

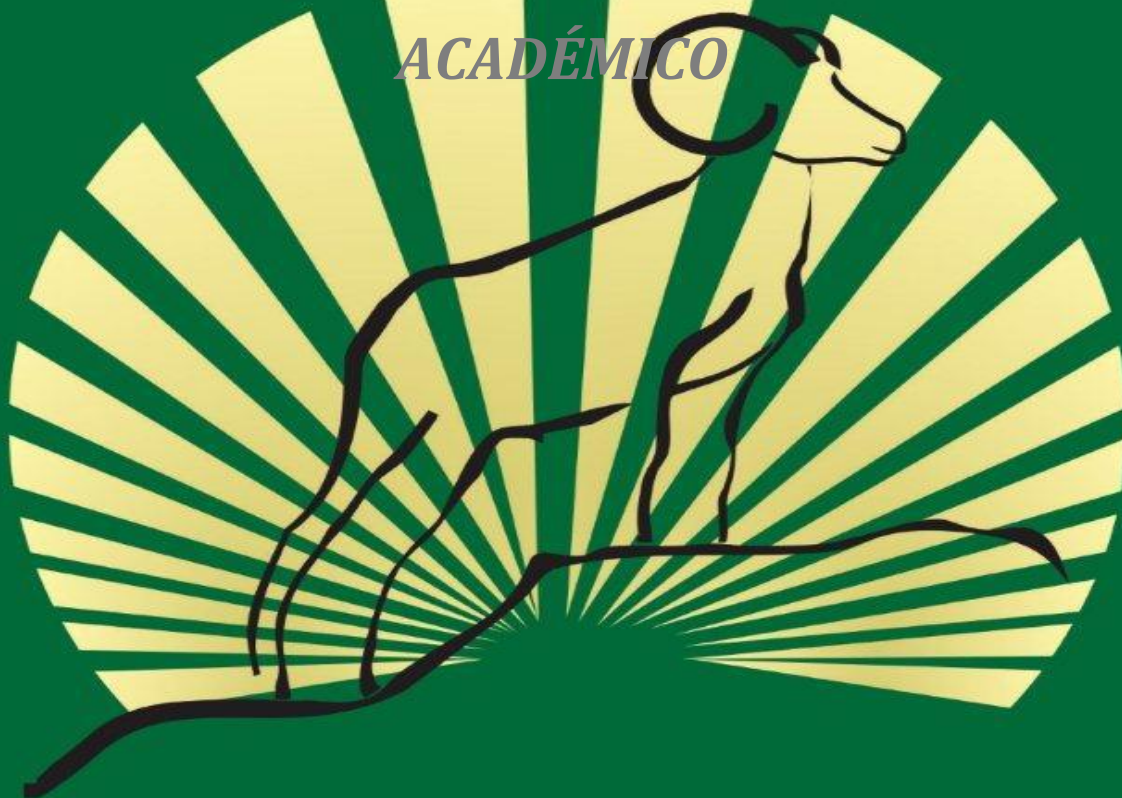


**Universidad Autónoma de Baja California**



*Acuerdo Reglamentario para la Organización y  
Funcionamiento del*

*PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO AL  
DESEMPEÑO DEL PERSONAL  
ACADÉMICO*



**SISTEMA ELECTRÓNICO DE CAPTURA PREDEPA:**

<http://PREDEPA.uabc.mx>

# **Universidad Autónoma de Baja California**

## ***Acuerdo Reglamentario para la Organización y Funcionamiento del***

### **PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**SISTEMA ELECTRÓNICO DE CAPTURA PREDEPA:**

<http://PREDEPA.uabc.mx>

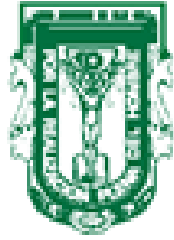


## Índice

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	5
CAPITULO I. OBJETIVOS .....	9
CAPITULO II. FINANCIAMIENTO DEL PROGRAMA .....	10
CAPITULO III. REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL PROGRAMA .....	11
CAPITULO IV. DE LOS COMITÉS EVALUADORES .....	14
CAPITULO V. NIVELES Y MONTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO .....	16
CAPITULO VI. DERECHOS Y OBLIGACIONES .....	18
CAPITULO VII. SUSPENSIÓN Y CANCELACIÓN DEL PAGO DEL ESTÍMULO.....	19
CAPITULO VIII. DE LOS CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN .....	20
CAPITULO IX. DEL SISTEMA ELECTRÓNICO DE CAPTURA .....	23
CAPITULO X. PROCEDIMIENTOS .....	25
CAPITULO XI. TRANSITORIOS .....	28

## ANEXOS

<b>Anexo 1.</b> Ideales de excelencia académica de la Universidad Autónoma de Baja California .....	31
<b>Anexo 2.</b> Solicitud de ingreso .....	36
<b>Anexo 3.</b> Guía y formato para elaborar las reflexiones sobre el trabajo académico realizado .....	37
Formato para elaborar las reflexiones sobre el trabajo académico .....	39
<b>Anexo 4.</b> Tabla de Identificación de Actividades.....	41





## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El personal académico, en el contexto de sus funciones docentes, representa el contacto más directo de la Universidad con el alumno, por ello es apreciado como un facilitador y promotor del aprendizaje. Como investigador, es para la UABC elemento fundamental para contribuir al desarrollo regional, pues al generar conocimientos y aplicaciones tecnológicas, permite a la Universidad proponer soluciones a problemáticas de diversa escala y, con ello, constituirse en líder de opinión ante la sociedad. En el ámbito de la extensión, es el vínculo entre la sociedad y nuestra alma máter, a través del cual la institución da vigencia a su vocación de servicio a la comunidad interna y externa.

El académico es capaz de potenciar aún más su trabajo al participar en cuerpos académicos integrados por colegas con intereses y perspectivas complementarias, de ahí que la Universidad promueva su continua habilitación y mejoramiento, así como la constitución de redes de colaboración con pares de otras instituciones nacionales como internacionales.

La docencia en la UABC es vista como una parte indispensable del proceso aprendizaje, pues provee el andamiaje necesario para que el estudiante construya el conocimiento durante sus distintas etapas formativas y desarrolle las competencias que le permitirán ser un miembro útil a la sociedad, responsable y comprometido con ella.

Por ello la docencia como labor de excelencia, es una actividad que debe ser reconocida y estimulada, es por esto que la Secretaría de Educación Pública decide establecer en 1992, el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente que está dirigido a otorgar reconocimientos y beneficios económicos, al personal docente con nombramiento de tiempo completo que desempeñen labores de docencia en las Instituciones de Educación Superior.

El programa se inscribe dentro de las políticas de modernización de la Educación Superior; aplicando los principios que plantea el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) y tiene el propósito de estar orientado a los académicos que desarrollen actividades de docencia, investigación tutoría y participación en cuerpos colegiados. Su finalidad es motivar y crear las condiciones económicas propicias para que el personal de calidad permanezca o se incorpore a la actividad docente, otorgando beneficios al personal académico que destaque por su permanencia, dedicación y calidad en el desempeño académico de las funciones sustantivas de la Universidad: Docencia, investigación, difusión y extensión de la cultura.

En congruencia con el principio de vida colegiada, se da continuidad al criterio de que la revisión y la consecuente certificación de las actividades que los académicos registran ante el PREDEPA deben ser realizadas preferentemente por cuerpos académicos colegiados. La revisión y certificación de las actividades académicas no puede ser sólo una tarea de los comités de evaluación, ya que no cuentan con todos los elementos suficientes para conocer el desempeño a detalle de los solicitantes. No obstante, los comités de evaluación, por su conformación colegiada, están en las mejores condiciones para opinar sobre la importancia de determinadas actividades para el desarrollo de su área académica.



El mismo principio de vida colegiada ha guiado el análisis y la reformulación del PREDEPA. Por ello, con base en esa experiencia acumulada, así como con el propósito de cumplir con la responsabilidad de que los procesos universitarios se distingan por su compromiso con la transparencia, la Convocatoria se emite con antelación a la conclusión del período de realización de las actividades a evaluar.

Como en ocasiones anteriores, también en esta edición se ha buscado incorporar las diversas sugerencias, recomendaciones y propuestas que presentaron los participantes y las instancias colegiadas que intervienen en el programa, como las referidas a:

- Considerar los objetivos de las políticas e iniciativas generales de los Planes de Desarrollo Institucional previos;
- Incorporar los objetivos, metas y compromisos establecidos en el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), como la acreditación de los Programas Educativos de licenciatura y posgrado, la habilitación del personal académico, la certificación de procesos e instalaciones de las Unidades Académicas, la integración y consolidación de sus Cuerpos Académicos, así como las labores colegiadas en las Dependencias de Educación Superior;
- Ampliar, en la medida de lo presupuestalmente posible y en condición es de equidad por grupos, la participación de los académicos en el programa;
- Simplificar los mecanismos y procedimientos de acreditación y evaluación de las actividades realizadas, y
- Promover la acreditación externa de la buena calidad de las actividades universitarias.

A partir de las consideraciones enunciadas anteriormente, la convocatoria del PREDEPA presenta las siguientes características fundamentales:

El proceso se realizará a través del **Sistema Electrónico de Captura del PREDEPA**, y solamente se considerarán para efectos de evaluación las solicitudes y documentación probatoria que utilicen dicho sistema.

**Modalidad de Ingreso:** El programa tiene una modalidad de ingreso; por asignación de nivel según el puntaje obtenido.

**Asignación por Puntuación:** La modalidad de asignación de nivel en función de puntuación, se deberá capturar en el Sistema Electrónico de Captura tanto la solicitud de ingreso al Programa acompañada de la Tabla de Identificación de Actividades (TIA) correspondiente, así como la captura de toda la documentación probatoria de sus actividades realizadas durante el período a evaluar.

**Periodo a evaluar y de vigencia:** El periodo a evaluar comprenderá de enero a diciembre del año previo al inicio del programa a fin de coordinar el tiempo entre el periodo evaluado y el lapso de otorgamiento del estímulo. La vigencia del estímulo económico a los académicos aceptados será de un año fiscal a partir del 1 de abril y hasta el 31 de marzo del siguiente año.



**Consideración de la trayectoria como docente:** Otra característica del programa es que considera la valoración como docente que los alumnos hacen del solicitante. Para obtener la calificación del instrumento de apreciación de los alumnos, se obtendrá un promedio de los semestres del periodo a evaluar.

**Composición de los comités evaluadores:** Los comités evaluadores se integrarán con académicos de las Academias de la Universidad para cada una de las áreas del conocimiento que corresponda evaluar, así como con académicos con probada experiencia en funciones de evaluación colegiada interna y externa. Los comités evaluadores funciona como comités de pares, según áreas del conocimiento y función desempeñada.

**Reflexiones sobre el trabajo académico:** Al igual que en versiones previas, en esta convocatoria el instrumento de “Reflexiones sobre el trabajo académico” no constituirá parte de la documentación requerida. No obstante, en el caso de que el académico desee explicar al comité la relevancia de alguna de sus actividades y complementar la información proporcionada, puede auxiliarse del instrumento de “Reflexiones sobre el trabajo académico”, por lo que este instrumento se considera opcional.

**Conformación de comité para evaluar a los técnicos académicos:** Se conformará un comité para evaluar a los técnicos académicos de docencia, dado que esta práctica ha permitido valorar mejor la labor realizada por este personal académico.

#### **Otras consideraciones del programa.**

**El académico es el único responsable de la captura e integración de su expediente en el Sistema Electrónico de Captura PREDEPA,** por lo cual se requiere la integración del mismo en forma **ordenada, legible, claramente identificable de acuerdo con los indicadores** establecidos en la TIA y con apego a las características señaladas en el **Acuerdo Reglamentario para la Organización y Funcionamiento del programa** y en sus anexos. Los comités evaluadores no revisarán solicitudes que no se hayan tramitado a través del **Sistema Electrónico de Captura del PREDEPA.**

En la medida de lo posible, se han disminuido los puntajes de rango para homogeneizar las calificaciones obtenidas en las diferentes áreas de conocimiento y eliminar subjetividades. Se mantuvieron algunos puntajes de rango que permitirán al comité evaluador expresar su opinión sobre la relevancia de algunas actividades para su área de conocimiento.

**Composición de las fuentes de información:** Las fuentes de información son dos: la Tabla de Identificación de Actividades y la evaluación docente en opinión de los alumnos.



**Sistema Electrónico de Captura del PREDEPA para la generación y captura de la solicitud:** A fin de facilitar y homogeneizar el llenado de los formatos, este **Acuerdo Reglamentario** contiene la solicitud de ingreso al programa y las TIA's correspondientes.

**Sistema computarizado para asignar puntajes:** Los comités evaluadores contarán con un sistema computarizado para registrar y validar los puntajes correspondientes para cada indicador.

**Normatividad.** La normatividad aplicable a este sistema deriva de los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media y Superior USC-EST05-2002 de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público así como los de la Secretaría de Educación Pública. En estos lineamientos se establecen los criterios para el personal a beneficiar, fuentes de financiamiento, el carácter no salarial del estímulo, así como los criterios básicos de evaluación y el sistema de puntaje. Por lo que en todo lo no previsto en las reglas que contiene este acuerdo, le serán aplicables los lineamientos antes mencionados.





# **ACUERDO REGLAMENTARIO PARA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**

## **CAPÍTULO PRIMERO OBJETIVOS**

### **Artículo 1**

El Acuerdo Reglamentario para la Organización y Funcionamiento del Programa de Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico, tiene como objetivo servir como un medio para evaluar y promover los ideales de calidad y excelencia en la docencia que la UABC se ha fijado con el propósito de responder al desarrollo y necesidades actuales de la sociedad, este programa tiene como particularidad el estar orientado a los académicos cuya actividad principal es la docencia frente a grupo y que, cumplan los requisitos establecidos en la reglamentación institucional.

Este programa, que en forma simplificada se denomina en este documento “Acuerdo Reglamentario”, tiene como propósito reafirmar el trascendente papel de los educadores en el proceso de enseñanza aprendizaje y busca que:

I.- Dentro de un marco de continuidad y consistencia, el académico desarrolle, con distintos niveles de intensidad pero con un alto nivel de calidad, las funciones de docencia, investigación, tutorías, cuerpos colegiados.

II.- La producción académica esté acorde con los estándares vigentes en el medio y que, por otra parte, aproveche los recursos asignados por la institución o de fuentes externas para el logro de dichos productos.

III.- La docencia se realice en un marco de responsabilidad y permanente actualización, tanto en aspectos disciplinarios como pedagógicos, a fin de que repercuta directamente, con mayor calidad y pertinencia, en el aprendizaje y en la formación integral del estudiante.

IV.- La investigación promueva el enriquecimiento del saber humano con propuestas innovadoras, colectivas y pertinentes en términos de las necesidades regionales, estatales y nacionales, tanto en el ámbito social como en el productivo.

V.- La tutoría desarrolle en el estudiante disposiciones deseables, como el dominio lógico del método científico, la aplicación tecnológica, la sensibilidad estética y la apreciación artística; trabajar en equipo, conciencia ecológica y la capacidad de emprender.

VI.- Fomente la participación del académico en cuerpos colegiados y en redes de cuerpos académicos para promover acciones de planeación, diagnóstico, evaluación y mejora continua de los programas académicos de la universidad.



## **CAPITULO II FINANCIAMIENTO DEL PROGRAMA.**

### **Artículo 2**

De acuerdo con la disponibilidad presupuestaria, el Gobierno Federal proporcionará a las dependencias e instituciones del sector educativo recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al desempeño docente para el personal de tiempo completo, con categorías de técnico y profesor de carrera 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 registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías mencionadas en el párrafo que antecede. Se considerará como base de cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes en el Distrito Federal, y a partir de los años subsecuentes, el presupuesto se determinará con base a las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios, sobre la base de las plazas de carrera de tiempo completo que tenga registradas la Unidad de Política y Control Presupuestario.

II.- 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.

III.- 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.

IV.-. Las dependencias e instituciones de educación media superior y superior entregarán la información que les 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, anexando la información soporte ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por escrito y en disco flexible en formato Word para Windows, última versión.

V.- Con base en los presentes lineamientos, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismos que consistirán en lo siguiente:

A) Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo.

B) Recursos derivados de reducciones del capítulo 1000 conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Unidad de Política y Control Presupuestario.



C) Ingresos propios.

D) Aportaciones del gobierno estatal.

VI.- Para la aplicación de los recursos especificados en los incisos B) al D), de la fracción V del presente artículo, 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 cada institución, así como el porcentaje del personal beneficiado. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

VII.- Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento anteriormente 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.

VIII.- Los recursos derivados de ingresos propios no podrán ser considerados, en fechas subsecuentes, para que formen parte del presupuesto regularizable, por la naturaleza de su origen.

### **CAPÍTULO III REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL PROGRAMA**

#### **Artículo 3. Requisitos de ingreso**

El presente Acuerdo Reglamentario está dirigido al personal académico de la UABC que:

I.- Tenga nombramiento de Profesor de tiempo completo, con categorías de técnico académico o profesor de carrera asociado y titular, en la Universidad Autónoma de Baja California, y desempeñar funciones de: Docencia frente a grupo en cursos curriculares, generación y aplicación del conocimiento, tutorías y participación en Cuerpos Colegiados congruentes con los programas y proyectos institucionales, y de acuerdo con las recomendaciones del PROMEP.

II.- Tenga una antigüedad mínima de dos años como académico en la institución, computada al 31 de marzo del año en que inicia el programa, excepto académicos de ingreso reciente o de nuevo ingreso, (que cuenten con reconocimiento vigente del SNI y/o PROMEP), o bien, que se reincorporen de programas de formación en posgrado y que hayan obtenido el grado de doctor.

III.- Hayan impartido docencia en cursos curriculares cumpliendo con un mínimo de **seis horas/semana/mes** de clases frente a grupo, durante todo el período a evaluar, excepto el tiempo correspondiente a los períodos sabáticos.

El personal que se encuentre disfrutando de año sabático o de licencias con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica aprobados por la institución, excepto becas PROMEP, podrán participar en el Programa de Estímulos, siempre que cumplan con el requisito de presentar su plan de trabajo ante la institución receptora e informe final de sus actividades al reintegrarse a la institución.



IV.- Hayan capturado en el Sistema Electrónico PREDEPA la solicitud de ingreso al programa así como la Tabla de Identificación de Actividades, junto con los anexos y formatos indicados en el documento electrónico denominado “Acuerdo Reglamentario para la Organización y Funcionamiento del Programa de Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico”.

V. – Demostrar, mediante documentos probatorios, todas las actividades mencionadas en la solicitud de ingreso y en el Sistema Electrónico PREDEPA. Por ejemplo alta de movimiento de personal académico de Recursos Humanos que consta de la asistencia a clases durante el año evaluado, presentar constancia de grado académico de maestría, etc.

VI.- Solo podrán participar aquellos profesores que tengan el grado mínimo de maestría (o especialización en el caso de los académicos del área de la salud), de acuerdo con lo propuesto por el “Programa de Mejoramiento del Profesorado” (PROMEP).

VII. – Satisfacer los requisitos y niveles de calidad en el desempeño docente, de acuerdo con el sistema de evaluación establecido en los artículos 13 y 14 del presente Acuerdo Reglamentario.

#### **Artículo 4. Personal a beneficiar**

El presente Acuerdo Reglamentario permite beneficiar a los académicos que resulten seleccionados en la evaluación que se señala en el mismo y que:

I.- Cuenten con categoría de profesor de carrera de tiempo completo con nombramiento de técnico y profesor de carrera asociado y titulares (o los equivalentes dentro de las diferentes denominaciones de la legislación de la UABC) así como cumplir con las horas de docencia mínimas requeridas por este programa y asignadas para su impartición en el semestre en que se solicite ingreso al mismo.

II.- También 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 mínimo de 6 horas-semana-mes de docencia frente a grupo.

III.- Se podrá incluir en el Programa de Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico, al personal de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y de asignatura, cuando la Universidad Autónoma de Baja California cuente con los recursos adicionales, obtenidos por reducciones al Capítulo 1000 “Servicios Personales”, por aportaciones del gobierno estatal y por ingresos propios, en estos casos se deberán establecer parámetros mínimos y máximos de horas/semana/mes de enseñanza frente a grupo.



## **Artículo 5. Personal con cargos directivos**

Los funcionarios de primer nivel y de mandos medios, excepto jefes de departamentos, subdirectores, administradores, homólogos o equivalentes, de las unidades académicas que impartan cursos formales, podrán solicitar su evaluación para el ingreso al programa en el entendido de que, de lograrlo, el otorgamiento del estímulo en reconocimiento a su desempeño académico sólo se entregará a partir de que dejen de desempeñar su cargo directivo, podrán incorporarse directamente al nivel VIII del PREDEPA, 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.- Deberán tener nombramiento en plaza docente de carrera de base, de tiempo completo, en las categorías descritas en el presente acuerdo.

III.- Deberán tener como mínimo 20 años de servicio y 3 años en el cargo directivo.

IV.- Sólo se tomarán en cuenta como mínimo, aquellos que hayan desempeñado cargos a partir de director de plantel o su equivalente.

V.- El estímulo se otorgará por un año, el inmediato a la conclusión del cargo. Posteriormente deberá ser evaluado nuevamente, para ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con el resultado de la evaluación.

VI.- Para fines de solicitud y otorgamiento de los beneficios del Programa, sólo se evaluarán las actividades realizadas de enero a diciembre del año previo al inicio del programa, siempre y cuando éstas se hubieren efectuado en nombre o en apoyo de la UABC.

## **Artículo 6. Año sabático o licencias con goce de sueldo**

El personal académico de carrera de tiempo completo que a la fecha de expedición de la convocatoria de este programa o del plazo para la entrega de la documentación se encuentre en año sabático o de licencia académica con goce de sueldo, otorgada con propósitos de formación en programas reconocidos (por CONACYT, PNPC, dentro de programas de superación profesional o académica, excepto becas PROMEP), aprobados por la Universidad, podrá solicitar su ingreso, en el entendido de que a su regreso deberá cumplir con la carga de horas-clase mínimas establecida en este programa.

En el caso de los profesores que se encuentran en programas de formación docente, deberán contar al menos con 30 horas de formación, autorizadas mediante convenio respectivo con la CCIA CFB, CPI y Rectoría, para recibir el estímulo económico. Asimismo, deberán cumplir con el requisito de presentar su plan de trabajo ante la institución receptora e informe final de sus actividades al reintegrarse a la Universidad.



## **CAPITULO IV DE LOS COMITÉS EVALUADORES**

### **Artículo 7.**

La posibilidad de lograr una mayor calidad en el proceso de evaluación, descansa en la responsabilidad que asuma cada uno de los académicos que participan en la valoración del desempeño académico de los solicitantes, toda vez que se busca que los académicos de la Universidad participen en dos niveles: como evaluadores y como evaluados.

En cuanto a los evaluadores, se contempla la necesidad de crear un comité evaluador para el otorgamiento del estímulo en reconocimiento al desempeño del personal académico.

Este comité estará integrado por un cuerpo de expertos que formen parte del personal académico de la propia Universidad, y aquellos que se identifiquen como los de mayor experiencia y reconocimiento dentro y fuera de la institución, quienes en forma colegiada serán responsables del proceso de evaluación.

Para realizarse la actividad de evaluación se requiere que el solicitante capture su expediente de acuerdo con las instrucciones especificadas en el Sistema Electrónico de Captura del Acuerdo Reglamentario para la Organización y Funcionamiento PREDEPA, donde se indica cómo organizar (codificación de probatorios en el estricto orden en que aparecen en la TIA) y cómo capturar la documentación probatoria en el sistema.

### **Artículo 8.**

Se creará un comité evaluador por área de conocimiento y función evaluada; por ejemplo, un comité del área de ingeniería y tecnología para evaluar a los docentes de dicha área, y de ser necesario otro comité para evaluar a los técnicos académicos de la misma área. De esta forma, se conformará un comité evaluador para cada una de las áreas de conocimiento de acuerdo con las academias señaladas en el artículo 16 del Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California, a saber:

- I.- Ciencias de la ingeniería y tecnología.
- II.- Ciencias agropecuarias.
- III.- Ciencias de la salud.
- IV.- Ciencias naturales y exactas.
- V.- Ciencias de la educación y humanidades.
- VI.- Ciencias sociales.
- VII.- Ciencias administrativas.
- VIII.- Adicionalmente, se integrarán comités específicos para la evaluación de los técnicos académicos de docencia de ser necesario y en función de la carga de expedientes a revisar.



### **Artículo 9.**

Cada uno de los comités evaluadores estará integrado por cinco académicos del área de conocimiento y por función, designados por la Secretaría General, quienes serán propuestos por las coordinaciones de Formación Básica, Formación Profesional y Vinculación, y Posgrado e Investigación, considerando su trayectoria y méritos académicos. Además, cada comité tendrá:

I.- Un presidente, quien será designado por el Rector con base en sus destacados méritos académicos, y que será el encargado de coordinar el trabajo de su comité de evaluación, así como de comunicar a la Secretaría General los avances del proceso de evaluación y las dudas que surjan a lo largo del mismo.

II.- Un secretario técnico, quien será un académico integrante del comité, nombrado por la Secretaría General, y que se encargará de llevar la minuta de las sesiones.

Todo integrante de un comité se abstendrá por completo de participar en la evaluación de su propia solicitud, y esta tarea recaerá en el resto de los integrantes del mismo comité.

### **Artículo 10.**

La oficina encargada del programa es una instancia de apoyo dependiente de la Secretaría General de la Universidad, que tiene como función principal coordinar y agilizar el funcionamiento del programa en todas sus etapas.

### **Artículo 11.**

Si bien la evaluación de los académicos es responsabilidad de los comités, la determinación del número y nivel de los beneficiados dependerá de los fondos disponibles para tal fin. Por ello, una vez que se disponga de los resultados emitidos por todos los comités, la oficina encargada del programa clasificará las solicitudes de ingreso y ordenará de manera descendente los resultados. Posteriormente, se citará a reunión a los integrantes de los comités evaluadores a fin de que participen en la validación de los resultados del programa. La firma del Convenio para efecto del pago hará las veces de aceptación.

### **Artículo 12. Carácter no salarial del estímulo.**

El Programa en Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico son beneficios económicos autorizados para el personal docente de la institución, independientes al sueldo, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente y en consecuencia no podrán estar, bajo ninguna circunstancia, sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles, así como tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental



Los académicos participantes podrán revisar sus resultados en el Sistema de Consulta de Resultados del Programa de Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico, al cual tendrán acceso individualizado para imprimir la notificación de resultados, y consultar la bitácora del comité evaluador correspondiente.

## **CAPÍTULO V NIVELES Y MONTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO**

### **Artículo 13.**

A cada académico que ingrese al programa se le otorgará un estímulo económico que será derivado de la evaluación interna realizada por los comités evaluadores a los factores de Calidad, Dedicación a la docencia y Permanencia en las actividades de docencia y que resultará en un nivel determinado que corresponderá a un número de salarios mínimos vigentes en el **Distrito Federal** al año de inicio de la convocatoria, como a continuación se indican:

Nivel	Salarios mínimos	Puntaje acumulado en <b>evaluación</b>	Rangos en puntaje en <b>factor "Calidad"</b>
I.	1	301-400	181-240
II.	2	401-500	241-300
III.	3	501-600	301-360
IV.	4	601-700	361-420
V.	5	701-800	421-480
VI.	7	801-850	481-510
VII.	9	851-900	511-540
VIII.	11	901-1000	541-600

**Si un profesor alcanza un total de 301 a 400 puntos acumulados en la evaluación (por lo cual le corresponde el nivel I), pero en el factor de calidad obtiene menos de 181 puntos, será improcedente el otorgamiento del Estímulo.**

**Para los profesores de medio tiempo, y técnicos académicos de docencia corresponderá el 50% del salario mínimo correspondiente del nivel obtenido en la evaluación excepto el nivel 1.**

**En caso de no coincidir en el mismo nivel los puntajes obtenidos en el factor de calidad y el puntaje acumulado, el nivel que finalmente se otorgará, será el menor de los dos.**



**Artículo 14.**

Para el personal de asignatura que logre su ingreso al programa, se utilizara la siguiente tabla:

Nivel	Salarios mínimos	Puntaje acumulado en evaluación	Rangos en puntaje en factor "Calidad"
I.	1	301-440	181-264
II.	2	441-580	265-348
III.	3	581-720	349-432
IV.	4	721-860	433-516
V.	5	861-1000	517-600

**Artículo 15.**

El beneficio que contempla el programa se otorgará por un año y los académicos que ingresen al programa recibirán parcialidades que integrarán mensualidades del estímulo en su unidad de adscripción. Se entregará mediante cheque bancario o en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión, que a juicio de la coordinadora sectorial se determine y estarán sujetos a los gravámenes fiscales que la ley establezca o lo que en su caso proceda.

Los montos de los estímulos al desempeño docente serán diferenciados y clasificados por nivel, de acuerdo a la calidad de los desempeños. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a un salario mínimo o superior a 11 salarios mínimos.

**Artículo 16.**

La vigencia del Programa de Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico que se asigne al personal de tiempo completo será de un año fiscal, comprendido del uno de abril de cada año al 31 de marzo del año de calendario inmediato siguiente.

Con base en lo anterior, y a efecto de obtener recursos adicionales, en el mes de junio del mismo año, la Universidad presentará la proyección respectiva para el ingreso al programa del nuevo personal de carrera de tiempo completo, para el año fiscal correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año.

**Artículo 17.**

El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal y la actualización se hará cada 1 de abril.

**Artículo 18.**

El personal académico que resulte beneficiado por el Acuerdo Reglamentario para la Organización y Funcionamiento del PREDEPA, que se encuentre disfrutando del estímulo y obtenga una beca PROMEP, deberá atender la normatividad del PROMEP y se le suspenderá el estímulo, por lo que deberá informar oportunamente de la obtención de la mencionada beca a la Secretaría General.



La entrega del estímulo se suspenderá si el académico deja de cumplir con los requisitos señalados por la convocatoria, el Acuerdo Reglamentario del Programa, o el Convenio, salvo en los casos previstos en la normatividad aplicable, o se cancelará si el académico causa baja de la Universidad. Finalmente, no se dará curso a la solicitud que no sea presentada a través del sistema, esté apoyada en documentación falsa o alterada, o se cancelará el estímulo si éste ya ha sido otorgado. En caso de que el académico haya recibido pagos, beneficios económicos u otra prestación que en términos de la convocatoria y del convenio del programa no le correspondan, se obliga a comunicar esta situación y estará obligado a restituir el monto total de forma inmediata a la institución.

## **CAPITULO VI DERECHOS Y OBLIGACIONES**

### **Artículo 19.**

Todos los académicos que soliciten ingreso al programa tendrán el derecho de conocer los resultados de su solicitud en forma individual.

### **Artículo 20.**

Los académicos que se hagan acreedores del estímulo tendrán los siguientes derechos:

I.- Recibir por escrito, a través del Sistema de consulta de resultados del PREDEPA, lo concerniente a su solicitud.

II.- Recibir el importe del estímulo en parcialidades que integrarán mensualidades en su unidad de adscripción.

III.- Disfrutar del año sabático conforme a la reglamentación universitaria sin dejar de percibir el estímulo.

IV.- Conservar el estímulo en caso de que su adscripción cambie a otra dependencia de la propia Universidad, siempre y cuando cubra los requisitos establecidos por el acuerdo reglamentario del programa, la convocatoria y en el Convenio.

V.- Conservar el estímulo cuando se disfrute de licencias académicas otorgadas con propósitos de formación en programas reconocidos por CONACYT en el PNP.

### **Artículo 21.**

En caso de apelación de los resultados obtenidos, el solicitante dispondrá de un plazo de diez días hábiles, a partir de la publicación de los mismos en el Sistema de Consulta de Resultados PREDEPA, para que el interesado(a) presente a través del Sistema Electrónico de Apelaciones PREDEPA su solicitud.

En el sistema electrónico, el solicitante deberá indicar los argumentos y la referencia de la función y los indicadores de la TIA claramente identificados que considere no fueron tomados en cuenta por el comité evaluador o que no fueron evaluados adecuadamente. Con este fin, el académico podrá revisar su expediente y evaluación.



No se dará curso a apelaciones que hagan referencia a información no incluida al inicio de los trámites de ingreso al programa. El resultado del comité en esta etapa será inapelable.

#### **Artículo 22.**

Los académicos que disfruten del estímulo tendrán las siguientes obligaciones:

I.- Proporcionar a la oficina encargada del programa, la información y documentos que ésta le solicite.

II.- Otorgar crédito a la UABC en los informes o trabajos que realice.

III.- Mantener el mínimo de horas-clase que marca el programa y/o convocatoria, así como cumplir con los requisitos señalados para su participación en el mismo. Excepto lo establecido en el artículo 6 del presente Acuerdo Reglamentario.

IV.- Mantenerse en las actividades académicas de: docencia, tutoría, investigación y trabajo académico colegiado en la Universidad Autónoma de Baja California.

Es obligación del académico informar oportunamente de cualquier cambio de adscripción, situación laboral y académica, o circunstancia que modifique sus condiciones de ingreso o requisito de permanencia en el programa, directamente a la Secretaría Técnica en el Departamento de Auditoría Académica.

### **CAPÍTULO VII SUSPENSIÓN Y CANCELACIÓN DEL PAGO DEL ESTÍMULO**

#### **Artículo 23.**

El pago del estímulo se suspenderá automáticamente y en forma temporal, cuando el académico que lo reciba:

I.- Reciba la autorización de una licencia sin goce de salario, no mayor de 6 meses, durante el año fiscal.

II.- Cubra comisiones oficiales o sindicales que impliquen la suspensión de la actividad docente.

III.- Sea designado para ocupar un cargo directivo o de confianza dentro de la Universidad.

IV.- **Si deja de impartir docencia frente a grupo durante el ejercicio del estímulo (min 6 hrs/s/m.)** Excepto lo establecido en el artículo 6 del presente Acuerdo Reglamentario.

V.- En los demás casos que establezca este ordenamiento o la normatividad universitaria.

#### **Artículo 24.**

El pago del estímulo se cancelara automáticamente y en forma definitiva, cuando el académico que lo reciba:



I.- No cumpla con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.

II.- Sea sancionado con suspensión temporal del servicio, por incumplimiento de sus obligaciones laborales, declarado por autoridad competente.

III.- Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión, fallecimiento y por cese dictaminado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

IV.- No proporcione 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.

V.- Cuando el Gobierno Federal de por terminado el programa de estímulos.

VI.- Proporcionar información falsa

VII.- En los demás casos que establezca este ordenamiento o la normatividad universitaria.

VIII.- Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.

## **CAPÍTULO VIII DE LOS CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN**

### **Artículo 25. Estructura del programa**

La descripción de la estructura del programa se organiza a partir de tres rubros:

I.- Las fuentes de información.

II.- Los instrumentos que apoyan el proceso de evaluación.

III.- Los procedimientos, en donde se describen los pasos a seguir por cada instancia participante en el funcionamiento del programa.

### **Artículo 26. Fuentes de información**

Las fuentes de información para apoyar el proceso de evaluación pueden ser:

I.- Del solicitante, a través de la Tabla de Identificación de Actividades y de la reflexión sobre el trabajo académico realizado a lo largo del periodo a evaluar (teniendo éste último un carácter informativo complementario y no se considerará, por sí mismo, para la calificación), y

II.- De los alumnos, mediante su opinión acerca del desempeño docente del solicitante, a través de la calificación promedio que es generada por el cuestionario de apreciación de la enseñanza, según la evaluación del estudiante.

**Artículo 27. Criterios básicos de evaluación**

Los criterios de evaluación, a partir de los cuales el Programa de Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico deriva sus indicadores, sus ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones, son los siguientes por orden de importancia:

**I.- La calidad en el desempeño de la docencia (60%);**

La calidad en el desempeño de la docencia se evaluará de acuerdo a la Tabla de Identificación de Actividades (TIA), esta contendrá los siguientes factores de evaluación:

1. **Calidad en la docencia (275 puntos)**
2. **Investigación en apoyo a la docencia (125 puntos)**
3. **Tutorías (100 puntos)**
4. **Cuerpos Colegiados (100 puntos)**

En el factor de Calidad se reconocerán los siguientes puntos como máximo en los rubros que se integran:

<b>Componente de la calidad</b>	<b>Proporción máxima</b>	<b>Máximo de puntos</b>
<b>Calidad en la docencia</b>	<b>45.8</b>	<b>275</b>
<b>Investigación en apoyo a la docencia</b>	<b>20.8</b>	<b>125</b>
<b>Tutorías</b>	<b>16.6</b>	<b>100</b>
<b>Cuerpos Colegiados</b>	<b>16.6</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>600</b>

**II.- La dedicación a la docencia (30%),** la dedicación a la docencia se evaluará de conformidad con el cumplimiento de horas solicitadas en el artículo 29, de este Acuerdo Reglamentario:

**III.- La permanencia en las actividades de la docencia. (10%).**

La permanencia en la institución será evaluada con lo establecido en el Artículo 30, de este Acuerdo Reglamentario.

**Artículo 28**

El puntaje de los factores de desempeño docente a evaluar, se asignarán en una escala de 301 a 1000 puntos y se podrán distribuir de la siguiente manera:

**MÁXIMO DE PUNTAJE.**

<b>Calidad</b>	<b>600</b>
<b>Dedicación</b>	<b>300</b>
<b>Permanencia</b>	<b>100</b>

**Artículo 29.**

Para la evaluación de la dedicación a la docencia, se tomará en cuenta la impartición de clases frente a grupo con créditos curriculares dentro de los planes de estudio y programas educativos de la Universidad, tomando como referencia los rangos de promedio anual de la siguiente tabla:

<b>Horas/clase</b>	<b>Licenciatura</b>	<b>Posgrado</b>	<b>Licenciatura y Posgrado (En ambos semestres)</b>
<b>Mínimo 6 hrs/s/m</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>75</b>
<b>7-9 hrs/s/m</b>	<b>75</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>10-12 hrs/s/m</b>	<b>150</b>	<b>75</b>	<b>175</b>
<b>13-16 hrs/s/m</b>	<b>200</b>	<b>150</b>	<b>250</b>
<b>17-19 hrs/s/m</b>	<b>250</b>	<b>175</b>	<b>275</b>
<b>20 o más</b>	<b>300</b>	<b>200</b>	<b>300</b>

**En caso de que haya dado clases solamente en un semestre a Licenciatura y en el siguiente semestre solamente a Posgrado, se promediará para dar la puntuación final. Si opta por otra modalidad de aprendizaje establecida en el artículo 155 del Estatuto Escolar deberá impartirla como mínimo a 10 alumnos por semestre.**

Para la acreditación de este concepto se deberá presentar el alta de movimiento de personal académico de Recursos Humanos, constancia expedida por el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad.

**Artículo 30.**

Para la evaluación de la permanencia se tomará en cuenta la siguiente tabla de antigüedad en la Universidad Autónoma de Baja California, con su correspondiente puntaje. Para la acreditación de este concepto se deberá presentar constancia expedida por el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad. Si la antigüedad del docente tiene una fracción de año, el puntaje que se otorgue será la parte proporcional correspondiente. Si no se ingresó en febrero/agosto pero se impartió clases a partir del inicio del semestre uno y continua con el semestre dos, dicho lapso se tomará como año completo.

La permanencia se evaluará considerando la antigüedad en la labor docente.

<b>Antigüedad</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Puntos totales máximos</b>
<b>En años de permanencia</b>	<b>5 puntos por año</b>	<b>100</b>

Lo anterior contempla el sistema de puntaje de los factores de Desempeño Docente: Calidad, Dedicación y Permanencia, que se expresan en los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estimulo al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior USC-EST05-2002 de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.



## CAPÍTULO IX DEL SISTEMA ELECTRÓNICO DE CAPTURA

### Artículo 31

El programa contará con un Sistema Electrónico de Captura para la elaboración de solicitudes y la incorporación al sistema de los documentos probatorios. El propio sistema contará con las opciones de consulta electrónica de los resultados individualizados, la bitácora del comité evaluador, así como la solicitud de apelación.

### Artículo 32.

La Tabla de Identificación de Actividades (TIA), es un instrumento que permite identificar la diversidad de las tareas realizadas o productos obtenidos por los solicitantes.

El punto de partida son las cuatro funciones que identifican la práctica del académico universitario: Calidad en la docencia, investigación en apoyo a la docencia tutorías, y cuerpos colegiados. De estas funciones se deriva un número variable de criterios y sus correspondientes indicadores, con los que se integran los perfiles de los diversos tipos de académicos universitarios.

La mayor parte de los indicadores de la tabla tiene asignado un puntaje definido, mientras otros podrán ser calificados con base en el juicio cualitativo del comité evaluador, sobre la base de un rango de puntos. En estos últimos se podrá expresar, en forma diferencial, el juicio que los evaluadores hacen sobre la calidad de una determinada actividad.

En algunos indicadores se establecen límites máximos en cuanto al número de ocasiones en que es posible reconocer una actividad. Dichos límites han sido establecidos en función de los resultados de la convocatoria anterior y dan un margen sobrado para que el maestro realice estas actividades sin descuidar otras que resultan altamente deseables. Por esto, es preciso señalar que no se espera que los académicos realicen el número de actividades marcadas en establecido como máximo, sino que éste es el número máximo posible de actividades a tomar en cuenta por los comités.

El contenido de la tabla atiende a las características particulares de las actividades del personal académico **enfocadas en la docencia** según la función que desempeñe; por ende, existe un solo formato, a saber: docencia para profesores y docencia para técnicos académicos.



### **Artículo 33.**

Para asignar el puntaje a cada indicador, se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

- I.- La importancia que la UABC asigna a una determinada actividad o función.
- II.- La calidad del trabajo realizado en términos de su ámbito de impacto y relevancia social.
- III.- El resultado del esfuerzo invertido en la realización de una determinada actividad a partir de la opinión de los cuerpos académicos consultados.
- IV.- Un cierto equilibrio al interior de cada actividad o función.

Por otro lado, se incorporan puntajes flexibles en aquellas actividades donde es necesario tomar en cuenta las condiciones de trabajo del académico

### **Artículo 34**

El cuestionario de la apreciación de la enseñanza, según la opinión de los alumnos, es un indicador de la calidad de la enseñanza del solicitante, ya que refleja la opinión de los alumnos en aspectos tales como: dominio del contenido de la(s) clase(s) impartida(s), uso de técnicas adecuadas y de criterios de evaluación que apoyen el proceso de aprendizaje, comunicación y motivación, entre otros

La aplicación de este instrumento, así como su procesamiento y obtención de resultados, es responsabilidad de las unidades académicas o de apoyo, mismas que enviarán los reportes a la Coordinación que corresponda según sea el caso. A su vez, las Coordinaciones de Formación Básica, Formación Profesional y Vinculación, y Posgrado e Investigación, harán llegar a la oficina encargada del programa los reportes con la información global y desglosada de los resultados obtenidos por los académicos que hayan solicitado ingreso al programa.

### **Artículo 35**

La reflexión sobre el trabajo académico es un recurso del solicitante para hacer énfasis en aquellos aspectos que, desde su punto de vista, el comité evaluador debe conocer al momento de emitir una opinión de su desempeño durante el periodo a evaluar. La redacción de este instrumento es opcional y no representará calificación alguna.

### **Artículo 36**

La organización de la Tabla de Identificación de Actividades contempla seis apartados básicos, a saber:

- I.- Calidad Académica.
- II.- Calidad del Desempeño Académico.
- III.- Investigación en apoyo a la docencia.
- IV.- Tutorías.
- V.- Cuerpos colegiados.
- VI.- Otras Actividades





## CAPITULO X PROCEDIMIENTOS

### Artículo 37

El funcionamiento del programa está sustentado en la coordinación de las actividades que deben realizar tanto el solicitante y los comités evaluadores, así como las unidades académicas, coordinaciones involucradas y la oficina encargada del programa.

Los pasos a seguir por cada instancia participante en el proceso de operación del programa de estímulos, son los siguientes:

I.- Del solicitante, es obligación:

A) Llenar la solicitud de ingreso al programa en el Sistema Electrónico de Captura del Acuerdo Reglamentario para la Organización y Funcionamiento PREDEPA a más tardar el día y hora estipulado en la convocatoria. El solicitante podrá imprimir en el mismo sistema su solicitud, para su resguardo.

B) Elaborar, en el caso deseado, el documento de reflexiones sobre el trabajo académico en el Sistema Electrónico (ver anexo 3).

C) Llenar la Tabla de Identificación de Actividades (TIA) en el Sistema Electrónico de Captura del Acuerdo Reglamentario para la Organización y Funcionamiento PREDEPA. (Ver anexo 4)

II.- De los comités evaluadores:

Los comités evaluadores sesionarán previo citatorio de la oficina encargada del programa. Con el propósito de facilitar las labores de los comités evaluadores, la oficina encargada del programa deberá poner a su disposición los expedientes electrónicos de los solicitantes al momento en que sesionen, mismos que deberán contener la siguiente documentación:

A) Solicitud de ingreso al programa.

B) Documento de reflexiones sobre el trabajo académico (opcional).

C) Tabla de identificación de actividades del académico.

D) Resultados del sistema de evaluación docente en opinión de los alumnos.

E) Composición de la carga académica del solicitante (del periodo a evaluar).



En principio, el comité evaluador considerará como ciertas todas las declaraciones del solicitante así como su documentación; sin embargo, si se detecta algún documento apócrifo, se cancelará su solicitud.

El comité evaluador, tomando como base los criterios de calidad y excelencia, calificará el desempeño del académico dentro del contexto del quehacer universitario según la información contenida en los expedientes. El expediente deberá cumplir los requisitos de presentación situados en el Acuerdo Reglamentario para la Organización y Funcionamiento del Programa.

Una vez que se obtengan los resultados de todas las solicitudes analizadas en la sesión, se elaborará un acta donde éstos queden manifiestos.

III.- De la oficina encargada del programa:

La oficina encargada del programa, como responsable de su funcionamiento, realizará las siguientes actividades:

A) Publicitar la convocatoria del programa de estímulos que en su oportunidad expida el rector.

Esta convocatoria deberá señalar:

El propósito de los estímulos;

Quiénes podrán participar;

Niveles, montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán;

Forma y periodicidad del pago de los estímulos;

Los factores a evaluar;

Fecha y cierre del sistema electrónico de captura;

Periodo a evaluar.

B) Poner a disposición de los solicitantes, vía unidades académicas o de apoyo, el Sistema Electrónico de Captura del Acuerdo Reglamentario para la Organización y Funcionamiento del PREDEPA, para que los académicos soliciten su ingreso al programa (disponible en la página electrónica <http://PREDEPA.uabc.mx> ).

C) Coordinar la integración de los comités evaluadores.

D) Convocar a reunión a los comités evaluadores.

E) Participar en las sesiones de los comités con carácter de representante de la Secretaría General, a fin de tomar notas y brindar asesoría y orientación.

F) Ordenar jerárquicamente los resultados acordados por los comités.

G) Citar a reunión a los integrantes de los comités a fin de validar los resultados.

H) Notificar electrónicamente a los solicitantes los resultados de la evaluación.



I) Enviar a los académicos que ingresen al programa, el convenio para su firma y realizar los trámites correspondientes.

J) Recibir y tramitar la documentación relativa a las apelaciones.

K) Verificar semestralmente, con la Coordinación de Recursos Humanos, las horas docencia para efecto de verificar el artículo 23, inciso iv, del presente Acuerdo reglamentario, de los académicos que reciban el estímulo.

IV.- De las Coordinaciones de Formación Básica, Formación Profesional y Vinculación Universitaria, y Posgrado e Investigación:

A) Funcionar como enlace entre las unidades académicas con la oficina encargada del programa, para proporcionar datos relativos al programa de los académicos participantes.

B) Proponer, discrecionalmente, candidatos para que formen parte de los comités evaluadores.

C) Obtener, los resultados de las evaluaciones que los alumnos hayan efectuado acerca de los académicos de la dependencia o unidad respectiva.

D) Concentrar los resultados de dichas evaluaciones y turnarlos oportunamente a la oficina encargada del programa.

V.- De las unidades académicas:

Las unidades académicas participan en el programa de estímulos en las fases de aplicación de la evaluación de los docentes en opinión de los alumnos. Específicamente, los directores son responsables de que los alumnos realicen su evaluación de los docentes, de la obtención de los resultados y de su presentación en la forma requerida, así como de su envío expedito y oportuno a las coordinaciones correspondientes.

Asimismo, tendrán a su cargo la responsabilidad de coordinarse con la oficina encargada del programa para que, en conjunto, den difusión a la convocatoria de este programa y orienten al personal que desee participar.

VI.- De la Coordinación de Recursos Humanos:

La Coordinación de Recursos Humanos expedirá a la oficina encargada del programa, un reporte de la distribución de la carga académica semestral, expresada en actividades h/s/m, del personal que solicite ingreso al programa; dicho reporte comprenderá el periodo a evaluar.

De igual manera, semestralmente reportará a la oficina encargada del programa, la composición de la carga académica de las personas que hayan ingresado a fin de determinar su permanencia en el mismo.



### **Artículo 38. De las constancias y/o documentos probatorios**

Las constancias y/o documentos probatorios deberán ser elaborados y fechados por las instancias responsables durante los semestres correspondientes al periodo a evaluar.

**No se aceptarán constancias y/o documentos probatorios que sean elaboradas y/o fechadas fuera de sus periodos de realización respectivos.**

## **CAPITULO XI TRANSITORIOS**

**PRIMERO.- Lo no contemplado** en este Acuerdo Reglamentario será resuelto por la Secretaría Técnica del Programa de Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico, así como por las autoridades universitarias correspondientes.

**SEGUNDO.-** El Acuerdo Reglamentario para la Organización y Funcionamiento del Programa de Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico, se aplicará al siguiente día hábil de su aprobación por parte de la Secretaría de Educación Pública.

---

Anexos

---

---

**Anexo 1**

**Ideales de excelencia académica de la  
Universidad Autónoma de Baja California**

---



## **Ideales de excelencia académica de la Universidad Autónoma de Baja California**

---

Se considera que la excelencia académica es el cumplimiento de los ideales que definen el punto óptimo de calidad deseable en el desempeño del personal académico de la Universidad Autónoma de Baja California.

Así, en la Universidad Autónoma de Baja California se considera que un desempeño académico excelente es aquel que:

- Es consistente con los fines esenciales de la institución y consecuentemente se adecua a los objetivos, políticas y programas académicos establecidos en los planes de desarrollo, tanto de la Universidad como de la unidad académica en que se lleva a cabo dicho desempeño.
- Desarrolla, con distintos niveles de intensidad pero con un alto nivel de calidad, las actividades de docencia, investigación, extensión, vinculación, deportes, y cultura, dentro de un marco de continuidad y consistencia.
- Muestra una relación adecuada --determinada conforme a los resultados aceptados en el medio académico-- entre los productos de la actividad académica, por una parte, y el tiempo y recursos que han sido invertidos para lograr dichos resultados, por la otra.

Estos ideales se expresan en un conjunto de criterios que constituyen la referencia para poder determinar la medida en que las actividades realizadas responden y corresponden a los ideales de excelencia académica. Estos criterios varían según la función sustantiva a desarrollar, las características propias del área de conocimiento y el contexto laboral donde se realiza dicha función.

### **Ámbito de la docencia (profesores)**

En la Universidad Autónoma de Baja California se acepta que un desempeño académico excelente, particularmente en el ámbito de la docencia, es aquel que:

- Se sustenta en una pedagogía que fomenta la participación activa del estudiante en su aprendizaje, propiciando en él la creatividad, la capacidad para identificar y resolver problemas y la responsabilidad en su propia formación, así como los valores éticos de respeto a los derechos de los demás, la solidaridad y cariño a la Universidad y a su patria.
- Se sustenta en la actualización permanente de los docentes y de los contenidos de las unidades de aprendizaje.
- Se realiza bajo normas de asistencia, puntualidad y participación activa en las responsabilidades contraídas con la institución.
- Contribuye en el diseño y actualización de planes y programas formales y/o no formales de la institución.



- Contribuye a la eficiencia terminal de los alumnos participando activamente en los procesos de titulación y en la tutoría permanente para la formación integral de los alumnos.
- Se sustenta en la planeación de los cursos impartidos.
- Apoya al proceso de aprendizaje mediante la incorporación de tecnologías de la información y la comunicación que favorezcan el aprendizaje de los alumnos, y al acervo de información de bases electrónicas de la institución con el diseño y elaboración de material didáctico innovador con nuevas tecnologías.
- Fortalece su práctica docente con la investigación y la vinculación.

### **Ámbito de la investigación (profesores)**

En la Universidad Autónoma de Baja California se acepta que un desempeño académico excelente, particularmente en el ámbito de la investigación, es aquel que:

- Se sustenta en la actualización permanente de los conocimientos disciplinarios. Contribuye a enriquecer el saber humano proponiendo respuestas innovadoras a problemas que pueden ser del conocimiento, de la práctica, de la teoría o de los métodos y técnicas en un determinado campo del saber humano.
- Se realiza en equipo, especialmente y, sobre todo, cuando se trata de equipos interdisciplinarios.
- Al contribuir al enriquecimiento del saber humano, da respuestas que coadyuvan a la solución de problemas relevantes para el desarrollo de México, y en especial de Baja California.
- Vinculándose con los aspectos productivos, aporta soluciones que fomentan la actividad económica nacional y especialmente de Baja California.
- Promueve la vinculación entre la docencia y la investigación, especialmente en el nivel de posgrado.
- Apoya la formación de recursos humanos de alto nivel.
- Alienta la vinculación de la investigación con la docencia a través del fomento de la titulación vía elaboración de tesis.
- Difunde, a diferentes niveles, los conocimientos generados en el proceso de investigación.
- Se desarrolla asumiendo responsabilidad y transparencia en la coordinación, gestión y administración de los proyectos de investigación.

### **Ámbito de la extensión y la vinculación (profesores)**

En la Universidad Autónoma de Baja California se acepta que un desempeño académico excelente, particularmente en el ámbito de la extensión y la vinculación, es aquel que:





- Se sustenta en la actualización permanente de los conocimientos disciplinarios de su actividad.
- Contribuye en el diseño y actualización de los planes y programas formales y/o no formales de la institución.
- Se realiza bajo las normas de asistencia, puntualidad y participación activa en las responsabilidades contraídas con la institución.
- Cumple el compromiso de difundir los valores sociales que coadyuvan al enriquecimiento de nuestra cultura y fortalecen nuestra identidad regional y nacional; y realiza sus actividades institucionales de acuerdo con las necesidades culturales del contexto regional.
- Promueve un mayor acercamiento con los sectores productivos y sociales por medio de acciones de vinculación que tiendan a elevar la calidad en el desarrollo de las actividades que realizan dichos sectores.

#### **Ámbito de la docencia (técnicos académicos)**

En la Universidad Autónoma de Baja California se acepta que un desempeño académico excelente, particularmente en el ámbito del técnico académico de docencia, es aquel que:

- Se sustenta en la actualización permanente de los conocimientos disciplinarios de su actividad.
- Contribuye en el diseño y actualización de los planes y programas formales y/o no formales de la institución.
- Se realiza bajo las normas de asistencia, puntualidad y participación activa en las responsabilidades contraídas con la institución.
- Contribuye con asesorías para la formación integral de los alumnos.
- Realiza su trabajo en equipo y colabora en apoyo al proceso de aprendizaje y a la investigación.
- Fortalece la práctica docente con actividades de apoyo en talleres, laboratorios, clínicas o de campo.

#### **Ámbito de la investigación (técnicos académicos)**

En la Universidad Autónoma de Baja California se acepta que un desempeño académico excelente, particularmente en el ámbito del técnico académico de investigación, es aquel que:

- Se sustenta en la actualización permanente de los conocimientos disciplinarios de su actividad.
- Se realiza en equipo, sobre todo cuando se trata de equipos interdisciplinarios.
- Fortalece la investigación con actividades de apoyo en laboratorios, talleres, clínicas o campo.



- Se realiza bajo las normas de asistencia, puntualidad y participación activa en las responsabilidades contraídas con la institución.
- Contribuye a la difusión, a diferentes niveles, de los conocimientos generados en el proceso de investigación.
- Contribuye a enriquecer el saber humano proponiendo respuestas innovadoras a problemas que pueden ser de la práctica o de los métodos y técnicas en un determinado campo del saber humano.
- Contribuye, con sus productos, a la solución de problemas reales en beneficio de la comunidad en general.

---

**Anexo 2**  
**Solicitud Electrónica de Ingreso**

---

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**  
**Acuerdo Reglamentario para la Organización y Funcionamiento Programa de Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico**

**SOLICITUD DE INGRESO**

C. INTEGRANTES DEL COMITÉ EVALUADOR  
 PRESENTE

Me permito solicitar se me considere en el Programa de Estímulos en Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico. Para ello, adjunto la documentación requerida por el programa.

<b>Nombre:</b>		<b>No. de empleado:</b>	
<b>Nacionalidad:</b>	<b>Lugar de nacimiento:</b>		
<b>CURP:</b>	<b>RFC:</b>		
<b>Adscripción:</b>			
<b>Nombramiento:</b>			
<b>Dirección de correo electrónico:</b>			
<b>Antigüedad como académico:</b>			
<b>Tiempo de Dedicación</b>	<b>SEMESTRE 1</b>		
	<b>Horas docencia Licenciatura;</b>	<b>Horas investigación;</b>	<b>Horas apoyo:</b>
	<b>Horas docencia Posgrado:</b>		
	<b>SEMESTRE 2</b>		
	<b>Horas docencia Licenciatura;</b>	<b>Horas investigación;</b>	<b>Horas apoyo:</b>
	<b>Horas docencia Posgrado:</b>		
<b>Año sabático:</b>	<b>Inicio:</b>	<b>Termino:</b>	

**Área de Conocimiento:**

Hago constar que he leído la convocatoria, así como el Acuerdo Reglamentario para la Organización y Funcionamiento del Programa de Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico, con sus anexos; por lo que estoy enterado de sus contenidos y alcances.

**“POR LA REALIZACIÓN PLENA DEL HOMBRE”**

\_\_\_\_\_  
 Nombre y Firma

\_\_\_\_\_ B. C., \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

---

**Anexo 3**  
**Guía para elaborar las reflexiones sobre  
el trabajo académico realizado**

---

## **Guía para elaborar las reflexiones sobre el trabajo académico realizado**

La reflexión sobre el trabajo académico realizado es un documento que puede ayudar a los comités evaluadores a calificar aquellos indicadores donde sea necesario tomar una decisión en función de la calidad, la importancia y las condiciones del trabajo realizado.

En otras palabras, las reflexiones vertidas no obtendrán una calificación numérica, pero sí permitirán a los comités evaluadores tener elementos de juicio para asignar un determinado puntaje.

Con el fin de orientarle sobre el contenido de este documento, se incluyen dos preguntas guía:

1. ¿Cuáles considera que son los logros más significativos a lo largo de dos años de trabajo académico?
2. ¿Qué información adicional debe tener el comité para asignar una calificación adecuada?

Registrar la información especificando el indicador correspondiente.

Tenga en cuenta que este documento debe ser breve (3 hojas tamaño carta escritas a doble espacio como máximo).

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**  
**Acuerdo Reglamentario para la Organización y Funcionamiento Programa de**  
**Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico**

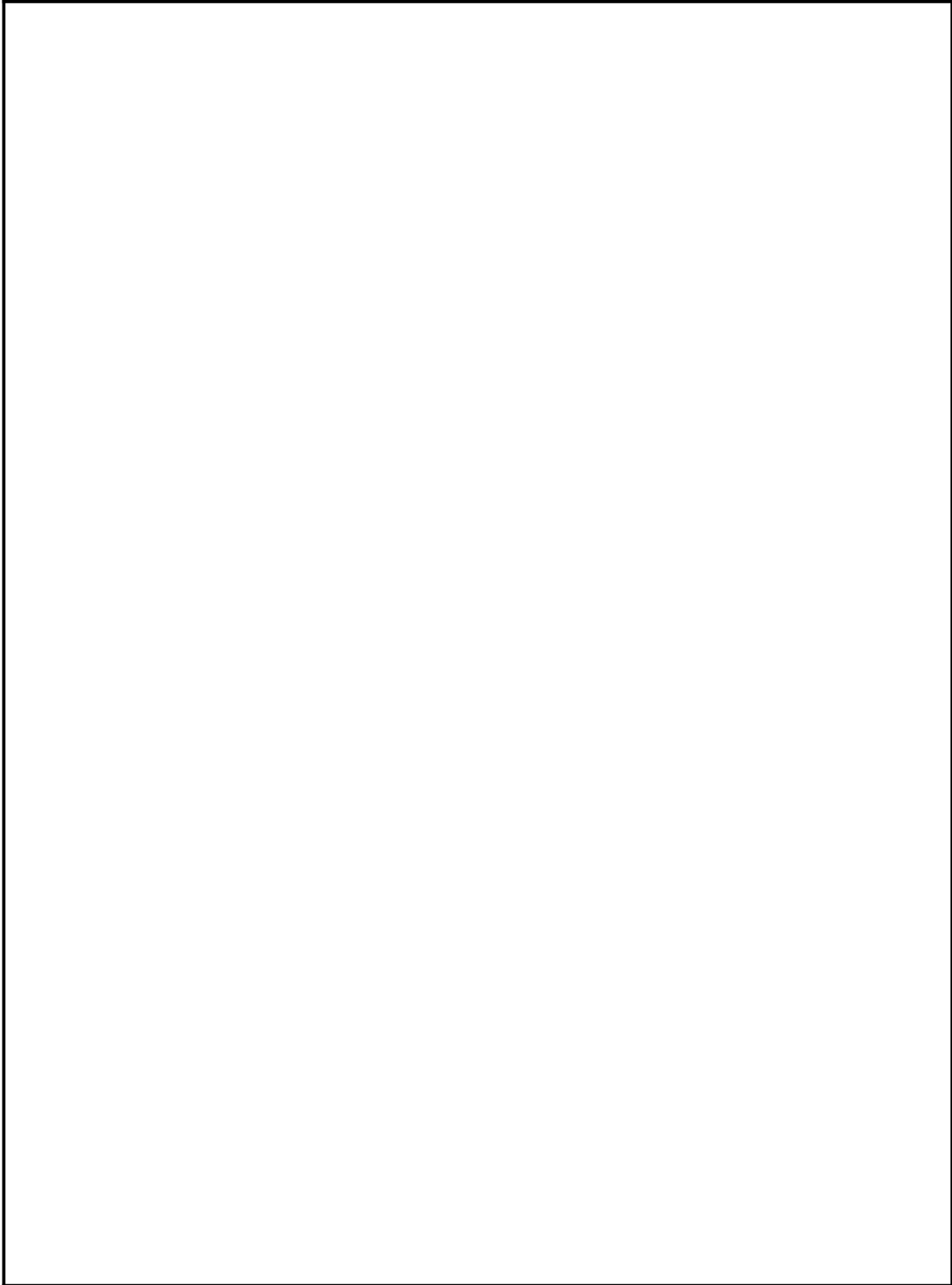
**REFLEXIONES SOBRE EL TRABAJO ACADÉMICO**

Pág. \_\_\_ de \_\_\_

<b>Nombre y Apellidos:</b>		
<b>Unidad de Adscripción:</b>		
<b>Categoría:</b>		
<b>Función:</b>	<b>Area de conocimiento:</b>	<b>Período a evaluar:</b>

**Instrucciones:** Utilice el recuadro que aparece a continuación y las páginas siguientes para la exposición de sus reflexiones, considerando las sugerencias que aparecen en la guía

Pág. \_\_\_ de \_\_\_





---

**Anexo 4**  
**Tabla de Identificación de Actividades**

---



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA