



Universidad Veracruzana

**SECRETARÍA ACADÉMICA**

**DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO ACADÉMICO E  
INNOVACIÓN EDUCATIVA**

**DIRECCIÓN DE FORTALECIMIENTO ACADÉMICO**

**DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN ACADÉMICA**

**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO  
DEL PERSONAL ACADÉMICO**

(Aprobado por la Subsecretaría de Educación Superior el 23 de enero de 2014)

**DGDAIE-DEA-OT-05**

# UNIVERSIDAD VERACRUZANA

***Dra. Sara Ladrón de Guevara González***

Rectora

***Dra. María Magdalena Hernández Alarcón***

Secretaria Académica

***Mtro. Salvador Francisco Tapia Spinoso***

Secretario de Administración y Finanzas

***Dr. Rafael R. Díaz Sobac***

Director General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa

***Dra. Patricia Arieta Melgarejo***

Directora de Fortalecimiento Académico

***Quím. Dulce María Landa Ochoa***

Jefa del Departamento de Evaluación Académica

**Comisión del Consejo Universitario para el Seguimiento y la  
Evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del  
Personal Académico**

Mtro. José Luis Martínez Suárez      Mtra. Eva del Carmen Arteaga Maldonado

Mtra. Leticia Arciga Solorio              Mtra. Andrea Francisca Ortiz Muñoz

Dra. Ahtziri Molina Roldán              Dr. Octavio Carvajal Zarrabal

Mtro. Domingo Canales Espinosa      Lic. Jorge Amieva Méndez

Mtro. Rafael Jiménez Rojas              Dr. Juan Rodrigo Laguna Camacho

## ÍNDICE

<b>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS</b>	<b>1</b>
<b>ANTECEDENTES</b>	<b>2</b>
<b>TÍTULO I</b>	<b>4</b>
<b>DISPOSICIONES GENERALES</b>	
CAPÍTULO I: Objetivo del reglamento	4
CAPÍTULO II: Objetivos y enfoque del programa	4
CAPÍTULO III: Fuentes de financiamiento	7
CAPÍTULO IV: Instancias participantes	8
<b>TÍTULO II</b>	<b>14</b>
<b>DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA</b>	
CAPÍTULO I. Requisitos	14
1. Ingreso	
2. Académicos con licencia y/o permiso	
3. Para ser evaluado	
CAPÍTULO II: Suspensión del estímulo	17
CAPÍTULO III: Integración del Informe de Productividad	18
<b>TÍTULO III</b>	<b>19</b>
<b>DEL PROCESO DE EVALUACIÓN</b>	
CAPÍTULO I: Procedimientos	19
CAPÍTULO II: Niveles de productividad	20
CAPÍTULO III: Estímulos y su asignación	23
CAPÍTULO IV: Recursos de apelación	24
Conciliación de resultados	24
TRANSITORIOS	25



## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Universidad Veracruzana, como institución pública de educación superior, tiene como fines los de crear, conservar, y transmitir la cultura, en beneficio de la sociedad con el más alto nivel de calidad académica. Para el cumplimiento de estos fines desarrolla las funciones sustantivas de docencia, investigación y de difusión de la cultura y extensión de los servicios. A través de la Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa, la Universidad impulsa procesos de innovación educativa para la formación integral del estudiante y para el desarrollo y la consolidación del personal académico; en el caso de estos últimos, mediante la formulación y la implementación de políticas, programas y proyectos tendientes a promover y coadyuvar a su formación, actualización, desarrollo y superación académica; así mismo, reconoce y estimula su desempeño, impulsa su permanente vinculación e interacción con instituciones homólogas además de fomentar la innovación continua de sus procesos de trabajo y formas de organización académica.

Desde la visión de su política académica, la Universidad Veracruzana asume que es posible lograr su transformación hacia mejores referentes de calidad en una reforma académica en donde los participantes se encuentren dispuestos a realizarla; estimando que el sector promotor de estos cambios es el del personal académico, comunidad clave cuando se trata del logro de altos objetivos de transformación en donde se ubican los proyectos institucionales fundamentales, como lo son: la consolidación de la planta académica, el fortalecimiento de los programas educativos, así como la formación integral de los estudiantes. Para el logro de tales objetivos, ha sido necesario el replanteamiento del Programa de Estímulos en su conjunto.

Se ha definido como principal referente del programa la calidad en el desempeño académico, proyectada en el fortalecimiento de un perfil académico integral, en donde se articulan proporcionalmente las funciones de docencia, tutorías, generación y aplicación del conocimiento, gestión académica administrativa y la participación en cuerpos colegiados. En este sentido, la institución impulsa que los académicos asuman este perfil, el cual es un antecedente básico para obtener el reconocimiento del PROMEP. Por su parte los referentes de Permanencia y Dedicación, se establecen como un estímulo adicional a quienes cuentan con un equilibrio de horas de carga docente y años de servicio en la docencia, en programas educativos reconocidos por su calidad. Bajo este esquema al concluir el periodo bienal del programa, la Universidad podrá, además de estimular el trabajo académico, contar con mejores índices de eficiencia.

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico es concebido, como instrumento de impulso a la política institucional en donde la integración de las funciones académicas, constituyen el eje de los procesos de evaluación, otorgando al personal académico estímulos económicos diferenciados al margen de su percepción salarial; así, a través de este programa, todos aquellos académicos que además de cumplir con las actividades regulares de



acuerdo a su tipo de contratación, realizan esfuerzos adicionales para apoyar en el logro de metas institucionales con alto nivel académico, son merecedores de un reconocimiento mediante los estímulos económicos.

## **ANTECEDENTES**

Los programas de estímulos al trabajo docente se establecieron en el sistema nacional de educación superior a partir de 1990, para premiar a los académicos dedicados a la enseñanza con mejor desempeño y dedicación. Estos programas subsidiados con fondos del gobierno federal han estado regulados por los lineamientos emitidos por las Secretarías de Educación Pública y Hacienda y Crédito Público.

Desde su fundación hasta la actualidad, el programa de estímulos académicos de la Universidad Veracruzana ha evolucionado como resultado de las políticas para el desarrollo de la institución, de las modificaciones que la Secretaría de Educación Pública ha realizado a sus directrices y de los comentarios, observaciones y propuestas de la comunidad académica.

En este contexto la Universidad Veracruzana estableció en 1992 el programa *Carrera Docente del Personal Académico* que tuvo como beneficiarios a los docentes con nombramiento de base de medio tiempo y tiempo completo.

A partir de 1993, la Universidad incluyó a los docentes por asignatura, a los investigadores, a los ejecutantes artísticos y a los técnicos académicos, estableciendo como requisito tener carga docente y la exclusividad laboral en esta institución. La inclusión de dichos académicos no considerados en las políticas de la Secretaría de Educación Pública ha estado condicionada a la aportación de fondos de la propia Universidad Veracruzana para este programa.

En 1994 se creó el programa *Premio a la Productividad General* cuya denominación conservó hasta 1998. En ese año, incorporando la experiencia obtenida en los ejercicios 1996–1997 y 1997–1998, el Consejo Universitario General acordó establecer el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico (PEDPA por sus siglas). Así tenemos que el PEDPA, etapa de transición, en su ejercicio septiembre 1998-agosto 1999 estableció como fin contribuir a mejorar y consolidar la calidad del desempeño en la actividad sustantiva primordial del personal académico, así como propiciar su articulación con otras funciones sustantivas y con las metas de su entidad académica de adscripción. Para los bienios 1999-2001 y 2001-2003 se mantienen los propósitos antes mencionados.

En la edición 2003-2005, el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico se propuso reforzar los procesos orientados a la construcción del perfil integral del académico de la Universidad Veracruzana, reconociendo la necesidad de propiciar la integración del trabajo docente con el de investigación, el de gestión y el de tutorías, en correspondencia con las políticas institucionales y en apego a los Lineamientos de la Secretaría de Educación Pública para los



programas de estímulos al desempeño del personal académico, las cuales enfatizan la actividad docente como eje de los procesos de evaluación académica. En consecuencia, para este ejercicio se agregaron dos nuevos niveles que reconocen contribuciones sobresalientes del profesor frente a grupo en la solución de problemas de aprendizaje, en el mejoramiento de la enseñanza y en su innovación. Los resultados obtenidos en este ejercicio ponen de manifiesto la dificultad de la incorporación de los investigadores en la docencia, ante esta situación, el Programa en la versión actual refrenda su apoyo al compromiso institucional de integrar la investigación con la docencia.

La evolución del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico a la par de las transformaciones institucionales en el ejercicio 2005-2007, proyectaron un esquema de evaluación que permitió estimular las actividades integrales de docencia, tutorías, generación y aplicación del conocimiento, la gestión académica y la participación en cuerpos colegiados; privilegiando aquellas que fortalecían los programas estratégicos universitarios, el Modelo Educativo Institucional, la acreditación de los programas educativos y el fortalecimiento de la investigación.

A partir del ejercicio 2007-2009, el Programa se sustenta en un modelo de evaluación construido a partir de tres ámbitos; el federal, derivado de los Lineamientos Federales para la Operación de los Programas de Estímulos al Desempeño Docente, el Institucional relacionado con los programas académicos estratégicos, sensibles a ser impulsados mediante un programa de esta naturaleza y finalmente el ámbito del académico, en éste se consideran las necesidades de reconocimiento y estímulo que el profesorado espera ver reflejado como producto de su labor docente. A partir de los tres ámbitos establecidos se desarrollaron tres referentes: La calidad, la permanencia y la dedicación. La primera reconocida como la capacidad de articulación equilibrada de las actividades de docencia, generación y aplicación del conocimiento, gestión académico administrativa y tutorías en el marco de una superación académica permanente. Por su parte la permanencia relacionada con el número de años dedicados a la docencia y la dedicación representada por el número de horas de docencia que un académico desempeña, ambas ligadas a programas educativos reconocidos por su calidad.

Siendo la calidad el referente de mayor peso dentro del programa, se definieron las categorías de evaluación y los indicadores. El programa incluye seis niveles de evaluación en dos estratos, los niveles I, II y III que se otorgan a los académicos que se desarrollan con niveles de calidad, productos académicos diversos, a diferencia de los niveles IV, V y VI que se otorgan a quienes realizan necesariamente actividades integrales de docencia, generación y aplicación del conocimiento, gestión académica, tutorías y mantienen una superación académica permanente, en proporciones establecidas.

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico (PEDPA) de la Universidad Veracruzana, ha alcanzado su madurez, pues el esquema de evaluación ha logrado proyectar los tres ámbitos en los que se sustenta: El ámbito federal por estar en armonía a los Lineamientos emitidos por la Secretaría de



Hacienda y Crédito Público, el ámbito interno, proveniente de los planes de desarrollo institucional, ya que el programa se asume como herramienta de impulso a la política institucional, inductor de reformas, con visión prospectiva y coadyuvante en la construcción de cultura académica; así mismo, el ámbito del académico, pues a través de este programa se reconoce y estimula el trabajo académico integral diferenciado mediante indicadores institucionales, que permiten observar su eficiencia en el desarrollo académico.

## TÍTULO I

### Disposiciones generales

El Departamento de Evaluación Académica (DEA), publica en la página: <http://www.uv.mx/dgdaie> las convocatorias, los instrumentos de evaluación, las formas de ponderación de los desempeños académicos, las fichas de arbitraje y los anuncios de fechas para realizar procesos. Así mismo, desde esta página están disponibles las herramientas necesarias para dar seguimiento a la participación en el Programa. Los documentos complementarios e instrumentos de evaluación son resultado del análisis, discusión y aval que realizan las instancias académicas y administrativas participantes en el Programa, por lo que representan una extensión del Reglamento.

## CAPÍTULO I

### Objetivo del reglamento

**Artículo 1.-** El presente reglamento tiene como objetivo establecer las normas y los procedimientos para el otorgamiento de Estímulos al Desempeño del Personal Académico de la Universidad Veracruzana, así como para la actuación de las comisiones, autoridades, órganos competentes e instancias académico administrativas que participan en los diferentes procesos del programa, en apego a los Lineamientos Generales para la Operación de los Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior, vigentes a partir del 11 de octubre de 2002, y los Lineamientos Generales para la elaboración de los reglamentos del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente afinados al PROMEP y a la SHCP, de la Secretaría de Educación Pública publicados en el mes de febrero de 1999, así como las políticas académicas establecidas por la propia Universidad Veracruzana.

## CAPÍTULO II

### Objetivo y enfoque del programa

**Artículo 2.-** El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico como instrumento de impulso a la política institucional tiene como objetivo:





- Contribuir a la conformación de una nueva cultura para la transformación del quehacer académico en la Institución que favorezca la articulación de las funciones académicas y el cumplimiento de la misión de la Universidad Veracruzana.
- Reconocer y estimular a los académicos que obtienen productos académicos de calidad, mediante la realización de actividades integrales extraordinarias a las que obligadamente deben desempeñar.
- Orientar la evaluación del desempeño hacia el desarrollo académico y profesional del personal académico en congruencia con el desarrollo de su entidad académica y de la institución.
- Impulsar el ejercicio integral sobresaliente, tanto en las funciones académicas de docencia, tutorías, generación y aplicación del conocimiento, gestión académica y participación en cuerpos colegiados como en los proyectos estratégicos relacionados con el Programa de Trabajo de la Universidad Veracruzana para contribuir a:
  - Fomentar el trabajo colegiado mediante la integración de cuerpos académicos y la consolidación de los mismos.
  - Incorporar al personal académico en el desarrollo de las políticas y programas institucionales, especialmente las relacionadas con el fortalecimiento del Perfil Académico Integral, la consolidación del Modelo Educativo Institucional, la innovación en la docencia y el reconocimiento de calidad de los programas educativos, con perspectiva transversal de sustentabilidad.
  - Fortalecer la estructura académica de la Universidad Veracruzana.

**Artículo 3.-** El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico de la Universidad Veracruzana, reconoce y estimula a quien:

- Mantiene un proceso permanente de formación académica mediante la realización de estudios formales de posgrado, la asistencia a cursos y diplomados de tipo pedagógico y disciplinares, la movilidad académica institucional e interinstitucional, como parte de la dinámica del trabajo en cuerpos académicos.
- Obtiene adecuados resultados en la evaluación del desempeño docente, elabora colegiadamente productos de apoyo para el aprendizaje y contribuye en la realización de programas que promuevan la formación integral del estudiante.
- Participa activamente en los cuerpos académicos que son evaluados, colaborando en el desarrollo de líneas de generación y aplicación del conocimiento, publica sus resultados de investigación, realiza actividades de difusión académica, vincula docencia e investigación en apoyo de la formación estudiantil, así como con los sectores público, social y privado.
- Gestiona recursos económicos para el desarrollo de sus funciones académicas, participa en comisiones internas para preparar la evaluación de Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) o acreditación de los programas educativos



en los que participa, colabora en la planeación estratégica de las entidades académicas, contribuye permanentemente en la revisión y modificación de planes de estudio y participa en la dinámica del programa educativo en general.

- Realiza actividades de tutoría en sus diversas modalidades.

**Artículo 4.-** Los procesos institucionales en los que se proyecta el PEDPA, son:

- El logro de los objetivos de formación profesional de los estudiantes, mediante el acompañamiento de sus tutores.
- La obtención de mejores referentes académicos nacionales tales como: el perfil deseable PROMEP o la obtención de membresía en los Sistemas Nacional de Investigadores, Sistema Nacional de Creadores Artísticos o en la Academia Mexicana de Ciencias.
- El reconocimiento de los programas educativos por su calidad, a través de la evaluación por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) o bien, la acreditación de los programas educativos mediante las estructuras avaladas por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) y la incorporación de los Programas de Posgrado en el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad.
- La mejora continua de los programas educativos y el fortalecimiento y evolución del Modelo Educativo Institucional.
- La revisión permanente de los instrumentos de planeación de las entidades académicas.
- La evaluación y reestructuración de los planes de estudio.
- La aplicación de innovaciones educativas.
- La diversificación de la oferta mediante nuevos programas de experiencias educativas de elección libre, los programas de servicio social y experiencia recepcional.
- El fortalecimiento y consolidación de los Cuerpos Académicos a través de la Generación y Aplicación del Conocimiento.
- La integración del trabajo académico con las necesidades sociales.
- La obtención de buenos resultados en la evaluación del desempeño docente que otorgan los estudiantes y los consejos técnicos.

**Artículo 5.-** El Rector de la Universidad Veracruzana de acuerdo con la SEP, emitirá cada dos años la convocatoria para participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico.

Dicha convocatoria será publicada por todos los medios disponibles en la institución y deberá contener:

- I. El objeto del programa
- II. Beneficiarios del programa y los requisitos para participar
- III. Fechas de inicio y conclusión del ejercicio
- IV. Niveles, montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán



- V. Forma y periodicidad del pago
- VI. Factores a evaluar
- VII. Causales de suspensión temporal y definitiva
- VIII. Fechas de cada uno de los procesos (de inscripción hasta la asignación definitiva de nivel)

## **CAPÍTULO III**

### **Fuentes de financiamiento**

**Artículo 6.-** El Gobierno Federal de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, proporcionará a la Universidad Veracruzana los recursos presupuestales para cubrir los importes del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico del personal de tiempo completo, con categorías de técnico y académico de carrera Asociados y Titulares de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Para la asignación de recursos, se tomarán como base hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías mencionadas en el párrafo anterior. Se considera como base de cálculo el equivalente de hasta 3 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 servicios, sobre la base de las plazas de académico de tiempo completo que tenga registradas la Unidad de Política y Control Presupuestario.

**Artículo 7.-** Los recursos presupuestales que otorga el Gobierno Federal para cubrir importes del estímulo formarán parte del presupuesto regularizable y serán suministrados anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, previa entrega de los soportes que justifiquen el ejercicio del presupuesto y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

**Artículo 8.-** El Gobierno Federal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Aprobatorio del Presupuesto de Egresos de la Federación, autorizará -previa justificación ante la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público- la utilización de recursos que se deriven de reducciones al capítulo 1000 Servicios Personales como consecuencia de ajustes a las estructuras orgánicas, a la plantilla de personal, plazas vacantes así como de los conceptos de pago que no sean requeridos para el servicio, para ser utilizados en la ampliación de la cobertura del personal beneficiado.

**Artículo 9.-** La Universidad Veracruzana 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.



**Artículo 10.-** Con base en los Lineamientos Generales de la SHCP-2002 para la operación del programa, son cuatro las fuentes de financiamiento para el pago de estímulos:

- I. Recursos Federales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo
- II. Aportaciones del Gobierno del Estado.
- III. Ingresos propios
- IV. 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.

**Artículo 11.-** Para la aplicación de los recursos especificados en los incisos II, III y IV del artículo anterior deberá reportarse a la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas y horas de que dispone la Universidad Veracruzana, así como el porcentaje del personal beneficiado. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

**Artículo 12.-** Los recursos que se autoricen por las fuentes de financiamiento consideradas en el artículo 10, sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos, los que al estar oficialmente autorizados su ejercicio para este aspecto específico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago.

**Artículo 13.-** 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.

## **CAPÍTULO IV**

### **Instancias participantes**

**Artículo 14.-** La Secretaría Académica de la Universidad Veracruzana a través de la Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa, tendrá a su cargo las siguientes actividades:

- Difundir el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico.
- Publicar en los medios institucionales de difusión, la Convocatoria y el Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico aprobado por la SEP.
- Publicar, en la página web del Departamento de Evaluación Académica, los documentos complementarios aprobados por la Comisión del Consejo Universitario para el Seguimiento y Evaluación del PEDPA.
- Validar la inscripción de los aspirantes que cubran los requisitos establecidos en la convocatoria.



- Mantener una constante comunicación con las entidades académicas a través de la documentación y los formatos necesarios para el desarrollo del Programa.
- Coordinar la elaboración, distribución y aplicación de los instrumentos de evaluación y sistematizar la información obtenida.
- Coordinar la integración de las comisiones académicas del Programa (especializadas de arbitraje, de análisis y evaluación y de apelación).
- Convocar a las comisiones especializadas de arbitraje, de análisis y evaluación y de apelación.
- Coordinar y apoyar en el desarrollo de las sesiones de trabajo de las comisiones especializadas de arbitraje, de análisis y evaluación y de apelación.
- Notificar a los académicos los resultados emitidos por las comisiones de análisis y evaluación.
- Recibir y tramitar la documentación relativa a las inconformidades de los académicos.
- Evaluar el Programa a través del seguimiento de sus procesos y de la información aportada por los académicos, las autoridades y los órganos colegiados de las entidades académicas y las dependencias.
- Vigilar el cumplimiento de los lineamientos establecidos para el Programa en la Legislación Universitaria y en particular los de este Documento.
- Coordinar con las dependencias e instancias involucradas en el funcionamiento de este Programa, la realización de los procesos pertinentes en los casos de incumplimiento de la normatividad establecida para el mismo.
- Convocar y coordinar los trabajos de la Comisión del Consejo Universitario para el Seguimiento y la Evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico.
- Coordinar con las dependencias y entidades responsables el pago de los premios obtenidos por los académicos participantes en este Programa.
- Guiar los procesos conforme al Sistema de Gestión de la Calidad de los Programas de Evaluación Académica por la Norma 9001:2008.
- Atender las solicitudes y aclarar las dudas de los académicos en relación con los procedimientos de evaluación del Programa.

Las Direcciones Generales de Área Académica y Dirección General de Investigaciones, serán responsables de:

- Funcionar como enlace entre las entidades académicas y el Departamento de Evaluación Académica.
- Convocar oportunamente a las Comisiones Académicas por Áreas del Consejo Universitario General e instruir para proponer candidatos a las comisiones especializadas de arbitraje de análisis y apelación de acuerdo con los perfiles establecidos en este Documento.
- Promover entre directivos y cuerpos colegiados de las entidades académicas el carácter estratégico del Programa como instrumento de impulso a la política institucional.



- Vigilar el cumplimiento oportuno y eficiente en las entidades académicas de las diferentes fases del Programa.
- Presidir las Comisiones de Análisis y Evaluación de su área correspondiente y formar parte de las comisiones de apelación.
- Notificar, mediante un dictamen, una vez concluida la evaluación y asignación de los puntajes y niveles, los resultados a los académicos evaluados por las comisiones respectivas.

Las Direcciones de entidades académicas y dependencias serán responsables de:

- Difundir los objetivos y fundamentos del Programa e impulsar la participación de los académicos en él, como una estrategia para alcanzar las metas institucionales definidas en el plan de desarrollo de la entidad.
- Coordinar directamente en los tiempos correspondientes, los procesos de registro, seguimiento y validación de procesos académicos realizados en el (o los) programa (s) educativo (s) a su cargo. Disponiendo de los elementos necesarios para la validación y auditorías académicas para verificar las evidencias consideradas por el Consejo Técnico.
- Hacer llegar al Departamento de Evaluación Académica los expedientes de los académicos participantes en el Programa.
- Promover la participación de los estudiantes en la evaluación del desempeño docente, contribuyendo a la creación de una cultura de la evaluación en las comunidades académicas a su cargo, mediante el diseño y operación de estrategias para ello.
- Proporcionar la información y el apoyo necesarios para que los cuerpos colegiados realicen la evaluación del desempeño docente de manera objetiva y con proyección al desarrollo del programa educativo.
- Convocar oportunamente a la Junta Académica, para proponer candidatos a las comisiones de análisis y evaluación y de apelación.
- Elaborar y entregar oportunamente a los académicos participantes en el PEDPA, las constancias requeridas para la comprobación de los procesos y productos académicos que así lo requieran.
- Solicitar al Departamento de Formación Académica de la Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa, la validación semestral de cursos y diplomados cursados por los académicos de su entidad, fuera del Programa de Formación de Académicos, con fines de su reconocimiento en el PEDPA.
- Con base en los lineamientos del presente reglamento orientar a los académicos, recibir y cotejar (originales y copias) los informes de productividad y la documentación probatoria en las fechas señaladas para ello.

**Artículo 15.-** El Abogado General, tiene la función de:

- Coordinarse con las instancias participantes en el Programa, para atender y resolver, en su caso, en el marco de la Legislación Universitaria las dudas



y problemas de carácter jurídico que surjan durante la operación del Programa.

- Revisar y proponer mejoras a los lineamientos del Programa.
- Participar, directamente o a través de un representante como miembro de las comisiones de apelación, observando que en los trabajos de éstas se cumpla con lo establecido en la normatividad universitaria.
- Elaborar y notificar a los académicos apelantes los resultados del proceso de apelación emitidos por las comisiones respectivas.

**Artículo 16.-** La Secretaría de Administración y Finanzas es directamente responsable de:

- Administrar y asignar los recursos financieros disponibles para el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico.

**Artículo 17.-** La Dirección General de Recursos Humanos es responsable de:

- Validar y proporcionar al término de cada semestre la información actualizada de la carga académica, descargas académicas y licencias del periodo a evaluar y el porcentaje de inasistencias semestrales de los académicos participantes en el Programa.
- Coordinarse con las instancias participantes en el Programa, para atender y resolver, en su caso, en el marco de la Legislación Universitaria las dudas y problemas de carácter laboral que surjan durante la operación del Programa.

**Artículo 18.-** Los Consejos Técnicos u órganos equivalentes al consejo técnico de las entidades académicas son responsables de:

- Validar los procesos académicos, incluidos la planeación de actividades académicas, así como las evidencias de elaboración y aplicación de los productos académicos.
- Realizar semestralmente la evaluación al desempeño docente y al desempeño académico.

**Artículo 19.-** La Comisión del Consejo Universitario para el Seguimiento y Evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico; tiene la responsabilidad de:

- Participar en la sistematización, selección y análisis de propuestas para el mejoramiento del Programa y proponer las modificaciones.
- Dar seguimiento a los procesos involucrados en el Programa.
- Participar en la difusión de los diversos procesos implicados en el Programa.



- Realizar, en su caso, las auditorías académicas de los procesos de análisis y evaluación, así como los de apelación del Programa.
- Resolver los casos sobre la interpretación de los criterios del Programa y las situaciones no previstas en los documentos para cada ejercicio.
- Validar los procedimientos de conciliación de resultados.

**Artículo 20.-** Las Comisiones Especializadas de Arbitraje estarán integradas por académicos honorables de la Universidad Veracruzana, y en caso necesario, de otras instituciones, que sean miembros del Sistema Nacional de Investigadores, miembros del Sistema Nacional de Creadores, profesores con Reconocimiento del Perfil Deseable PROMEP, académicos Decanos o, en su caso, académicos de reconocido prestigio y liderazgo en sus disciplinas. Serán nombradas por la Secretaría Académica a propuesta de las Comisiones de Área del Consejo Universitario y serán de dos tipos, de Análisis y Evaluación y de Apelación. Trabajarán con atención a los siguientes lineamientos generales:

- Las comisiones se conformarán por área académica: Artes, Biológico-Agropecuaria, Ciencias de la Salud, Económico-Administrativa, Humanidades y Técnica. Serán presididas por los Directores Generales de cada una de ellas.
- La Comisión de Análisis y Evaluación de productos académicos emitirá el dictamen correspondiente a la evaluación de los productos de arbitraje, fundamentado en el acta firmada por todos los miembros de la comisión.
- La Comisión de Apelación atenderá y resolverá de manera definitiva los casos donde exista inconformidad ante el dictamen emitido, dichos resultados estarán consignados en el acta que deberá estar firmada por todos los miembros de la comisión.
- El número mínimo de integrantes de cada comisión será de siete académicos.
- Cuando el número de productos a evaluar lo requiera, las comisiones podrán ser ampliadas por invitación expresa de la Secretaría Académica a través de la Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa considerando a académicos que cumplan con el perfil establecido, para apoyar el proceso de evaluación de los productos de arbitraje y, dependiendo del volumen de productos presentados, tomarán la decisión de conformarse en subcomisiones. El trabajo y dictamen de estas comisiones se realizará de manera colegiada.
- Los criterios generales de arbitraje serán definidos por la Comisión del Consejo Universitario para el Seguimiento y Evaluación de este Programa y podrán ser consultados en línea por la comunidad académica en la página Web del Departamento de Evaluación Académica.
- El Dictamen de la Comisión Especializada de Arbitraje es el documento que aporta las opiniones especializadas y resoluciones respecto a la pertinencia y calidad de los productos académicos sometidos a este proceso.
- Los criterios particulares de arbitraje que fundamenten el dictamen se establecerán por escrito bajo la responsabilidad de cada comisión.





**Artículo 21.-** Las Comisiones de Análisis y Evaluación tienen como función evaluar la productividad de cada académico con base en el Informe de Productividad y en la evidencia probatoria correspondiente, de acuerdo con las Tablas de Referentes Básicos del Programa.

Se forman seis comisiones, representadas por las áreas académicas de: Artes, Biológico-Agropecuaria, Ciencias de la Salud, Económico-Administrativa, Humanidades y Técnica, se integran por el Director General del Área Académica correspondiente, tres directores de entidades, un coordinador de posgrado, en su caso, y siete académicos; serán presididas por la Secretaría Académica a través de la Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa.

Los académicos que participen en las Comisiones de Análisis y Evaluación deberán ser nombrados por la Secretaría Académica a través de la Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa a partir de una terna propuesta por cada una de las juntas académicas de las entidades del área académica correspondiente. Deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Poseer una trayectoria académica destacada.
- Ser personal académico de base en la Universidad Veracruzana.
- Tener una antigüedad mínima de 5 años en la Institución, en la función académica correspondiente a su contratación.
- Estar desempeñando su carga académica al momento de su designación.
- Aceptar el carácter honorífico de su participación en las comisiones.
- Recibir la capacitación correspondiente.
- No tener antecedentes de incumplimiento en actividades relacionadas con este Programa.

El procedimiento de evaluación consistirá en la asignación de puntaje por cada uno de los indicadores con base en los requisitos establecidos para clasificar a los participantes en el nivel correspondiente. Las comisiones de acuerdo con el volumen de expedientes tomarán la decisión de conformarse en subcomisiones. Todos los miembros de la comisión deberán firmar el acta en donde quedarán consignados los resultados y los detalles relevantes del proceso.

**Artículo 22.-** Las Comisiones de Apelación tienen como función conocer de las inconformidades de los académicos a través de los recursos de apelación del académico y dictaminar al respecto.

Se integran seis comisiones, representadas por las áreas académicas de: Artes, Biológico-Agropecuaria, Ciencias de la Salud, Económico-Administrativa, Humanidades y Técnica, compuestas por el Director General del Área Académica correspondiente, tres directores de entidades, un coordinador de posgrado, en su caso, y siete académicos; serán presididas por el Abogado General de la Universidad Veracruzana, o en su caso por un representante.

Estas comisiones, de acuerdo con el volumen de los casos presentados, tomarán la decisión de conformarse en subcomisiones y conocerán los fundamentos de la apelación, revisarán los expedientes completos de los académicos y escucharán



los alegatos complementarios del académico apelante, éste, estará sujeto a los nuevos resultados del proceso de apelación, en el entendido que puede modificar el puntaje inicialmente notificado, permitiéndole mantener, subir o bajar el nivel obtenido. Todos los miembros de la comisión deberán firmar el acta en donde quedarán consignados los resultados y los detalles relevantes del proceso.

## **TÍTULO II**

### **De la participación en el programa**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Requisitos**

**Artículo 23.-** Son requisitos generales de ingreso al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico:

- Ser académico de carrera de tiempo completo con categoría de asociados y titulares\*
- Acreditar, como mínimo el grado de maestría o especialidad médica con orientación clínica en el área de salud al momento de la inscripción. Por ser requisito, no aplica puntaje en la evaluación.
- No contar con un porcentaje mayor al 5% de inasistencias injustificadas en cada uno de los cursos, talleres, seminarios, prácticas, laboratorios y otras experiencias educativas con valor en créditos, curricularmente establecidas durante el semestre.
- Impartir permanentemente carga docente frente a grupo de 4 horas/semana/mes por semestre.
- Para los académicos de tiempo completo, no desempeñar durante el periodo que se evalúa y del ejercicio ninguna actividad adicional que implique contratación mayor a 20 horas/semana/mes con organismos, entidades o instituciones del sector público o privado, en cualquiera de sus ámbitos, Será necesario que el académico lo declare por escrito en dos momentos del proceso, en la inscripción al programa y en la entrega del informe de productividad junto con la documentación probatoria, en el formato correspondiente y firmado debidamente.

\*Con alguno de los siguientes nombramientos:

1. Docentes de tiempo completo y medio tiempo,
2. Investigadores de tiempo completo y medio tiempo que cumplan con los siguientes requisitos adicionales:
  - Desarrollar dentro de su carga académica durante el periodo a evaluar y de manera permanente cuatro horas/semana/mes por semestre de enseñanza en cursos, talleres, seminarios, prácticas, laboratorios y otras experiencias



educativas con valor en créditos, curricularmente establecidas sin que implique un segundo nombramiento.

- Cumplir con la publicación de un artículo en revista periódica especializada con arbitraje e ISSN; o un capítulo de libro o un libro publicados por editoriales de reconocido prestigio académico, con arbitraje e ISBN. Estos productos deberán ser registrados en el Informe de productividad académica. Por ser requisito de ingreso no aplica puntaje en la evaluación.

3. Técnicos Académicos de tiempo completo y medio tiempo que cumplan con el siguiente requisito adicional:

- Desarrollar dentro de su carga académica durante el periodo a evaluar y de manera permanente cuatro horas/semana/mes por semestre de enseñanza en cursos, talleres, seminarios, prácticas, laboratorios y otras experiencias educativas con valor en créditos, curricularmente establecidas sin que implique un segundo nombramiento.

4. Docentes de asignatura con nombramiento de base, con un promedio mínimo de 10 horas/semana/mes en el año, siempre que mantengan al menos cuatro horas de carga académica frente a grupo por semestre, de enseñanza en cursos, talleres, seminarios, prácticas, laboratorios y otras experiencias educativas con valor en créditos, curricularmente establecidas.

**Artículo 24.-** Los académicos inscritos, seguirán todos los procesos marcados en la convocatoria correspondiente al bienio y los lineamientos marcados en el presente reglamento.

**Artículo 25.-** Podrán participar los académicos de tiempo completo descritos en los apartados 1, 2 y 3 del artículo 23, así como los docentes de asignatura que disfruten del año sabático durante el periodo a evaluar de la convocatoria, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

Presentar su plan de trabajo ante la institución receptora e informe final de sus actividades al reintegrarse a la institución, además de los requisitos señalados en el artículo 9, fracción VII, del Estatuto del Personal Académico vigente, que a la letra dice:

“El personal académico con año sabático se compromete a hacer llegar a la Secretaría Académica:

1. Un informe bimestral por escrito con copia al Consejo Técnico de la entidad académica, o su equivalente en el área de difusión y extensión, del desarrollo de su actividad anexando la documentación que la institución considere pertinente y suficiente. Esta información se entregará durante las dos semanas siguientes al periodo concluido.
2. Un informe global por escrito y con copia al Consejo Técnico de la entidad académica de adscripción o en su caso, al equivalente del área de difusión



y extensión durante el mes posterior a la conclusión del año sabático de la actividad realizada o el producto de la misma, anexando la documentación que la institución considere suficiente.”

Así como quienes se encuentren dentro de programas de superación profesional y académica, aprobados por la Institución, siempre y cuando no gocen de una beca PROMEP.

**Artículo 26.-** También podrá considerarse el personal titular de los departamentos cuyo origen sea la docencia y que cuenten con el grado académico solicitado, según la estructura organizacional de la Universidad Veracruzana que, se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de los proyectos educativos y que además imparta un mínimo de cuatro horas/semana/mes al semestre, de enseñanza en cursos, talleres, seminarios, prácticas, laboratorios y otras experiencias educativas con valor en créditos curricularmente establecidas durante el periodo a evaluar. La evaluación que se realice a estos académicos será mediante los referentes de calidad, permanencia y dedicación.

**Artículo 27.-** Los expedientes de los académicos que cuenten con el Perfil deseable PROMEP, serán revisados en línea directamente de la base de datos del PROMEP por la Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa siendo la única instancia autorizada para ello, verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos para el programa, emitirá los resultados de la evaluación asignando puntaje en los referentes de permanencia, dedicación y calidad y determinará el nivel que corresponda. Los académicos presentarán únicamente la solicitud para ser evaluados.

**Artículo 28.-** Son requisitos para ser evaluado

1. Haber realizado, la inscripción al programa en el formato en línea correspondiente.
2. No haber contado con licencia sin goce de sueldo durante el periodo.
3. Contar con el registro de la planeación bienal de actividades, con aval del Consejo Técnico.
4. Haber cubierto los requisitos establecidos en el Artículo 23.
5. Haber registrado y entregado los productos académicos elaborados por el académico durante el periodo, avalados por las instancias descritas en el presente reglamento.
6. Haber entregado en su entidad académica o dependencia de adscripción, el Informe de Productividad Académica anexando copia de las evidencias probatorias de las actividades que así lo requieran, presentando para cotejo inmediato los originales.
7. No contar con un porcentaje mayor al 5% de inasistencias injustificadas por semestre, en cada uno de los cursos, talleres, seminarios, prácticas, laboratorios y otras experiencias educativas con valor en créditos curricularmente establecidas, reportadas por la Dirección General de Recursos Humanos.



8. No tener adeudos derivados de programas de apoyo institucional o de aquellos en que la institución funja como postulante.

**Artículo 29.-** Los académicos en funciones directivas que dependan directamente de la Rectoría, los Vicerrectores, los Secretarios Académicos de las Vicerrectorías, los Directores Generales de las Áreas Académicas y los Directores Generales de las Áreas Administrativas, no podrán participar en el programa mientras se encuentren en el ejercicio de sus funciones; podrán incorporarse directamente al máximo nivel del programa cuando dejen de desempeñar dicha función, de acuerdo a los siguientes criterios:

- I. Que antes de ocupar puestos directivos, hayan realizado actividades docentes frente a grupo y que hayan participado en este programa;
- II. Que tengan nombramiento en plaza de académico de carrera, de base, de tiempo completo, con las categorías de asociado o titular;
- III. Que tengan mínimo 20 años de servicio y 3 años de puesto directivo.

Culminando el periodo bienal, deberá ser evaluado nuevamente, para ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con el resultado de la evaluación.

## **CAPÍTULO II**

### **Suspensión del estímulo**

**Artículo 30.-** Los estímulos al desempeño del personal académico podrán suspenderse en forma temporal por:

- a. Licencia sin goce de sueldo no mayor a 6 meses durante el periodo de pago correspondiente.
- b. Ocupar puestos directivos o de confianza en la institución
- c. Cubrir comisiones oficiales

**Artículo 31.-** Los estímulos al desempeño del personal académico se suspenderán en forma temporal mientras el académico se encuentre en la condición señalada en el artículo 29.

**Artículo 32.-** Serán suspendidos del programa los académicos que obtengan alguna beca PROMEP para realizar estudios de posgrado, o bien la beca de fomento a la permanencia.

**Artículo 33.-** Serán suspendidos del programa durante el periodo que se evalúa y los dos periodos posteriores, los académicos que incurran en alguna de las siguientes faltas:

1. Plagio de textos, producción en apoyo a la docencia, producción científica, tecnológica o artística y toda aquella que sea objeto de derechos de autor;
2. Presentación de documentos probatorios falsos o alteración de los mismos;



3. Emisión de un aval, juicio o dictamen en su propio beneficio acerca de su desempeño o producción académica;
4. Actuación académica que denote ventaja de oportunidad en la participación por auto designación en situaciones tales como jurado de exámenes de oposición y profesionales, pre jurado, arbitraje, asesorías o participación en actividades o programas de vinculación.
5. La sanción se hará extensiva para aquellas autoridades o miembros de los cuerpos colegiados que avalen las situaciones enunciadas.

**Artículo 34.-** Los estímulos al desempeño del personal académico podrán suspenderse en forma definitiva para el periodo de pago correspondiente, por las siguientes causas:

- I. Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por la autoridad competente.
- II. No cumplir con un mínimo de asistencia del 95% de acuerdo a su nombramiento, en el horario de trabajo.
- III. Licencia sin goce de sueldo mayor a 6 meses durante el ejercicio de pago.
- IV. No cumplir con la carga docente frente a grupo de 4 horas/semana/mes por semestre.
- V. Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.
- VI. Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión y por cese dictaminado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- VII. No proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por sus superiores o el órgano colegiado, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión del programa.
- VIII. Cuando el gobierno federal dé por terminado este programa de estímulos.

### **CAPÍTULO III**

#### **Integración del Informe de Productividad**

**Artículo 35.-** La integración del expediente así como su entrega en tiempo y forma será responsabilidad exclusiva del académico. Deberá contener la documentación probatoria descrita en el apartado: evidencias de desempeño descrito para cada indicador, contenidos en los lineamientos específicos para cada evaluación en las tablas de evaluación al desempeño académico.

**Artículo 36.-** Cuando el académico entregue en su entidad de adscripción el informe de productividad, también deberá presentar las evidencias comprobatorias en original para que el Director de la misma realice el cotejo.

**Artículo 37.-** Las Comisiones especializadas de arbitraje o de análisis y evaluación podrán negarse a evaluar los documentos que no estén integrados siguiendo las normas establecidas para ello.



**Artículo 38.-** No se recibirán expedientes fuera del plazo de recepción establecido en la convocatoria respectiva, ni se integrará documentación a los mismos de manera extraordinaria.

### TÍTULO III

## DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

### CAPÍTULO I

#### Procedimientos

**Artículo 39.-** El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico (PEDPA) consta de los siguientes procedimientos que inician con la inscripción, y concluyen con la asignación del nivel y estímulo resultante.

**Artículo 40.-** Una vez publicada la convocatoria del Programa, el personal académico que cumpla los requisitos y desee participar deberá inscribirse mediante el formato correspondiente disponible en la página Web de la Universidad Veracruzana.

**Artículo 41.-** La Planeación de actividades académicas se realiza mediante el registro en línea de las actividades que el académico realiza al inicio del periodo. Es requisito que los Consejos Técnicos u órganos equivalentes a los Consejos Técnicos de las entidades académicas en donde participa el académico otorguen el aval a la planeación bienal del académico.

**Artículo 42.-** Evaluación del desempeño docente. Corresponde a una evaluación integral de las actividades que el académico realiza dentro y fuera del aula en concordancia con los fines del programa educativo. Se integra a partir de dos fuentes de información, los estudiantes sobre el desempeño de sus docentes y los órganos colegiados representados por los consejos técnicos u órganos equivalentes.

La evaluación del desempeño docente por estudiantes se realiza de manera semestral mediante la aplicación de cuestionarios en línea a los alumnos mediante el Sistema de Evaluación al Desempeño Docente de la Universidad Veracruzana (SEDDUV). Los resultados de la evaluación son ponderados y clasificados conforme a la metodología acordada por la Comisión del Consejo Universitario para el Seguimiento y Evaluación del PEDPA. Aplica como puntaje cuando el promedio obtenido por el académico en las evaluaciones del período sea igual o superior a los 48 puntos, siendo el puntaje máximo 80. Este indicador es requisito para la promoción a los niveles IV (61 puntos), V (64 puntos) y VI (65 puntos).

La evaluación del desempeño docente por consejo técnico se lleva a cabo semestralmente mediante la aplicación de un cuestionario específico a los miembros del Consejo Técnico u Órganos equivalentes, sobre el desempeño del



académico en su función docente. Aplica como puntaje cuando el promedio obtenido por el académico en las evaluaciones del periodo, sea igual o superior a los 18 puntos.

**Artículo 43.-** Evaluación del desempeño académico, se realiza en línea de forma semestral, mediante un sistema elaborado especialmente. Participan los Consejos Técnicos u órganos equivalentes a los Consejos Técnicos de las entidades académicas en donde participa el académico.

**Artículo 44.-** La evaluación de productos académicos, se realiza por las Comisiones Especializadas de Arbitraje, integradas por académicos distinguidos especialistas en su disciplina, nombrados por la Secretaría Académica, a propuesta de las Comisiones Académicas por Áreas del Consejo Universitario General.

**Artículo 45.-** El registro de actividades en el Informe de Productividad Académica, se realiza mediante un sistema disponible en línea, el académico registra permanentemente los procesos y productos obtenidos de su desempeño académico durante el bienio; al concluir el periodo, en las fechas indicadas en la convocatoria, hace entrega del informe y las evidencias probatorias en su entidad académica de adscripción, presentando los originales para cotejo de la dirección.

**Artículo 46.-** Semestralmente, los Consejos Técnicos u Órganos Equivalentes realizan la validación de procesos académicos, con base en las evidencias presentadas por el académico. El cuerpo colegiado da fe del cumplimiento de los procesos académicos a partir de los cuales se elaboran los productos. No es admisible la validez extemporánea.

**Artículo 47.-** La evaluación final, se lleva a cabo por las Comisiones de Análisis y Evaluación de las Áreas Académicas, estas comisiones consignan el nivel y los puntajes obtenidos por el académico en una ficha individual de concentración de puntuaciones.

**Artículo 48.-** El nivel obtenido es notificado por escrito a través de un dictamen. Si el académico requiere la revisión completa de la evaluación, podrá consultar en línea su ficha individual de concentración de puntuaciones en la página electrónica del Departamento de Evaluación Académica.

**Artículo 49.-** La Apelación es un recurso establecido en el Estatuto del Personal Académico, y en el capítulo IV de éste reglamento, puede ser por el arbitraje de productos académicos o bien, por los resultados emitidos por la Comisión de Análisis y Evaluación o en su caso por ambas.

## **CAPÍTULO II**

### **Niveles de productividad**





**Artículo 50.-** Los estímulos del PEDPA son beneficios económicos independientes al sueldo autorizados para el personal de la Universidad Veracruzana, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente y en consecuencia no podrán estar, bajo ninguna circunstancia, sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles; así como tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental.

**Artículo 51.-** El nivel dentro del PEDPA se obtendrá mediante la evaluación de los productos y procesos en que participó el académico durante el periodo de evaluación, tal como se indica en este reglamento, previa comprobación del cumplimiento de los requisitos establecidos.

**Artículo 52.-** La evaluación se basa en tres criterios:

I.- La calidad equivale al 70% de la evaluación, reconocida como la capacidad de articulación equilibrada de las actividades de docencia, tutorías, generación y aplicación del conocimiento, la gestión académica y participación en cuerpos colegiados.

La puntuación del referente de calidad en el desempeño del personal académico estará compuesta por las categorías que reflejan el perfil académico integral que son: docencia, tutorías, generación y aplicación del conocimiento, gestión académica y participación de cuerpos colegiados.

II.- La permanencia se calcula con base en el tiempo en que el académico se ha dedicado a la docencia en los programas educativos reconocidos por su calidad, o a los programas de posgrado incluidos en el Padrón Nacional de Posgrado o bien que impartan carga frente a grupo en programas educativos transversales, tales como: Centros de Idiomas, Centros de Auto acceso y Área de Formación de Elección Libre. Equivale al 10% de la evaluación.

La valoración será de 10 puntos por año de servicio cumplido, hasta un máximo previsto de 100 puntos.
---

III.- La dedicación se evaluará con base en el número de horas de docencia de acuerdo con el perfil integral del académico en los programas educativos reconocidos por su calidad o a los programas de posgrado incluidos en el Padrón Nacional de Posgrado o bien que impartan carga frente a grupo en programas educativos transversales, tales como: Centros de Idiomas, Centros de Auto acceso y Área de Formación de Elección Libre. Equivale al 20% de la evaluación y su asignación es con base a lo siguiente:

Número de hora/semana/mes promedio al bienio	Puntos
4 a 12	100
13 o más	200



**Artículo 53.** Están establecidos rangos definidos para los tres referentes (calidad, dedicación y permanencia), con el fin de asegurar la calidad en el desempeño académico. La puntuación de los tres referentes, será la que determine el nivel del estímulo. En caso de que el nivel obtenido por el puntaje de calidad fuera diferente al obtenido en el puntaje total, el nivel de estímulo deberá ser el menor de los dos, conforme a la siguiente tabla:

**Tabla 1. Niveles y puntajes por referente**

Nivel	Puntuación total	Puntuación mínima en calidad	Puntuación en permanencia	Puntuación en dedicación	Salarios Mínimos Mensual
I	301-400	211-280	10 - 100	100-200	1.5
II	401-500	281-350	10 -100	100-200	2.5
III	501-600	351-420	10 - 100	100-200	3
IV	601-700	421-490	10 - 100	100-200	4.5
V	701-850	491-595	10 - 100	100-200	6
VI	851-1000	596-700	10 - 100	100-200	8

**Artículo 54.** Para obtener los niveles IV, V y VI el académico deberá obtener los puntajes mínimos en calidad, en las cuatro categorías de este referente de acuerdo a la siguiente tabla:

**Tabla 2. Puntajes mínimos para alcanzar los niveles IV, V y VI por categoría del referente de calidad**

Niveles	Categorías del referente de Calidad				
	Docencia	Generación y aplicación del conocimiento	Gestión académica y participación en cuerpos colegiados	Tutorías	Total
IV, V y VI					
Puntos	<b>168</b>	<b>127</b>	<b>84</b>	<b>42</b>	<b>421</b>
%	<b>40%</b>	<b>30%</b>	<b>20%</b>	<b>10%</b>	<b>100%</b>

Una vez, demostrada la integralidad de actividades académicas en un mínimo de 421 puntos, los puntajes de calidad correspondientes a cada nivel, podrán provenir indistintamente de cualquiera de las cuatro categorías y obtener la puntuación total con los referentes de permanencia y dedicación.

**Nivel IV,** Debe cumplir con lo establecido en la tabla 2 del artículo 54 y cumplir con los siguientes requisitos:

- Lograr, como resultado de la Evaluación al Desempeño Docente que realizan los estudiantes 61 puntos. Este valor es proporcional al valor máximo obtenido en la evaluación, donde 100 puntos es equivalente a 80). Determinado a partir de la media institucional.
- Participar en Cuerpos Académicos.

**Nivel V,** Debe cumplir con lo establecido en la tabla 2 del artículo 54 y cumplir con los siguientes requisitos:



- Lograr, como resultado de la Evaluación al Desempeño Docente que realizan los estudiantes un puntaje igual o superior a 64 puntos (Este valor es proporcional al valor máximo obtenido en la evaluación, donde 100 puntos es equivalente a 80). Determinado a partir de la media institucional.
- Participar en Cuerpos Académicos con registro SEP.

**Nivel VI**, Debe cumplir con lo establecido en la tabla 2 del artículo 54 y cumplir con los siguientes requisitos:

- Lograr, como resultado de la Evaluación al Desempeño Docente que realizan los estudiantes 65 puntos (Este valor es proporcional al valor máximo obtenido en la evaluación, donde 100 puntos es equivalente a 80). Determinado a partir de la media institucional.
- Participar en cuerpos académicos con registro SEP.

### **CAPÍTULO III**

#### **Estímulos y su asignación**

**Artículo 55.** El estímulo al desempeño del personal académico, consistirá en un beneficio económico.

**Artículo 56.** Los montos del PEDPA serán diferenciales y clasificados por nivel de acuerdo a la calidad de los desempeños. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a un salario mínimo o superior a 14 salarios mínimos.

**Artículo 57.** El estímulo se otorgará en seis niveles, sobre el entendido de que para la asignación de los montos correspondientes, dependerán de los ejercicios presupuestales anuales que el Gobierno Federal asigne. La vigencia del estímulo será de un año fiscal a partir del primero de abril. El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el D.F., la actualización se hará cada 1º de Abril.

A los académicos de carrera y los técnicos académicos de medio tiempo les aplicará el 75 por ciento de los montos establecidos para los profesores de tiempo completo. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a un salario mínimo o superior a catorce salarios mínimos.

Para los docentes de asignatura, el monto se calculará de acuerdo al número de horas base impartidas anualmente, en ningún caso el estímulo será menor a un salario mínimo y no mayor al 75 por ciento de los montos establecidos para los profesores de tiempo completo.

**Artículo 58.** El pago del estímulo se realizará en mensualidades vencidas, mediante cheque o depósito bancario y en nómina especial. El citado concepto de



pago es gravable en los términos de la Ley de Impuestos sobre la Renta, que reúna los requisitos de control y revisión, que a juicio de la coordinadora sectorial se determinen. Cuando por error se aplicara un pago, el académico deberá hacer la devolución del mismo previa conciliación.

## CAPÍTULO IV

### Recurso de apelación

**Artículo 59.** Al recibir el dictamen del proceso de evaluación y no estar conforme con el resultado, el académico cuenta con el recurso de apelación.

**Artículo 60.** La inconformidad se manifiesta por escrito, en un plazo no mayor de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que se haya notificado por escrito el resultado de la evaluación, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento, argumentando y señalando la razón. Ésta puede ser por el arbitraje de productos académicos o bien, por los resultados emitidos por la Comisión de Análisis y Evaluación o en su caso por ambas.

**Artículo 61.** La apelación inicia con la presentación de un oficio en el cual se expresa el motivo de la inconformidad ante la comisión especial por área académica. Las comisiones analizan los escritos presentados por los académicos y realizan la evaluación de los productos o actividades señaladas en su escrito, completando la revisión con los dictámenes de arbitraje cuando así se manifiesta. Los resultados de este proceso se darán a conocer por escrito por conducto de la Oficina del Abogado General. El apelante tendrá derecho a réplica ante la Comisión de Apelación para extender los argumentos planteados en su escrito de inconformidad.

### Conciliación de resultados

**Artículo 62.-** Previo a la recepción de su dictamen de evaluación, el académico, a partir de la revisión de la ficha individual de concentración de puntajes podrá solicitar la corrección de errores u omisiones realizadas por las entidades que proveen información. El Departamento de Evaluación Académica (DEA) revisará y conciliará los resultados.

**Artículo 63.** La Comisión del Consejo Universitario para el Seguimiento y Evaluación del PEDPA emitirá, en un plazo que no exceda de 15 días hábiles a partir de la fecha en que se reciba el recurso de conciliación de resultados, el dictamen correspondiente, mismo que se notificará en forma personal al académico.



## Transitorios

**Artículo PRIMERO.-** El presente reglamento con su tabla de actividades a evaluar, y prototipo de convocatoria entrará en vigor una vez que sean aprobados por la Secretaría de Educación Pública.

**Artículo SEGUNDO.-** La vigencia del presente reglamento se sujetará, invariablemente a la existencia de las aportaciones del Gobierno Federal al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

**Artículo TERCERO.-** La Comisión del Consejo Universitario para el Seguimiento y Evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico podrá proponer las adecuaciones al presente reglamento de conformidad con las tendencias federales y a la política de desarrollo académico de la institución.