

**Universidad Autónoma Agraria
Antonio Narro**

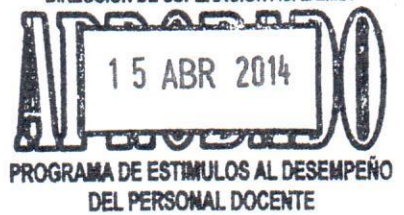


REGLAMENTO

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

CONSEJO DIRECTIVO

**Saltillo, Coahuila
Abril, 2014**



CONSEJO DIRECTIVO DEL PEDPD

Dr. Eladio Heriberto Cornejo Oviedo
Rector: Presidente del Consejo

Dr. Víctor Manuel Zamora Villa
Director General Académico: Vicepresidente

Dr. Mario Ernesto Vázquez Badillo
Director de Docencia: Secretario Ejecutivo

Dr. Jesús Rodolfo Valenzuela García
Director de la Unidad de Planeación y Evaluación: Secretario Técnico

Dr. Leobardo Bañuelos Herrera
Coordinador de la División de Agronomía: Vocal

M.C. Luis Rodríguez Gutiérrez
Coordinador de la División de Ingeniería: Vocal

M.C. Vicente Javier Aguirre Moreno
Coordinador de la División de Ciencias Socioeconómicas: Vocal

Dr. Ramiro López Trujillo
Coordinador de la División de Ciencia Animal: Vocal

Dr. Francisco Javier Sánchez Ramos
Coordinador de la División de Carreras Agronómicas: Vocal

M.V.Z. Rodrigo Isidro Simón Alonso
Coordinador de la División Regional de Ciencia Animal: Vocal

INDICE



PRESENTACION	Página
CAPITULO I	
Disposiciones Generales.....	1
CAPITULO II	
Objetivos del programa	1
CAPITULO III	
De la convocatoria y requisitos.....	2
CAPITULO IV	
Fuentes de financiamiento.....	5
CAPITULO V	
Beneficios, vigencia y forma de pago.....	7
CAPITULO VI	
Cancelación del estímulo al programa docente.....	8
CAPITULO VII	
Autoridades del PEDPD.....	9
CAPITULO VIII	
Criterios generales de evaluación.....	11
CAPITULO IX	
Transitorios.....	13
ANEXOS	
Modelo de evaluación.....	15
Convocatoria.....	37
Solicitud de ingreso al PEDPD.....	44

PRESENTACION

Es de gran interés para la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro, buscar allegar a su comunidad los mayores beneficios posibles con la finalidad de ofrecer una educación superior de calidad, que sea pertinente, equitativa y eficiente, que responda a las demandas de la sociedad mexicana, principalmente del área silvoagropecuaria.

En este sentido, y considerando las funciones sustantivas de docencia, investigación y desarrollo, la Universidad mediante este reglamento, establece las normas que regularan las formas de evaluación del trabajo desempeñado por el personal académico para ingresar al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, establecido por el Gobierno Federal, a través de la Secretaria de Educación Pública, con recursos financieros asignados en forma específica, por la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.

Mediante este documento normativo, la Universidad hace su compromiso en mantener y elevar la calidad educativa, centrada en procesos permanentes de evaluación y acreditación de programas educativos por parte de organismos acreditadores externos, además de fomentar la superación académica de su planta docente con la integración en cuerpos académicos, redes nacionales e internacionales, cuerpos colegiados, promoción de acciones de planeación, participación en tutorías y gestión académica, así como el ingreso y permanencia en el Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Tipo Superior y el Sistema Nacional de Investigadores.

El propósito del programa contempla el otorgamiento de estímulos económicos como reconocimiento al personal académico que de manera sobresaliente ha desempeñado su trabajo, además de coadyuvar la superación académica y con ello alcanzar las metas de la Universidad y de la Secretaria de Educación Superior.

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

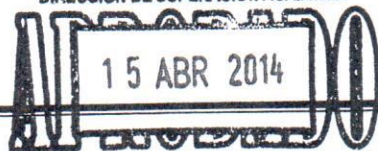
ATENTAMENTE

Dr. Eladio Heriberto Cornejo Oviedo
Rector y Presidente del Consejo Directivo del PEDPD



S. E. P. - SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
DIRECCIÓN DE SUPERACIÓN ACADÉMICA
15 ABR 2014
PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE





PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1.- El presente Reglamento regula la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro, y establece las normas para evaluar y ponderar las actividades desarrolladas por el personal académico, las cuales serán consideradas en la evaluación del desempeño docente para establecer un nivel de estímulo.

ARTÍCULO 2. El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente está dirigido a los académicos de la Universidad que tengan nombramiento como Profesor Investigador Asociado o Titular y Técnico Académico de Tiempo Completo en Categorías D y E y por tiempo indeterminado.

ARTÍCULO 3. El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente tiene como objetivo reconocer en forma económica y diferenciada al académico que se haya distinguido por la calidad y dedicación en sus actividades académicas, así como en la permanencia en las mismas, coadyuvando con ello al desarrollo de la vida institucional de la Universidad. Está orientado fundamentalmente a los académicos cuya actividad principal es la docencia frente a grupo en cursos curriculares. Su propósito es revalorar y motivar el desarrollo de la carrera docente, la permanencia, dedicación y calidad en el trabajo académico.

ARTÍCULO 4. Los Estímulos al Desempeño Docente serán diferenciados y clasificados en siete niveles de acuerdo a la calidad de los desempeños. Los recursos disponibles para el Programa serán distribuidos en cada nivel de acuerdo con lo previsto en el Artículo 32, hasta agotar los recursos. En caso de que los recursos disponibles resulten insuficientes para las necesidades del Programa, se aplicará el Factor de Ajuste definido en el Artículo 19 de este ordenamiento.

ARTÍCULO 5. Los Estímulos al Desempeño Docente son prestaciones económicas autorizadas para el personal de educación 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, tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental. El estímulo es sujeto de gravamen fiscal.

CAPITULO II

Objetivos del Programa

ARTÍCULO 6. El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente tiene como objetivo general, fortalecer por la vía del reconocimiento y el estímulo económico, la vocación, la entrega, el interés y distinción que históricamente ha significado ser un profesor

15 ABR 2014

UAAAN

REGLAMENTO - PEDPD

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

que contribuye en los procesos de calidad educativa y en la formación de profesionales que fortalecen el prestigio de la Universidad.

ARTÍCULO 7. El Programa tiene como objetivos específicos los siguientes:

- I. Mejorar la calidad de la enseñanza y propiciar la integración de las funciones docencia, investigación y desarrollo.
- II. Privilegiar la dedicación y excelencia académica con que se desempeñan en lo individual los profesores investigadores y técnicos académicos D y E de Tiempo Completo.
- III. Motivar una mayor permanencia y dedicación del personal académico de la Universidad.
- IV. Estimular la productividad, las acciones, los logros, la innovación académica y el apoyo institucional, así como el desarrollo competitivo y de frontera de la enseñanza que actualmente se realiza en la Universidad.
- V. Optimizar la calidad de la educación que se imparte en la UAAAN, para hacerla congruente con el desarrollo de nuestro país, de acuerdo a las demandas de educación actuales.
- VI. Motivar e incentivar al personal académico para que contribuya en la aplicación del modelo educativo institucional en los niveles de Licenciatura y Posgrado.
- VII. 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.
- VIII. Fomentar la participación de los profesores en Cuerpos Académicos y su ingreso al Sistema Nacional de Investigadores.
- IX. Fomentar la creación de Cuerpos Colegiados para promover acciones de planeación, diagnóstico, evaluación y mejora continua de los Programas y Unidades Académicas de la UAAAN.
- X. Impulsar el uso de las herramientas TIC's para mejorar el desempeño del personal académico y la evaluación de su productividad.
- XI. 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

De la Convocatoria y Requisitos

ARTÍCULO 8. La Convocatoria se publicará dentro de los primeros tres meses de cada año en la página web de la Universidad; estará a cargo del Consejo Directivo del PEDPD y dirigida a todo el personal académico que cumpla con los requisitos señalados en el Artículo

15 ABR 2014

UAAAN

REGLAMENTO - PEDPD

**PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE**

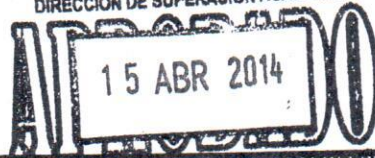
10 de este Reglamento. La Convocatoria señalará: el objetivo y propósito de los estímulos, quiénes podrán participar, condiciones de ingreso, niveles y montos de los estímulos, factores a evaluar, fecha y lugar de entrega de las solicitudes, documentación a presentar ante las instancias correspondientes, forma y periodicidad del pago, vigencia y cancelación del estímulo.

ARTÍCULO 9. La documentación que deberá presentar el interesado será la siguiente:

1. Solicitud de ingreso en formato oficial.
2. Los documentos probatorios de la formación y de las actividades desarrolladas en aspectos de calidad en el desempeño de la docencia, conforme a lo que establece el Modelo de Evaluación del presente ordenamiento.

ARTÍCULO 10. Para concursar e ingresar al Programa se requiere:

- I. Ser profesor Investigador con nombramiento de Tiempo Completo e indeterminado con categoría de titular o asociado y tener horas de docencia frente a grupo en cursos curriculares institucionales en el año por el cual concursa, que comprenderá los meses de enero a diciembre del año anterior a la publicación de la convocatoria, según los siguientes requisitos:
 - a. Impartir al menos 10 horas/semana/mes/semestre en enseñanza frente a grupo, en programas curriculares.
 - b. Técnico académico de Tiempo Completo en Categorías D y E con un mínimo de 6 horas/semana/mes/semestre de prácticas frente a grupo en programas curriculares.
- II. Tener una antigüedad mínima de un año en activo con el nombramiento de profesor investigador de tiempo completo por tiempo indeterminado y no dedicar fuera de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro más de 8 horas/semana a la prestación de servicios personales subordinados en el horario contratado con la Universidad, mediante retribución o utilidad durante el período que se está evaluando o al hacer solicitud de ingreso al Programa. Para garantizar lo anterior el interesado deberá declararlo por escrito y estará sujeto a la verificación por parte de la Universidad.
- III. El personal académico de Tiempo Completo que goce de año sabático podrá ser considerado dentro del Programa siempre y cuando presente ante las instancias establecidas en el Reglamento de Año Sabático, un informe de actividades avalado por la academia departamental.
- IV. 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, aprobado por la institución, podrán ser considerados dentro del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente siempre y cuando cumplan con las siguientes disposiciones:



**PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE**

- a. Presentar solicitud y copia del convenio realizado con la Universidad ante el Departamento Jurídico en los tiempos previstos en la convocatoria.
 - b. Presentar resultados aprobatorios semestrales de las evaluaciones de su programa de estudios ante el Departamento Jurídico de la UAAAN, avalados por la Institución que los ofrece.
 - c. Únicamente podrá ser considerado por un tiempo de 2 años en maestría y 3 años en doctorado, con una extensión máxima de 6 meses en ambos casos, siempre y cuando no contravengan lo estipulado en la Fracción II de este Artículo.
 - d. Cumplir con la obtención del grado correspondiente en el tiempo máximo especificado en el inciso anterior.
 - e. El no cumplir con su convenio, lo inhabilita para aplicar al Programa por un tiempo equivalente al que recibió el estímulo, en atención al Artículo 22 fracción I del presente Reglamento.
- V. No podrá participar en el Programa quien tenga nombramiento de Tiempo Completo en otra institución educativa, o que ocupe puestos de mandos medios y superiores en otras instituciones, dependencias o entidades de Gobierno, pudiendo aspirar al Programa al finalizar su función.
- VI. En caso de detectarse falsedad en la información se aplicará el Artículo 23 fracción IV del apartado relacionado con la suspensión definitiva del presente reglamento y la normatividad vigente.
- VII. No haber sido sancionado por violación a la legislación vigente de la Universidad durante el año a evaluar.
- VIII. No podrá acceder al PEDPD el personal académico que ocupe los puestos siguientes: Rector, Secretario General, Director General Académico, Directores Regionales, Directores de Función, Subdirectores, Coordinadores de División y Asesores.

ARTÍCULO 11. Los profesores de Tiempo Completo que hayan disfrutado de su Año Sabático o de una licencia para realizar estudios de posgrado durante todo el período a evaluar, dentro del Programa de Superación Profesional y Académica aprobados por la Universidad, podrán participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente. En estos casos prevalecerá el nivel de estímulo alcanzado en la evaluación inmediata anterior, siempre y cuando el informe final del sabático o el reporte de avance académico sea satisfactorio. Los requisitos establecidos en la impartición de 10 horas /semana /mes frente a grupo y la impartición de cursos curriculares por lo menos de un año anterior al momento en que se realiza la evaluación del desempeño no serán aplicables a los profesores que se refiere este artículo.

ARTÍCULO 12. Quien habiendo obtenido el estímulo del Programa, solicite disfrutar de su Año Sabático o licencia dentro del Programa de Superación Profesional y Académico, excepto

15 ABR 2014

UAAAN

REGLAMENTO - PEDPD

**PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE**

becarios del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Tipo Superior, podrá conservar el estímulo hasta concluir la vigencia del mismo.

ARTÍCULO 13. Cuando se reintegre a sus labores, el personal académico que haya disfrutado de un Año Sabático o licencia con goce de sueldo dentro de Programas de Superación Profesional y Académica, en la siguiente Convocatoria se le evaluará con la producción de los últimos dos semestres que haya estado en la Universidad.

ARTÍCULO 14. El personal académico que ocupe cargos de: Rector, Secretario General, Director General Académico, Directores de Función, Directores Regionales, Subdirectores, Coordinadores de División y Asesores podrán incorporarse directamente al nivel que tenían antes de asumir el cargo, cuando dejen de cubrir dicha función, de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Que antes de ocupar puestos directivos, hayan realizado actividades docentes frente a grupo y que hayan participado en este Programa.
2. Deberán de tener nombramiento en plaza docente de carrera de base, de tiempo completo en las categorías descritas en este Reglamento.
3. Deberán tener como mínimo 20 años de servicio y 3 años en el cargo de directivo.

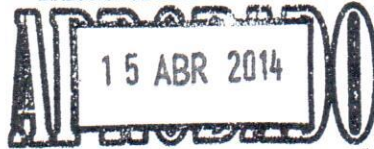
El estímulo sólo se otorgará por el año fiscal inmediato posterior a la conclusión de su cargo, después deberá someterse a la evaluación bajo las condiciones que señale el presente Reglamento.

CAPITULO IV

Fuentes de Financiamiento

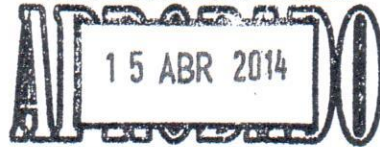
ARTÍCULO 15. De acuerdo con la disponibilidad presupuestaria, el gobierno federal proporcionará a la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al desempeño docente al personal de tiempo completo, con categorías de profesor de carrera asociados y titulares, o técnicos académicos de tiempo completo, Categoría D y E de acuerdo a las siguientes consideraciones:

- I. Para la asignación de los recursos, se tomarán como base hasta el 30% de las plazas registradas de Profesores y Técnicos Académicos en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 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



PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE

- 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 emitidos por la SHCP en 2002, 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 incisos numerales b), c) y d) de la Fracción V de este artículo, 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, por lo que no podrán ser utilizados para otros fines.



PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE

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 16. La vigencia de los Estímulos al Desempeño del Personal Docente que se asignen al personal académico de Tiempo Completo será de 12 meses a partir del día 1 de abril del año inmediato posterior al que se evalúa hasta el 31 de marzo del siguiente año y se pagará con el gravamen correspondiente. Con base en 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 y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año.

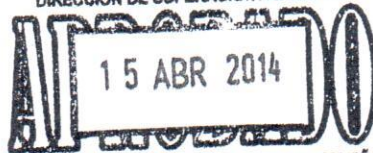
ARTÍCULO 17. El monto de los estímulos se ajustará de acuerdo a las variaciones del salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente se hará cada día primero de abril. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a un (1) salario mínimo o superior a siete (7) salarios mínimos.

ARTÍCULO 18. La forma de pago para el personal académico que resulte seleccionado en los procesos de evaluación, será mediante cheque o depósito bancario y nómina especial que reúna los requisitos de control y revisión, que a juicio de la coordinadora sectorial determine. 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. La aplicación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en la Institución para el personal de tiempo completo estará siempre sujeta a los recursos otorgados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Secretaría de Educación Pública.

ARTÍCULO 19. En caso de que los recursos autorizados para la aplicación de este programa resulten insuficientes para cubrir el pago del estímulo a la totalidad de los docentes evaluados satisfactoriamente, se aplicará un factor de ajuste a todos los niveles, excepto al nivel I. Por el contrario, si el recurso asignado es mayor al recurso necesario, el factor de ajuste se aplicará a todos los niveles, excepto al nivel VII. Esto debido a que el monto del estímulo no puede ser menor a 1, ni mayor a 7 salarios mínimos. El factor de ajuste (Fa) se calculará de la siguiente manera:

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

Dónde: RAP = Recursos Asignados al Programa



PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE

MNx = Monto de la Evaluación del Nivel I al VII.

MTE = Monto Total de la Evaluación.

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

CAPÍTULO VI

Cancelación del Estímulo al Programa Docente

ARTÍCULO 21. Los estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en forma temporal durante el tiempo que corresponda cuando el beneficiario:

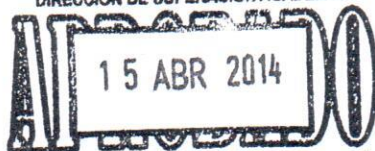
- I. Ocupe puestos de: Rector, Secretario General, Directores Regionales, Director General Académico, Directores de Función, Subdirectores, Coordinadores de División, Asesores y Personal de Confianza que perciba compensaciones equivalentes o superiores al de un Subdirector.
- II. Obtenga una licencia sin goce de sueldo no mayor a 6 meses durante el año fiscal.
- III. Obtenga licencia para desarrollar actividades de carácter sindical.
- IV. Cubrir comisiones oficiales.

ARTÍCULO 22. Los estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en forma temporal considerando las siguientes circunstancias.

- I. No cumplir con el Plan de Trabajo convenido en el Programa de Superación Académica, en cuyo caso el personal académico deberá de reintegrar el monto del estímulo que hubiese obtenido y quedará impedido para participar por un período igual al que haya disfrutado de este estímulo. Este compromiso será verificado en su cumplimiento por el Departamento Jurídico y la Controlaría de la Universidad.
- II. No reportar calificaciones en las fechas estipuladas por los Departamentos de Control Escolar de Licenciatura y Posgrado, en cuyo caso no se pagará el mes correspondiente.

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 la autoridad competente.
- II. Fallecimiento o separación definitiva del servicio derivada de la renuncia, jubilación, pensión, por dictamen de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o cualquier otra causa prevista en la Legislación Universitaria.
- III. Suspensión laboral ordenada por autoridad competente.



**PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE**

- IV. Comprobarse la falsedad de los documentos, datos o declaraciones que sirvieron de fundamento para el otorgamiento del estímulo, en cuyo caso el profesor investigador o técnico académico deberá reintegrar el monto que hasta ese momento hubiese recibido por este estímulo, además de que no podrá volver a participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- V. Comprobarse que el personal académico de Tiempo Completo, no dedica el tiempo contratado con la Universidad, dedicando más de ocho horas a trabajos en otra Institución o dependencia, si fuera el caso.
- VI. No proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por el Consejo Directivo del PEDPD, 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. Haber sido sancionado por la Comisión de Honor y Justicia del H. Consejo Universitario.
- X. Cuando el Gobierno Federal dé por terminado este Programa de Estímulos.

CAPITULO VII

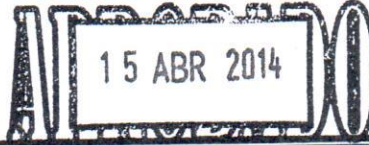
Autoridades del PEDPD

ARTÍCULO 24. El Consejo Directivo es la máxima autoridad del PEDPD, está 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 Docencia, 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.



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

- 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.
- VI. Auditar a las entidades responsables de certificar los desempeños cuando lo considere necesario.

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

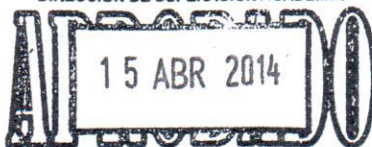
- I. Presidir las reuniones del Consejo Directivo del Programa.
- II. Gestionar los recursos necesarios para la operación del Programa.
- III. Extender un reconocimiento escrito al personal académico que sea aceptado en el programa.

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 Docencia 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.
- 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 investigadores y técnicos académicos seleccionados para ingresar al Programa.
- VI. Dar de baja del programa y aplicar las sanciones a los profesores – investigadores o 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.



**PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE**

- 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.

ARTÍCULO 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 del Programa, así como el ejercicio de los mismos.
- III. Desarrollar y mejorar el sistema de información del PEDPD.

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

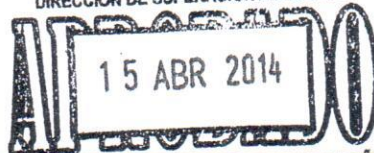
- I. Revisar el Reglamento y promover los cambios que contribuyan al cumplimiento de las políticas y al logro de los objetivos institucionales, tomando en cuenta propuestas surgidas de la base magisterial.
- II. Participar en las reuniones del Consejo.
- III. Ser el vínculo entre el Consejo y los profesores investigadores y técnicos académicos de su División.
- IV. Priorizar las actividades de las funciones sustantivas para su inclusión en el Modelo de Evaluación.

CAPITULO VIII

Criterios Generales de Evaluación

ARTÍCULO 31. Para la evaluación del personal académico, se tomarán en cuenta los siguientes criterios y los puntajes que se señalan para cada uno de ellos en el Modelo de Evaluación que acompaña a este Reglamento.

Criterios	Puntaje Máximo
Calidad al Desempeño (Docencia, Investigación, Desarrollo, Tutoría, Cuerpos Académicos y Gestión Académica)	600
Dedicación	300
Permanencia (experiencia docente)	100



PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 32. La participación en el Programa estará condicionada al cumplimiento de los términos de este Reglamento y el nivel se aplicará de acuerdo al puntaje obtenido en el modelo de evaluación, de acuerdo al siguiente Cuadro.

Nivel	Salarios Mínimos Mensuales del D.F.	Puntaje Total
I*	1	400 - 500
II	2	501 - 600
III	3	601 - 700
IV	4	701 - 800
V	5	801 - 900
VI	6	901 - 950
VII	7	951 - 1000

* En este nivel serán incluidos los Técnicos Académicos Categoría D y E (Se podrán otorgar hasta 35 reconocimientos)

ARTÍCULO 33. Para poder acceder a los niveles III, IV, V, VI o VII del PEDPD, además de haber sido evaluado favorablemente, se deberá cumplir con los siguientes requisitos durante ese período:

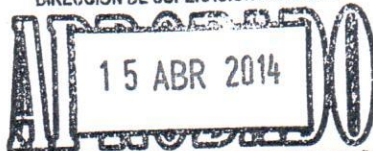
- Para los niveles III y superiores deberá tener reconocimiento al perfil deseable vigente.
- Para el nivel V, ser miembro de un Cuerpo Académico en Formación
- Para el nivel VI, ser miembro de un Cuerpo Académico en Consolidación y;
- Para el nivel VII, ser miembro de un Cuerpo Académico Consolidado

ARTÍCULO 34. Las actividades académicas, su valor en puntos y su forma de acreditación, se encuentran especificados en el Modelo de Evaluación del Programa.

ARTÍCULO 35. La evaluación se llevará 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 certificadora de acuerdo a lo previsto en el Modelo de Evaluación.

ARTÍCULO 36. En la evaluación se tomarán en cuenta las actividades del último año, excepto lo referente a los grados académicos, donde se considera todo su historial.

ARTÍCULO 37. 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.



PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 38. Para la evaluación docente, 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. Cada entidad es responsable de evaluar objetivamente los desempeños correspondientes a su función y resguardar físicamente la documentación comprobatoria acreditada en el sistema por al menos tres años.

ARTÍCULO 39. Una vez cerrada la fecha límite de recepción de documentación, las entidades certificadoras encargadas de alimentar el sistema tendrán cinco días hábiles para terminar de cargar la información al sistema, al término de este período el Subdirector de Informática cerrará el Sistema, procesará la información y entregará al Consejo Directivo del PEDPD los resultados de la evaluación en un plazo no mayor a cinco días hábiles. 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 15 días hábiles posteriores al cierre de la Convocatoria. Los resultados se publicarán en la página Web de la Universidad.
- b. El aspirante podrá solicitar al Consejo Directivo las aclaraciones de los resultados de la evaluación, en un plazo no mayor de tres días hábiles a partir de la publicación de los resultados en la página web. La respuesta se hará llegar al aspirante en un plazo no mayor a tres días hábiles a partir del cierre del período de reclamaciones.
- c. Una vez atendidas las solicitudes de aclaración, el Consejo Directivo publicará en la página web de la Universidad el listado definitivo de beneficiarios del Programa. El dictamen final de los resultados será inapelable.

CAPITULO IX

Transitorios

ARTÍCULO PRIMERO. El presente reglamento entrará en vigor una vez aprobado por la Dirección General de Educación Superior Universitaria de la Subsecretaria de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se abroga el Reglamento de Estímulo al Desempeño del Personal Docente autorizado por la Secretaría de Educación Pública del día 17 de Marzo de 2009.

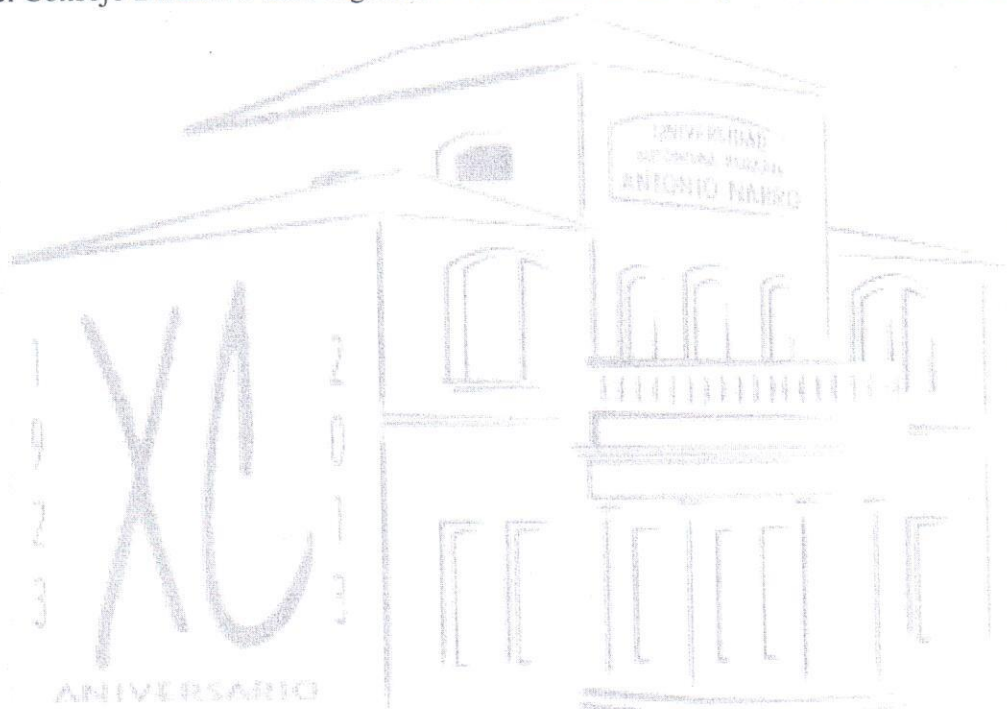
ARTÍCULO TERCERO. Lo establecido en el Artículo 33 del presente reglamento, se aplicará a partir de la Convocatoria 2015.

ARTÍCULO CUARTO. Toda modificación al Reglamento, Convocatoria y/o Modelo de Evaluación, deberán ser aprobadas por la Secretaría de Educación Pública y validado y

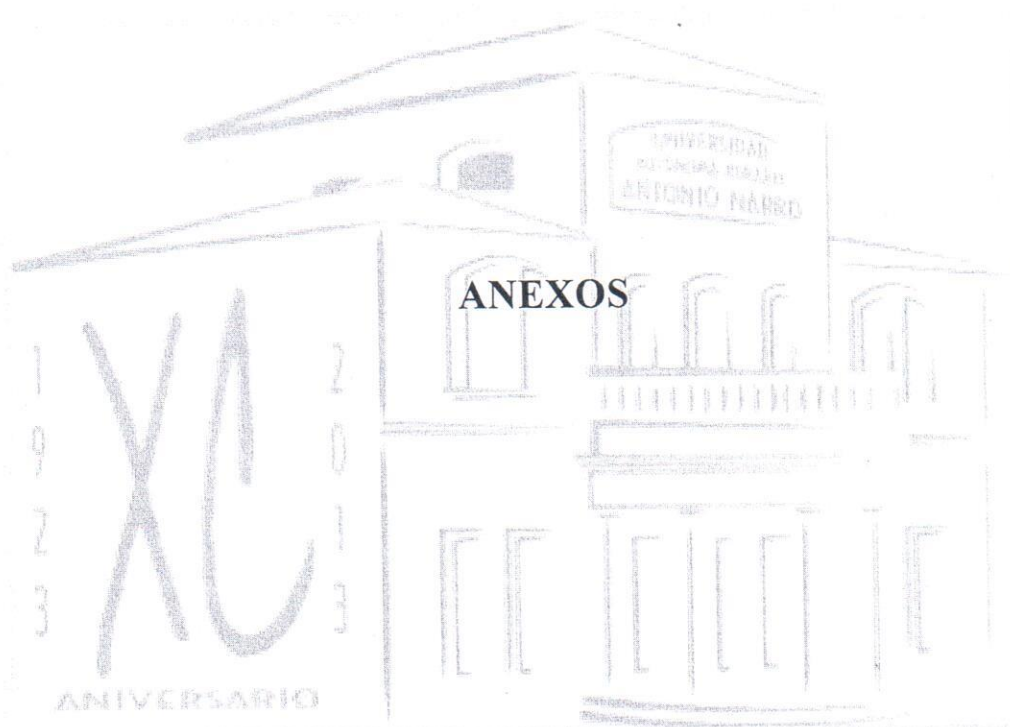
registrado por la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO QUINTO. A fin de cumplir con los lineamientos generales para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente emitidos por la SHCP, la Secretaría de Educación Pública y con el Programa para el Desarrollo Profesional para el tipo Superior, a partir de la Convocatoria 2016, sólo podrán participar en este Programa, aquellos profesores que tengan reconocimiento al perfil deseable vigente.

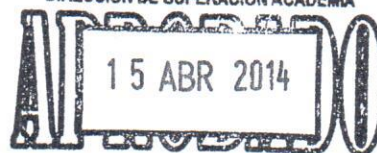
ARTÍCULO SEXTO. Cualquier asunto no previsto en el presente Reglamento será resuelto por el Consejo Directivo del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.



S. E. P. - SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
DIRECCIÓN DE SUPERACIÓN ACADÉMICA
15 ABR 2014
PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE



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



PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE

S. E. P. - SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
DIRECCIÓN DE SUPERACIÓN ACADÉMICA
15 ABR 2014
PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE

**Universidad Autónoma Agraria
Antonio Narro**

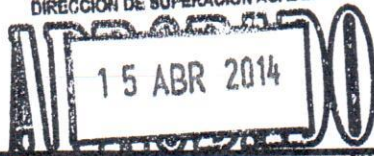


REGLAMENTO

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

CONSEJO DIRECTIVO

**Saltillo, Coahuila
Abril, 2014**



PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE

MODELO DE EVALUACION

La evaluación académica institucional, es un proceso mediante el cual se pretende detectar, asegurar y controlar la calidad del desempeño del personal académico y constituye una herramienta importante e imprescindible para valorarla. 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 desarrollo, 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.

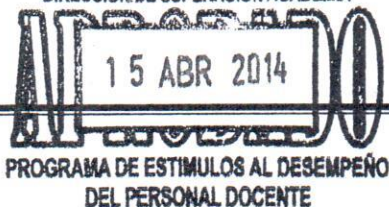
Los criterios de evaluación para la obtención de los estímulos son, por orden de importancia, los siguientes:

- 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 criterio y cada factor como se describe en los siguientes capítulos de este documento. Las instancias de la Universidad que administran las diversas actividades docentes motivo del estímulo, serán las responsables de acreditar los desempeños del personal académico a través de un sistema de información en red. Por tal razón, en cada rubro a evaluar se establece la autoridad responsable de certificar el desempeño.

Considerandos

- 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 Desarrollo. A este criterio le corresponde el 60% de la puntuación total alcanzable (máximo 600 puntos), siendo los factores a evaluar los que se describen en este capítulo.

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 o asociado y técnico académico, así como las actividades realizadas en el año a evaluar de planeación educativa, elaboración de materiales didácticos, apoyo a la enseñanza, investigación, desarrollo y proyectos con financiamiento externo.

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

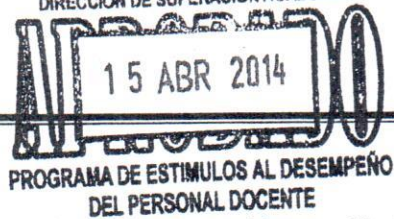
1.1. Grados académicos obtenidos.

Son los grados académicos obtenidos por el personal académico dentro del sistema educativo formal. El personal académico deberá de presentar el comprobante del grado en su área disciplinar o de desempeño a la Subdirección de Recursos Humanos, que será la entidad responsable de avalar el grado correspondiente en el sistema de información. La puntuación de los diferentes grados no es acumulable, sólo se considerará la correspondiente al grado académico más alto que se haya alcanzado, de acuerdo al siguiente cuadro:

Factor	Grado Académico	Puntuación
1.1.1.1	Doctorado	60 puntos
1.1.1.2	Maestría	40 puntos
1.1.1.3	Especialidad	20 puntos

Nota: Este apartado no aplica a Técnicos Académicos

- 1.2. **Actualización disciplinaria en su área de desempeño 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. Se evaluará con un máximo de **20 puntos** y será avalada 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
1.1.2.1.1	Congresos, cursos, talleres y seminarios de actualización disciplinaria en su especialidad.	0.2	(DDPA)
1.1.2.1.2	Cursos de formación docente y pedagógica y talleres.	0.4	(DFIE)
1.1.2.1.3	Diplomados de pedagogía, inglés y/o computación	0.2	(DDPA)

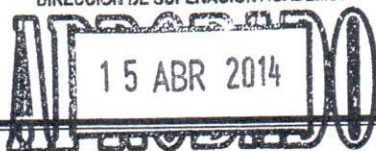
Nota: Para el caso de los cursos de actualización disciplinaria y pedagógica, se toma en cuenta el número de horas que aparece en los diferentes diplomas o constancias que el aspirante presenta. En caso de que no aparezca el número de horas se cuantifican 8 horas por día, si el documento no especifica 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. Movilidad académica. Comprende las estancias de los profesores de tiempo completo en otros campus de la Universidad u otras **instituciones de enseñanza de educación superior, de investigación o del sector productivo** con propósitos de colaboración, actualización y/o capacitación, autorizadas por las Academias Departamentales y el Departamento de Desarrollo del Personal Académico. A este factor le corresponden como máximo **25 puntos**

Factor	Movilidad Académica	Puntos / Semana	Acredita
1.1.2.2.1	Estancias nacionales	3	DDPA
1.1.2.2.2	Estancias Internacionales	5	

**Nota:* para este caso se considerará como modalidad de estancia al menos 15 días.

2. **Participación en cuerpos colegiados** que favorezcan las acreditaciones de programas docentes y que permitan obtener distinciones y reconocimientos por actividades académicas que signifiquen prestigio a la Universidad. En este factor se contabilizan máximo **120 puntos** en el año a evaluar; sólo se consideran los nombramientos a los integrantes de academias cuyo programa tengan su acreditación vigente, las cuales se clasifican de la siguiente forma.



PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
 DEL PERSONAL DOCENTE

2.1. Integrantes de academias de programa

Factor	Autoridades Colegiadas	Puntos	Acredita
1.2.1.7.1	Jefe de Academias de Programa Acreditado y con informes al corriente de Licenciatura y Posgrado*	70	<i>DGA y SDP</i>
1.2.1.7.2	Integrantes de Academias de Programa Acreditado de Licenciatura y Posgrado*	30	<i>DGA y SDP</i>

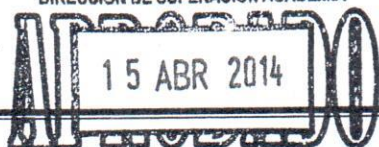
*Nota: Solo se considera a un máximo de 8 integrantes definidos por el Jefe de Academia.

2.2. Distinciones. Se considerarán los reconocimientos otorgados en el año a evaluar por autoridades superiores de la Universidad (Rector, Secretario General, Directores), 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 en su área (Considerar el siguiente cuadro).

Factor	Distinción	Puntos / comisión	Acredita
1.2.2.1	UAAAN, Local, Regional	3	<i>(DGA)</i>
1.2.2.2	Instituciones nacionales	10	<i>(DGA)</i>
1.2.2.3	Instituciones internacionales	15	<i>(DGA)</i>
1.2.2.4	Ser Profesor Perfil deseable Vigente	50	<i>(DGA)</i>
1.2.2.5	Ser miembro del SNI – Vigente		<i>DI</i>
1.2.2.5.1	Candidato	20	<i>DI</i>
1.2.2.5.2	Nivel I	30	<i>DI</i>
1.2.2.5.3	Nivel II	40	<i>DI</i>
1.2.2.5.4	Nivel III	50	<i>DI</i>
1.2.2.6	Integrante de Cuerpo Académico		
1.2.2.6.1	En Formación	10	<i>DI</i>
1.2.2.6.2	En Consolidación	20	<i>DI</i>
1.2.2.6.3	Consolidado	30	<i>DI</i>
1.2.2.7	Participación en Redes de Investigación		
1.2.2.7.1	Instituciones Nacionales	15	<i>(DI)</i>
1.2.2.7.2	Instituciones Internacionales	30	<i>(DI)</i>
1.2.2.9	Profesor certificado con la norma de capacitación. (competencia laboral)	10	<i>(DDPA)</i>

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 van dirigidas entre otras, al mejoramiento de los programas académicos de la universidad, como son las



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

propuestas de evaluación y reestructuración de planes de estudio; proyectos de nuevas carreras y posgrados; 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 posgrado.

Sólo se tomarán en cuenta las propuestas aprobadas durante el año a evaluar por el Departamento de Desarrollo Curricular (DDC) de la Dirección de Docencia o la Subdirección de Posgrado (SDP), con el propósito de fundamentar reformas y reestructuraciones en los planes de estudio de los programas docentes de licenciatura y posgrado 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 CIEES, COMEAA, CONEVET y CONACYT.

Factor	Reestructuración de planes de estudio de Licenciatura y Posgrado	Puntos	Acredita
1.3.1.1	Responsable *	10	(DDC) (SDP)
1.3.1.2	Colaborador	5	

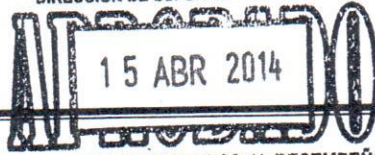
* Nota: Corresponde a la Academia del Programa Docente de Licenciatura (APDL) o Posgrado (APDP) decidir el nivel de participación, como responsables o colaboradores, de los profesores-investigadores en la elaboración de los documentos. La documentación será acreditada por el Departamento de Desarrollo Curricular (DDC) y al Subdirector de Posgrado (SDP), 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 posgrado.

Se tomarán en cuenta, sólo aquellos proyectos que han sido aprobados por la Dirección de Docencia (DD), Subdirección de Desarrollo Educativo (SDDE), y la Subdirección de Posgrado (SDP).

Factor	Proyecto de nuevo Programa Docente de Licenciatura o Posgrado	Puntos	Acredita
1.3.2.1	Responsable*	15	(DDC), (SDP)
1.3.2.2	Colaborador	7	

*Nota: Corresponde a la Academia del Programa Docente de Licenciatura (APDL) o Posgrado (APDP) decidir el nivel de participaron, como responsables o colaboradores, de los Profesores-Investigadores en la elaboración de los documentos. Los documentos serán acreditados por el Departamento de Desarrollo



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

Curricular (DDC) y al Subdirector de Posgrado (SDP), según sea el caso. **Máximo 5 integrantes** como responsables en la Comisión para la elaboración del Proyecto.

3.3. Eventos de educación continua y a distancia

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

Factor	Nivel de Participación en el evento	Factor de ponderación	Acredita*
1.3.3.1	Organizador	# horas del evento (0.1)	(DDPA)
1.3.3.2	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 posgrado.

Se reconocerá la elaboración y/o actualización de cada programa analítico y manual de prácticas de asignaturas de los planes de estudio de licenciatura y posgrado, en el año a evaluar. En el caso de la elaboración deberán de estar acordes a la reestructuración del programa y/o nuevas propuestas educativas.

Deberán ser aprobados por la Academia del Programa Docente de Licenciatura (APDL) o Posgrado (APDP) con su acta correspondiente y registrada en el Departamento de Desarrollo Curricular (DDC) o en la Subdirección de Docencia-UL (SDD-UL). Para el caso de programas de posgrado, el aval lo otorgará la Subdirección de Posgrado en Saltillo (SDP) y el Departamento de Posgrado en Unidad Laguna (DPUL).

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

15 ABR 2014

UAAAN

MODELO DE EVALUACIÓN - PEDPD

PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE

Factor	Nivel de Actividad para Licenciatura y Posgrado	Puntos	Acredita
1.3.4.1	Programas Analíticos		(APD), (DDC) (SDD-UL), (SDP)
1.3.4.1.1	Elaboración con su calendarización correspondiente	6	
1.3.4.1.2	Actualización	3	
1.3.4.2	Manual de prácticas del curso		(APD), (DDC), (SDP) (SDD-UL), (DPUL)
1.3.4.2.1	Elaboración	6	
1.3.4.2.2	Actualización	3	

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. 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
1.3.5.1	Plan de desarrollo del Programa y/o Departamento.		(DDC)
1.3.5.1.1	Responsable *	15	
1.3.5.1.2	Colaborador	7	
1.3.5.2	Programa de formación de profesores.		(DDPA)
1.3.5.2.1	Responsable *	10	
1.3.5.3	Programa de seguimiento de egresados y consulta a empleadores.		(DDC)
1.3.5.3.1	Responsable *	15	
1.3.5.4	Reglamentos internos y manuales de procedimientos.		(JDA) vía (CD)
1.3.5.4.1	Responsable	10	
1.3.5.4.2	Colaborador	5	
1.3.5.5	Manuales de operación y de mantenimiento de equipo de laboratorio*		(JDA) vía (CD)
1.3.5.5.1	Responsable (solo Técnicos Académicos)	2	
1.3.5.6	Elaboración del Programa de Vinculación y Educación Continua.		(DGA), (DC)
1.3.5.6.1	Responsable *	10	
1.3.5.6.2	Colaborador	5	

15 ABR 2014

UAAAN

MODELO DE EVALUACIÓN - PEDPD

PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
 DEL PERSONAL DOCENTE

1.3.5.7	Elaboración de informes de seguimiento o evaluación de convenios y acuerdos de colaboración con Instituciones y Organizaciones.		(ARE)
1.3.5.7.1	Responsable *	10	
1.3.5.7.2	Colaborador	4	
1.3.5.8	Elaboración ejecución del Proyecto de Servicio Social a la comunidad.		(ASS)
1.3.5.8.1	Responsable *	10	

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

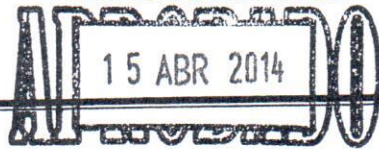
3.6. Participación en la elaboración de documentos relacionados con gestión de recursos externos para apoyo de actividades académicas, procesos de seguimiento, acreditación y refrendo de los Programas Docentes de Licenciatura y Posgrado acreditados por organismos externos (CIEES, COMEAA, CONEVET, CONACYT u otros). Solo se tomarán en cuenta los documentos que consigan su objetivo.

Factor	Programa Docente de Licenciatura y Posgrado	Puntos	Acredita
1.3.6.1	Informe de Seguimiento de Programas acreditados		(DDC), (DD)
1.3.6.1.1	Responsable *	5	
1.3.6.1.2	Colaborador (incluye TA)	2	
1.3.6.2	Documento Acreditación		(DDC), (DD)
1.3.6.2.1	Responsable *	20	
1.3.6.2.2	Colaborador (incluye TA)	10	
1.3.6.3	Documento Refrendo		(DDC), (DD)
1.3.6.3.1	Responsable *	25	
1.3.6.3.2	Colaborador (incluye TA)	15	

*Nota: Máximo 5 integrantes como colaboradores 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 Docencia, según corresponda el documento para registrar su participación en el sistema de información.

Factor	Participación en Proyectos de Gestión	Puntos	Acredita
1.3.6.4	Proyecto de gestión de recursos externos		(DPE)
1.3.6.4.1	Responsable	30	
1.3.6.4.2	Colaborador	20	

*Nota: 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. La cantidad de responsables estará acotada al número de programas docentes.



PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
 DEL PERSONAL DOCENTE

4. Elaboración de material didáctico. 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 Docencia (DD) a través del Departamento de Desarrollo Curricular (DDC) o 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.

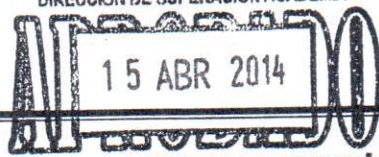
4.1. Libros técnicos publicados en el año a evaluar.

Se consideran los libros técnicos 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 técnicos publicados*	Puntos	Acredita
1.4.1.1	UAAAN		(DC)
1.4.1.1.1	Autor	40	
1.4.1.1.2	Co-autor	10	
1.4.1.1.3	Compilador	15	
1.4.1.1.4	Apoyo de Técnico Académico	5	
1.4.1.2	Editorial Comercial		(DC)
1.4.1.2.1	Autor	60	
1.4.1.2.2	Co-autor	15	
1.4.1.2.3	Compilador	20	
1.4.1.2.4	Apoyo de Técnico Académico	7	
1.4.1.3	Re-Ediciones UAAAN		
1.4.1.3.1	Autor	5	(DC)
1.4.1.4	Re-Ediciones Editorial Comercial		
1.4.1.4.1	Autor	8	(DC)

*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 Comunicación será quien otorgue la acreditación del libro de texto.

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



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

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

4.2. Apuntes y antologías 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 curso y sirva al alumno para ampliar la información acerca del curso y fortalecer sus conocimientos.

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

Factor	Apuntes de Apoyo Docente*	Puntos	Acredita
1.4.2.1	Autor	15	(DC)

**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 Comunicación será quien otorgue la acreditación y será contabilizado por un período máximo de dos años.*

4.3. Traducción de libros. Se toma en cuenta la traducción de libros que cuenten con la autorización del autor, que hayan sido publicados y entregado un ejemplar en original a la biblioteca de la Universidad. Se asigna un valor de **20 puntos**. Acredita la Dirección de Comunicación (DC).

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

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

En este apartado se otorgan máximo **40 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

15 ABR 2014

UAAAN

MODELO DE EVALUACIÓN - PEDPD

PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
 DEL PERSONAL DOCENTE

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 y aprobarse por la Academia Departamental correspondiente mediante el acta respectiva.

Factor	Recursos Didácticos *	Puntos	Acredita
1.4.4.1	Cobertura del curso en formato electrónico.	5	(DDC)(SDDUL)
1.4.4.2	Curso académico en línea, aprobado, registrado e impartido a los alumnos (inicio).	20	(SIT)
1.4.4.3	Curso académico en línea, aprobado, registrado e impartido a los alumnos (seguimiento)	10	

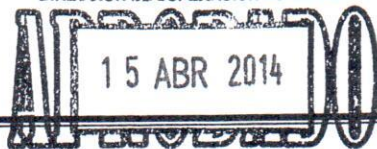
* Nota: El aspirante solicitará la validación de los materiales a la Academia Departamental (AD) correspondiente y turnarlo al Departamento de Desarrollo Curricular (DDC) de la Subdirección de Desarrollo Educativo (SDDE) o la Subdirección de Docencia-UL (SDDUL) quienes extenderán la constancia comprobatoria.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

5. Gestión académica y 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 *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
1.5.1.1	Evento Local o Regional		(DDPA)
1.5.1.1.1	Organizador	2.0	
1.5.1.1.2	Colaborador	0.5	



PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
 DEL PERSONAL DOCENTE

1.5.1.2	Evento Nacional		(DDPA)
1.5.1.2.1	Organizador	3.0	
1.5.1.2.2	Colaborador	1.0	
1.5.1.3	Evento Internacional		(DDPA)
1.5.1.3.1	Organizador	4.0	
1.5.1.3.2	Colaborador	1.5	

**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.

5.2. La participación en la asesoría de alumnos de servicio social, en programas 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
1.5.2	Asesoría de programa de servicio social (puntos/alumno/año liberado en el año a evaluar)	2	(ASS)

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

5.3. 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. Sólo se reconocerán las actividades de tutoría registrados y avalados por el Departamento de Formación e Investigación Educativa. Se asignarán máximo 20 puntos.

Factor	Tutorías	Puntos	Acredita
1.5.3	Atención a alumnos en el Programa Tutorial de una Carrera (puntos por alumno atendido por año)	2	(DFIE) (JDAUL)

5.4. Prácticas de laboratorio.

La planeación, diseño y ejecución de prácticas de laboratorio contempladas en el programa analítico de la materia, serán avaladas por el Jefe de Departamento y



PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
 DEL PERSONAL DOCENTE

registradas en Control Escolar. En cada curso sólo se aceptará a un Técnico Académico como responsable.

Factor	Nivel de participación	Puntos/ práctica	Acredita
1.5.4	Planeación, diseño, ejecución de prácticas de laboratorio de acuerdo al programa analítico del curso.	2	(DDC) y (SDD UL)

Nota: Exclusivo para técnicos Académicos

5.5. Asesoría a los alumnos registrados en grupos representativos de la Universidad para participar en competencias académicas interinstitucionales.

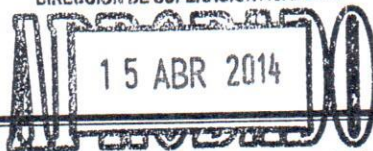
Factor	Nivel de participación	Puntos	Acredita
1.5.5.1	Asesoría a grupos de alumnos participantes en competencias académicas interinstitucionales.	10	(CD)
1.5.5.2	Si el grupo asesorado obtiene uno de los primeros tres lugares (se otorgan puntos adicionales)	10	(CD)

6. **Investigación y desarrollo.** Estos factores tienen una puntuación máxima de **75 puntos**.

Las actividades de investigación o desarrollo 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.

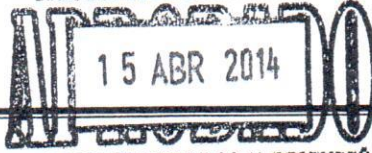
6.1 *Ejecución de proyectos de investigación y/o desarrollo, con productos registrados en la Dirección correspondiente.*

Es la generación de artículos técnicos o científicos concluidos y publicados. Las publicaciones pueden ser con o 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.



PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
 DEL PERSONAL DOCENTE

Factor	Publicaciones Técnico-Científicas*	Puntos
1.6.1.1	Nacional con arbitraje	(DI) (SDIUL)
1.6.1.1.1	En Extenso	
1.6.1.1.1.1	Autor	30
1.6.1.1.1.2	Co-autor	10
1.6.1.1.1.3	Colaborador (Técnico Académico)	1
1.6.1.1.2	Resumen	
1.6.1.1.2.1	Autor	10
1.6.1.1.2.2	Co-autor	4
1.6.1.1.2.3	Colaborador (Técnico Académico)	1
1.6.1.2	Nacional sin arbitraje	(DI) (SDIUL)
1.6.1.2.1	En Extenso	
1.6.1.2.1.1	Autor	10
1.6.1.2.1.2	Co-autor	4
1.6.1.2.1.3	Colaborador (Técnico Académico)	1
1.6.1.2.2	Resumen	(DI) (SDIUL)
1.6.1.2.2.1	Autor	5
1.6.1.2.2.2	Co-autor	3
1.6.1.2.2.3	Colaborador (Técnico Académico)	1
1.6.1.3	Internacional con arbitraje	
1.6.1.3.1	En Extenso	
1.6.1.3.1.1	Autor	40
1.6.1.3.1.2	Co-autor	15
1.6.1.3.1.3	Colaborador (Técnico Académico)	2
1.6.1.3.2	Resumen	
1.6.1.3.2.1	Autor	15
1.6.1.3.2.2	Co-autor	10
1.6.1.3.2.3	Colaborador (Técnico Académico)	2
1.6.1.4	Internacional sin arbitraje	(DI) (SDIUL)
1.6.1.4.1	En Extenso	
1.6.1.4.1.1	Autor	12
1.6.1.4.1.2	Co-autor	5
1.6.1.4.1.3	Colaborador (Técnico Académico)	1
1.6.1.4.2	Resumen	
1.6.1.4.2.1	Autor	5
1.6.1.4.2.2	Co-autor	3
1.6.1.4.2.3	Colaborador (Técnico Académico)	1



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

1.6.1.5	Revista Agraria	(DI) (SDIUL)
1.6.1.5.1	Autor	25
1.6.1.5.2	Co-autor	10
1.6.1.5.3	Apoyo de Técnico Académico	2
1.6.1.6	Manuales Técnicos	
1.6.1.6.1	Autor	15
1.6.1.6.2	Co-autor	3
1.6.1.6.3	Apoyo de Técnico Académico	2
1.6.1.7	Folletos Técnicos	(DC)
1.6.1.7.1	Autor	3

*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 Comunicación (DC) y su instancia correspondiente en Unidad Laguna.

6.2. Participaciones del profesor como ponente en eventos internacionales, nacionales y regionales o locales, para su acreditación correspondiente las constancias deberán ser registradas en las instancias señaladas en el siguiente cuadro.

Factor	Participación en Eventos como Ponente	Puntos	Acredita
1.6.2.1	Ponente Magistral Internacional	15	(DDPA)
1.6.2.2	Ponente Magistral Nacional	10	
1.6.2.3	Ponente en Evento Internacional	8	(DDPA)
1.6.2.4	Ponente en Evento Nacional	5	(DDPA)
1.6.2.5	Ponente en Evento Regional o Local	4	(DDPA)

6.3. 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 y/o desarrollo, los cuales deberán ser evaluados y aprobados por la instancia correspondiente, quien será la dependencia que lo acredite.

15 ABR 2014

UAAAN

MODELO DE EVALUACIÓN - PEDPD

PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
 DEL PERSONAL DOCENTE

Factor	Desarrollo Técnico – Científico	Puntos	Acredita
1.6.3.1	Paquete de desarrollo tecnológico publicado *		(DI)
1.6.3.1.1	Titular (puntos/paquete)	40	
1.6.3.1.2	Colaborador (puntos/paquete)	6	
1.6.3.2	Diseño y/o desarrollo de nuevos productos o procesos		
1.6.3.2.1	Titular (puntos/producto o proceso)	40	
1.6.3.2.2	Colaborador (puntos/producto o proceso)	6	
1.6.3.3	Reporte técnico de asesoría industrial, agrícola, pecuario y forestal **		(DI)
1.6.3.3.1	Titular (puntos/asesoría)	25	
1.6.3.3.2	Colaborador (puntos/ asesoría)	3	
1.6.3.4	Patente nacional o extranjera de productos generados por la UAAAN		(DI)
1.6.3.4.1	Titular (puntos/patente)	70	
1.6.3.4.2	Colaborador (puntos/ patente)	30	

*El Paquete tecnológico debe de incluir el Convenio correspondiente avalado por el Departamento Jurídico 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 y desarrollo con el entorno social que generan recursos económicos externos a la Universidad, en los cuales participan los profesores 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 asignará como máximo **100 puntos**. Los programas o proyectos registrados en la Sede, serán acreditados por el Área de Proyectos Especiales (APE) y la Dirección 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.

15 ABR 2014

UAAAN

MODELO DE EVALUACIÓN - PEDPD

PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE

Factor	Proyectos que generen ingresos a la UAAAN* Monto total Ingresado neto \$ por suma de proyectos.	Puntos	Acredita
1.7.1	Responsable por cada \$ 10,000.00 de ingreso	1	(APE),(DA)
1.7.2	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 coasesor de tesis, 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 asignarán como máximo **70 puntos**.

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

Para el nivel de licenciatura se requiere la acreditación del Coordinador de División (CD) correspondiente; para el nivel posgrado se requiere la acreditación de la Subdirección de Posgrado (SDP). En este rubro sólo se tomarán en cuenta trabajos concluidos. Cada participación se valora de acuerdo con el siguiente cuadro.

Factor	Tesis, Monografías, Memorias y Trabajos de Observación	Puntos	Acredita
1.8.1.1	Licenciatura Monografía y Memorias		(CD)
1.8.1.1.1	Asesor Principal	8	
1.8.1.1.2	Co-asesor	2	
1.8.1.2	Licenciatura Tesis y Trabajos de Observación		(CD)
1.8.1.2.1	Asesor Principal	12	
1.8.1.2.2	Co-asesor	3	
1.8.1.3	Especialidad		(SDP)
1.8.1.3.1	Asesor Principal	15	
1.8.1.3.2	Co-asesor	4	
1.8.1.4	Maestría		(SDP)
1.8.1.4.1	Asesor Principal	20	
1.8.1.4.2	Co-asesor	5	
1.8.1.5	Doctorado		(SDP)
1.8.1.5.1	Asesor Principal	25	
1.8.1.5.2	Co-asesor	7	

PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
 DEL PERSONAL DOCENTE

7. Participación en exámenes por oposición, profesionales o de grado. A este rubro se le asignaran como máximo 15 puntos.

7.1. Exámenes por 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
1.9.1	Examen por Oposición (puntos por examen)*	2	(JDA).

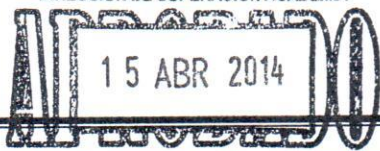
*Independiente del número de sustentantes. Máximo 5 integrantes como comisión evaluadora.

7.2. 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
1.9.2.1	Licenciatura		(AES) y (AEUL)
1.9.2.1.1	Presidente (puntos/participación)	2	
1.9.2.1.2	Vocal (puntos/participación)	1	
1.9.2.2	Especialidad		(SDP) y (DPUL)
1.9.2.2.1	Presidente (puntos/participación)	3	
1.9.2.2.2	Vocal (puntos/participación)	1	
1.9.2.3	Maestría		(SDP) y (DPUL)
1.9.2.3.1	Presidente (puntos/participación)	4	
1.9.2.3.2	Vocal (puntos/participación)	2	
1.9.2.4	Doctorado		(SDP) y (DPUL)
1.9.2.4.1	Presidente (puntos/participación)	5	
1.9.2.4.2	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 Posgrado será la Subdirección de Posgrado (SDP) y el Departamento de Posgrado de la Unidad Laguna (DPUL).



PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE

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.

Se evalúa el número de horas clase/semana/mes que en promedio impartió por semestre 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 (promedio de dos 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 posgrado, el número de horas para cada curso será el que está registrado ante la Subdirección de Posgrado. Corresponde a las entidades de Control Escolar de Licenciatura (CEL) y Control Escolar de Posgrado (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 formula:

Factor	Nivel	Formula de ponderación	Acredita
2.1.1.1	Licenciatura	$PHC = [\#HCSL / \#SE] * 13$	(CEL)
2.1.1.2	Posgrado	$PHC = [\#HCSP / \#SE] * 17$	(CEP)

Donde:

PHC Puntuación final por HCS atendidas.

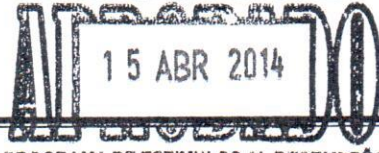
#HCSL Número de horas/clase/semana/mes en Licenciatura durante el año a evaluar

#HCSP Número de horas/clase/semana/mes en Posgrado durante el año a evaluar

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 asignarán 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.



PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
 DEL PERSONAL DOCENTE

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 Posgrado. Se requiere aval de las instancias correspondientes de la administración escolar. La puntuación en este rubro se obtiene mediante la siguiente fórmula:

Factor	Nivel	Formula de ponderación	Acredita
2.1.2.1	Licenciatura	$PMD = \#PMDL * 15$	(CEL)
2.1.2.2	Posgrado	$PMD = \#PMDP * 15$	(CEP)

Donde:

- 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 Posgrado semestralmente.

1.3. *Número de alumnos atendidos por semestre.*

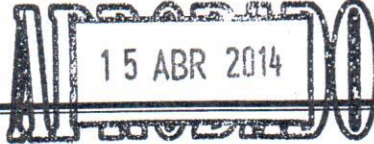
Se refiere al número promedio de alumnos inscritos por semestre, tanto al nivel de Licenciatura como de Posgrado. Para calcular la puntuación por atención de alumnos, se aplica la siguiente fórmula:

Factor	Nivel	Formula de ponderación	Acredita
2.1.3.1	Licenciatura	$PA = \#PAL * 1.0$	(CEL)
2.1.3.2	Posgrado	$PA = \#PAP * 2.0$	(CEP)

Donde: ANIVERSARIO

- PA: Puntuación final por atención de alumnos
- #PAL: Número promedio de alumnos atendidos en Licenciatura/semestre
- #PAP: Número promedio de alumnos atendidos en Posgrado/semestre

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



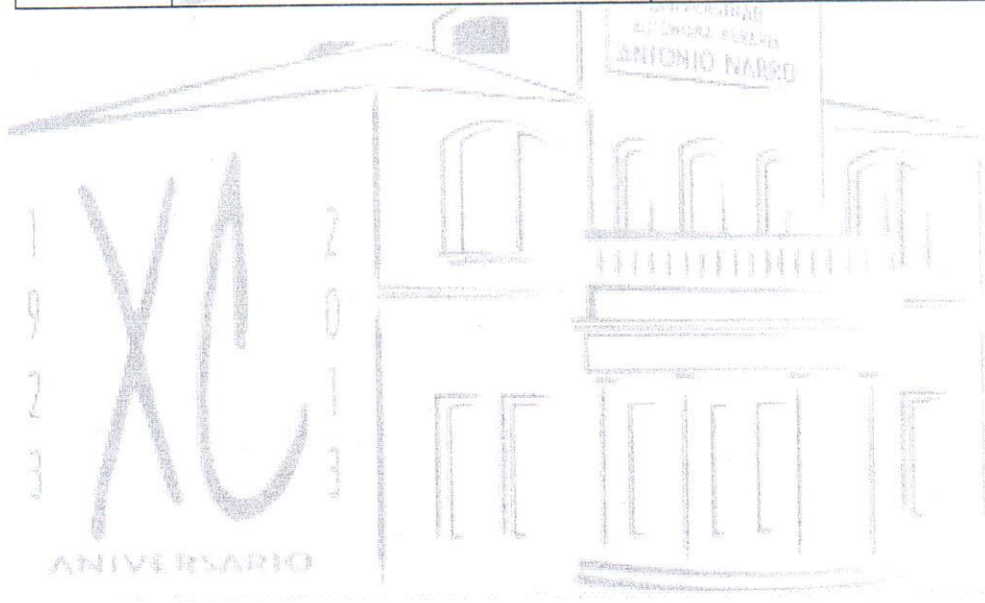
PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE

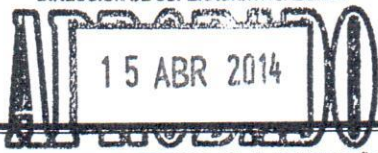
CAPITULO III

Permanencia en las actividades de docencia

A este capítulo 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 Subdirección de Recursos Humanos (*SRH*)

Factor	Antigüedad	Puntos	Acredita
3.1	Años de Antigüedad como Docente	5 / año	(<i>SRH</i>)

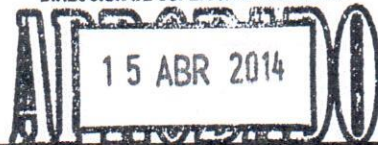




PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO
 DEL PERSONAL DOCENTE

Glosario de Términos

Entidad	Siglas
Rectoría	R
Secretaría General	SG
Dirección Regional de la Unidad Laguna	DR
Dirección Administrativa	DA
Dirección de la Unidad de Planeación y Evaluación	DPE
Dirección General Académica	DGA
Dirección de Docencia	DD
Dirección de Investigación	DI
Dirección de Comunicación	DC
Departamento de Posgrado de Unidad Laguna	DPUL
Departamento de Prácticas Agropecuarias	DPA
Subdirección de Recursos Humanos	SRH
Subdirección de Posgrado	SDP
Subdirección de Licenciatura	SDL
Subdirección de Informática y Telecomunicaciones	SIT
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	DCEL
Departamento de Control Escolar de Posgrado	DCEP
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 Posgrado	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



PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA 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 201__*, 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.

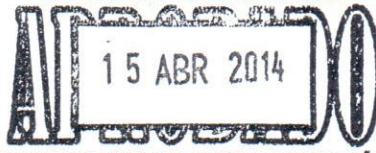
Este programa está orientado a los académicos que desarrollan actividades de docencia, desarrollo, tutoría, gestión académica y participan en cuerpos colegiados y que a su vez cumplen con los requisitos establecidos en el Reglamento y Modelo de Evaluación del PEDPD de la Universidad.

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

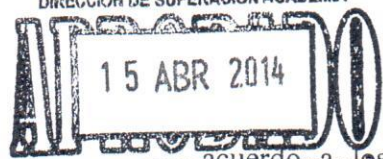
- Mejorar la calidad de la enseñanza y propiciar la integración de las funciones de docencia, investigación y desarrollo.
- Privilegiar la dedicación y excelencia académica con que se desempeñan en lo individual los profesores e investigadores y técnicos académicos de Tiempo Completo en las Categorías D y E.
- Motivar una mayor permanencia y dedicación del personal académico de la Universidad.
- Estimular la productividad, las acciones, los logros, la innovación académica y el apoyo institucional, así como el desarrollo competitivo y de frontera de la enseñanza que actualmente se realiza en la Universidad.
- Optimizar la calidad de la educación que se imparte en la UAAAN, para hacerla congruente con el desarrollo de nuestro país, de acuerdo a las demandas de educación actuales.
- Motivar e incentivar al personal académico para que contribuya en la aplicación del modelo educativo institucional 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.
- Fomentar la participación de los profesores en Cuerpos Académicos y su ingreso al Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Tipo Superior y al Sistema Nacional de Investigadores.
- Fomentar la creación de Cuerpos Colegiados para promover acciones de planeación, diagnóstico, evaluación y mejora continua de los Programas y Unidades Académicas de la UAAAN.
- Impulsar el uso de las herramientas TIC's 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

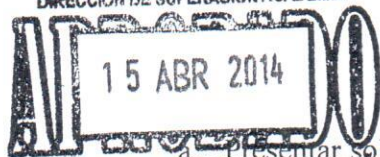
BASES

1. El Programa está destinado exclusivamente a los profesores e investigadores, con categoría de profesor e investigador titular o asociado, o 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 asociado o titular y técnico académico D y E de tiempo completo y por tiempo indeterminado.
 - II. 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 en el mismo horario contratado con la Universidad, 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.
 - III. Presentar solicitud de ingreso en formato oficial que para tal fin será publicada en la página Web de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro.
 - IV. 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



PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE académico a los mecanismos establecidos por la Universidad. Para el caso de académicos a través del Jefe del Departamento vía Coordinación de División.

- V. 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.
- VI. No hacerse acreedor a sanción alguna por violación a la legislación vigente de la Universidad durante el año a evaluar.
- VII. Desarrollar actividades académicas de docencia, investigación, tutorías, desarrollo 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.
- VIII. La evaluación del año anterior, se realizará 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.
- 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 II del Artículo 10.
- 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 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 del Programa para el Desarrollo Profesional para el Tipo Superior, aprobado por la Institución, podrán ser considerados dentro del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, siempre y cuando cumplan con las siguientes disposiciones:

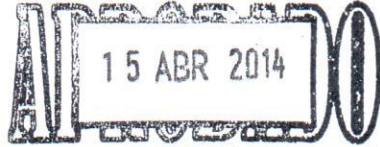


Presentar solicitud y copia del Convenio realizado ante el Departamento Jurídico de la Universidad, del día ___ de ___ al día ___ de ___ del año 20__.

- b. Presentar resultados aprobatorios semestrales de las evaluaciones de su programa de estudios ante el Departamento Jurídico de la Universidad, del día ___ de ___ al día ___ de ___ del año 20__.
 - c. Únicamente podrá ser considerado por un tiempo de 2 años en maestría y 3 años en doctorado con una extensión máxima de 6 meses en ambos casos, siempre y cuando no contravengan lo estipulado en la fracción II del artículo 10 del reglamento del PEDPD.
 - 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 durante un período igual al que haya disfrutado el estímulo, en atención al Artículo 22 Fracción I del Reglamento del PEDPD.
3. La vigencia de estímulos al Desempeño Docente que se asignen al personal académico, se hará de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 16 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 32, considerando lo estipulado en el Artículo 4 del reglamento del PEDPD, de acuerdo a la calidad de los desempeños. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a un (1.0) salario mínimo o superior a 7.0 salarios mínimos.

Nivel	Salario Mínimo Mensual del D.F.	Puntaje Total
I*	1	400 – 500
II	2	501 – 600
III	3	601 – 700
IV	4	701 – 800
V	5	801 – 900
VI	6	901 – 950
VII	7	951 – 1000

* En este nivel serán incluidos los Técnicos Académicos Categoría D y E (Se podrán otorgar hasta 35 reconocimientos)



PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Los montos de los estímulos se ajustarán el día 1 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 por:
 - No cumplir con el Plan de Trabajo convenido en el Programa de Superación Académica, en cuyo caso el personal académico deberá de reintegrar el monto del estímulo que hubiese obtenido y quedará impedido para participar por un período igual al que haya disfrutado de este estímulo. Este compromiso será verificado en su cumplimiento por el Departamento Jurídico y la Controlaría General de la Universidad.
 - No reportar calificaciones en las fechas estipuladas por los Departamentos de Control Escolar de Licenciatura y Posgrado, en cuyo caso no se pagará el mes correspondiente
8. Los estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en Forma Definitiva considerando las siguientes circunstancias:
 - Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente.
 - Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión y por dictamen de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, o cualquier otra causa prevista en la Legislación Universitaria.
 - Suspensión temporal de la prestación del servicio laboral ordenada por autoridad administrativa competente.
 - 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



**PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE**

El personal académico deberá reintegrar el monto que hasta ese momento hubiese recibido por este estímulo, además de que no podrá volver a participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

- Comprobarse que el personal académico de tiempo completo, no dedica el tiempo contratado con la Universidad, dedicando más de ocho horas a trabajos en otra Institución o dependencia, o por propia cuenta, si fuera el caso.
- No proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por el Consejo Directivo del PEDPD, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión en el programa.
- 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.
- 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.
- Haber sido sancionado por la Comisión de Honor y Justicia del H. Consejo Universitario.
- Cuando el Gobierno Federal dé por terminado este Programa de Estímulos.

Considerandos

- La solicitud de ingreso al programa se realizará a través de la presentación de la carta compromiso en la Dirección de Docencia que está ubicada en el Edificio Central de Rectoría en el 2º. Piso, durante el período del 16 de Febrero al 3 de abril del 2015, 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 prórroga.*
- Es requisito indispensable presentar la solicitud de ingreso al programa en formato oficial antes del cierre de la Convocatoria para ser considerado en la Evaluación 2014. 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, sólo 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 15 días hábiles al cierre de la convocatoria.
- A petición del aspirante si así lo requiere, podrá solicitar al Consejo Directivo las aclaraciones de los resultados de su 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 del cierre del período de reclamaciones.

- Una vez atendidas las solicitudes de aclaración el consejo directivo publicará en la página web de la universidad el listado definitivo de beneficiarios del programa. El dictamen final de los resultados 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.
- A fin de cumplir con los lineamientos generales para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente emitidos por la SHCP, la Secretaría de Educación Pública y con el Programa del Mejoramiento del Profesorado, a partir de la convocatoria 2016, sólo podrán participar en este Programa, aquellos profesores que tengan reconocimiento de perfil PROMEP vigente.

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

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.

Saltillo Coahuila, Marzo, 20__



Rector y Presidente del Consejo Directivo del PEDPD



UNIVERSIDAD AUTONOMA AGRARIA ANTONIO NARRO

SOLICITUD Y CARTA COMPROMISO

Saltillo, Coahuila: ____ de ____ de 20__

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 solicitar mi participación en el
Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en los términos que establece su
Reglamento

Así mismo 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 más de ocho horas semanales a la prestación de servicios personales
subordinados en el horario contratado con la Universidad, mediante retribución o utilidad
durante el período que se está 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 _____

