

ÓRGANO INFORMATIVO UNIVERSITARIO

DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

“Adolfo Menéndez Samará”

CONTENIDO

Resumen de acta de sesión del
H. Consejo Universitario de fecha:

11 de diciembre de 2009

27 de enero de 2010

19 de febrero de 2010

10 de marzo de 2010

Agenda Legislativa 2010-2011

Modificaciones al Reglamento General de Estudios de Posgrado de la
Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Proyecto que adiciona los artículos 57 Bis, 57 Ter, 57 Quater, 57
Quintus y 57 Sextus del Reglamento de Titulación Profesional de la
Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Reglamento General para la Cultura Física y Deporte de la
Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal
Docente de la UAEM

Por una humanidad culta

DIRECTORIO

DIRECTOR

Dr. Jesús Alejandro Vera Jiménez
Secretario General

EDICIÓN

Lic. Miguel Melo González
Jefe del Departamento de Redacción
Ana Lilia García Garduño
Asistente Técnico Nivel II

NÚMERO 52 AÑO XIV 13 DE MAYO 2010

La circulación de este órgano oficial fué aprobada el día 9 de febrero
de 1995 en sesión ordinaria del H. Consejo Universitario
ÓRGANO INFORMATIVO DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS 2007-2013

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UAEM

REFORMA 2009

**SECRETARÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
COMISIÓN DE REVISIÓN AL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE 2004**

ÍNDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	61
TEXTO NORMATIVO	63
ARTÍCULOS TRANSITORIOS	72
ANEXO A	73
ANEXO B	81
ANEXO C	81
LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN INTERNOS	82

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Considerando:

- I. Que los Estímulos al Desempeño del Personal Docente son beneficios económicos autorizados para el personal académico de tiempo completo de la UAEM.
- II. Que la Secretaría de Educación Pública establece los Lineamientos Generales para la Elaboración de los Reglamentos del Programa de Estímulos al

Desempeño del Personal Docente, consistentes con el PROMEP y con los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

- III. Que derivado de los citados Lineamientos los estímulos no forman parte del salario regular contemplado en las condiciones generales de trabajo, ni se sujetan a lo dispuesto en los contratos de trabajo que los regulan en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos; lo cual trae como consecuencia que si bien los estímulos logran dignificar la retribución económica Del personal académico, al no adquirir carácter salarial no conllevan la protección del Derecho Laboral.
- IV. Que el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente es una herramienta que dirige las actividades sustantivas hacia el modelo de universidad avalado por el Consejo Universitario.
- V. Que se ha comprobado que los estímulos reconocen el trabajo efectuado y promueven la concretización de diversos objetivos futuros.
- VI. Que la UAEM cuenta actualmente con una importante planta académica con un porcentaje de casi el 50 % en el Sistema Nacional de Investigadores del CONACyT y con el perfil deseable del PROMEP.

El Dr. Fernando Bilbao Marcos, Rector de la UAEM convocó una Comisión conformada por Profesores de Tiempo Completo de la UAEM, heterogénea, incluyente e imparcial, con representatividad de todas las áreas del conocimiento: Agropecuarias, Artes y Humanidades, Ciencias Exactas, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales y Salud para la Revisión del Reglamento del Programa de Estímulos al Personal Docente vigente desde el año 2004.

El objetivo del trabajo consistió en crear un instrumento de evaluación, que si bien debiera respetar los lineamientos de la SEP y SHCP fuera acorde a la realidad de la UAEM, trasparente el proceso de evaluación, fomentara el trabajo

colegiado en favor de la docencia, reconociera criterios cualitativos y no solo cuantitativos, entre otros.

La elaboración de este proyecto normativo fue en estricto apego al Art. 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al Art. 121 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos, a los Lineamientos Generales para la Elaboración de los Reglamentos del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Secretaría de Educación Pública, a los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a la normatividad de nuestra máxima casa de estudios de la cual se procuró evitar redundancias de dispositivos contenidos en otros cuerpos normativos de la legislación institucional, tales como: la Ley Orgánica de la UAEM, el Capítulo III, Sección II: De los profesores de Tiempo Completo del Estatuto General; el Plan Institucional de Desarrollo Educativo vigente, en los apartados: 6.0 Líneas de Acción del Sistema Educativo de la UAEM, 6.1 El subsistema de educación media superior y Líneas de acción en materia de cuerpo docente; y por último en el Reglamento para el Ingreso, la Promoción y la Permanencia del Personal Académico de Tiempo Completo, cuyo fundamento legal lo encontramos en los artículos 2, 3 y 4, referentes al desempeño académico del personal de tiempo completo, así como las demás disposiciones aplicables.

Cabe señalar, que el Reglamento del Programa de los Estímulos al Personal Docente en la UAEM del 2004 buscaba la superación individual de sus profesores de tiempo completo mediante un ingreso económico adicional, que fomentó la excelencia en el desarrollo personal, alcanzando con ello altos parámetros cualitativos en su planta docente con reconocimiento por el SNI y PROMEP, sin que ello influyera directamente en las actividades de docencia, tales como la actualización de planes de estudio, acreditación de los programas educativos de las Unidades Académicas, por mencionar algunas. Es por ello que el presente proyecto normativo engloba en 50 artículos el reconocimiento no sólo al trabajo y desarrollo personal del personal académico en la UAEM, sino al impacto que dicho desarrollo acarrea dentro de la propia institución y principalmente en beneficio de los estudiantes.

El presente cuerpo normativo consta de 9 capítulos que permitirán la organización más transparente, ágil, eficiente y eficaz del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, de cuyo contenido sobresale lo siguiente:

El Capítulo I, denominado: Disposiciones Generales, establece el carácter de los estímulos y los órganos rectores del Programa de los Estímulos al Personal Docente en la UAEM.

Dentro del Capítulo II, denominado: Objetivos, se señala como objeto del programa reconocer el esfuerzo y la calidad del desempeño del personal académico de la UAEM, estimulando para ello a los profesores que impartan cursos curriculares y que participen en la actualización de su formación académica y la consolidación de sus actividades en la docencia, investigación, extensión, vinculación y gestión académica asociadas al mejoramiento de la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje y a la acreditación de los programas educativos, así como a su permanencia.

Las Condiciones para el otorgamiento de estímulos se encuentran en el Capítulo III, dentro de las cuales destacan: los requisitos indispensables para participar en el programa, los criterios cualitativos generales y los obligatorios para acceder a los máximos niveles: 7, 8 y 9. Con lo que se logrará una actividad académica equilibrada acorde al Nuevo Modelo Universitario.

El Capítulo IV menciona explícitamente el personal que podrá participar en el programa y a quienes por situaciones anómalas o extraordinarias no podrán someterse a evaluación, tales como los becarios en incumplimiento.

El Capítulo V fija los criterios generales de evaluación, estableciendo no sólo una estricta dinámica del proceso mismo, con calendarización y etapas delimitadas, sino que además fija el proceso de conformación, las funciones, obligaciones y facultades de la Comisión Evaluadora. Además en aras de la transparentación se fija la obligación de la Dirección General de Investigación y Posgrado de dar a conocer la convocatoria, la reglamentación aplicable y al término del proceso de evaluación los nombres de los integrantes de dicha comisión.

En el Capítulo VI se identifican los niveles que se pueden obtener derivados de la evaluación, así como el monto de los estímulos a los que cada nivel

concede el derecho.

Dentro del Capítulo VII se delimita la forma de pago y su periodicidad y es en el Capítulo VIII donde se establecen las causas de suspensión y cancelación, cuyos puntos sobresalientes son los siguientes:

La cancelación por prestar sus servicios como trabajador de tiempo completo en otra institución, así como por presentar información alterada, falsa o apócrifa. Y la suspensión por permanecer en más de tres evaluaciones en los niveles del 1 al 3, hasta que en una nueva evaluación obtenga un nivel mínimo de 4. Lo anterior para incentivar al personal académico a su crecimiento y de la propia UAEM.

El Capítulo IX se dedica a establecer las normas desde el origen de los recursos económicos y su aplicación dentro del programa.

Finalmente y no menos importante, el presente reglamento incluye tres anexos (A, B y C) los cuales además de ponderar las actividades desarrolladas por el personal académico que se sometan a evaluación, serán utilizados como formato único por la Comisión Evaluadora.

Por lo antes expuesto, se somete a su consideración el proyecto del Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, cuya base son los principios de justicia, imparcialidad, transparencia y equidad.

TEXTO NORMATIVO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Este ordenamiento regula el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM) y será aplicable en tanto el Gobierno Federal mantenga vigente dicho Programa. La participación en este programa es completamente voluntaria para el personal académico definido en el artículo 9 de este ordenamiento y por lo tanto, la participación constriñe a la aceptación de todas las normas aplicables al programa.

ARTÍCULO 2.- Este Reglamento establece las normas para la asignación de estímulos que destina la Secretaría de Educación Pública (SEP) para el desarrollo y la consolidación del personal docente de tiempo completo, de acuerdo con los lineamientos

de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y la UAEM, por lo que los estímulos no forman parte del salario regular contemplado en las condiciones generales de trabajo, ni se sujetan a lo dispuesto en los contratos de trabajo que los regulan en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

ARTÍCULO 3.- Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente son beneficios económicos autorizados para el personal académico de tiempo completo de la UAEM, independientes del salario, 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 y estarán sujetos al impuesto sobre la renta.

Órganos Rectores

ARTÍCULO 4.- Para el funcionamiento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente se establecen las instancias siguientes:

- I.** El rector de la **Universidad Autónoma del Estado de Morelos**, nombra la Comisión Evaluadora; así como las demás funciones que le otorgue la legislación universitaria.
- II.** La **Dirección General de Investigación y Posgrado (DGIP)**, coordina el proceso de asignación de los estímulos y el pago correspondiente.
- III.** La **Comisión Evaluadora**, cuya integración y funciones se establecen en el Capítulo V de este Reglamento tiene como actividad principal evaluar las solicitudes presentadas por los candidatos con base en los indicadores establecidos.

CAPÍTULO II OBJETIVOS

ARTÍCULO 5.- El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente tiene por objeto reconocer el esfuerzo y la calidad del desempeño del personal académico de la UAEM y como propósito fomentar la excelencia académica y mejorar la calidad de la docencia, contribuyendo al fortalecimiento y transformación de la sociedad a través de la ciencia, la educación y la cultura.

ARTÍCULO 6.- El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en la UAEM está orientado a los académicos, cuya actividad principal es la docencia frente a grupo, estimulando para ello a los profesores que impartan cursos curriculares y que participen en la actualización de su formación académica y la consolidación de sus actividades en la docencia, investigación, tutorías, participación en cuerpos colegiados, extensión, vinculación y gestión académica asociadas al mejoramiento de la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje y a la acreditación de los programas educativos, así como a su permanencia.

CAPÍTULO III CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS

ARTÍCULO 7.- Son requisitos indispensables para participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente que los profesores descritos en el artículo 9:

- I. Cuenten con el grado mínimo de Maestría, excepto aquellos que cuenten con Perfil Deseable de PROMEP.
- II. Tengan suscrito su compromiso de exclusividad de tiempo completo con la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- III. Desempeñen actividades docentes en la UAEM sin ningún tipo de remuneración extra a su salario en cursos curriculares frente a grupo, que pueden ser clases teóricas, prácticas, clínicas, talleres y laboratorios, mínimo anualizado 4 hrs./sem./mes (equivalente a 120 horas al año) durante el año a evaluar, las cuales serán comprobadas por el SADCE, su equivalente o el programa informático equivalente de cada unidad académica.
- IV. Haber entregado plan de trabajo anual donde se demuestre el impacto en los programas educativos de la unidad académica de adscripción, en el formato establecido por la Secretaría Académica.
- V. Haber entregado informe de Estancia Sabática, Posdoctoral u otro tipo de estancia, dentro de los 5 días hábiles posteriores a su conclusión.
- VI. Haber actualizado la Cédula Curricular de la UAEM, así como el formato de Curriculum Vitae de PROMEP.

El cumplimiento de estos requisitos es sólo para participar y no da derecho a la asignación de algún nivel.

ARTÍCULO 8.- Para poder acceder a los niveles 7 y 8 es obligatorio:

- I. Comprobar trabajo de gestión académica asociada a la docencia en la UAEM.
- II. Cumplir el puntaje establecido en la tabla 1 del artículo 33 de este reglamento.
- III. Contar con el perfil deseable de PROMEP y;
- IV. Cubrir algunos de los criterios cualitativos que se señalan en la lista a continuación, por lo menos 5 de ellos para acceder al nivel 7; por lo menos 6 para acceder al nivel 8.

Para acceder al nivel 9 es obligatorio:

- I. Comprobar trabajo de gestión académica asociada a la docencia o la investigación en la UAEM.
- II. Cumplir el puntaje establecido en la tabla 1 del artículo 33 de este reglamento y;
- III. Contar con el perfil PROMEP.
- IV. Cubrir por lo menos 8 criterios cualitativos que se señalan en la lista a continuación, dentro de los cuales el número 1, 4, 8 y el 11 son obligatorios.
- V. Presentarse a una entrevista ante una Comisión ad hoc nombrada por la Rectoría.

Criterios cualitativos:

1. Ser miembro del Sistema Nacional de Investigadores del nivel 1 al 3 o del Sistema Nacional de Creadores de Arte.
2. Contar con definitividad laboral en la UAEM.
3. Tener nombramiento de Académico Titular B o C dentro de la UAEM.
4. Pertenecer y colaborar activamente en un Cuerpo Académico consolidado o en consolidación, reconocidos por el PROMEP.
5. Haber participado en el periodo a evaluar en el desarrollo de un proyecto de investigación financiado o creación artística del cuerpo académico o unidad académica al que

- pertenece.
6. Tener una eficiencia terminal personal de posgrado de 50 % en los últimos tres años. Llamamos eficiencia terminal personal al porcentaje de estudiantes de posgrado del cohorte generacional que se titulan en los tiempos óptimos para ingresar y permanecer en el PNPC. En caso de que no se haya dirigido tesis durante tres años, la eficiencia terminal es cero.
 7. Contribuir al mejoramiento de la calidad de los programas académicos de licenciatura de la UAEM, mediante la conclusión de por lo menos una tesis o proyecto de creación artística en el periodo a evaluar.
 8. Impartir clases en un programa de la UAEM, que cuente con la acreditación correspondiente, esté evaluado por CIEES con el nivel 1, acreditado por COPAES o reconocido por el PNPC.
 9. Contribuir al reconocimiento internacional de la UAEM: Premio o distinción internacional; impartición de una conferencia plenaria por invitación y con financiamiento en un evento internacional o participar como editor en una revista de circulación internacional.
 10. Participar como evaluador de proyectos y programas Internacionales, Federales, Estatales o de la propia UAEM.
 11. Demostrar independencia en la generación del conocimiento o creación artística en el año a evaluar (publicar un artículo por lo menos en revistas incluidas en índices internacionales o un libro con impacto internacional fungiendo en ellos como primer autor, autor de correspondencia o único; formar parte de una colección permanente en un espacio con trascendencia internacional).

CAPÍTULO IV PERSONAL BENEFICIADO

ARTÍCULO 9.- Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente se otorgan al personal académico de la UAEM de tiempo completo de las siguientes categorías:

- I. Técnico Académico de Tiempo Completo A, B y C.
- II. Profesor – Investigador de Tiempo Completo Asociado A, B y C.

III. Profesor – Investigador de Tiempo Completo Titular A, B y C.

Siempre que resulte seleccionado en el proceso de evaluación correspondiente y que cumpla con lo dispuesto en este ordenamiento y la reglamentación institucional vigente de la UAEM.

ARTÍCULO 10.- Podrá considerarse el personal titular de los departamentos cuyo origen sea la docencia, que se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además impartan un mínimo de 4 horas/semana/mes de docencia frente a grupo.

ARTÍCULO 11.- Los docentes de carrera de tiempo completo que se encuentren en año sabático o con licencia con goce de sueldo en programas de superación académica reconocidos por el padrón nacional, y/o programas en el extranjero de alta calidad aprobados por la Secretaría Académica, que además deberán contar con el aval del Comité Académico de Área, excepto becas PROMEP, podrán participar en el programa siempre que cumplan con el requisito de presentar su plan de trabajo e informe final al reincorporarse a la UAEM.

ARTÍCULO 12.- Los funcionarios con un puesto mínimo de director de plantel o su equivalente en alguna de las diversas dependencias de la Universidad podrán incorporarse por un periodo de un año fiscal, directamente al nivel VIII *del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente*, sólo en la convocatoria inmediatamente posterior al cese del cargo, de acuerdo a los siguientes criterios:

- I. Que antes de ocupar puestos directivos hayan realizado actividades docentes frente a grupo y hayan participado en este programa.
- II. Deberán tener nombramiento de tiempo completo en las categorías descritas en el presente reglamento.
- III. Deberán tener un mínimo de 20 años de servicio y de 3 años de puesto directivo.
- IV. Sólo se tomarán en cuenta como mínimo, aquellos que hayan desempeñado cargos a partir del director de plantel o su equivalente. Culminando el periodo de un año, deberá ser evaluado nuevamente, para ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con el resultado de la evaluación.

Los funcionarios con un puesto mínimo de director que se encuentren en un nivel igual o inferior a VIII, podrán incorporarse por un año fiscal, al cese de su cargo, en el último nivel asignado en la evaluación inmediata anterior al inicio del puesto directivo, sólo en la convocatoria inmediata a la conclusión de su periodo.

Los funcionarios con un puesto menor al de Director de Plantel o su equivalente, es decir, Jefe de Departamento, Subdirector, homólogo o su equivalente, en algunas de las diversas Dependencia de la Universidad, cuyo origen sea la docencia, podrán incorporarse por un año fiscal, al cese de su cargo, en el último nivel asignado en la evaluación inmediata anterior al inicio del desempeño del puesto directivo, sólo en la convocatoria inmediata a su conclusión.

ARTÍCULO 13.- No tendrá derecho a participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente:

- I. El personal académico que se encuentre en los supuestos de la fracción VIII del artículo 36 y del 37 de este reglamento.
- II. El personal académico que esté recibiendo una beca para su formación o que sean becarios en incumplimiento.
- III. El personal académico que no entregue su documentación en los plazos establecidos por la convocatoria.
- IV. El personal académico que no reúna los requisitos establecidos en el artículo 7 de este reglamento.

CAPÍTULO V CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN

Comisión evaluadora

ARTÍCULO 14.- La Comisión Evaluadora será designada anualmente por el Rector y estará constituida por 24 miembros que durarán en su cargo máximo dos años consecutivos. Al menos 8 de los integrantes de esta Comisión serán externos a la UAEM y los restantes serán docentes internos de reconocida trayectoria. En ambos casos, los integrantes deberán contar con un perfil equivalente o superior al nivel VII del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente. El número de integrantes se podrá aumentar o disminuir por el Rector según el número de solicitudes de evaluación

en cada periodo, guardando la proporción del 30 % de evaluadores externos.

ARTÍCULO 15.- Los miembros de la Comisión Evaluadora serán expertos en disciplinas diversas, de manera que puedan tomar en cuenta durante el proceso de evaluación las diferencias entre distintas áreas del conocimiento.

ARTÍCULO 16.- Las obligaciones de la Comisión Evaluadora:

- I. Nombrar Presidente, Secretario y Vocal.
- II. Decidir por mayoría de votos.
- III. Asignar el nivel para cada docente de acuerdo a los indicadores y puntuaciones establecidos en los capítulos III y VI.
- IV. Mantener la confidencialidad del proceso.

ARTÍCULO 17.- Las funciones del Presidente de la Comisión Evaluadora son:

- I. Presidir las reuniones de la comisión.
- II. Emitir el voto de calidad en caso de empate en la votación para la toma de decisiones.
- III. Enviar al término del proceso de evaluación un informe al Rector.
- IV. Dar a conocer a la DGIP las resoluciones de cada expediente evaluado al término de la evaluación ordinaria y del recurso de inconformidad.
- V. Firmar cada una de las resoluciones de los expedientes evaluados.
- VI. Solicitar a los miembros de la Comisión Evaluadora, excusarse de realizar la evaluación de un expediente si detecta conflicto de intereses.

ARTÍCULO 18.- Las funciones del Vocal de la Comisión Evaluadora son:

- I. Suplir en caso de necesidad al presidente de la Comisión evaluadora en cada una de las funciones atribuidas.

ARTÍCULO 19.- Las funciones del secretario de la Comisión Evaluadora son:

- I. Convocar a los integrantes de la Comisión Evaluadora, con la debida oportunidad a las reuniones de trabajo o sesiones.

-
- II. Llevar la lista de asistencia firmada por cada uno de los asistentes a las reuniones de trabajo.
 - III. Dar lectura al inicio de las sesiones o reuniones del orden del día.
 - IV. Llevar minuta de las sesiones y/o reuniones de trabajo, detallando los hechos y acuerdos tomados.
 - V. Al final del proceso de evaluación entregar a la DGIP un archivo completo de las actas y documentos probatorios de la evaluación, y los puntajes obtenidos por los participantes.

ARTÍCULO 20.- La Comisión Evaluadora tendrá las siguientes facultades para evaluar y dictaminar:

- I. Devolver los expedientes que no reúnan los requisitos mínimos de participación en la evaluación a la DGIP.
- II. Establecer la mecánica de operación que considere adecuada para un justo dictamen.
- III. Conformar subcomisiones que permitan una mejor evaluación en atención a las diversas áreas del conocimiento, dentro de las cuales se sugieren: Agropecuarias, Artes y Humanidades, Ciencias Exactas e Ingeniería, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Salud y las que se creen o modifiquen, de conformidad con la legislación universitaria.
- IV. Solicitar los resultados del reporte académico anual del personal de Tiempo Completo al Director General de Investigación y Posgrado y la evaluación al desempeño docente a la instancia designada en la UAEM para realizar dicha labor.
- V. Considerar en la revisión del expediente sólo los documentos de carácter oficial que sean presentados por el aspirante en forma inicial y en el formato que le sea solicitado por la DGIP.
- VI. Entrevistar a los aspirantes a participar en el programa de estímulos y/o solicitarles documentación adicional, en los casos que considere necesario para su correcta evaluación.
- VII. Emitir un dictamen colegiado de cada expediente evaluado, que le asigne al docente un nivel de estímulos.
- VIII. Decidir en sesión plenaria por mayoría

de votos cualquier circunstancia inherente al proceso de evaluación, no contemplada en el presente ordenamiento, siempre en apego a los principios de equidad, imparcialidad y justicia.

ARTÍCULO 21.- Los miembros de la Comisión Evaluadora tendrán las siguientes obligaciones para evaluar y dictaminar:

- I. Evaluar cada expediente por lo menos por tres miembros de la Comisión.
- II. Sujetarse a los plazos establecidos en la convocatoria para el desarrollo del proceso.
- III. Evaluar y ratificar el dictamen en sesión plenaria.
- IV. Evaluar bajo los principios de equidad e imparcialidad y en apego absoluto a este reglamento.
- V. Al aceptar formar parte de la Comisión Evaluadora, suscribir carta de confidencialidad de toda la información que le sea proporcionada, entre la que sobresale la contenida en los expedientes, el desarrollo y resultados del proceso mismo.
- VI. Excusarse de la evaluación de expedientes, cuya imparcialidad estaría en juego por tratarse de un conflicto de intereses.

Criterios de evaluación

ARTÍCULO 22.- El puntaje de los factores de desempeño docente a evaluar, se asignará en una escala de 1 a 1000 y se distribuirá de la siguiente manera:

- I. La calidad en el desempeño de las actividades académicas 70%. Puntaje máximo 700.
- II. La dedicación a la docencia 20%. Puntaje máximo 200.
- III. La permanencia en las actividades de la docencia 10%. Puntaje máximo 100.

ARTÍCULO 23.- En el factor de calidad se evaluará el desempeño del docente considerando los rubros generales siguientes: la calidad en la docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados. El desglose detallado de cada rubro

se señala en la tabla de valores de las actividades y productos del personal académico de la UAEM, anexo A del reglamento, misma que será la base de la evaluación que realice la Comisión Evaluadora a los docentes interesados en participar en el programa, que cumplan los requisitos establecidos en este reglamento.

ARTÍCULO 24.- La dedicación del docente se evaluará en función de las horas clase, impartiendo cursos curriculares frente a grupo, como se especifica en el Anexo B.

ARTÍCULO 25.- La permanencia del docente se evaluará en función de su experiencia como profesor de tiempo completo en la institución, cuyas especificaciones se establecen en el Anexo C del reglamento.

ARTÍCULO 26.- Para los docentes de tiempo completo que se reincorporen después del desarrollo de una estancia sabática o una licencia con goce de sueldo, a la que hace alusión el artículo 10, se les evaluará bajo los siguientes criterios en la convocatoria inmediata siguiente:

- I. La dedicación del docente se evaluará en función de las horas clase reportadas en el año inmediato anterior al disfrute del sabático o estancia con goce de sueldo.
- II. En cuanto al factor de calidad se deberá observar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 8.

Procedimiento

ARTÍCULO 27.- El procedimiento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente es el siguiente:

- I. La DGIP emitirá y difundirá la convocatoria correspondiente así como la reglamentación aplicable en el mes de diciembre (por lo menos un mes antes de abrir el periodo de recepción de documentos. La convocatoria se publicará en la página web de la UAEM y en cada Unidad Académica.
- II. El Rector realizará la invitación formal a los evaluadores del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal

Docente, en el mes de diciembre.

- III. Los académicos invitados a participar como miembros de la Comisión Evaluadora suscribirán su compromiso y confidencialidad con la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, en el mes de enero.

- IV. La DGIP recibirá la documentación de cada uno de los Profesores de Tiempo Completo, desde la apertura formal de la convocatoria y hasta el cierre del periodo de recepción de documentación, el cual no excederá de la primera semana de febrero y atenderá lo establecido en la misma que se emita al respecto. En la recepción verificará que se cumpla con los requisitos indispensables para participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y que no se encuentre en alguna causal de suspensión o cancelación definitiva del Programa; que la documentación sea legible y entregará una constancia de recibo, donde se anoten: los datos del personal académico, los documentos entregados, lugar, fecha y persona que recibe. La entrega de la documentación se realizará en la Dirección General de Investigación y Posgrado en un horario de 10:00 a 14:00 horas, incluyendo:

- a. Solicitud firmada para participar en la convocatoria.
 - b. Carta firmada de exclusividad laboral de tiempo completo.
 - c. Fotocopia del último grado obtenido.
 - d. Dos impresiones de su cédula curricular (formato en línea) impresas en formato horizontal y a doble cara.
 - e. Entregar actas impresas desde el SADCE como comprobantes de docencia, acompañadas por una constancia de aval del Director de la Unidad Académica.
 - f. Una fotocopia de documentos probatorios organizados en una carpeta bajo la estructura de la cédula curricular (incluir separadores por rubro), que amparé el trabajo realizado durante el año 2009. No se aceptarán documentos sueltos, engargolados o dentro de
-

-
- protectores de hojas.
- g. Un CD que incluya la documentación probatoria digitalizada.
- V. La DGIP entregará a la Comisión Evaluadora la lista de los expedientes recibidos, con sus respectivos comprobantes, la tercera semana de febrero.
- VI. La Comisión Evaluadora analizará cada uno de los expedientes, emitirá el dictamen correspondiente y dará cumplimiento a las funciones que este ordenamiento le encomienda, respetando los términos que la convocatoria establezca. La resolución de la Comisión Evaluadora deberá señalar el nivel en el que se ubica el aspirante. Y si la resolución es la negación del estímulo, el dictamen deberá incluir las razones académicas y/o reglamentarias que sustenten dicha resolución. Además la Comisión deberá entregar el informe de resultados a la DGIP la primera semana de marzo. Los dictámenes deberán incluir los puntajes obtenidos en cada rubro.
- VII. La DGIP informará al rector el resultado de la evaluación y posteriormente por los medios dispuestos en la convocatoria a los participantes. Estos resultados serán publicados en la página electrónica de la UAEM y la DGIP entregará los dictámenes correspondientes a los interesados personalmente, a más tardar la última semana de marzo.
- VIII. El personal académico deberá consultar en la página electrónica de la UAEM los resultados en el mismo periodo y recogerán su dictamen en la DGIP.
- IX. Los inconformes presentarán su solicitud de recurso de inconformidad a la DGIP, respetando los términos y condiciones establecidos para el efecto.
- X. La DGIP entregará nuevamente el listado y los expedientes del personal académico que se inconformó con los resultados a la Comisión Evaluadora.
- XI. La Comisión Evaluadora analizará por segunda vez cada expediente y emitirá un dictamen colegiado, siempre en tiempo y forma congruente con la convocatoria. La última tarea de la

Comisión a través de su presidente será entregar un informe final al Rector y a la DGIP y con ello se disolverá la Comisión Evaluadora.

- XII. La DGIP informará el resultado de los recursos de inconformidad a los recurrentes y publicará en la página electrónica de la UAEM la lista de los evaluadores que integraron la Comisión Evaluadora, con ello concluirá el proceso de evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, por lo que no procede ninguna solicitud posterior referente al programa.

ARTÍCULO 28.- Los miembros internos de la Comisión Evaluadora que soliciten estímulos deberán excusarse del conocimiento y resolución de su propio caso y serán evaluados por una comisión integrada únicamente por evaluadores externos a la UAEM que formen parte de la propia Comisión Evaluadora.

ARTÍCULO 29.- El periodo de evaluación del desempeño considerará las actividades y productos relacionados de enero a diciembre del año que señale la convocatoria. Solo se considerarán los expedientes que presenten documentación probatoria, oficial y que correspondan al periodo a evaluar. Únicamente los solicitantes de nuevo ingreso deberán presentar documentación que acredite toda su trayectoria académica y sobre ella serán evaluados.

Del recurso de revisión

ARTÍCULO 30.- La Comisión Evaluadora es la única instancia facultada para responder a las inconformidades que presenten los solicitantes cuando medien argumentos académicos y/o reglamentarios. Las inconformidades deberán ser presentadas a la DGIP en un plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha en que se publiquen los resultados de la evaluación en la página electrónica de la UAEM, conforme a la convocatoria correspondiente. La Comisión Evaluadora contará con un plazo de 15 días hábiles a partir del cierre de la recepción de inconformidades para ratificar o rectificar el dictamen emitido. Para ello obligatoriamente serán revisados nuevamente los expedientes de los inconformes por evaluadores diversos a los que dictaminaron en la primera etapa de evaluación. Cada dictamen será presentado en reunión plenaria y

la decisión se tomará colegiadamente a partir de los documentos que el solicitante presentó para ingresar a la evaluación del programa. Este último dictamen incluirá los argumentos generales y será inapelable, sin excepción.

**CAPÍTULO VI
NIVELES Y MONTOS DE LOS ESTÍMULOS**

ARTÍCULO 31.- La vigencia de los Estímulos al Desempeño del Personal Docente que se asignen al personal académico de tiempo completo será de un año fiscal, a partir del 1° de abril del año en que sean otorgados al 31 de Marzo del siguiente año. Con base en lo anterior y a efecto de obtener los recursos necesarios, la UAEM presentará anualmente, en el mes de junio, la proyección respectiva para el ingreso al programa en el año fiscal correspondiente, del nuevo personal docente de tiempo completo.

ARTÍCULO 32.- El monto del estímulo se ajustará de acuerdo a las variaciones del salario mínimo general

vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente se hará cada 1° de abril, siempre y cuando haya disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO 33.- El programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en la UAEM tendrá nueve niveles a los que podrán acceder los docentes de acuerdo a los resultados de la evaluación cuantitativa y cualitativa de su desempeño, considerando los factores de calidad, dedicación y permanencia en la docencia, cuyas actividades y puntajes considerados en cada uno, se indican detalladamente en los anexos A, B y C y de acuerdo a la Tabla 1.

El nivel será determinado en primera instancia por el puntaje total obtenido en calidad, dedicación y permanencia. En segundo lugar por el nivel obtenido en el puntaje mínimo en calidad. En caso de no coincidir ambos niveles, el que corresponda será el menor de los dos.

Monto y pagos de estímulos

TABLA 1. Niveles, estímulo mensual y puntuaciones

NIVELES	PUNTAJE TOTAL	RANGO DE PUNTAJE EN CALIDAD	ESTIMULO MENSUAL Salarios mínimos en el D.F.
I	301-400	211-280	1
II	401-500	281-350	2
III	501-600	351-420	3
IV	601-700	421-490	4
V	701-800	491-560	5
VI	801-850	561-595	7
VII	851-900	596-630	9
VIII	901-950	631-665	11
IX	951-1000	666-700	14

ARTÍCULO 34.- Los montos de los estímulos al desempeño docente serán diferenciales y clasificados por nivel, de acuerdo a la calidad del desempeño. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a un salario mínimo o superior a 14 salarios mínimos de acuerdo con la disponibilidad de los recursos financieros de la UAEM.

CAPÍTULO VII FORMA DE PAGO Y PERIODICIDAD

ARTÍCULO 35.- La forma de pago para el personal docente que resulte seleccionado en los procesos de evaluación será mediante transferencia bancaria en nómina especial que reúna los requisitos de control y revisión, que a juicio de la coordinadora sectorial se determine y en la institución bancaria que la UAEM designe.

El profesor recibirá el estímulo a partir del primero de abril, siempre y cuando haya disponibilidad financiera, con posibilidad de modificación retroactiva a esta fecha en caso de cambio de asignación de nivel (puede asignarse un nivel mayor o menor) derivada del dictamen del recurso de revisión.

CAPÍTULO VIII CAUSAS DE SUSPENSIÓN Y CANCELACIÓN

ARTÍCULO 36.- Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente podrán cancelarse definitivamente, a un profesor de tiempo completo por las siguientes causas:

- I. Incumplimiento o violaciones declaradas por autoridad competente a la normatividad universitaria o a las condiciones generales de trabajo de la Universidad.
- II. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% a su centro de trabajo de la UAEM, de acuerdo con su jornada y horario de trabajo.
- III. Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente de la UAEM y/o externa a la UAEM.
- IV. Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión o por cese dictaminado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

- V. No proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por sus superiores o el órgano colegiado, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión al programa de estímulos.
- VI. Cuando el gobierno federal dé por terminado este programa de estímulos.
- VII. La reincidencia en el supuesto del artículo 37.
- VIII. Demandar ante autoridad universitaria o gubernamental, incluyendo órganos de aplicación de justicia en cualquier materia, la resolución definitiva de la Comisión Evaluadora.
- IX. Prestar sus servicios como trabajador de tiempo completo en otra institución.

ARTÍCULO 37.- Presentar información alterada, falsa o apócrifa es causa de suspensión temporal o cancelación definitiva a decisión de la Comisión Evaluadora, sustentada en información proporcionada por la DGIP o en los propios expedientes.

ARTÍCULO 38.- Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente podrán suspenderse en forma temporal:

- I. Por gozar de licencia sin goce de sueldo no mayor a seis meses durante el año fiscal.
- II. Cubrir comisiones oficiales.
- III. Por permanecer en más de tres evaluaciones en los niveles del 1 al 3, hasta que en una nueva evaluación obtenga un nivel mínimo de 4.
- IV. Por ocupar cargos directivos o de confianza en la institución.

ARTÍCULO 39.- La DGIP notificará, previo dictamen del Abogado General, al personal académico, sobre la suspensión y cancelación de los estímulos, cuando esta sea procedente de acuerdo a los artículos 36 y 37.

CAPÍTULO IX RECURSOS ECONÓMICOS Y SU APLICACIÓN

ARTÍCULO 40.- De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria el gobierno federal proporcionará a la UAEM los recursos presupuestales para cubrir los importes de los Estímulos al Desempeño del Personal Docente, al personal técnico académico

y profesor investigador de tiempo completo, asociados y titulares, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

- I. Para la asignación de los recursos, se tomarán como base hasta el 30% de las plazas de técnico y profesor de tiempo completo asociados y titulares registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Se considerará como base del cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes en el Distrito Federal.
- II. El presupuesto se determinará con base en las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios, sobre la base de las plazas de carrera de tiempo completo que tenga registrada la Unidad de Política y Control Presupuestario.

ARTÍCULO 41.- Los recursos presupuestales que otorgue el gobierno federal para cubrir importes del estímulo formarán parte del presupuesto regularizable y serán suministrados anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, previa entrega de los soportes que justifiquen el ejercicio del presupuesto y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

ARTÍCULO 42.- 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 43.- La UAEM entregará la información que le sea solicitada por la instancia que designe su coordinadora sectorial para el trámite de autorización y administración de los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos a más tardar el 30 de enero de cada año, anexando la información soporte.

ARTÍCULO 44.- Con base en los lineamientos de la SHCP, sólo existen cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, que consisten en lo siguiente:

- I. Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo.
- II. 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.
- III. Ingresos Propios.
- IV. Aportaciones del Gobierno Estatal.

ARTÍCULO 45.- Para la aplicación de los recursos especificados en las fracciones II, III y IV del artículo 44, 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 institución, así como el porcentaje a beneficiar. Asimismo se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

ARTÍCULO 46.- Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento señaladas sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos, los que al estar oficialmente autorizado su ejercicio para este aspecto específico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago.

ARTÍCULO 47.- Los recursos derivados de ingresos propios como los extraordinarios por las Unidades Académicas no podrán ser considerados, en fechas subsecuentes, para que formen parte del presupuesto regularizable, por la naturaleza de su origen.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente reglamento entrará en vigor a partir del día hábil siguiente al de su publicación en el Órgano Oficial Informativo “Adolfo Menéndez Samará”, una vez aprobado por el Consejo Universitario.

SEGUNDO. Previa a la aprobación del Consejo Universitario, deberá estar autorizado por la Secretaría de Educación Pública Federal.

TERCERO. Se abroga el Reglamento del Programa

de Estímulos al Desempeño del Personal Docente del 2004.

CUARTO. El personal académico que participe en la dirección y conclusión de tesis de posgrado extemporáneas, derivadas de acuerdo de Consejo Universitario, que tengan por objeto regularizar egresos de programas de posgrado, no serán afectados al realizar el cálculo de su porcentaje de eficiencia terminal personal, sino por el contrario se les computarán los puntos respectivos señalados en el anexo A.

QUINTO. Si la publicación del presente reglamento en el Órgano Oficial Informativo Adolfo Menéndez Samará no corresponde con la periodicidad establecida en el mismo, por única vez en su implementación el procedimiento de evaluación se ajustará al calendario que establezca la convocatoria respectiva, postergando la implementación del proceso.

SEXTO. El puntaje asignado al Doctorado y Maestría sólo se considerará mientras se mantenga vigente el presente reglamento.

ANEXO A

ANEXO A (Máximo 700 Puntos)

No. de actividad	Clasificación	RUBRO 1: ACTIVIDADES DE DOCENCIA (PUNTUACIÓN MÁXIMA 250)	
	1.1	GRADO Y NIVEL ACADÉMICO	
1.	1.1.1	Doctorado concluido	150
2.	1.1.2	Maestría Concluida	75
3.	1.1.3	Pertenencia al SNI ó SNC	50
4.	1.1.4	Pertenencia al SEI	25
	1.2	CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE	
5.	1.2.1	Evaluación al desempeño docente realizado por los alumnos	10
6.	1.2.2	Evaluación al desempeño docente realizada por la autoridad académica	10
	1.3	ELABORACIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO	
7.	1.3.1	Publicación de libros de texto con ISBN	50
8.	1.3.2	Manuales de talleres, prácticas de laboratorio, y prácticas clínicas avalados por las Unidades Académicas.	10
9.	1.3.3	Material didáctico, (cursos impresos, antología, material audiovisual) avalado por CT (1 por asignatura).	10
	1.4	ACTUALIZACIÓN	
		CURSOS Y DIPLOMADOS	
10.	1.4.1	Cursos o talleres de formación docente, (2 puntos por cada hora, 80 puntos máximo)	-
11.	1.4.2	Cursos de educación continua, diplomados en el área disciplinar del docente (2 puntos por cada hora, 100 puntos máximo)	-

		ESTANCIAS DE INVESTIGACIÓN Y CREACIÓN	
12.	1.4.3	Estancia Posdoctoral	40
13.	1.4.4	Desarrollo de proyecto de investigación o creación artística durante la estancia sabática , con informe a Consejo Técnico	40
14.	1.4.5	Estancia corta de investigación o creación internacional (no menos de dos semanas con producto avalado por CT)	20
15.	1.4.6	Estancia corta de investigación o creación nacional (no menos de dos semanas, con producto avalado por CT)	15
		ASISTENCIA A EVENTOS PROFESIONALES	
16.	1.4.7	Seminario, Congreso, Foro, Simposio, etc. 1 punto por evento máximo 5	1
	1.5	PREMIOS O DISTINCIONES	
17.	1.5.1	Recibir premios de reconocido prestigio internacional a labor docente, de investigación o creación	50
18.	1.5.2	Recibir premios de reconocido prestigio nacional a labor docente, de investigación o creación	25
	1.6	SEMINARIOS, TALLERES Y CURSOS EXTRACURRICULARES EN LA UAEM	
19.	1.6.1	Impartir cursos propedéuticos (Sin remuneración extra;1 punto por hora de clase impartida y documentada; 30 puntos máximo por año)	1 X hora
20.	1.6.2	Impartir diplomados (Sin remuneración extra; 1 punto por hora de clase impartida y documentada; 20 puntos máximo por año)	1 X hora
21.	1.6.3	Impartir cursos de regularización (Sin remuneración extra; 1 punto por hora de clase impartida y documentada;10 puntos máximo por año)	1 X hora
22.	3.3.20	Traducción de artículos de autores reconocidos publicados en editorial de prestigio.	5
23.	3.3.21	Traducción de libros de autores reconocidos publicados en editorial de prestigio.	15
		RUBRO 2: TUTORÍAS Y ESTANCIAS EN LA UAEM (PUNTUACIÓN MÁXIMA 300)	
	2.1	TUTORÍAS PERMANENTES A LOS ESTUDIANTES DE LA UAEM, CERTIFICADAS POR LA INSTANCIA ACADÉMICA Y ESTANCIAS DE INVESTIGACIÓN	
24.	2.1.1	Tutorías grupales certificadas por la instancia correspondiente (por grupo) (máximo 2 por año)	4
25.	2.1.2	Tutorías individualizadas de seguimiento académico certificadas por la instancia correspondiente (máximo 15 por año)	2
26.	2.1.3	Asesorías o revisión de memorias, monografías, como parte de un programa de tutorías institucional	1

DIRECCIÓN DE ESTANCIAS			
27.	2.1.4	Dirección de estudios posdoctorales o estancias sabáticas	15
28.	2.1.5	Dirección de estancias de Investigación a investigadores (al menos un mes)	10
29.	2.1.6	Dirección de estancias de investigación o creación artística, con valor curricular a nivel licenciatura y maestría (diferente al trabajo de tesis) (incluye verano de la investigación) (Máximo 3 por año)	7
30.	2.1.7	Dirección de Asesoría Clínica Incidental	5
32.	2.1.8	Dirección de Estancia Clínica Hospitalaria	5
	2.1.9	Dirección de Estancia Comunitaria	5
	2.2	TESIS, TITULACIONES Y OBTENCION DE GRADO	
33.	2.2.1	Miembro revisor de tesis de doctorado (máximo 5 por año)	15
34.	2.2.2	Miembro revisor de tesis de maestría (máximo 5 por año)	10
35.	2.2.3	Miembro revisor de tesis de licenciatura (máximo 5 por año)	5
36.		Miembro de comité tutorial de seminario de investigación o titulación por etapas de licenciatura	2
37.	2.2.4	Miembro de comité tutorial de posgrado con grado obtenido de doctorado y avalado por la unidad académica (máximo 4 por año). En caso de que hayan concluido en 4.5 años valdrá el doble (doctorado directo 6 años).	5
38.	2.2.5	Miembro de comité tutorial de posgrado con grado obtenido de maestría y avalado por la unidad académica (máximo 4 por año). En caso de que hayan concluido en 2.5 años valdrá el doble.	3
39.	2.2.6	Miembro de comité tutorial de titulación de licenciatura por etapas concluidas	2
40.	2.2.7	Dirección de titulación por etapas concluidas	10
41.	2.2.8	Dirección de titulación por etapas concluidas en programas acreditados.	20
42.	2.2.9	Dirección de titulación por tesinas concluidas	5
43.	2.2.10	Dirección de titulación por modalidades diferentes a las anteriores con obtención del título	5
44.	2.2.11	Trabajos finales para la obtención de diplomados	5
45.	2.2.12	Participación en ceremonias de titulación de licenciatura (máximo 10 por año)	1
46.	2.2.13	Dirección de tesis de licenciatura (Concluida en un programa acreditado)	20
47.	2.2.14	Dirección de tesis de licenciatura (Concluida)	10
48.	2.2.15	Codirección de tesis de licenciatura (Concluida)	5
49.	2.2.16	Dirección de tesinas de especialidad (Concluida)	7
50.	2.2.17	Codirección de tesinas de especialidad (Concluida)	3
51.	2.2.18	Dirección de tesis de maestría que hayan concluido con grado obtenido en 2.5 años avalada por la unidad académica	30
52.	2.2.19	Codirección de tesis de maestría que hayan concluido con grado obtenido en 2.5 años avalada por la unidad académica	15
53.	2.2.10	Dirección de tesis de maestría con grado obtenido	20

54.	2.2.21	Codirección de tesis de maestría con grado obtenido	10
55.	2.2.22	Dirección de tesis de doctorado concluida en el tiempo establecido por el Programa educativo para lograr su permanencia en el PNPC	50
56.	2.2.23	Codirección de tesis de doctorado concluida en el tiempo establecido por el programa educativo para lograr su permanencia en el PNPC	25
57.	2.2.24	Dirección de tesis de doctorado con grado obtenido	30
58.	2.2.5	Codirección de tesis de doctorado con grado obtenido	15
	2.3	PREPARACIÓN DE GRUPOS DE ALUMNOS DE LA UAEM PARA OLIMPIADAS, COMPETENCIAS ACADÉMICAS O EXAMENES GENERALES	
59.	2.3.1	Preparación de grupos para olimpiadas o eventos académicos	10
	2.4	SUPERVISIÓN A ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE SERVICIO SOCIAL EN LA UAEM	
60.	2.4.1	Dirección a brigadas en servicio social, acompañada de la carta de liberación expedida por el Departamento de Cooperación Profesional de la UAEM (Máximo 2 brigadas por año)	6
61.	2.4.2	Dirección a brigadas multidisciplinarias en servicio social, acompañada de la carta de liberación expedida por el Departamento de Cooperación Profesional de la UAEM (Máximo 2 brigadas por año)	6
62.	2.4.3	Dirección a estudiantes (proyectos individuales) en servicio social, acompañada de la carta de liberación expedida por el Departamento de Cooperación Profesional de la UAEM (Máximo 6 estudiantes por año)	2
63.	2.4.4	Dirección de Investigación en el Programa Nacional de Servicio Social con entrega de informe	10
	2.6	PREMIOS O DISTINCIÓN A ALUMNOS BAJO SUPERVISIÓN	
64.	2.6.1	Premios de reconocido prestigio nacional o internacional otorgado a estudiantes por labor realizada bajo la supervisión del docente	10
65.	2.6.2	Distinciones otorgadas a estudiantes por labor realizada bajo la supervisión del docente (incluyendo becas para el desarrollo de investigación y creación artísticas).	5
		RUBRO 3: ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN Y CREACIÓN VINCULADAS CON LA DOCENCIA EN LA UAEM (PUNTUACIÓN MÁXIMA 300)	
	3.1	PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, CREACIÓN Y/O DOCENCIA	

66.	3.1.1	Participación como colaborador en proyectos de investigación, aplicación del conocimiento, creación y/o docencia sin financiamiento (presentando el resultado del proyecto)	5
67.	3.1.2	Participación como colaborador en proyectos de investigación, aplicación del conocimiento, creación y/o docencia con financiamiento interno (presentando la conclusión del proyecto)	10
68.	3.1.3	Participación como colaborador en proyectos de investigación, aplicación del conocimiento, creación y/o docencia con financiamiento externo	15
69.	3.1.4	Responsable de proyectos de investigación, aplicación del conocimiento, creación y/o docencia sin financiamiento (presentando la conclusión del proyecto)	10
70.	3.1.5	Responsable de proyectos de investigación, aplicación del conocimiento, creación y/o docencia con financiamiento interno (presentando la conclusión del proyecto)	15
71.	3.1.5	Responsable de proyectos de investigación, aplicación del conocimiento, creación y/o docencia con financiamiento externo	20
72.	3.1.7	Registro de patentes o desarrollos tecnológicos de la UAEM	60
73.	3.1.8	Desarrollar proyectos arquitectónicos de reconocido prestigio nacional	25
74.	3.1.9	Desarrollar proyectos arquitectónicos de reconocido prestigio internacional	50
	3.2	PARTICIPACIÓN COMO PONENTE Y EXPOSITOR	
75.	3.2.1	Participación como ponente en reuniones académicas locales de investigación y creación (máximo 5 por año)	2
76.	3.2.2	Participación como ponente en reuniones académicas nacionales de investigación y creación (máximo 5 por año)	5
77.	3.2.3	Participación como ponente en reuniones académicas internacionales de investigación y creación (máximo 5 por año)	10
78.	3.2.4	Participación como ponente en congresos internacionales de investigación y creación por invitación (máximo 5 por año)	15
79.	3.2.5	Participación como ponente de conferencias magistrales o plenarias en centros y/o eventos de reconocido prestigio nacional e internacional	15
80.	3.2.6	Participación en exposición colectiva en espacios de proyección nacional	10
81.	3.2.7	Participación en exposición colectiva en espacios de proyección internacional	15
82.	3.2.8	Participación en exposición individual en espacios de proyección nacional	25
83.	3.2.9	Participación en exposición individual en espacios de proyección internacional	45
84.	3.2.10	Participación en festivales audiovisuales de reconocido prestigio nacional	30
85.	3.2.11	Participación en festivales audiovisuales de reconocido prestigio internacional	50

	3.3	PUBLICACIONES	
86.	3.3.1	Publicación de Memorias de Congresos en revistas internacionales indizadas	5
87.	3.3.2	Publicación de memorias en extenso (máximo 3 por año)	2
88.	3.3.3	Publicación de obra artística en catálogos de exposiciones	5
89.	3.3.4	Publicación en revistas de divulgación con dictamen (p.e. INVENTIO)	5
90.	3.3.5	Publicación de artículos en revistas de circulación nacional con arbitraje	10
91.	3.3.6	Publicación de artículos en revistas de circulación nacional con arbitraje con estudiantes bajo su dirección	15
92.	3.3.7	Publicación de artículos en revistas de circulación internacional con arbitraje	20
93.	3.3.8	Publicación de artículos en revistas de circulación internacional con arbitraje con estudiantes bajo su dirección	25
94.	3.3.9	Publicación de artículos arbitrados en revistas incluidas en índices internacionales	30
95.	3.3.10	Publicación de artículos arbitrados en revistas incluidas en índices internacionales con estudiantes bajo su dirección	40
96.	3.3.11	Cita bibliográfica (máximo 100 puntos) no autocitas.	0.5
97.	3.3.12	Publicación de capítulos en libros especializados editados nacional o internacionalmente o por invitación (con ISBN) y arbitraje que no sea memoria de congreso o simposio	15
98.	3.3.13	Capítulo de libro sobre el artista con ISBN en una editorial de prestigio	15
99.	3.3.14	Publicación de obra artística en libros temáticos o colectivos	15
100.	3.3.15	Publicación de obra artística en revistas culturales de circulación internacional	10
101.	3.3.16	Publicación de obra artística en revistas culturales de circulación nacional	5
102.	3.3.17	Libro monográfico sobre el artista con ISBN en una editorial de prestigio	50
103.	3.3.18	Edición y compilación de libros especializados publicados en editoriales de prestigio con ISBN	15
104.	3.3.19	Publicación de libros especializados en editoriales de reconocido prestigio con ISBN	50
105.	3.3.22	Obra de su autoría que forma parte de colecciones nacionales de prestigio	20
106.	3.3.23	Obra de su autoría que forma parte de colecciones internacionales de prestigio	40
107.	3.3.24	Publicación y/o elaboración de instrumentos de aplicación diagnóstica	20

RUBRO 4 : PARTICIPACIÓN EN CUERPOS COLEGIADOS (PUNTUACIÓN MÁXIMA 200)			
	4.1	PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIOS	
108.	4.1.1	Coordinar la revisión y actualización de planes de estudios aprobados por Consejo Universitario	20
109.	4.1.2	Participación en la revisión y actualización de planes de estudios aprobados por Consejo Universitario	5
110.	4.1.3	Coordinar la revisión y actualización de programas académicos de las asignaturas aprobados por el Consejo Técnico	7
111.	4.1.4	Participación en la revisión y actualización de programas académicos de las asignaturas aprobados por el Consejo Técnico	2
112.	4.1.5	Coordinación de trabajos para evaluación en CIEES o acreditación de programas educativos	20
113.	4.1.6	Participación en los trabajos de evaluación en CIEES o acreditación de programas educativos	10
	4.2	EVALUACIONES ACADÉMICAS COLEGIADAS	
114.	4.2.1	Fungir como evaluador de proyectos académicos, de investigación y de creación artística (CONACYT, CONABIO, PROMEP, PIFI, CONACULTA, ETC.)	10
115.	4.2.2	Miembro de una Comisión de Evaluación a nivel nacional anual (por ejemplo: evaluador del SNI o del SNCA).	30
116.	4.2.3	Miembro de una Comisión de Evaluación a nivel nacional por proyecto (SEP; CIEES, CONACYT)	20
117.	4.2.4	Participación en comisiones dictaminadoras y/o evaluadoras asignadas por el Rector	20
118.	4.2.5	Participación en comisiones dictaminadoras o evaluadoras asignadas por el Director de la Unidad Académica	5
119.	4.2.6	Participación en jurados de premios de reconocido prestigio.	10
120.	4.2.7	Elaboración de exámenes de ingreso al posgrado	5
	4.3	COMISIONES ACADÉMICAS CON INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE LA DOCENCIA	
121.	4.3.1	Participación como miembro del Consejo Universitario, Consejo Técnico o Consejo Interno de Posgrado (suplentes 50 % de los puntos)	10
122.	4.3.2	Secretario académico de Centro en programas acreditados	50
123.	4.3.3	Secretario académico de Centro en programas No acreditados	20
124.	4.3.4	Coordinación de Posgrado en programas acreditados en el PNPC	50
125.	4.3.5	Coordinación de Posgrado en programas.	20
126.		Coordinación de área disciplinaria	10
127.	4.3.6	Coordinación de departamento	30
128.		Coordinación de programa educativo	30
129.		Titular de Centro que haya obtenido y/o mantener mediante evaluación el reconocimiento de calidad de un PE (no acumulable)	80

130.	4.3.7	Titular de Centro	60
131.	4.3.8	Participación en comisiones académicas asignadas por la unidad académica	5
132.	4.3.9	Pertenencia a un Cuerpo Académico en consolidación	15
133.	4.3.10	Pertenencia a un Cuerpo Académico consolidado	30
	4.4	ORGANIZACIÓN DE EVENTOS ACADÉMICOS	
134.	4.4.1	Organización de eventos académicos de extensión, difusión, investigación y creación locales (Individual 5 puntos asociado a CA 10 puntos.	
135.	4.4.2	Organización de eventos académicos de extensión, difusión, investigación y creación nacionales. (Individual 10 puntos, asociado a CA 15 puntos.)	
136.	4.4.3	Organización de eventos académicos de extensión, difusión, investigación y creación internacionales individual 15 puntos, asociado a CA 20 puntos.	
	4.5	VINCULACIÓN	
137.	4.5.1	Vinculación con el entorno social que reporta recursos externos a la UAEM (Máximo 5 Servicios por año)	20
138.	4.5.2	Participación en programas de servicio comunitario	30
139.	4.5.3	Participación como responsable en programas de apoyo comunitario validado por la UAEM.	20
140.	4.5.4	Trabajo de investigación aplicado a la solución de problemas comunitarios y sociales validado por la UAEM y reconocido por la contraparte.	20
141.	4.5.6	Conferencias y charlas de difusión y promoción de la ciencia y la cultura (5 puntos por evento, máximo 5 eventos).	
	3.4	ARBITRAJE Y DICTAMEN	
142.	3.4.1	Fungir como árbitro de publicaciones de investigación en revistas de circulación internacional (por revista)	10
143.	3.4.2	Participación como Editor o Director Editorial en revistas de circulación nacional	15
144.	3.4.3	Participación como Editor o Director Editorial en revistas de circulación internacional	20
145.	3.4.4	Participación como miembro de comités Editoriales nacionales	10
146.	3.4.5	Participación como miembro de comités Editoriales internacionales	15

ANEXO B

ANEXO B (Máximo 200 Puntos)

Tabla de Valores de las Actividades y Productos del Personal Académico de la UAEM: DEDICACIÓN (20 %)

Concepto	Equivalencia	Puntaje	
		Profesores con grado de Maestría o Doctorado que imparten Docencia en Bachillerato, Licenciatura o Posgrado	Profesores con grado de Doctor que imparten docencia en programas acreditados (COPAES, CI o PNPC)
4 h/sem/mes	120-150	100	150
5-8 h/sem/mes	151-240	150	200
9-15 h/sem/mes	241-450	200	200

- No se incluyen tutorías, ni asesorías de investigación individualizada.

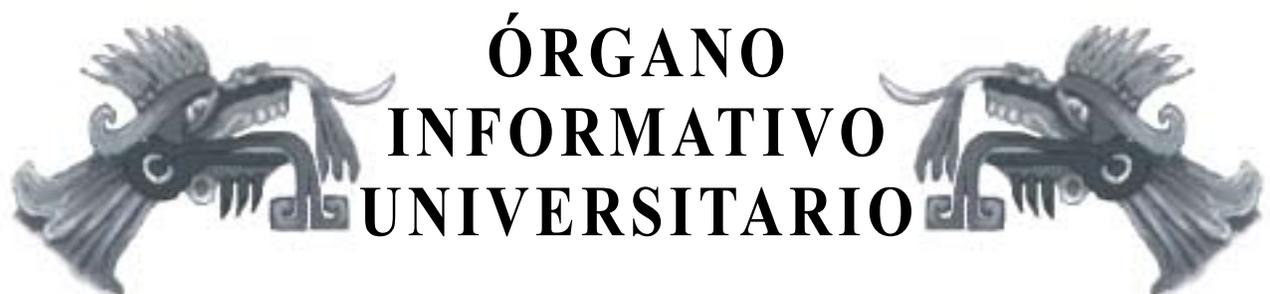
ANEXO C

ANEXO C (Máximo 100 Puntos)

Tabla de Valores de las Actividades y Productos del Personal Académico de la UAEM: PERMANENCIA (10%)

La permanencia en función del tiempo que el personal académico tiene laborando como profesor de tiempo completo en la institución, computado al día de cierre de la convocatoria

C.1	De 1 a 5 años	40
C.2	De 5 años 1 día a 10 años	60
C.3	De 10 años 1 día a 15 años	80
C.4	Más de 15 años	100



**ÓRGANO
INFORMATIVO
UNIVERSITARIO**

DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

“Adolfo Menéndez Samará”