

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO



REGLAMENTO **PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO** **DEL PERSONAL DOCENTE**

CONSEJO DIRECTIVO

Buenavista, Saltillo, Coahuila
Noviembre 2008

CONSEJO DIRECTIVO DEL PEDPD

Dr. Jorge Galo Medina Torres
Rector: Presidente del Consejo

Dr. Miguel Ángel Capo Arteaga
Director General Académico: Vicepresidente

M.C. Juan Manuel Cepeda Dovala
Director de Licenciatura: Secretario Ejecutivo

Dr. Salvador Muñoz Castro
Director de la Unidad de Planeación y Evaluación: Secretario Técnico

Dr. Mario Ernesto Vázquez Badillo
Coordinador de la División de Agronomía: Vocal

Dr. Raúl Rodríguez García
Coordinador de la División de Ingeniería: Vocal

M.A. Tomás E. Alvarado Martínez
Coordinador de la División de Ciencias Socioeconómicas: Vocal

Ing. José Rodolfo Peña Oranday
Coordinador de la División de Ciencia Animal: Vocal

M.A.. Víctor Martínez Cueto
Coordinador de la División de Carreras Agronómicas: Vocal

MC. José Luis Francisco Sandoval Elías
Coordinador de la División Regional de Ciencia Animal: Vocal

I N D I C E

INTRODUCCIÓN		4
CAPÍTULO I	Disposiciones Generales	6
CAPITULO II	Objetivos del Programa	8
CAPITULO III	Requisitos para obtener el Estimulo al Desempeño del Personal Docente	9
CAPITULO IV	Fuentes de financiamiento	13
CAPITULO V	Beneficios, vigencia y forma de pago	15
CAPITULO VI	Cancelación del Estimulo al Programa Docente	16
CAPITULO VII	Autoridades del PEDPD	18
CAPITULO VIII	Criterios generales de evaluación	20
CAPITULO IX	Transitorios	23
ANEXOS		24
	Modelo de Evaluación	25
	Convocatoria	49
	Carta Compromiso	57

Introducción

El Gobierno Federal ha impulsado un proceso de modernización de la educación superior a través de una política de estímulos económicos diferenciados dando origen al *Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente* que por disposición de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública, a través de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro, conceden al personal académico.

Este programa esta orientado a los académicos que desarrollan actividades de docencia, investigación, tutoría, gestión académica y participan en cuerpos colegiados y que a su vez cumplan con los requisitos establecidos en el Reglamento y Modelo de Evaluación de la Universidad.

El propósito de este programa contempla el otorgamiento de estímulos económicos como reconocimiento al Personal Académico que de manera sobresaliente ha desempeñado su trabajo académico en las funciones sustantivas, además de coadyuvar a la superación académica de la Institución y con ello alcanzar las metas que la Subsecretaría de Educación Superior nos indica.

Este beneficio es independiente de cualquier otra prestación pactada con el organismo sindical respectivo, y consiste en crear un fondo que permita al beneficiario obtener una cantidad mensual que va de 1.1 salario mínimo para el nivel más bajo, a 5.3 salarios mínimos para el más alto nivel alcanzado de acuerdo con sus merecimientos.

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente tendrá los siguientes fines.

- Optimizar la calidad de la educación que se imparte en la UAAAN, para hacerla congruente con el desarrollo de nuestro país, de acuerdo a lo establecido en el Programa Sectorial de Educación 2007-2012
- Motivar e incentivar al personal académico de nuestra Institución para que contribuya en la elaboración y aplicación del Modelo Educativo Basado en Competencias Profesionales en los niveles de Licenciatura y Posgrado.
- Motivar e incentivar al personal académico de nuestra Institución para que participe y contribuya en los procesos de evaluación, acreditación y refrendo de los programas docentes que oferta la Universidad.
- Impulsar al personal académico de nuestra Institución para que participe y contribuya en el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI).
- Promover la participación del personal académico en el proceso de Tutorías Académicas e estimular su ingreso al perfil PROMEP.
- Fomentar el ingreso del personal académico al Sistema Nacional de Investigadores y su participación en Cuerpos Académicos.
- Fomentar la creación de Cuerpos Colegiados para promover acciones de planeación, diagnóstico, evaluación y mejora continua de los Programas Académicos de la UAAAN

- Impulsar el uso de la tecnología para mejorar el desempeño del personal académico y la evaluación de su productividad.
- Posicionar en un mejor nivel a la UAAAN de acuerdo a las estrategias que la Subsecretaría de Educación Superior establece, con el propósito de diversificar sus fuentes de financiamiento y la asignación de los recursos extraordinarios a la que se pueda acceder como Institución de Educación Superior.

El presente documento constituye la base para evaluar y valorar la actividad académica del personal académico, ya que en él se integran las actividades sustantivas de la universidad que incluyen: la docencia, investigación y vinculación, así como la participación en cuerpos académicos y colegiados, participación en la evaluación y acreditación de programas educativos por parte de organismos externos, entre otras actividades relevantes para la vida universitaria.

Considerando lo anterior, y de acuerdo a lo establecido 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, el Consejo Directivo del PEDPD de la UAAAN aprueba el presente Reglamento para el PEDPD y el Modelo de Evaluación, a los que habrán de sujetarse los candidatos al estímulo al desempeño docente y las autoridades académicas y administrativas correspondientes.

A T E N T A M E N T E

Dr. Jorge Galo Medina Torres

Rector y Presidente del Consejo Directivo del PEDPD

CAPÍTULO I Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1. El presente reglamento establece los procedimientos relacionados con el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo dedicados habitualmente a actividades académicas particularmente la Docencia frente a grupo, a fin de acrecentar la permanencia, dedicación y calidad en las funciones sustantivas de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro.

ARTÍCULO 2. Los estímulos al Desempeño Docente se otorgaran al personal académico de tiempo completo y por tiempo indeterminado con uno o más años de antigüedad, con categoría de:

- Profesor e investigador titular
- Profesor e investigador asociado
- Técnico académico (Categoría “D” y “E”)

ARTÍCULO 3. El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente proporciona beneficios económicos autorizados, que se traduce en la cantidad de dinero otorgada por la Universidad a través del recurso federal para tal efecto, al personal descrito en el artículo 2, según la evaluación de su desempeño académico cuyas actividades sean exclusivas y realizadas con calidad en ó para la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro.

ARTÍCULO 4. Los estímulos al Desempeño Docente serán diferenciados y clasificados por nivel de acuerdo a la calidad de los desempeños. El programa proporciona apoyo económico en siete niveles, los recursos disponibles en el programa serán distribuidos, en cada nivel, hasta agotar los recursos en cada uno de ellos, según la siguiente tabla:

NIVEL DEL ESTÍMULO	No. DE SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES EN EL D.F.
VII	5.3
VI	4.6
V	3.9
IV	3.2
III	2.5
II	1.8
*I	1.1

* En este nivel serán incluidos el personal académico de tiempo completo y Técnicos Académicos con categoría “D” y “E”. (Se otorgaran 35 becas a los técnicos académicos que obtengan la mayor puntuación.)

ARTÍCULO 5. Carácter no salarial de los estímulos: Los estímulos al Desempeño Docente son prestaciones económicas autorizadas para el personal de educación media superior y superior, son beneficios económicos independientes al sueldo, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente y en consecuencia

no podrán estar, bajo ninguna circunstancia, sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles; así como tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental. El estímulo es sujeto de gravamen fiscal.

ARTÍCULO 6. El ingreso al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente será de acuerdo a los requisitos que se describen en el Capítulo III del presente reglamento.



CAPITULO II

Objetivos del Programa

ARTÍCULO 7. El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, se instituye para hacer un reconocimiento al Personal Académico que por su vocación y entrega contribuyen en los procesos de calidad educativa y en la formación de profesionales que fortalecen el prestigio de la Universidad.

ARTÍCULO 8. El Programa tiene como objetivos específicos los siguientes:

- I. Promover en los profesores e investigadores de tiempo completo, con categoría de profesor e investigador titular o asociado, ó técnico académico de tiempo completo una actitud de búsqueda permanente de calidad y eficiencia en el desempeño de las labores académicas.
- II. Motivar una mayor permanencia y dedicación de los profesores e investigadores de tiempo completo, con categoría de profesor e investigador titular o asociado, ó técnico académico de tiempo completo que realizan actividades académicas de excelencia.
- III. Estimular la productividad, las acciones y los logros de los Profesores e Investigadores o técnicos académicos que a su vez contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales, mediante el otorgamiento de estímulos diferenciales.
- IV. Optimizar la calidad de la educación que se imparte en la UAAAN, para hacerla congruente con el desarrollo de nuestro país, de acuerdo a lo establecido en el Programa Sectorial de Educación 2007-2012 .
- V. Motivar e incentivar al personal académico de nuestra Institución para que contribuya en la elaboración y aplicación del Modelo Educativo Basado en Competencias Profesionales en los niveles de Licenciatura y Postgrado.
- VI. Motivar e incentivar al personal académico de nuestra Institución para que participe y contribuya en los procesos de evaluación, acreditación y refrendo de los programas docentes que oferta la Universidad.
- VII. Impulsar al personal académico de nuestra Institución para que participe y contribuya en el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI).
- VIII. Promover la participación del personal académico en el proceso de Tutorías Académicas y estimular su ingreso al perfil PROMEP.
- IX. Fomentar el ingreso del personal académico al Sistema Nacional de Investigadores y su participación en Cuerpos Académicos.
- X. Fomentar la creación de Cuerpos Colegiados para promover acciones de planeación, diagnóstico, evaluación y mejora continua de los Programas Académicos de la UAAAN
- XI. Impulsar el uso de la tecnología para mejorar el desempeño del personal académico y la evaluación de su productividad.
- XII. Posicionar en un mejor nivel a la UAAAN de acuerdo a las estrategias que la Subsecretaría de Educación Superior establece, con el propósito de diversificar sus fuentes de financiamiento y la asignación de los recursos extraordinarios a la que se pueda acceder como Institución de Educación Superior.

CAPITULO III

Requisitos para obtener el Estimulo al Desempeño del Personal Docente

ARTÍCULO 9. El estímulo se otorgará al personal académico según lo establecen los artículos 1 y 2 de este reglamento. Quedan exentos del requisito de antigüedad los académicos que hayan sido beneficiados por los programas de Repatriación del CONACYT.

ARTÍCULO 10. La Universidad convocará en el mes de marzo de cada año, al personal académico de tiempo completo que cumpla con lo estipulado en el artículo 2 de este reglamento, a través de la Dirección de Licenciatura, así como por su página de Internet, para aspirar a ser seleccionado como beneficiario del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

ARTÍCULO 11. La convocatoria será emitida y publicada en la página Web de la Universidad durante la primera semana del mes de marzo, debiendo establecer:

- I. Los objetivos del Programa.
- II. Requisitos para obtener el Estimulo Docente
 - Los factores a evaluar
 - La documentación se deberá presentar ante las instancias que avalan los desempeños académicos previstos en el Modelo de Evaluación.
 - Fecha, lugar y horario en el que se recibirá la solicitud de los aspirantes.
 - La evaluación de los aspirantes será mediante el Modelo establecido en línea.
- III. Condiciones para el ingreso
- IV. Beneficios, vigencia y forma de pago
- V. Cancelación del Estimulo al Programa Docente
- VI. Niveles y montos del estímulo

ARTÍCULO 12. Los miembros del personal académico, incluyendo al personal titular de los departamentos cuyo origen sea la docencia, que se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos, que soliciten participar en el Programa deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Tener nombramiento como profesor e investigador de tiempo completo que cumpla con lo estipulado en el artículo 2 de la presente normatividad.

- II. Tener nombramiento como técnico académico de tiempo completo que cumpla con lo estipulado en el artículo 2 de la presente normatividad.
- III. Trabajar de manera EXCLUSIVA para la Universidad conforme a los requerimientos de la Institución. Se entiende como DEDICACIÓN EXCLUSIVA el no dedicar fuera de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro más de 8 horas/semana a la prestación de servicios personales subordinados, mediante retribución o utilidad durante el periodo que se está evaluando o al hacer solicitud de ingreso al Programa. Para garantizar lo anterior el interesado deberá suscribir un compromiso con la Institución por escrito y firmado bajo protesta de decir la verdad.
- IV. Presentar solicitud vía carta compromiso conforme a la convocatoria que para tal fin será publicada por la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro.
- V. Presentar constancia comprobatoria de que cumplió con un mínimo de 90 % de asistencia a clases, expedida por la Subdirección de Licenciatura o la entidad equivalente en Unidad Laguna. Dicha comprobación deberá estar avalada de acuerdo a los mecanismos establecidos por la Universidad. Para el caso de técnicos académicos a través del Jefe del Departamento vía Coordinación de División.
- VI. En caso de detectarse falsedad en información se aplicará el artículo 23 fracción IV del apartado relacionado con la Suspensión Definitiva del presente reglamento y la normatividad vigente.
- VII. No hacerse acreedor a sanción alguna por violación a la legislación vigente de la Universidad durante el año a evaluar.
- VIII. Desarrollar actividades académicas de docencia, investigación, tutorías, vinculación y participación en cuerpos colegiados, así como impartir un mínimo de 10 horas/semana/mes/semestre de clases frente a grupo. Para el caso de técnicos académicos de tiempo completo, impartir un mínimo de 6 horas/semana/mes/ semestre de docencia frente a grupo.
- IX. El personal académico de tiempo completo que goce de año sabático podrá ser considerado dentro del Programa siempre y cuando presenten un informe de las actividades realizadas ante las instancias correspondientes establecidas en el Reglamento de Año Sabático durante su estancia, avalado por la Institución que lo recibió como visitante. Así mismo, deberá apegarse a la Fracción III de este Artículo.
- X. No podrán participar en el Programa aquel personal académico de Tiempo Completo de la Universidad, que tengan nombramiento de Tiempo Completo en otra Institución Educativa, o que ocupen puestos de mandos medios y superiores en otras Instituciones, Dependencias o Entidades de gobierno, pudiendo aspirar al Programa al finalizar su función.

- XI. El personal académico de tiempo completo con las categorías estipuladas en el artículo 2, que se encuentren disfrutando de licencias con goce de sueldo dentro del programa de superación profesional y académica (estudios de maestría o de doctorado), excepto becas PROMEP, aprobado por la institución, podrán ser considerados dentro del Programa de Estímulos al Desempeño, siempre y cuando cumplan con las siguientes disposiciones:
- a) Presentar solicitud y copia del convenio realizado con la Universidad ante la Oficina del Abogado General de la Universidad en los tiempos previstos en la convocatoria.
 - b) Presentar resultados aprobatorios semestrales o anuales de las evaluaciones de dicho programa, ante la Oficina del Abogado General de la Universidad el Departamento Jurídico de la UAAAN, avalados por la Institución que los ofrece.
 - c) Únicamente podrá ser considerado por un tiempo de 1 año en especialidad, 2 años en maestría y 3 años en doctorado con una extensión máxima de 6 meses en cada caso, siempre y cuando no contravengan lo estipulado en la Fracción III de este Artículo.
 - d) Cumplir los compromisos marcados en el Reglamento y lo establecido en el inciso anterior y la obtención del grado correspondiente.
 - e) El no cumplir con su convenio, lo inhabilita para aplicar al programa en los años subsecuentes, en atención al artículo 23 fracción X del presente Reglamento.

ARTÍCULO 13. Para el personal académico, que haya disfrutado de licencias con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica, o del año sabático, la cuantificación de las actividades a evaluar, se tomarán en función del año inmediato anterior a su licencia.

ARTÍCULO 14 Cuando se reintegre a sus labores, el personal académico, que hayan disfrutado de licencias con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica, y que hayan sido evaluados y admitidos en el programa, podrán conservar el estímulo hasta concluir la vigencia del mismo.

ARTÍCULO 15. El personal académico que ocupe puestos directivos de Rector, Secretario General, Director General Académico, Directores de Área y Directores Regionales y Coordinadores de División, excepto Jefes de Departamento, Subdirectores homólogos o equivalentes, podrán incorporarse directamente al Nivel IV del Programa de Estímulos al Desempeño Docente, cuando dejen de cubrir dicha función, de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Que antes de ocupar puestos directivos, hayan realizado actividades docentes frente a grupo y que hayan obtenido un nivel en este programa.
- b) Deberán tener nombramiento en plaza docente de carrera de base, de Tiempo Completo.
- c) Los estímulos se asignarán, solamente a quienes tengan un mínimo de 20 años de servicio y 3 años en el cargo directivo.
- d) El estímulo sólo se otorgará por el año fiscal, el inmediato a la conclusión del cargo, posteriormente el exdirectivo deberá someterse a la evaluación bajo las condiciones que señale el Reglamento del Programa de Estímulos.



CAPITULO IV

Fuentes de financiamiento

ARTÍCULO 16. Los recursos económicos para la operación del PEDPD, estarán integrados por los que autorice el Gobierno Federal para ese fin, más los recursos complementarios que la Universidad esté en condiciones de aportar para el mismo propósito, así como por aportaciones del Gobierno Estatal. Dichos recursos son adicionales al presupuesto normal de la Universidad, y no podrán formar parte del presupuesto regular, pudiendo ser utilizados únicamente para la operación del Programa.

ARTÍCULO 17. De acuerdo con la disponibilidad presupuestaria, el gobierno federal proporcionará a la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al Desempeño Docente al personal de tiempo completo, con categorías de profesor de carrera asociados y titulares, ó técnicos académicos de tiempo completo, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

- I. 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 mencionadas en el artículo anterior. 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 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 Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- II. Los recursos presupuestales que otorgue el Gobierno Federal para cubrir importes del estímulo formarán parte del presupuesto regularizable de la Universidad 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 de carrera de tiempo completo.
- III. El gobierno federal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Aprobatorio de 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 los 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.
- IV. La Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro entregará la información que le sea solicitada por la instancia que designe su coordinadora sectorial,

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.

- V. Con base en los lineamientos generales, 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 Presupuestario.
 - c) Ingresos propios.
 - d) Aportaciones del Gobierno Estatal.
- VI. Para la aplicación de los recursos especificados en los numerales b), c) y d) deberán 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 Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro, así como el porcentaje a beneficiar. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.
- VII. Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento anteriormente señalados, solo 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.
- VIII. 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.



CAPITULO V

Beneficios, vigencia y forma de pago

ARTÍCULO 18. La vigencia de estímulos al Desempeño Docente que se asignen al personal académico de tiempo completo con categoría de acuerdo a lo estipulado en el artículo 2 del presente reglamento, será de un año fiscal a partir del 1 de abril del año correspondiente. Sobre la base de lo anterior y a efecto de obtener recursos adicionales, en el mes de junio de cada año la UAAAN, presentará la proyección respectiva para el ingreso al programa del nuevo personal de carrera de tiempo completo, para el año fiscal correspondiente.

ARTÍCULO 19. Los montos de los estímulos al desempeño docente serán diferenciados y clasificados por nivel, considerando lo estipulado en el artículo 4, de acuerdo a la calidad de los desempeños. **En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a 1.1 salarios mínimos o superior a 5.3 salarios mínimos.** El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente se hará cada 1 de abril.

ARTÍCULO 20. La Universidad, extenderá un reconocimiento al personal académico que ingrese al Programa en sus distintos niveles.

ARTÍCULO 21. La forma de pago para el personal académico que resulte seleccionado en los procesos de evaluación, será mediante tarjeta bancaria o cheque bancario y en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión, que a juicio de la coordinadora sectorial se determinen. **El estímulo es sujeto de gravamen.** Se procederá a cubrir mensualmente el monto correspondiente según el nivel obtenido, a más tardar el día último de cada mes, con retroactividad si fuera el caso, de acuerdo a la vigencia de los estímulos que establece el presente Reglamento



CAPITULO VI

Cancelación del Estimulo al Programa Docente

ARTÍCULO 22. Los estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en **Forma Temporal** durante el año que corresponda cuando:

- I. Ocupen puestos directivos en la Institución (Rector, Secretario General, Director Regional, Director General Académico, Director de Área, Subdirectores y Asesores) y personal de confianza que perciban compensaciones equivalentes o superiores de subdirector.
- II. Licencia sin goce de sueldo no mayor a seis meses durante el año fiscal.
- III. Obtener licencias para desarrollar actividades de carácter sindical.
- IV. Por cubrir comisiones oficiales.

ARTÍCULO 23. Los estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en **Forma Definitiva** considerando las siguientes circunstancias.

- I. Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente.
- II. Separación definitiva del servicio de la Universidad, derivada de renuncia, jubilación o pensión y por determinación de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, o cualquier otra causa prevista en la Legislación Universitaria.
- III. Suspensión temporal de la relación laboral ordenada por autoridad administrativa competente.
- IV. Comprobarse la falsedad de los documentos, datos o declaraciones que sirvieron de fundamento para el otorgamiento del estímulo, en cuyo caso el profesor e investigador ó técnico académico deberá reintegrar el monto que hasta ese momento hubiese recibido de la Universidad por este estímulo. Así mismo no volverá a participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- V. Comprobarse que el personal académico de tiempo completo, no dedican el tiempo contratado con la Universidad, ya que laboran en otra Institución o Dependencia, o por propia cuenta, si fuera el caso.
- VI. No proporcionar con oportunidad la información que les sea solicitada por el Consejo Directivo del PEDPD de la Universidad a través de sus integrantes, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión en el programa.

- VII. No haber cumplido con los objetivos y metas programados en el año sabático o no presentar carta de evaluación de la academia departamental sobre el mismo
- VIII. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo el cual deberá ser avalado de acuerdo a lo que estipule la Universidad.
- IX. Estar sujeto a las sanciones de las Comisiones del H. Consejo Universitario.
- X. No cumplir con el Plan de Trabajo convenido en el Programa de Superación Académica, en cuyo caso el personal académico deberá de reintegrar el recurso recibido por el programa de estímulos.
- XI. Cuando el Gobierno Federal dé por terminado este Programa de Estímulos.



CAPITULO VII

Autoridades del PEDPD

ARTÍCULO 24. El Consejo Directivo es la máxima autoridad del PEDPD, esta integrado de la siguiente forma.

- I. El Rector, que será el Presidente.
- II. El Director General Académico, que será el Vicepresidente.
- III. El Director de Licenciatura, que será el Secretario Ejecutivo.
- IV. El Director de la Unidad de Planeación y Evaluación que será el Secretario Técnico.
- V. Seis vocales, que serán los Coordinadores de División.

ARTÍCULO 25. Son funciones del Consejo Directivo:

- I. Establecer los lineamientos y políticas de operación del Programa, de acuerdo con los objetivos y prioridades académicas de la Universidad y los lineamientos generales del Gobierno Federal;
- II. Conocer y dictaminar la información de los desempeños acreditados en el Sistema de Información y Evaluación.
- III. Supervisar el funcionamiento de los mecanismos de evaluación y operación del Programa;
- IV. Aprobar los criterios que se aplicarán en la evaluación de los aspirantes a ingresar al Programa
- V. Aprobar el Reglamento y las reformas que, en su caso se realicen al mismo para regir la organización y funcionamiento del Programa.

ARTÍCULO 26. En su carácter de Presidente del Consejo Directivo del Programa, el Rector tendrá las siguientes funciones:

- I. Presidir las reuniones del Consejo Directivo del Programa.
- II. Gestionar los recursos necesarios para la operación del Programa.
- III. Extender un reconocimiento (diploma) al personal académico que sea aceptado en el Programa.

ARTÍCULO 27. En su carácter de Vicepresidente del Consejo Directivo del Programa, el Director General Académico, en ausencia del Presidente tendrá las siguientes funciones:

- I. Presidir las reuniones del Consejo Directivo del Programa.
- II. Gestionar los recursos necesarios para la operación del Programa, ante las instancias propias de la Universidad.

ARTÍCULO 28. En su papel de Secretario Ejecutivo, el Director de Licenciatura tendrá las siguientes funciones:

- I. Elaborar las actas de los acuerdos de las reuniones del Consejo Directivo del Programa.

- II. Publicar anualmente la convocatoria para participar en el Programa, así como el Reglamento y sistema de evaluación.
- III. Recibir las solicitudes de ingreso al Programa vía carta Compromiso.
- IV. Presentar el listado de las entidades universitarias responsables de acreditar desempeños académicos a la consideración del Consejo Directivo.
- V. Publicar los nombres de los profesores e investigadores ó técnicos académicos seleccionados para ingresar al Programa;
- VI. Dar de baja del programa y aplicar las sanciones a los profesores – investigadores ó técnicos académicos que no cumplan con las normas que establece el presente Reglamento.
- VII. Cumplir cualquier otra función que le delegue el Consejo Directivo.
- VIII. Informar al Consejo Directivo sobre el funcionamiento de los mecanismos de evaluación y de operación del Programa, así como proponer alternativas para el mejoramiento de los mismos.
- IX. Elaborar los proyectos de reglamento y de reformas que, en su caso, deban realizarse al mismo para regir la organización y funcionamiento del Programa y someterlos a la consideración del Consejo Directivo.

ARTICULO 29. En su papel de Secretario Técnico, el Director de la Unidad de Planeación y Evaluación tendrá las siguientes funciones:

- I. Coadyuvar en las gestiones necesarias para la consecución del presupuesto para la operación del Programa.
- II. Notificar al Consejo Directivo el monto de los recursos económicos disponibles para la operación de Programa, así como el ejercicio de los mismos.
- III. Desarrollar y mejorar el sistema de información del PEDPD.

ARTICULO 30. En su papel de vocal del Consejo Directivo los Coordinadores de División tienen como función:

- I. Revisar y promover los cambios al reglamento surgidos de la base magisterial.
- II. Participar en las reuniones del Consejo.
- III. Ser el vínculo entre el Consejo y los profesores e investigadores ó técnicos académicos.
- IV. Priorizar las actividades de las funciones sustantivas para su inclusión en el modelo de evaluación.



CAPITULO VIII

Criterios generales de evaluación

ARTICULO 31. Las actividades a evaluar serán agrupadas en tres grandes capítulos y calificadas de acuerdo con los criterios que se señalan para cada uno de ellos en el Modelo de Evaluación que acompaña a este Reglamento.

CAPITULO	PONDERACIÓN
Calidad en Docencia	600/60%
La Dedicación en Docencia	300/30%
La permanencia en Docencia	100/10%

ARTICULO 32. La puntuación, el nivel y los salarios mínimos considerados son los siguientes:

Puntuación	Nivel	Salarios mínimos
951-1000	VII	5.3
901-950	VI	4.6
801-900	V	3.9
701-800	IV	3.2
601-700	III	2.5
501-600	II	1.8
400-500	I*	1.1

* En este nivel serán incluidos el personal académico de tiempo completo y Técnicos Académicos con categoría "D"y"E". (Se otorgaran 35 becas a los técnicos académicos que obtengan la mayor puntuación.)

ARTICULO 33. La evaluación del año anterior, seguirá a través del sistema en línea. Los desempeños académicos del personal académico serán certificados y alimentados al sistema por el responsable de la función en cada entidad universitaria de acuerdo a lo previsto en el Modelo de Evaluación. Cada entidad universitaria que avale un desempeño académico resguardará la documentación comprobatoria.

ARTICULO 34. En la primera solicitud de evaluación de los aspirantes, sólo se tomarán en cuenta las actividades del último año, excepto lo referente a los grados académicos, donde se considera todo su historial. En las evaluaciones posteriores, la puntuación será la resultante de las actividades realizadas durante el último año.

ARTICULO 35. En cada período escolar de enero a diciembre de cada año serán evaluadas las actividades docentes del personal académico, por los jefes de los departamentos académicos, mediante los sistemas y procedimientos que determine la Universidad. La información que se genere mediante estas evaluaciones servirá de base para evaluar la calidad del desempeño, dedicación y permanencia de los aspirantes a ingresar al Programa.

ARTICULO 36. La puntuación total de cada aspirante se obtendrá mediante la suma de los puntos parciales obtenidos en cada uno de los criterios evaluados. En caso de rebasar el puntaje máximo asignado a un criterio a evaluar solo se le considerará lo establecido en el modelo de evaluación.

ARTICULO 37. Los montos de los Estímulos al Desempeño Docente son los estipulados en el artículo 19 del presente Reglamento.

ARTICULO 38. Antes de su aplicación, toda modificación al reglamento, convocatoria y/o modelo de evaluación, deberá ser aprobado por la Secretaría de Educación Pública y validado y registrado por la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTICULO 39. El Consejo Directivo del PEDPD implementará un Sistema de Evaluación e Información en red que permita acreditar el desempeño de los participantes en forma transparente.

ARTICULO 40. El Consejo Directivo del PEDPD publicará en su Modelo de Evaluación el listado de las entidades universitarias responsables de acreditar los desempeños académicos.

ARTICULO 41. Por instrucción del Consejo Directivo del PEDPD, el Subdirector de Informática asignará anualmente al responsable de cada entidad acreditadora un Pass Word de usuario para proceder a la alimentación de los datos del sistema durante el tiempo que especifique la Convocatoria. Cada entidad es responsable de evaluar objetivamente los desempeños correspondientes a su función y resguardar físicamente la documentación comprobatoria acreditada en el sistema.

ARTICULO 42. Todo desempeño acreditado en el Sistema de Información y Evaluación contará con el soporte documental correspondiente. El Consejo Directivo tendrá la facultad de auditar a las entidades responsables de certificar los desempeños cuando lo considere necesario.

ARTICULO 43. Una vez cerrada la fecha límite de la Convocatoria, el Subdirector de Informática y Telecomunicaciones cerrará el Sistema, procesará la información y entregará al Consejo Directivo del PEDPD los resultados de la evaluación en un plazo no mayor a 24 horas. El Consejo Directivo publicará oficialmente los resultados de la evaluación, de acuerdo a los siguientes considerandos.

- a. Los resultados de la evaluación serán avalados por el Consejo del PEDPD, en un plazo no mayor a 7 días al cierre de la convocatoria, los cuales se publicaran en la página Web de la Universidad.
- b. A petición del aspirante, si así lo requiere, podrá solicitar al Consejo Directivo las aclaraciones de los resultados de la evaluación, en un plazo no mayor de tres días hábiles.

- c. El dictamen final de los resultados y de las aclaraciones pertinentes emitidas por el Consejo Directivo, será inapelable. La respuesta se hará llegar al aspirante en un plazo no mayor a tres días hábiles a partir de la solicitud de aclaración.



CAPITULO IX

Transitorios

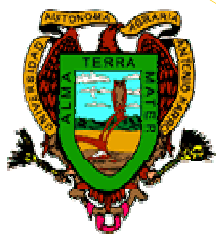
ARTICULO 43. El presente Reglamento fue aprobado por el Consejo Directivo del PEDPD el día 27 DE Junio del 2008.

ARTICULO 44. El presente Reglamento iniciará su vigencia a partir de la fecha de su validación por la Dirección General de Educación Superior Universitaria de la Secretaría de Educación Pública y su registro en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTICULO 45. Lo no previsto en el presente Reglamento será resuelto por el Consejo Directivo del Programa.



ANEXOS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO



MODELO DE EVALUACIÓN

CONSEJO DIRECTIVO

Buenavista, Saltillo, Coahuila
Noviembre 2008

MODELO DE EVALUACION

La Evaluación institucional universitaria es un proceso mediante el cual se puede detectar, asegurar y controlar la calidad de los estudios superiores; por lo tanto es la herramienta más importante e imprescindible para valorar la calidad de la educación que incluye la recopilación sistemática de datos y estadísticas relativos al desempeño del personal académico de tiempo completo, que ofrece sus servicios en nuestra institución.

De igual forma su finalidad es motivar y crear las condiciones económicas propicias para que el personal de calidad permanezca o se incorpore a la actividad docente, otorgando beneficios al personal académico que destaque por su permanencia, dedicación y calidad en el desempeño académico de las funciones sustantivas de la Universidad.

El presente documento constituye la base para evaluar y valorar la actividad académica del personal académico, ya que en él se integran las actividades sustantivas de la universidad que incluyen: la docencia, investigación y vinculación, así como la participación en cuerpos académicos y colegiados, participación en la evaluación y acreditación de programas educativos por parte de organismos externos, entre otras actividades relevantes para la vida universitaria.

Los criterios de evaluación para la obtención de los estímulos son, por orden de importancia, los siguientes:

- I. Calidad en el desempeño de la docencia.
- II. Dedicación a la docencia.
- III. Permanencia en las actividades de docencia.

El método de evaluación consiste en la asignación de puntos a los aspirantes, de acuerdo con los requisitos y valores que se establecen para cada capítulo y cada factor. Las instancias de la Universidad que administran las diversas actividades docentes motivo del estímulo, serán las responsables de acreditar los desempeños de los profesores investigadores a través de un sistema de información en red. Por tal razón en cada rubro a evaluar se citará la autoridad responsable de certificar el desempeño tanto en la sede como en la Unidad Laguna.

Considerádos

- **Los documentos comprobatorios que presenten fechas anteriores o posteriores al año a evaluar no serán considerados.**
- **No se aceptará ningún documento después de la fecha de cierre de la convocatoria.**

CAPITULO I

CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LA DOCENCIA

El renglón de Calidad se subdivide en los siguientes apartados: docencia, investigación y vinculación. A este criterio le corresponde el 60%, máximo 600 puntos siendo los factores a evaluar los siguientes.

DOCENCIA

La evaluación de los factores deberá tomar en cuenta: la formación académica: la participación en cursos de actualización disciplinaria y pedagógica de los aspirantes; las distinciones y reconocimientos recibidos como profesor e investigador titular; así como las actividades realizadas en el año a evaluar de planeación educativa; elaboración de materiales didácticos; apoyo a la enseñanza; investigación, desarrollo, vinculación y venta de proyectos.

1. Formación y actualización disciplinaria y pedagógica. Al presente factor corresponden **110 puntos máximo**. Se consideran los estudios formales de Postgrado; los cursos, talleres o seminarios de actualización disciplinaria y pedagógica y la participación en eventos académicos de su especialidad, se tomarán en cuenta las siguientes consideraciones.

1.1. Grados académicos obtenidos.

Es la preparación académica formal, tendiente a la obtención de un grado académico superior al mínimo requerido para su ingreso a la UAAAN. El profesor e investigador deberá de presentar el comprobante del grado al Departamento de Recursos Humanos quien será la entidad responsable de avalar el grado correspondiente en el sistema de información. La puntuación de los diferentes grados **no es acumulable**, solo se considerará la correspondiente al grado académico más alto que se haya alcanzado, de acuerdo al siguiente cuadro:

Factor	Grado Académico	Puntuación
1.1.1	Doctorado	90 puntos
1.1.2	Maestría	60 puntos
1.1.3	Licenciatura	20 puntos
1.1.4	Especialidad	30 puntos

Nota: Este apartado no aplica a Técnicos Académicos

- 1.2. Actualización Disciplinaria y Pedagógica Recibida. En el año a evaluar, a este factor le corresponden como máximo 30 puntos

- 1.2.1. Representa la preparación académica complementaria a los grados académicos recibida en el año a evaluar. Su evaluación se hará de la siguiente manera: máximo 15 puntos y serán avalados por los

departamentos correspondientes. Departamento de Desarrollo del Personal Académico (DDPA) y Departamento de Formación e Investigación Educativa (DFIE).

Factor	Actualización Recibida.	Puntos / hora	Acredita
1.2.1.1	Cursos, talleres, diplomados y seminarios de actualización disciplinaria en su especialidad.	0.4	(DDPA)
1.2.1.2	Cursos de formación docente y pedagógica, talleres, diplomados.	0.4	(DFIE)
1.2.1.3	Cursos de inglés y/o computación	0.2	(DDPA)

Nota: Para el caso de los cursos de actualización disciplinaria y pedagógica, se toma en cuenta el número de horas que aparece en los diferentes diplomas o constancias que el aspirante presenta. En caso de que no aparezca el número de horas se cuantifican 8 horas por día, si el documento no especifica el número de días se cuantifican únicamente 8 horas. El número total de horas obtenido en cada rubro se multiplica por el factor correspondiente. Para el caso de los diplomados de más de 100 horas se asignarán 10 puntos máximo. Todos los cursos de actualización disciplinaria y pedagógica deberán de registrarse y comprobarse en la entidad aval vía los coordinadores de División, correspondientes.

1.2.2. Organización de congresos o eventos institucionales del área del conocimiento o afines al docente. En este aspecto se considera la contribución del profesor, en el año a evaluar, como parte del comité organizador principal, colaborador y/o ponente, su participación en eventos académicos de su especialidad como son: congresos, simposios, eventos científicos y ciclos de conferencias. A este factor se le asignaran **máximo 15 puntos**.

Factor	Participación en Evento	Puntos/participación	Acredita
1.2.2.1.1	Organizador de Evento Local ó regional	2.0	(DDPA)
1.2.2.1.2	Organizador de Evento Nacional	3.0	(DDPA)
1.2.2.1.3	Organizador de Evento Internacional	4.0	(DDPA)
1.2.2.2.1	Colaborador en Evento Local ó regional	0.5	(DDPA)
1.2.2.2.2	Colaborador en Evento Nacional	1.0	(DDPA)
1.2.2.2.3	Colaborador en Evento Internacional	1.5	(DDPA)
1.2.2.3.1	Ponente en Evento Local ó regional	4.5	(DDPA)
1.2.2.3.2	Ponente en Evento Nacional	8.5	(DDPA)
1.2.2.3.3	Ponente en Evento Internacional	11.0	(DDPA)

Nota: En este apartado se consideran como Eventos Institucionales (académicos y científicos): Congresos, simposios, talleres y ciclos de conferencias. Las instancias responsables de acreditarla participación de este apartado serán los Coordinadores de División (CD) vía Departamento de Desarrollo Personal Académico (DDPA) quienes alimentaran el Sistema de Información.

2. Participación en Órganos de Gobierno de la universidad, cuerpos colegiados, comisiones, distinciones y reconocimientos por actividades académicas. En este factor se contabilizan **máximo 15 puntos** en el año a evaluar; en este rubro se consideran los nombramientos otorgados a los profesores investigadores como Autoridades de la Universidad, las cuales se clasifican de la siguiente forma.

2.1. Autoridades colegiadas, electas y designadas: De acuerdo a la legislación universitaria, se consideran las siguientes.

Factor	Autoridades Colegiadas	Puntos	Acredita
2.1.7.1	Consejo Universitario (Titular)	No aplica	No aplica
2.1.7.2	Consejo Directivo (Titular)	No aplica	No aplica
2.1.7.3	Consejos de División (Titular)	No aplica	No aplica
2.1.7.4	Academias Departamentales (Jefe de Academia) *	3	(CD)
2.1.7.5	Academias de Programa (Jefe de Academia) *	3	(CD)

* **Nota:** Solo se considera el nombramiento como Jefe de Academia.

Factor	Autoridades Ejecutivas Electas	Puntos	Acredita
	Rector	No aplica	No aplica
	Director Regional	No aplica	No aplica
2.1.1	Coordinadores de División	4	(SG)
2.1.2	Jefes de Departamento Académico	4	(SG)
2.1.3	Jefes de Programa Docente	4	(SG)
2.1.4	Jefes de Programa de Investigación	4	(SG)
2.1.5	Jefes de Programa de Desarrollo	4	(SG)
2.1.6	Contralor de la Universidad	No aplica	No aplica

Factor	Autoridades Designadas	Puntos	Acredita
	Secretario General	No aplica	No aplica
	Director General Académico	No aplica	No aplica
	Director de Licenciatura	No aplica	No aplica
	Director de Investigación	No aplica	No aplica
	Director de Comunicación	No aplica	No aplica
	Director Administrativo	No aplica	No aplica
	Director de la Unidad de Planeación	No aplica	No aplica
	Subdirectores	No aplica	No aplica
2.1.8.1	Jefes de Departamento Administrativo	4	(R)

2.2. Distinciones. Se considerarán los reconocimientos otorgados, en el año a evaluar, por autoridades superiores de la Universidad (Rector, Secretario General, Directores), por generaciones que egresan o por otras instituciones nacionales o internacionales, como consultor o asesor para aspectos académicos representando a la UAAAN o por su trayectoria académica y científica que lo haga acreedor a un reconocimiento externo. (Considerar el siguiente cuadro),

Factor	Distinción	Puntos / comisión	Acredita
2.2.1	UAAAN, Local, Regional	1	(DGA)
2.2.2	Instituciones nacionales	3	(DGA)
2.2.3	Instituciones internacionales	6	(DGA)
2.2.4	Ser Profesor Perfil PROMEP – Vigente	10	(DGA)
2.2.5	Pertenecer al Sistema Estatal COECYT – Vigente	6	(DI)
2.2.6	Ser miembro del SIN – Vigente	10	(DI)
2.2.8	Participación en Redes de Investigación		
2.2.8.1	Instituciones Nacionales	4	(DI)
2.2.8.2	Instituciones Internacionales	7	(DI)
2.2.9	Profesor certificado con la norma de capacitación. (competencia laboral)	9	(DDPA)

3. Participación en actividades de Diseño Curricular y Planeación educativa.

A este factor le corresponden **100 puntos como máximo**; se considera la participación de los profesores en los cuerpos académicos, cuyas actividades, a evaluar en el año, van dirigidas, entre otras, al mejoramiento de los programas académicos de la universidad, como son las propuestas de evaluación y reestructuración de planes de estudio; proyectos de nuevas carreras y postgrados, documentos del programa de educación continua por carrera, documentos del programa de vinculación por carrera; elaboración y/o actualización de programas analíticos, planeación y desarrollo de proyectos de apoyo a las actividades académicas realizados en el año a evaluar. Incluye la elaboración de documentos donde el programa académico logre su acreditación o ingreso al padrón de CONACYT.

3.1. Reestructuración de planes de estudio de Licenciatura y Postgrado.

Solo se tomarán en cuenta las propuestas aprobadas por el Departamento de Desarrollo Curricular (DDC) de la Dirección de Licenciatura y/o la Dirección de Postgrado (DP) con el propósito de fundamentar reformas y reestructuraciones en los planes de estudio de los programas docentes de licenciatura y postgrado existentes en la Universidad. Deberán apegarse a los procedimientos de actualización curricular publicados por la UAAAN y atender los indicadores de calidad del marco de referencia del COMEAA, CONEVET y CONACYT.

Factor	Reestructuración de planes de estudio de Lic. y Postgrado	Puntos	Acredita
3.1.1	Responsable *	10	(DDC) (DP)
3.1.2	Colaborador	5	

* **Nota:** Corresponde a la Academia del Programa Docente de Licenciatura (APDL) ò Postgrado (APDP) decidir el nivel de participación, como responsables ò colaboradores, de los profesores-investigadores en la elaboración de los documentos. La documentación será acreditada por el Departamento de Desarrollo Curricular (DDC) y al Director de Postgrado (DP) según sea el caso. **Máximo 5 integrantes** como responsables en la Comisión para la elaboración del Documento.

3.2. Proyectos de Nuevas Carreras y/o Programas de Postgrado.

Se tomarán en cuenta sólo aquellos proyectos que han sido sometidos a la consideración de la Dirección de Licenciatura (DL), Subdirección de Desarrollo Educativo (SDDE), y a la Dirección de Postrado (DP).

Factor	Proyecto de nuevo Programa Docente de Lic. ò Postgrado	Puntos	Acredita
3.2.1	Responsable*	15	(DDC), (DP)
3.2.2	Colaborador	7	

***Nota:** Corresponde a la Academia del Programa Docente de Licenciatura (APDL) ò Postgrado (APDP) decidir el nivel de participaron, como responsables ò colaboradores, de los Profesores-Investigadores en la elaboración de los documentos. Los documentos serán acreditados por el Departamento de Desarrollo Curricular (DDC) y al Director de Postgrado (DP) según sea el caso. **Máximo 5 integrantes** como responsables en la Comisión para la elaboración del Proyecto.

3.3. Eventos de Educación Continua.

Son aquellos que sin ser parte de un plan o programa oficial de estudios, son ofrecidos por la Universidad para la capacitación o actualización de sus profesores, sus alumnos, su personal o el personal de otras Instituciones Públicas o Privadas, (no entran los Cursos de Opción a Titulación). En el caso de eventos de Educación Continua se tomarán en cuenta los que hayan sido aprobados por la Dirección General Académica (DGA) y formen parte del Programa de Educación Continua de los programas docentes de la UAAAN. (Considerar el siguiente cuadro).

Factor	Nivel de Participación en el evento	Factor de ponderación	Acredita *
3.3.1	Organizador	# horas del evento (0.1)	(DDPA)
3.3.2	Colaborador	# horas del evento (0.05)	
3.3.3	Instructor (Previsto en el programa)	# horas de participación (0.5)	

* **Nota:** La instancia designada para avalar este desempeño será el Departamento de Desarrollo del Personal Académico (DDPA), adscrito a la Dirección General Académica (DGA).

3.4. Elaboración y/o actualización de programas analíticos con su calendarización correspondiente y manuales de prácticas en los niveles de Licenciatura y Postgrado.

Se otorgarán 6 y 3 puntos por la elaboración y/o actualización, respectivamente en el año a evaluar, de cada programa analítico y manual de prácticas de asignaturas de los planes de estudio de licenciatura y postgrado.

Deberán ser aprobados por la Academia del Programa Docente de Licenciatura (*APDL*) ò Postgrado (*APDP*) y registrados en el Departamento de Desarrollo Curricular (*DDC*), de la Subdirección de Desarrollo Educativo (*SDDE*), o en la Subdirección de Docencia-UL (*SDD-UL*). Para el caso de programas de postgrado el aval lo otorgará Dirección de Postgrado en Saltillo (*DP*) y el Departamento de Postgrado en Unidad Laguna.

Sólo se reconocerán los Programas apegados al formato tutorial de la Dirección de Licenciatura, aprobados por la Academia correspondiente y registrados en la Subdirección de Desarrollo Educativo, y/o Dirección de Postgrado.

Factor	Nivel de Actividad para Licenciatura y Postgrado	Puntos	Acredita
3.4.1	Programas Analíticos		(<i>APD</i>), (<i>DDC</i>) (<i>SDD-UL</i>), (<i>DP</i>)
3.4.1.1	Elaboración con su calendarización correspondiente	6	
3.4.1.2	Actualización	3	
3.4.2	Carta descriptiva del curso	No aplica	
3.4.2.1	Elaboración	No aplica	
3.4.2.2	Actualización	No aplica	
3.4.3	Manual de prácticas del curso		(<i>APD</i>), (<i>DDC</i>), (<i>DP</i>) (<i>SDD-UL</i>),
3.4.3.1	Elaboración	6	
3.4.3.2	Actualización	3	

El Departamento de Desarrollo Curricular (*DDC*) integrará el archivo de programas analíticos y manuales de prácticas del nivel licenciatura en Saltillo y Unidad Laguna y será la única responsable de validar estos desempeños.

La Dirección de Postgrado (*DP*) integrará lo correspondiente a Programas de Especialidad, maestría, doctorado y cursos de opción a titulación.

Los programas elaborados por el Docente deberán ser aprobados por la Academia del Programa Docente (*APD*). Posteriormente serán enviados para su registro a las instancias correspondientes.

3.5. Planeación y desarrollo de proyectos de apoyo a las actividades académicas.

Son los documentos de planeación y evaluación elaborados por los

cuerpos colegiados donde se incluye el plan de desarrollo de un programa académico de licenciatura, plan de desarrollo del departamento académico, programa de formación de profesores, etc., requieren el aval del Jefe del Departamento (*JDA*) y/o Jefe de Programa correspondiente y registrados en las instancias que se señalan en el siguiente cuadro:

Factor	Documento	Puntos	Aval
3.5.1	Plan de desarrollo del Programa y/o Departamento.		(<i>DDC</i>)
3.5.1.1	Responsable *	15	
3.5.1.2	Colaborador	7	
3.5.2	Programa de formación de profesores del Programa Docente.		(<i>DDPA</i>)
3.5.2.1	Responsable *	10	
3.5.2.2	Colaborador	5	
3.5.3	Programa de seguimiento de egresados y consulta a empleadores.		(<i>DDC</i>)
3.5.3.1	Responsable *	15	
3.5.3.2	Colaborador	7	
3.5.4	Reglamentos internos y manuales de procedimientos.		(<i>JDA</i>) vía (<i>CD</i>)
3.5.4.1	Responsable *	10	
3.5.4.2	Colaborador	5	
3.5.5	Manuales de operación y de mantenimiento de equipo de laboratorio		(<i>JDA</i>) vía (<i>CD</i>)
3.5.5.1	Responsable * (individual)	2	
3.5.6	Elaboración del Programa de Vinculación y Educación Continua del Departamento.		(<i>DGA</i>), (<i>DV</i>)
3.5.6.1	Responsable *	10	
3.5.6.2	Colaborador	5	
3.5.7	Elaboración de seguimiento, evaluación de informes de convenios de colaboración con Instituciones y Organizaciones.		(<i>ARE</i>)
3.5.7.1	Responsable *	10	
3.5.7.2	Colaborador	4	
3.5.8	Elaboración del Programa Institucional de Servicio Social de cada Programa Docente.		(<i>ASS</i>)
3.5.8.1	Responsable *	10	
3.5.8.2	Colaborador	2	

* **Nota:** Máximo 3 integrantes como responsables en la Comisión para la elaboración del Documento

3.6. Participación en la elaboración de documentos relacionados con Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (*PIFI*), procesos de seguimiento, acreditación y refrendo de los Programas Docentes de Licenciatura y Postgrado acreditados por organismos externos (*COMEAA*, *CONEVET* y *CONACYT*). Solo se tomarán en cuenta los documentos del año a evaluar.

Factor	Programa Docente de Licenciatura	Puntos	Acredita
3.6.1	Informe de Seguimiento de Programas acreditados		(DDC), (DL)
3.6.1.1	Responsable *	25	
3.6.1.2	Colaborador (incluye TA)	5	
3.6.2	Documento Acreditación		(DDC), (DL)
3.6.2.1	Responsable *	35	
3.6.2.2	Colaborador (incluye TA)	5	
3.6.3	Documento Refrendo		(DDC), (DL)
3.6.3.1	Responsable *	50	
3.6.3.2	Colaborador (incluye TA)	15	

**Nota: Máximo 5 integrantes como responsables en la Comisión para la elaboración del Documento. El Coordinador de División (CD), el Jefe del Departamento Académico (JDA) y el Jefe del Programa Docente (JPD), informarán el nivel de responsabilidad o colaboración de los participantes al Director de Licenciatura, según corresponda el documento para registrar su participación en el sistema de información.*

Factor	Programa Docente de Postgrado	Puntos	Acredita
3.6.4	Padrón Nacional		(DP)
3.6.4.1	Responsable *	40	
3.6.4.2	Colaborador	10	
3.6.5	Programa de Fortalecimiento	No aplica	No aplica
3.6.5.1	Responsable *	No aplica	No aplica
3.6.5.2	Colaborador	No aplica	No aplica

**Nota: Máximo 5 integrantes como responsables en la Comisión para la elaboración del Documento. El Coordinador de División (CD) y el Jefe del Programa Docente de Posgrado (JPDP), informarán el nivel de responsabilidad o colaboración de los participantes al Director de Postgrado, según corresponda el documento para registrar su participación en el sistema de información.*

Factor	Participación en el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI)*	Puntos	Acredita
3.6.6	Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI)		(DPE)
3.6.6.1	Responsable	30	
3.6.6.2	Colaborador	20	

** La Dirección de la Unidad de Planeación y Evaluación (DPE) será la entidad acreditadora, corresponde al Coordinador de División (CD) definir el nivel de participación del docente en la elaboración del documento.*

3.7. Participación del profesor investigador en los Cuerpos Académicos.

Factor	Cuerpo Académico Registrado ante PROMEP	Puntos	Acredita
	En formación		(DDPA)
3.7.1	Responsable	10	
3.7.2	Miembro	5	
	En consolidación		(DDPA)
3.7.3	Responsable	15	
3.7.4	Miembro	7.5	
	Consolidado		(DDPA)
3.7.5	Responsable	20	
3.7.6	Miembro	10	

Nota: Solamente se cuantifica la participación del profesor e investigador en un solo Cuerpo Académico. Acredita el Departamento de Desarrollo del Personal Académico (DDPA) correspondiente a la Dirección General Académica (DGA).

4. Elaboración de Material Didáctico. En el año a evaluar, a este factor corresponden **90 puntos como máximo**.

Se considera material didáctico todo aquel recurso que el académico elabore, en el año a evaluar, para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje. En el caso del material que por sus propias características no sea posible incluir en el expediente, se aceptará constancia de la Dirección de Licenciatura (DL) a través del Departamento de Desarrollo Curricular (DDC) ó entidad equivalente en UL.

Se considera a la publicación de libros la elaboración de apuntes editados por la UAAAN y entregados a la Biblioteca para su consulta que apoyen la función docente; la traducción de materiales didácticos; las publicaciones técnico científicas; manuales de ejercicios y cursos programados para autoaprendizaje, y material audiovisual que haya sido diseñado por el candidato al estímulo.

4.1. Libros de Texto publicados en el año a evaluar.

Se consideran los libros de texto publicados por una editorial y por la Universidad. En el caso de publicaciones de la UAAAN presentar constancia del Comité Editorial. Corresponde la siguiente puntuación según haya sido la participación como autor, coautor o compilador.

Factor	Libros de Texto publicados*	Puntos	Acredita
4.1.1	UAAAN		(Biblioteca)
4.1.1.1	Autor	40	
4.1.1.2	Co-autor	10	
4.1.1.3	Compilador	15	
4.1.1.4	Apoyo de Técnico Académico	5	
4.1.2	Editorial Comercial		(Biblioteca)
4.1.2.1	Autor	60	
4.1.2.2	Co-autor	15	
4.1.2.3	Compilador	20	
4.1.2.4	Apoyo de Técnico Académico	7.5	(Biblioteca)

**Nota:* Los responsables de las Bibliotecas en Saltillo y Unidad Laguna recibirán un original de la obra para expedir la constancia correspondiente en el sistema de información. A través de sus instancias correspondientes, la Dirección de Vinculación será quien otorgue la acreditación del libro de texto.

En caso de que el Profesor e Investigador, sólo participe como autor ó colaborador de varios capítulos del libro se le tomará el puntaje proporcional al volumen total.

Para la asignación de puntos se requiere presentar copia de la portada, contraportada, índice, editorial, edición e ISBN.

4.2. Apuntes de apoyo docente.

Lo anterior se refiere a la elaboración de material de apoyo hecha por el docente, durante el año a evaluar, para actualizar su plan de clase del curso que imparte y que le sirve al alumno para ampliar la información acerca del curso y fortalecer sus conocimientos.

Se requiere presentar un original del documento, avalado por la Academia Departamental (AD) correspondiente y publicado por el Departamento de Editorial y/o entregado en Biblioteca para su consulta. A este factor le corresponden (máximo 20 puntos).

Factor	Apuntes de Apoyo Docente*	Puntos	Acredita
4.2.1	Elaboración		(Biblioteca)
4.2.1.1	Autor	10	
4.2.1.2	Co-autor	5	
4.2.2	Actualización		(Biblioteca)
4.2.2.1	Autor	4	
4.2.3.2	Co-autor	2	

** Nota:* Los responsables de las Biblioteca en Saltillo y Unidad Laguna turnarán las constancias correspondientes al sistema de información. A través de sus instancias correspondientes, la Dirección de Vinculación será quien otorgue la acreditación.

4.3. Traducción de materiales didácticos. Se toma en cuenta la traducción de

libros que cuenten con la autorización del autor y que hayan sido publicados. Se asigna un valor de 20 puntos y deberán de ser entregado un original a las Bibliotecas de ambas unidades, acredita la Dirección de Vinculación (DV).

Factor	Traducción de libros	Puntos	Acredita
4.3.1	Con autorización del autor y que hayan sido publicados	20	(Biblioteca)

4.4. Publicaciones Técnico – Científicas.

Es la generación de artículos técnicos o científicos concluidos y publicados. Las publicaciones pueden ser con arbitraje y sin arbitraje, en extenso o en resumen y la participación del candidato al estímulo se toma en cuenta ya sea como autor o coautor. La puntuación está en función de acuerdo con el tipo de publicación, nacional, extranjera o revista agraria.

Factor	Publicaciones Técnico-Científicas*	Puntos
4.4.1	Nacional con arbitraje	(DI) (SDIUL)
4.4.1.1	In Extenso	
4.4.1.1.1	Autor	30
4.4.1.1.2	Co-autor	10
4.4.1.1.3	Colaborador (Técnico Académico)	1
4.4.1.2	Resumen	
4.4.1.2.1	Autor	6
4.4.1.2.2	Co-autor	2
4.4.1.2.3	Colaborador (Técnico Académico)	1
4.4.2	Nacional sin arbitraje	(DI) (SDIUL)
4.4.2.1	In Extenso	
4.4.2.1.1	Autor	6
4.4.2.1.2	Co-autor	2
4.4.2.1.3	Colaborador (Técnico Académico)	0.35
4.4.2.2	Resumen	(DI) (SDIUL)
4.4.2.2.1	Autor	1.5
4.4.2.2.2	Co-autor	0.75
4.4.2.2.3	Colaborador (Técnico Académico)	0.35
4.4.3	Internacional con arbitraje	
4.4.3.1	In Extenso	
4.4.3.1.1	Autor	40
4.4.3.1.2	Co-autor	15
4.4.3.1.3	Colaborador (Técnico Académico)	2
4.4.3.2	Resumen	
4.4.3.2.1	Autor	7.5
4.4.3.2.2	Co-autor	3.75
4.4.3.2.3	Colaborador (Técnico Académico)	2
4.4.4	Internacional sin arbitraje	(DI) (SDIUL)
4.4.4.1	In Extenso	
4.4.4.1.1	Autor	7
4.4.4.1.2	Co-autor	3
4.4.4.1.3	Colaborador (Técnico Académico)	0.4
4.4.4.2	Resumen	
4.4.4.2.1	Autor	1.8
4.4.4.2.2	Co-autor	0.9
4.4.4.2.3	Colaborador (Técnico Académico)	0.4
4.4.5	Revista Agraria	(DI) (SDIUL)
4.4.5.1	Autor	25
4.4.5.2	Co-autor	7.5
4.4.5.3	Apoyo de Técnico Académico	5
4.4.6	Manuales Técnicos para Productores	
4.4.6.1	Autor	15
4.4.6.2	Co-autor	3
4.4.6.3	Apoyo de Técnico Académico	2
4.4.7	Folletos Técnicos	(DV)
4.4.7.1	Autor	3
4.4.7.2	Co-autor	1.5
4.4.7.3	Apoyo de Técnico Académico	0.75

*El aspirante presentará una copia de su publicación científica a la Dirección de Investigación (DI) en Saltillo y la Subdirección de Investigación en Unidad Laguna (SDIUL) para su integración al sistema de información. Los manuales y folletos técnicos se presentarán en la Dirección de Vinculación (DV) y su instancia correspondiente en Unidad Laguna.

4.5. Recursos didácticos utilizados para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje.

En este apartado se otorgan máximo 12 puntos. Se consideran recursos didácticos el material diseñado y elaborado por el docente para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje. Incluye videos, presentación de temas en forma electrónica (power point o algún otro programa de computadora), utilización de medios electrónicos para interactuar con los alumnos (Internet, curso académico en línea, o cualquier otro método innovador, impartido a los alumnos).

Para avalar el desempeño el material deberá de cotejarse con el programa analítico con su calendograma correspondiente donde se programe el uso de dicho material en el contenido temático; además en el caso de diapositivas y filminas se debe anexar un guión o texto del contenido relacionado con los temas del curso.

Factor	Recursos Didácticos *	Puntos	Acredita
4.5.1	Cobertura del curso en forma electrónica (videos, diskets), <u>no se aceptan acetatos.</u>	5	(DDC)(SDD UL)
4.5.2	Curso académico en línea, o cualquier otro método innovador, impartido a los alumnos).	7	(SDI)

** Nota: El aspirante solicitará la acreditaron a la Academia Departamental (AD) correspondiente y turnarlo al Departamento de Desarrollo Curricular (DDC) de la Subdirección de Desarrollo Educativo (SDDE) ó la Subdirección de Docencia-UL (SDDUL) quiénes extenderán la constancia comprobatoria. En el caso del docente que imparte su curso en línea, deberá tener el registro y la acreditación correspondiente por la Subdirección de Informática (SDI).*

5. Actividades de apoyo a la enseñanza.

A este factor corresponden **25 puntos máximo**. Son todas aquellas actividades que los profesores e investigadores titulares planean, organizan, coordinan o dirigen con el fin de fortalecer y complementar los conocimientos teóricos adquiridos por los alumnos en sus cursos formales, por ejemplo programas de servicio social, diseño y supervisión de prácticas de campo y asesoría a alumnos en concursos académicos.

5.1. La participación en la planeación, diseño y asesorías en programas de servicio social, aprobados y registrados en el Área de Servicio Social (ASS) en el año a evaluar. (Se otorgan como máximo 12 puntos)

Factor	Programas de Servicio Social*	Puntos	Acredita
5.1	Planeación, diseño y/o asesoría de programa de servicio social (puntos/alumno/año liberado en el año a evaluar)	2	(ASS)

**Se requiere copia del informe anual de actividades del alumno entregado al Área de Servicio Social.*

5.2. Participación en Programas de Tutoría-Asesoría de alumnos de Licenciatura asignados por el Jefe de Programa Docente.

Es la participación del docente como tutor designado de uno o varios alumnos, por la autoridad correspondiente, a fin de asesorar y vigilar el desarrollo académico del alumno en cada ciclo escolar. Se asignaran **Máximo 10 puntos.**

Factor	Tutorías	Puntos	Acredita
5.2	Atención a alumnos en el Programa Tutorial de una Carrera (puntos por alumno atendido por año)	1	(<i>DFIE</i>) (<i>JDAUL</i>)

Cada semestre el Tutor informará por escrito al Jefe de Programa Docente el resultado de su trabajo de tutoría (bitácora de registro), por lo que se requiere el aval del mismo. Se enviará copia del informe al Jefe del Departamento de Formación e Investigación Educativa en Saltillo (DFIE) y del Jefe del Departamento de Licenciatura en Unidad Laguna (JDAUL)

5.3. Prácticas de Campo y/o Laboratorio.

La planeación, diseño y ejecución de prácticas de campo (registro de salida) o de Laboratorio y en el Campus universitario incluidos en el programa analítico de la materia, avaladas por el Departamento de Prácticas Agropecuarias (DPA) y la Academia Departamental (AD) respectivamente. En Unidad Laguna deberá registrarse ante el responsable de transporte (TUL). En el caso de técnico académico, será el jefe de departamento vía Coordinador de División.

Factor	Nivel de participación	Puntos/práctica	Acredita
5.3.1	Planeación, diseño, ejecución de prácticas de campo externas con productores.	1	(<i>DPA</i>), (<i>TUL</i>)
5.3.2	Planeación, diseño, ejecución de prácticas de campo dentro del campus universitario.	0.5	(<i>DPA</i>) y (<i>JDA</i>)

Nota: Para su reconocimiento deberán de apegarse al Manual de Prácticas de la materia registrada en las instancias de la Dirección de Licenciatura.

5.4. Asesoría a grupos de alumnos participantes en competencias académicas interinstitucionales. Esta actividad será autorizada por Academia Departamental (AD) y el Jefe del Departamento Académico (JDA) y acreditada por el Coordinador de División (CD).

Factor	Nivel de participación	Puntos	Acredita
5.4.1	Asesoría a grupos de alumnos participantes en competencias académicas interinstitucionales.	10	(CD)
5.4.2	Si el grupo asesorado obtiene uno de los primeros tres lugares (se otorgan puntos adicionales)	10	(CD)

6. Investigación y Vinculación

Estos factores, en el año a evaluar, tienen una puntuación **máxima de 75 puntos**.

Se considera Proyecto de Investigación el documento que describe la planeación de una investigación propuesta, por el candidato al estímulo, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Dirección de Investigación.

Se consideran proyectos de vinculación los trabajos que requieren grupos de profesionales, con el fin de de crear conocimientos y procedimientos para desarrollar programas interinstitucionales, pueden ser solicitados por otras entidades, o bien promovidos por el candidato al estímulo. Estos proyectos deberán cumplir con los lineamientos establecidos por la Dirección de Vinculación.

Las actividades de investigación o vinculación y que refieren acciones en su ejecución con informe de resultados que propicien el desarrollo técnico – científico, como tecnologías, productos, procesos, asesorías industriales y obtención de patentes. Se requiere que se presente informe avalado por la Dirección correspondiente.

6.1. Planeación, ejecución e informe de proyectos de investigación y/o vinculación, con financiamiento interno.

Este rubro se refiere a la participación del candidato al estímulo en proyectos de investigación y/o vinculación, en el año a evaluar, como responsable o colaborador. Para la acreditación de este rubro, el candidato deberá presentar su informe de actividades debidamente sustentado ante la Dirección correspondiente (DI y/o DV).

Factor	Ejecución con Informe de Resultados	Puntuación	Acredita
6.1.1	Responsable	20	(DI), (DV)
6.1.2	Colaborador	3	

Nota: A juicio de la dirección correspondiente aceptará o rechazará el informe de resultados en función a los objetivos planteados en el proyecto.

6.2. Desarrollo Técnico – Científico.

Este rubro se refiere a las contribuciones hechas por el profesor e investigador, al Desarrollo Técnico – Científico de la Universidad, como resultado de su participación en los programas de investigación, los cuales deberán ser evaluados y aprobados por la instancia correspondiente de la Dirección de Investigación (DI), quien será la dependencia que lo acredite.

Factor	Desarrollo Técnico – Científico	Puntos	Acredita
6.2.1	Paquete de desarrollo tecnológico publicado *		(DI)
6.2.1.1	Titular (puntos/paquete)	40	
6.2.1.2	Colaborador (puntos/paquete)	6	
6.2.2	Diseño y/o desarrollo de nuevos productos o procesos		
6.2.2.1	Titular (puntos/producto o proceso)	40	
6.2.2.2	Colaborador (puntos/producto o proceso)	6	
6.2.3	Reporte técnico de asesoría industrial, agrícola, pecuario y forestal **		(DI)
6.2.3.1	Titular (puntos/asesoría)	25	
6.2.3.2	Colaborador (puntos/ asesoría)	3	
6.2.4	Patente nacional o extranjera de productos generados por la UAAAN		(DI)
6.2.4.1	Titular (puntos/patente)	50	
6.2.4.2	Colaborador (puntos/ patente)	5	
6.2.5	Patentes en trámite		
6.2.5.1	Titular (puntos/patente)	15	
6.2.5.2	Colaborador (puntos/patente)	3	

* El Paquete tecnológico debe de incluir el Convenio correspondiente avalado por la Oficina del Abogado General de la Universidad y estar registrado en la Dirección de Investigación. Así mismo, el reporte técnico de asesoría deberá estar avalado por la Dirección de Investigación de acuerdo a los lineamientos de la misma.

7. Programas y Proyectos Especiales.

Se consideran en este apartado todos los programas o proyectos de investigación, desarrollo o vinculación con el entorno social que generan recursos económicos externos a la Universidad, en los cuales participan los profesores e investigadores. Sólo se tomará en cuenta los puntos por el monto ingresado en la cuenta de la UAAAN en el año a evaluar.

A este rubro, se le asignara como **máximo 100 puntos**. Los programas o proyectos registrados en la Sede, serán acreditados por el Área de Proyectos Especiales (APE) y la Dirección General Administrativa (DA); los programas o proyectos registrados en la Unidad Regional Laguna, serán acreditados por la Subdirección Administrativa de esa Unidad (SDAUL). Los recursos económicos generados por los programas y proyectos deberán depositarse en las cuentas de la Universidad, de acuerdo a lo establecido por las instancias correspondientes.

Factor	Proyectos que generen ingresos a la UAAAN* Monto total Ingresado neto \$ por suma de proyectos.	Puntos	Acredita
7.1	Responsable por cada \$ 10,000.00 de ingreso	1	(APE),(DA)
7.2	Colaborador por cada \$ 10,000.00 de ingreso	0.2	(SDAUL).

*En caso de donaciones se solicitará el registro y el avalúo correspondiente como ingreso al patrimonio de la UAAAN.

8. Trabajos dirigidos para la Titulación de estudiantes de la UAAAN.

Se califica la participación del profesor e investigador como asesor principal o asesor de tesis, tesinas, monografías, trabajos de observación y memorias que elaboran los alumnos como requisito parcial para la presentación de su examen profesional o de grado, durante el año a evaluar. A este factor se le asignaran **como máximo 70 puntos**.

8.1. Numero de tesis, monografías, tesinas y trabajos de observación.

Para el nivel de licenciatura se requiere la acreditación del Coordinador de División (CD) correspondiente, para el nivel postgrado, se requiere la acreditación de la Dirección de Postgrado (DP). En este rubro solo se tomarán en cuenta trabajos concluidos y presentados. Cada participación se valora de acuerdo con el siguiente cuadro.

7Factor	Tesis, Monografías, Tesinas y Trabajos de Observación	Puntos	Acredita
	Licenciatura		(CD)
8.1.1	Asesor Principal	12.5	
8.1.2	Co-asesor	3	
8.1.7	Apoyo Técnico académico	2	
	Maestría		(DP)
8.1.3	Asesor Principal	20	
8.1.4	Co-asesor	5	
8.1.8	Apoyo Técnico académico	3	
	Doctorado		(DP)
8.1.5	Asesor Principal	25	
8.1.6	Co-asesor	7	
8.1.9	Apoyo Técnico académico	5	

9. Se califica la participación del profesor e investigador, en el año a evaluar, en exámenes profesionales de licenciatura, postgrado y en exámenes de oposición. A este rubro se le asignaran **como máximo 15 puntos**.

9.1. (Eliminado)

9.2. Exámenes de Oposición.

Son aquellos que se aplican al personal académico que aspira a ingresar a la Universidad. Se requiere presentar copia de acta de examen donde se especifica su participación. Acredita el Jefe de Departamento Académico (JDA).

Factor	Aplicación	Puntos	Acredita
9.2	Examen de Oposición (puntos por examen)	2	(JDA).

9.3. Exámenes Profesionales y de Grado.

Son los exámenes que la UAAAN exige como requisito para el otorgamiento de un grado académico a sus egresados. Se necesita constancia de designación oficial como integrante del jurado. La puntuación por cada participación se asignará conforme al siguiente cuadro.

Factor	Exámenes Profesionales y de Grado	Puntos	Acredita
	Licenciatura		(AES) y (AEUL)
9.3.1	Presidente (puntos/participación)	2	
9.3.2	Vocal (puntos/participación)	1	
	Maestría		(DP) y (DPUL)
9.3.3	Presidente (puntos/participación)	4	
9.3.4	Vocal (puntos/participación)	2	
	Doctorado		(DP) y (DPUL)
9.3.5	Presidente (puntos/participación)	6	
9.3.6	Vocal (puntos/participación)	3	

Nota: La instancia responsable de acreditar este desempeño, a nivel Licenciatura, será el Área de Egresados en Saltillo (AES) y el Área de Egresados de la Unidad Laguna (AEUL), a nivel Postgrado será la Dirección de Postgrado (DP) y el Departamento de Postgrado de la Unidad Laguna (DPUL).



CAPITULO II

Dedicación a la docencia

A este capítulo corresponden 300 puntos (30%), de la puntuación total. Las actividades que se consideran, en el año a evaluar, son: impartición de cursos curriculares, el número de materias diferentes y número de alumnos atendidos en esos cursos.

1. Impartición de Cursos Curriculares. En este factor se **consideran 300 puntos como máximo**.

Es el tiempo que en promedio dedica el profesor e investigador titular a la impartición de cursos a nivel Licenciatura y Postgrado. Se evalúa el número de horas clase/semana/mes que en promedio son impartidas durante el año a evaluar, así mismo, el número de materias diferentes y el número de alumnos que en promedio se atendió. El reconocimiento de un curso tiene implícito el reporte oportuno de calificaciones.

- 1.1. Horas/clase/semana/mes frente a grupo por 2 semestres.

En el caso de licenciatura el número de horas para cada curso será el que está registrado en el Catálogo de Carreras de la Subdirección de Desarrollo Educativo, mientras que para postgrado, el número de horas para cada curso será el que está registrado ante la Dirección de Postgrado. Corresponde a las entidades de Control Escolar de Licenciatura (CEL) y Control Escolar de Postgrado (CEP) de ambas unidades constatar el desempeño de este capítulo. Para calcular la puntuación por horas/clase/semana/mes/semestre (HCS) se utilizará la siguiente fórmula:

Factor	Nivel	Formula de ponderación	Acredita
1.1.1	Licenciatura	$PHC = (\#HCSL) / (\#SE) (20)$	(CEL)
1.1.2	Postgrado	$PHC = (\#HCSP) / (\#SE) (20)$	(CEP)

Donde

Siglas	Significado
PHC	Puntuación final por HCS atendidas.
#HCSL	Número de horas/clase/semana/mes/semestre en Licenciatura
#HCSP	Número de horas/clase/semana/mes/semestre en Postgrado
# SE	Número de semestres evaluados.

Nota: Los cursos impartidos, en el año a evaluar, donde el maestro haya retrasado la entrega de sus reportes de calificaciones y que ha afectado los procesos de inscripción de los alumnos y la administración escolar, no se le asignara el puntaje correspondiente.

Las entidades responsables del control escolar en ambas unidades (CEL y CEP) serán las indicadas para valorar la entrega oportuna de calificaciones.

- 1.2. Materias diferentes ofrecidas por semestre.

Se toma en cuenta el número promedio de materias distintas atendidas semestralmente por el aspirante, tanto a nivel Licenciatura como Postgrado. Se requiere aval de las instancias correspondientes de la administración escolar. La puntuación en este rubro se obtiene mediante la siguiente formula:

Factor	Nivel	Formula de ponderación	Acredita
1.2.1	Licenciatura	$PMD = (\#PMDL) (15)$	(CEL)
1.2.2	Postgrado	$PMD = (\#PMDP) (15)$	(CEP)

Donde

Siglas	Significado
PMD	Puntuación final por materias distintas impartidas
#PMDL	Número promedio de materias distintas impartidas en Licenciatura semestralmente.
#PMDP	Número promedio de materias distintas impartidas en Postgrado semestralmente.

1.3. Número de alumnos atendidos por semestre.

Se refiere al número promedio de alumnos inscritos por semestre, tanto al nivel de Licenciatura como de Postgrado. Para calcular la puntuación por atención de alumnos, se aplica la siguiente fórmula:

Factor	Nivel	Formula de ponderación	Acredita
1.3.1	Licenciatura	$PA = (\#PAL) (1.0)$	(CEL)
1.3.2	Postgrado	$PA = (\#PAP) (1.5)$	(CEP)

Donde:

Siglas	Significado
PA	Puntuación final por atención de alumnos
#PAL	Número promedio de alumnos atendidos en Licenciatura / semestre
#PAP	Número promedio de alumnos atendidos en Postgrado / semestre

Nota: Corresponde a las instancias del Departamento Control Escolar de Licenciatura (CEL) y al Departamento Control Escolar de Postgrado (CEP) avalar en su reporte el número de alumnos atendidos.



CAPITULO III

Permanencia en las actividades de docencia

A este capitulo corresponden **máximo 100 puntos** (10%) de la puntuación total. Se evalúa la antigüedad del personal académico de tiempo completo que aspiran al PEDPD de la UAAAN. Se asignarán 5 puntos por cada año de antigüedad. Acredita la Dirección de Recursos Humanos (*DRH*)

Factor	Antigüedad	Puntos	Acredita
1.1	Años de Antigüedad como Docente	5 / año	(DRH)



Glosario de términos

Entidad	Siglas
Rectoría	R
Secretaría General	SG
Dirección Regional de la Unidad Laguna	DR
Dirección General Administrativa	DA
Dirección de la Unidad de Plantación y Evaluación	DPE
Dirección General Académico	DGA
Dirección de Licenciatura	DL
Dirección de Investigación	DI
Dirección de Vinculación	DV
Dirección de Postgrado	DP
Departamento de Postgrado del Unidad Laguna	DPUL
Departamento de Practicas Agropecuarias	DPA
Dirección de Recursos Humanos	DRH
Subdirección de Licenciatura	SDL
Subdirección de Desarrollo Educativo	SDDE
Subdirección Administrativa UL	SDAUL
Subdirección de Docencia de la UL	SDDUL
Subdirección de investigación UL	SDIUL
Departamento de Control Escolar de Licenciatura	CEL
Departamento de Control Escolar de Postgrado	CEP
Departamento de Formación e Investigación Educativa	DFIE
Coordinador de División	CD
Jefe de Departamento Académico	JDA
Jefe de Programa Docente (Académico)	JPA
Área de Proyectos Especiales	APE
Transporte Estudiantil	TE
Departamento de Desarrollo del Personal Académico	DDPA
Área de Servicio Social	ASS
Academia Departamental	AD
Academia de Programa Docente Licenciatura	APDL
Academia de Programa Docente Postgrado	APDP
Área de Relaciones Exteriores	ARE
Departamento de Desarrollo Curricular	DDC
Área de Egresados Saltillo	AES
Área de Egresados UL	AEUL
Jefe de Departamento Académico UL	JDAUL

UNIVERSIDAD AUTONOMA AGRARIA ANTONIO NARRO

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL PEDPD

CONVOCA

A participar en el *Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD) para el fortalecimiento de los cuerpos académicos, ejercicio 2009*, que por disposición de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública, a través de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro, conceden al personal académico.

Este programa esta orientado a los académicos que desarrollan actividades de docencia, investigación, tutoría, gestión académica y participan en cuerpos colegiados y que a su vez cumplen con los requisitos establecidos en el Reglamento y Modelo de Evaluación del PEDPD de la Universidad.

OBJETIVO GENERAL

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, se instituye para hacer un reconocimiento al Personal Académico que por su vocación y entrega contribuyen en los procesos de calidad educativa y en la formación de profesionales que fortalecen el prestigio de la Universidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover en los profesores e investigadores de tiempo completo, con categoría de profesor e investigador titular o asociado, ó técnico académico de tiempo completo una actitud de búsqueda permanente de calidad y eficiencia en el desempeño de las labores académicas.
- Motivar una mayor permanencia y dedicación de los profesores e investigadores de tiempo completo, con categoría de profesor e investigador titular o asociado, ó técnico académico de tiempo completo que realizan actividades académicas de excelencia.
- Estimular la productividad, las acciones y los logros de los Profesores e Investigadores o técnicos académicos que a su vez contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales, mediante el otorgamiento de estímulos diferenciales.
- Optimizar la calidad de la educación que se imparte en la UAAAAN, para hacerla congruente con el desarrollo de nuestro país, de acuerdo a lo establecido en el Programa Sectorial de Educación 2007-2012
- Motivar e incentivar al personal académico de nuestra Institución para que contribuya en la elaboración y aplicación del Modelo Educativo basado en Competencias Profesionales en los niveles de Licenciatura y Postgrado.
- Motivar e incentivar al personal académico de nuestra Institución para que participe y contribuya en los procesos de evaluación, acreditación y refrendo de los programas docentes que oferta la Universidad.

- Impulsar al personal académico de nuestra Institución para que participe y contribuya en el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI)
- Promover la participación del personal académico en el proceso de Tutorías Académicas e estimular su ingreso al perfil PROMEP.
- Fomentar el ingreso del personal Académico al Sistema Nacional de Investigadores y su participación en Cuerpos Académicos.
- Fomentar la creación de Cuerpos Colegiados para promover acciones de planeación, diagnóstico, evaluación y mejora continua de los Programas Académicos de la UAAAN.
- Impulsar el uso de la tecnología para mejorar el desempeño del personal académico y la evaluación de su productividad.
- Posicionar en un mejor nivel a la UAAAN de acuerdo a las estrategias que la Subsecretaría de Educación Superior establece, con el propósito de diversificar sus fuentes de financiamiento y la asignación de los recursos extraordinarios a la que se puede acceder como Institución de Educación Superior.

BASES

1. El programa está destinado exclusivamente a los profesores e investigadores, con categoría de profesor e investigador titular o asociado, ó técnico académico, con plaza de tiempo completo por tiempo indeterminado, y con antigüedad mínima de un año en dicha categoría, dedicados de manera habitual a la docencia frente a grupo.
2. Los miembros del personal académico que soliciten participar en el Programa deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - I. Tener nombramiento como profesor e investigador de tiempo completo que cumpla con lo estipulado en el Artículo 2 de la presente normatividad.
 - II. Tener nombramiento como técnico académico de tiempo completo que cumpla con lo estipulado en el Artículo 2 de la presente normatividad.
 - III. Trabajar de manera EXCLUSIVA para la Universidad conforme a los requerimientos de la Institución. Se entiende como DEDICACIÓN EXCLUSIVA el no dedicar fuera de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro mas de 8 horas/semana a la prestación de servicios personales subordinados, mediante retribución o utilidad durante el periodo que se está evaluando o al hacer solicitud de ingreso al Programa. Para garantizar lo anterior el interesado deberá suscribir un compromiso con la Institución por escrito y firmado bajo protesta de decir la verdad.

- IV. Presentar solicitud vía carta compromiso conforme a la presente convocatoria que para tal fin será publicada en la página Web de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro.
- V. Presentar constancia comprobatoria de que cumplió con un mínimo de 90 % de asistencia a clases, expedida por la Subdirección de Licenciatura o la entidad equivalente en Unidad Laguna. Dicha comprobación deberá estar avalada de acuerdo a los mecanismos establecidos por la Universidad. Para el caso de técnicos académicos a través del Jefe del Departamento vía Coordinación de División.
- VI. En caso de detectarse falsedad en información se aplicará el Artículo 23 fracción IV del apartado relacionado con la Suspensión Definitiva del presente reglamento y la normatividad vigente.
- VII. No hacerse acreedor a sanción alguna por violación a la legislación vigente de la Universidad durante el año a evaluar.
- VIII. Desarrollar actividades académicas de docencia, investigación, tutorías, vinculación y participación en cuerpos colegiados, así como impartir un mínimo de 10 horas/semana/mes/semestre de clases frente a grupo. Para el caso de técnicos académicos de tiempo completo, impartir un mínimo de 6 horas/semana/mes/ semestre de docencia frente a grupo.
- IX. La evaluación del año anterior, seguirá a través del sistema en línea. Los desempeños académicos del personal académico serán certificados y alimentados al sistema por el responsable de la función en cada entidad universitaria de acuerdo a lo previsto en el Modelo de Evaluación. Cada entidad universitaria que avale un desempeño académico resguardará la documentación comprobatoria.
- X. El personal académico de tiempo completo que goce de año sabático podrá ser considerado dentro del Programa siempre y cuando presenten un informe de las actividades realizadas ante las instancias correspondientes establecidas en el Reglamento de Año Sabático durante su estancia, avalado por la Institución que lo recibió como visitante. Así mismo, deberá apegarse a la Fracción III del Artículo 12
- XI. No podrán participar en el Programa aquel personal académico de Tiempo Completo de la Universidad, que tengan nombramiento de Tiempo Completo en otra Institución Educativa, o que ocupen puestos de mandos medios y superiores en otras Instituciones, Dependencias o Entidades de gobierno, pudiendo aspirar al Programa al finalizar su función.
- XII. El personal académico de tiempo completo con las categorías estipuladas en el Artículo 12 Fracción XI del reglamento, que se encuentren disfrutando de licencias con goce de sueldo dentro del programa de superación profesional y académica (estudios de maestría

o de doctorado), excepto becas PROMEP, aprobado por la institución, podrán ser considerados dentro del Programa de Estímulos al Desempeño, siempre y cuando cumplan con las siguientes disposiciones:

- a. Presentar solicitud y copia del Convenio realizado con la Universidad ante la Oficina del Abogado General de la Universidad en los tiempos previstos en la convocatoria.
 - b. Presentar resultados aprobatorios semestrales o anuales de las evaluaciones de dicho programa, ante la Oficina del Abogado General de la Universidad el Departamento Jurídico de la UAAAN, avalados por la Institución que los ofrece.
 - c. Únicamente podrá ser considerado por un tiempo de 1 año en especialidad, 2 años en maestría y 3 años en doctorado con una extensión máxima de 6 meses en cada caso, siempre y cuando no contravengan lo estipulado en la fracción III de estas bases.
 - d. Cumplir con los compromisos marcados en el Reglamento y lo establecido en el inciso anterior y la obtención del grado correspondiente.
 - e. El no cumplir con su convenio, lo inhabilita para aplicar al programa en los años subsecuentes, en atención al Artículo 23 Fracción X del presente Reglamento.
3. La vigencia de estímulos al Desempeño Docente que se asignen al personal académico, se hará de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 18 del presente reglamento. Será de un año fiscal a partir del 1 de abril del año correspondiente.
 4. Los recursos económicos para la operación del PEDPD, estarán integrados por los que autorice el Gobierno Federal para ese fin, más los recursos complementarios que la Universidad esté en condiciones de aportar para el mismo propósito. Dichos recursos son adicionales al presupuesto normal de la Universidad, y no podrán formar parte del presupuesto regular, pudiendo ser utilizados únicamente para la operación del Programa.
 5. El número y el monto de estímulos que se otorgará en cada nivel, será de acuerdo al Artículo 19, considerando lo estipulado en el Artículo 4 del reglamento, de acuerdo a la calidad de los desempeños. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a 1.1 salarios mínimos o superior a 5.3 salarios mínimos.

Puntuación	Nivel	Salarios mínimos
951-1000	VII	5.3
901-950	VI	4.6
801-900	V	3.9
701-800	IV	3.2
601-700	III	2.5
501-600	II	1.8
400-500	I*	1.1

* Incluye a TA con categoría "D" y "E"

Nota: Los montos de los estímulos se ajustarán el día primero de abril de cada año, de acuerdo al salario mínimo vigente en el Distrito Federal y al presupuesto que autorice la SHCP y los recursos que pudiera aportar la Universidad. El estímulo se suspenderá cuando el gobierno federal de por terminado el programa.

Los criterios a evaluar y su ponderación en términos porcentuales son:

CAPITULO	PONDERACIÓN
Calidad en Docencia	600/60%
La Dedicación en Docencia	300/30%
La permanencia en Docencia	100/10%

6. La forma de pago para el personal académico que resulte seleccionado en los procesos de evaluación, será mediante tarjeta bancaria o cheque bancario y en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión, que a juicio de la coordinadora sectorial se determinen. Se procederá a cubrir mensualmente el monto correspondiente según el nivel obtenido, a más tardar el día último de cada mes. El estímulo es sujeto de gravamen.
7. Los estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en **Forma Temporal** durante el año que corresponda cuando:
 - a. Ocupen puestos directivos en la Institución (Rector, Secretario General, Director Regional, Director General Académico, Director de Área, Subdirectores y Asesores) y personal de confianza que perciban compensaciones equivalentes o superiores de subdirector.
 - b. Licencia sin goce de sueldo no mayor a seis meses durante el año fiscal.
 - c. Obtener licencias para desarrollar actividades de carácter sindical.
 - d. Por cubrir comisiones oficiales.

8. Los estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en **Forma Definitiva** considerando las siguientes circunstancias.
- a. Cuando el Gobierno Federal de por terminado el Programa de Estímulos.
 - b. Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente.
 - c. Separación definitiva del servicio de la Universidad, derivada de renuncia, jubilación o pensión y por determinación de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, o cualquier otra causa prevista en la Legislación Universitaria.
 - d. Comprobarse la falsedad de los documentos, datos o declaraciones que sirvieron de fundamento para el otorgamiento del estímulo, en cuyo caso el profesor e investigador ó técnico académico deberá reintegrar el monto que hasta ese momento hubiese recibido de la Universidad por este estímulo. Así mismo no volverá a participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
 - e. Comprobarse que el personal académico de tiempo completo, no dedican el tiempo contratado con la Universidad, ya que laboran en otra Institución o Dependencia, o por propia cuenta, si fuera el caso.
 - f. No proporcionar con oportunidad la información que les sea solicitada por el Consejo Directivo del PEDPD de la Universidad a través de sus integrantes, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión en el programa.
 - g. No haber cumplido con los objetivos y metas programados en el año sabático o no presentar carta de evaluación de la academia departamental sobre el mismo
 - h. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo el cual deberá ser avalado de acuerdo a lo que estipule la Universidad.
 - i. Estar sujeto a las sanciones de las Comisiones del H. Consejo Universitario.
 - j. No cumplir con el plan de trabajo convenido en el programa de superación académica, en cuyo caso el personal académico deberá de reintegrar el recurso recibido por el programa de estímulos.
9. Las actividades a evaluar serán agrupadas en tres grandes capítulos y calificados de acuerdo con los criterios que se señalan para cada uno de

ellos en el Modelo de Evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

10. En la primera solicitud de evaluación de los aspirantes, sólo se tomarán en cuenta las actividades del último año, excepto lo referente a los grados académicos, donde se considera todo su historial. En las evaluaciones posteriores, la puntuación será la resultante de las actividades realizadas durante el último año.
11. En cada período escolar de enero a diciembre de cada año serán evaluadas las actividades docentes del personal académico, por los jefes de los departamentos académicos, mediante los sistemas y procedimientos que determine la Universidad. La información que se genere mediante estas evaluaciones servirá de base para evaluar la calidad del desempeño, dedicación y permanencia de los aspirantes a ingresar al Programa.
12. La puntuación total de cada aspirante se obtendrá mediante la suma de los puntos parciales obtenidos en cada uno de los criterios evaluados. En caso de rebasar el puntaje máximo asignado a un criterio a evaluar solo se le considerará lo establecido en el modelo de evaluación.
13. La Universidad, extenderá un reconocimiento a los profesores e investigadores ó técnicos académicos que ingresen al Programa en sus distintos niveles.

Considerandos

- La carta compromiso deberá presentarse en la Dirección de Licenciatura que esta ubicada en el Edificio Dr. Gabriel Murillo Peralta en el 1º. Piso, durante el período del 31 de marzo al 15 de mayo del 2009, en horario de 9 a 15 horas. En el caso de la Unidad Regional Laguna la carta compromiso se entregará en la Subdirección de Docencia en los mismos tiempos y condiciones. **No habrá prorroga.**
- Es requisito indispensable presentar la carta compromiso antes del cierre de la Convocatoria para ser considerado en la Evaluación 2008. Dado que los desempeños académicos serán capturados en un sistema en red. No será necesario presentar ante el Consejo Directivo del PEDPD la documentación comprobatoria correspondiente, solo se presentará documentación específica en caso de que así lo requiera la entidad certificadora correspondiente.
- El Consejo Directivo publicara oficialmente en la página Web de la Universidad los resultados de la evaluación en un plazo no mayor a siete días al cierre de la convocatoria.

- A petición del aspirante si así lo requiere, podrá solicitar al Consejo Directivo las aclaraciones de los resultados de la evaluación, teniendo como plazo tres días hábiles después de la publicación de los resultados. El Consejo Directivo dará respuesta a las aclaraciones correspondientes en un plazo no mayor de tres días hábiles a partir de la solicitud hecha por el aspirante.
- El dictamen final de los resultados y de las aclaraciones emitidas por el Consejo, será inapelable.
- El Consejo Directivo del PEDPD tendrá la facultad de auditar a las entidades responsables de certificar los desempeños cuando lo considere necesario.
- El listado de las entidades universitarias responsables de verificar los desempeños académicos pueden ser consultados en el Modelo de Evaluación.

Nota: Los documentos presentados en las entidades responsables de certificar un desempeño académico con fechas anteriores o posteriores al año a evaluar no serán considerados.

Los casos no previstos en esta Convocatoria serán resueltos por el Consejo Directivo del PEDPD

Buenavista, Saltillo Coahuila, noviembre 2008

Dr. Jorge Galo Medina Torres
Rector y Presidente del Consejo Directivo del PEDPD

CARTA COMPROMISO



UNIVERSIDAD AUTONOMA AGRARIA ANTONIO NARRO

Carta Compromiso

Saltillo, Coahuila: ____ de _____ de 2009

C. Presidente del Consejo Directivo del PEDPD
Presente

El que suscribe _____ Expediente No. _____ adscrito al Departamento de _____ de la División de _____ la Unidad Regional _____ de la UAAAN, me permito informarle que establezco un compromiso con nuestra Institución en los términos de la base segunda, fracción III de la **Convocatoria** del PEDPD, respecto a que no dedico ni he dedicado fuera de la UAAAN mas de ocho horas semanales a la prestación de servicios personales subordinados o independientes, mediante retribución o utilidad durante el periodo que se esta evaluando o al hacer la solicitud de ingreso al Programa.

Me sujeto voluntariamente a los mecanismos de control que las instancias universitarias determinen para verificar el cumplimiento de mi jornada laboral y/o atención a mis cursos, proyectos y comisiones académicas.

Bajo protesta de decir la verdad

Atentamente

Alma Terra Mater

Firma _____