprobación por el Consejo Académicos de Área de



Conocimiento. El informe de cada semestre deberá corresponder al programa previamente aprobado por el Consejo Académicos de Área de Conocimiento, salvo justificación académica del Jefe de Departamento.

ARTÍCULO 19.- Haber cursado y acreditado al menos un curso de capacitación y/o actualización pedagógica o de habilitación para las tutorías, avalado por la Dirección de Docencia e Investigación Educativa, durante el periodo que se evalúa.

ARTÍCULO 20.- Cumplir con la jornada de 40 horas de trabajo para la que fue contratada por la UABCS. Para tal efecto, se anexará constancia expedida por el Jefe de Departamento.

ARTÍCULO 21. - Haber dedicado su tiempo laboral de manera exclusiva a la UABCS en algunas de las actividades de docencia, generación y aplicación del conocimiento, extensión, difusión de la cultura, tutorías y gestión académica. El solicitante entregará una declaración personal, escrita y firmada bajo protesta de decir verdad, de haber cumplido con este requisito. Para los efectos de este programa, se entiende por exclusividad **no** haber destinado parte de su tiempo a la prestación de servicios personales remunerados en instituciones o empresas propias o ajenas fuera de la Universidad durante el año que se evalúa.

ARTÍCULO 22.- Podrán incorporarse al Programa los profesores que disfrutan de su año sabático, una vez que el Consejo Académicos de Área de Conocimiento les haya aprobado el plan de trabajo y el informe final de actividades al reintegrarse a la UABCS y cumpla con los requisitos de ingreso al programa.

CAPITULO IV

DE LA COMISION DICTAMINADORA

ARTÍCULO 23.- La Comisión Dictaminadora será el órgano encargado de revisar que el solicitante cumpla con la totalidad de los requisitos para participar en el programa según se estipula en el capítulo III, así como de evaluar las solicitudes que se presenten de acuerdo al formato de evaluación del PEDPD a que se refiere este Reglamento.

ARTÍCULO 24.- La Comisión Dictaminadora se integrará por 15 miembros:

- a. El Secretario Académico, quien fungirá como Presidente.
- b. El Director de Apoyo Académico, quién fungirá como Secretario.
- c. Los Jefes de Departamento de las Áreas de Conocimiento (9).
- d. Un profesor-investigador por cada Área de Conocimiento (3).
- e. Un representante profesor -investigador por la Universidad.



ARTÍCULO 25.- Los profesores miembros de la Comisión Dictaminadora serán electos en cada una de las Áreas de Conocimiento por los profesores. El representante profesor de la Universidad será electo por los profesores-investigadores ordinarios de carrera de tiempo completo definitivos con categoría de asociado ó titular, de las diferentes Áreas de Conocimiento que conforman la UABCS. En ambos casos los representantes durarán en su cargo dos años. Las elecciones serán convocadas por el Honorable Consejo General Universitario.

ARTÍCULO 26.- Los profesores-investigadores representantes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Ser profesor-investigador ordinario de carrera de tiempo completo definitivo con categoría de Asociado "D" como mínimo.
- b. Tener cuando menos tres años de antigüedad en la Universidad.

ARTÍCULO 27.- La Comisión Dictaminadora tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Recibir las solicitudes y revisar que cumplan con los requisitos de ingreso establecidos en el reglamento y convocatoria respectivos.
- b. Comunicar de inmediato a los profesores-investigadores que hayan presentado su solicitud y no cumplan con los requisitos de ingreso.
- c. Evaluar las solicitudes aceptadas apoyándose en la Guía-Formato de Evaluación (anexo 1) y en los documentos probatorios.
- d. Comunicar a los solicitantes, por escrito y en el lugar de trabajo, los resultados de la evaluación indicando el nivel alcanzado así como el puntaje obtenido en cada uno de los rubros evaluados.

ARTÍCULO 28.- Si alguno de los integrantes de esta Comisión mantiene cualquier grado de parentesco o consanguinidad con cualquiera de los profesores a evaluar o sea el mismo profesor a evaluar, entonces este no deberá estar presente en el proceso de evaluación respectivo.

CAPITULO V

DE LOS CRITERIOS BÁSICOS DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 29.- La evaluación se realizará tomando en cuenta los siguientes criterios y factores en orden de importancia:

- a. La calidad y productividad en el desempeño de la docencia (700 puntos-70%).
- b. La dedicación a la docencia (200 puntos-20%).
- c. La permanencia en las actividades de docencia (100 puntos-10%).



La evaluación sólo considerará las actividades realizadas en el período escolar correspondiente al año anterior (1 de enero-31 de diciembre) que se convoca. Asimismo, únicamente se tomará en cuenta las actividades académicas de los profesores-investigadores, que incidan en el logro de los indicadores de calidad de los PE de la UABCS, así como la dedicación y permanencia en nuestra institución.

CAPITULO VI

DE LOS PROCEDIMIENTOS

ARTÍCULO 30.- La Comisión Dictaminadora convocará en el mes de enero de cada año a los profesores-investigadores ordinarios de carrera de tiempo completo definitivo con categoría de asociado ó titular de todas las áreas académicas para aspirar a ser seleccionado como beneficiario del programa correspondiente, publicándose la convocatoria a través de la página web de la UABCS y cartel.

ARTÍCULO 31.- La convocatoria deberá contener:

- a. El propósito de los estímulos.
- b. Requisitos de ingreso.
- c. Niveles, montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán.
- d. Formas y periodicidad del pago de estímulos.
- e. Los factores y criterios de evaluación.
- f. Fecha y lugar de entrega de solicitudes y documentación de soporte.
- g. Que el estímulo está sujeto de gravamen.
- h. La mención de suspensión del Programa, cuando el Gobierno Federal lo dé por terminado.
- i. Para participar en el Programa los docentes deberán contar con el grado mínimo de maestría o su equivalente por PROMEP.

ARTÍCULO 32.- El aspirante deberá entregar en la Dirección General de Apoyo Académico la solicitud por escrito y copia de documentos probatorios en las fechas establecidas en la convocatoria respectiva. En caso de documentos expedidos en un idioma diferente al español, deberán contar con una traducción realizada por un perito traductor acreditado.



ARTÍCULO 33.- La solicitud deberá cumplir con los requisitos establecidos en el reglamento y la convocatoria. Por ningún motivo se recibirán documentos en forma extemporánea.

ARTÍCULO 34.- La Comisión Dictaminadora dispondrá de un plazo no mayor de 15 días naturales, contados a partir de la fecha límite de recepción de solicitudes, para emitir la resolución correspondiente.

CAPITULO VII

DE LAS INCONFORMIDADES

ARTÍCULO 35.- En caso de inconformidad, ésta deberá presentarse ante la Comisión para atender inconformidades, a través de la Secretaria Académica, dentro de los cinco días hábiles posteriores a la publicación de resultados, acompañadas de las pruebas correspondientes.

ARTÍCULO 36.- El HCGU integrará una Comisión para atender las inconformidades de los profesores evaluados por la Comisión Dictaminadora.

ARTÍCULO 37.- Esta Comisión estará compuesta por cada uno de los sectores representativos de la comunidad universitaria:

- a. Un representante de autoridades.
- b. Un representante de los maestros.
- c. Un representante de los administrativos.
- d. Un representante de los alumnos.

ARTÍCULO 38.- Los resultados se darán a conocer de acuerdo al calendario emitido en la convocatoria. La Comisión solamente atenderá las inconformidades de los profesores sobre el resultado de la evaluación y emitirá su opinión ante el Honorable Consejo General Universitario. A su vez, éste turnará dicha opinión a la Comisión Dictaminadora en un plazo no mayor de diez días hábiles, después de cerrado el período de recepción de inconformidades, para lo que proceda, y su decisión será inapelable.

ARTÍCULO 39.- Los integrantes de esta Comisión deberán apegarse a las mismas normas y disposiciones señaladas para la Comisión Dictaminadora.



CAPITULO VIII

DE LA SUSPENSIÓN DEL ESTÍMULO

ARTÍCULO 40.- Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente, podrán suspenderse de forma temporal durante el ejercicio fiscal por las siguientes causas:

- a. Licencia sin goce de sueldo no mayor a seis meses durante el año fiscal en que se encuentre disfrutando del Estímulo.
- b. Ocupar puestos directivos o de confianza en la Institución, al momento de estar disfrutando del Estímulo.
- c. Cubrir comisiones oficiales.

En ambos casos, si el profesor se reincorpora a sus actividades como profesor-investigador durante el ejercicio fiscal correspondiente, se le asignará nuevamente el nivel obtenido al inicio del mismo.

- d. Por no cumplir durante el semestre con su jornada y horario de trabajo, a que se refiere el Artículo 20 de este reglamento, salvo por causa justificada.
- e. Que su informe semestral de sabático no haya sido aprobado por el Consejo Académico del Área de Conocimiento.

ARTÍCULO 41.- Los estímulos de este programa podrán suspenderse en forma definitiva por las siguientes causas:

- a. Incumplimiento a las condiciones de trabajo, que establece el Estatuto del Personal Académico
- b. Por comprobarse falsedad de alguno de los documentos, datos o declaraciones que sirvieron de fundamento para el otorgamiento del estímulo; en cuyo caso, el profesor deberá reintegrar el monto que hasta ese momento hubiera recibido, perdiendo además en forma definitiva su derecho a participar en el programa.
- c. Cuando el gobierno federal de por terminado este Programa de Estímulos.
- d. La separación definitiva de la UABCS, derivada de renuncia, jubilación o declarada por una autoridad competente.
- e. Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.
- f. 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.
- g. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.



CAPITULO IX

DE LAS FUENTES DE FINANCIAMIENTO

ARTÍCULO 42.- De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, el gobierno federal proporcionará a la Universidad Autónoma de Baja California Sur recursos presupuestales para cubrir los importes de los Estímulos al Desempeño Docente para los **profesores investigadores ordinarios de carrera de tiempo completo definitivo** asociados y titulares, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

- a. Para la asignación de recursos, se tomarán como base, hasta el 30 por ciento de las plazas registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías mencionadas en este artículo. Se considerará como base de cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales, vigentes en el Distrito Federal y a partir de los años subsecuentes, el presupuesto se determinará con base en 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 Presupuestal.

ARTÍCULO 43.- Los Recursos Presupuestales que otorgue el Gobierno Federal para cubrir los 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 a los profesores-investigadores ordinarios de carrera de tiempo completo definitivos con categoría de asociado ó titular.

ARTÍCULO 44.- 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 Presupuestal 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 45.- La Universidad Autónoma de Baja California Sur entregará la información que le solicite la Secretaría de Educación Pública, 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.

ARTÍCULO 46.- Con base en los presentes lineamientos, 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 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 Presupuestal.
- c. Ingresos propios.
- d. Aportaciones del gobierno estatal.



ARTÍCULO 47.- Para la aplicación de los recursos especificados en el artículo 46 b, c, d, deberá reportarse a la Unidad de Política y Control Presupuestal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas y horas de que dispone la Universidad Autónoma de Baja California Sur, así como el porcentaje a beneficiar. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y origen del mismo.

ARTÍCULO 48.- 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 autorizados su ejercicio para este aspecto específico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago.

ARTÍCULO 49.- 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.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Reglamento aboga cualquier lineamiento, disposición, reglamento o acuerdo que con anterioridad se haya aprobado en la UABCS para la operación del PEDPD.

SEGUNDO.- Cualquier duda sobre la aplicación del presente reglamento, será resuelto por el HCGU.

TERCERO.- El presente reglamento entrará en vigor una vez que sea aprobado por la Secretaria de Educación Publica.