Universidad Autónoma de Baja California

S.E.P. SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL
APROBADO
28 OCT. 2026
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Acuerdo Reglamentario para la organización y funcionamiento del Programa de Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico

2027-2028

Contenido

Antecedentes 1

Capítulo I. Objetivos del programa 4

Capítulo II. Financiamiento del programa 5

Capítulo III. Requisitos para participar en el programa 7

Capítulo IV. Criterios de evaluación del programa 10

Capítulo V. Niveles y montos establecidos en el programa 13

Capítulo VI. Organización y funcionamiento del programa 16

Capítulo VII. Proceso de evaluación y emisión de resultados 18

Capítulo VIII. Suspensión y cancelación del pago del estímulo 21

Transitorio. 23

Anexo. Tabla de Identificación de Actividades 24

S.E.P. SEB
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL
APROBADO
28 OCT. 2026
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Antecedentes

El origen del Programa de Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico (PREDEPA) se remonta al marco de la política educativa nacional denominada Modernización Educativa puesta en marcha a principios de los años 90. Esta política surge como respuesta a la expansión del fenómeno de la globalización, la apertura de la política económica nacional con otros países, y la intensificación de las relaciones entre México y diversas organizaciones internacionales. En 1992, la Secretaría de Educación Pública (SEP) estableció el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, dirigido a otorgar reconocimientos y estímulos al personal de Instituciones de Educación Superior que desarrollen actividades de docencia, investigación, tutoría y participación en cuerpos colegiados. Este programa constituye el antecedente principal de los programas institucionales de estímulo docente en las universidades públicas del país.

En el contexto de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), el primer programa de estímulos dirigido al personal académico se implementó en 1990, bajo la denominación *Programa de Becas al Desempeño del Personal Académico.* El cual fue sucedido por el *Programa de Estímulo a la Carrera Docente del Personal Académico* (1992-1993), el *Programa de Estímulo al Personal Académico* (1994-2003) y el *Programa de Premios en Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico* (2004-2013). Finalmente, en 2013 se publicó la primera convocatoria del PREDEPA con el propósito de continuar promoviendo los ideales de calidad y excelencia establecidos por la universidad, así como de los procesos de evaluación y reconocimiento académico.

En la actualidad, la UABC en su carácter de máxima casa de estudios de la entidad, tiene la misión de contribuir al bienestar social y promover el desarrollo inclusivo y sustentable mediante la formación integral de profesionales, de investigadoras e investigadores y ciudadanía comprometida con una cultura democrática, así como con la generación, aplicación, transferencia, difusión y divulgación del conocimiento y la extensión de la cultura.

La búsqueda por alcanzar esta aspiración se enmarca en un contexto global por demás complejo caracterizado por una creciente desigualdad estructural, inseguridad, polarización política, cambio climático, tensiones de guerra, efectos de la pandemia por COVID-19 y el deterioro de la salud física y mental. Además de lo anterior, debido a la acelerada producción y transformación del conocimiento, la ciencia y la innovación tecnológica, el mundo se encuentra en un estado de transformación permanente, mismo que juega un papel fundamental en la reconfiguración de la ontología de la educación superior y su relación con el entorno.

S.E.P. RSE
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL
APROBADO
28 OCT. 2026
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Ante este escenario, la UABC cuenta con diversas herramientas para hacer frente a los retos derivados o asociados con estos fenómenos. El PREDEPA constituye uno de sus recursos más valiosos y un elemento primordial orientado hacia el desarrollo académico, la formación continua, la profesionalización de la actividad docente y el reconocimiento de la trayectoria y calidad docente. Este programa brinda la oportunidad de fortalecer una dinámica académica auxiliar en la transformación de la cultura institucional de mejora continua, así como para el desarrollo y logro de políticas institucionales.

Desde sus valores, la UABC asume que el reconocimiento a la trayectoria profesional y académica desde un enfoque humanista constituye una herramienta útil y eficaz para hacer frente a los grandes retos actuales, emergentes y venideros. El PREDEPA en su conjunto permite estimular aquellas acciones y logros sobresalientes de la comunidad académica que permitirán que la UABC transite hacia horizontes de mayor calidad y excelencia que estén a la altura de las exigencias globales, nacionales y locales.

Con base en las consideraciones expuestas, se emite y formaliza el Acuerdo Reglamentario para la Organización y Funcionamiento del Programa de Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Baja California.

Acuerdo Reglamentario para la Organización y el Funcionamiento del Programa de Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Baja California

Capítulo I.
Objetivos del programa

ARTÍCULO 1

El Acuerdo Reglamentario para la Organización y Funcionamiento del Programa de Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico tiene como objetivo evaluar y promover los ideales de calidad y excelencia en la docencia que se imparte en la UABC, a fin de responder al desarrollo y necesidades actuales de la sociedad. Este programa se encuentra dirigido al personal académico cuya actividad principal es la docencia frente a grupo y que cumple con un conjunto de criterios e indicadores de desempeño que aquí se establecen, en consonancia con el marco normativo institucional.

Este programa tiene como propósito reafirmar el trascendente papel del personal académico en el proceso de enseñanza aprendizaje y busca que:

I. Dentro de un marco de continuidad y consistencia, el personal académico desarrolle, con distintos niveles de desempeño, pero con un alto nivel de calidad, las funciones de docencia, investigación, tutoría y participación en cuerpos colegiados.
II. 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 estudiantado.
III. 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.
IV. Contribuya, mediante la tutoría y otras acciones de apoyo a la permanencia escolar, a la formación de profesionistas apegada a los más altos estándares de calidad, comprometidos tanto con la generación y aplicación del conocimiento para la resolución de problemas sociales, como con la difusión de la cultura, el cuidado del medio ambiente, y la promoción de la cultura de paz y de los derechos humanos.
V. Fomente la participación del personal académico en cuerpos colegiados y en redes de colaboración académica para promover acciones de planeación, diagnóstico, evaluación y mejora continua de los procesos, prácticas y programas educativos de la universidad.

S.E.P. SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL
APROBADO
28 OCT. 2026
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Capítulo 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, con base en 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 Unidades de Medida de Actualización (UMA), y a partir de los años subsecuentes, el presupuesto se determinará conforme 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.- Con base en las disposiciones normativas existentes sólo se contará con las siguientes cuatro fuentes de financiamiento:

a. Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo.
b. Recursos derivados de reducciones del capítulo 1000 conforme a lo expuesto con anterioridad.
c. Ingresos propios.
d. Aportaciones del Gobierno estatal.

V.- Para la aplicación de los recursos especificados en los incisos b), c) y d), de la fracción IV del presente artículo, se notificará a la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el total de las plazas y horas de las que dispone la UABC, así como el porcentaje del personal beneficiado. Además, se informará el monto del recurso que se aplicará y el origen del mismo.

VI.- Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento anteriormente señaladas, no podrán utilizarse para otros conceptos de pago distintos al importe de los estímulos.

VII.- Los recursos derivados de ingresos propios no podrán considerarse en fechas subsecuentes como parte del presupuesto regularizable dada la naturaleza de su origen.

ARTÍCULO 3

Los recursos que este programa otorga representan un beneficio económico para el personal académico de la universidad, independiente al sueldo, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular, ni permanente y en consecuencia no podrá estar sujeto a negociaciones con organizaciones sindicales, así como tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental.

Capítulo III.
Requisitos para participar en el programa

ARTÍCULO 4

Los requisitos de ingreso para participar en el PREDEPA son los siguientes:

I.- Contar con nombramiento de profesor de tiempo completo (PTC), con categoría de técnico académico o profesor de carrera asociado o titular, que desempeñe funciones docentes y cumpla con los criterios de evaluación en los términos señalados en el presente Acuerdo Reglamentario.

II.- Contar con una antigüedad mínima de dos años como académico(a) en la institución, computada al 31 de marzo del año en que inicia el programa, excepto personal académico de nuevo ingreso que cuente con el reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) o el perfil deseable del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), y estos reconocimientos se encuentren vigentes dentro del periodo a evaluar de la convocatoria.

III.- Impartir docencia en cursos curriculares cumpliendo con un mínimo de seis horas/semana/mes de clases frente a grupo en cada periodo escolar, durante el año a evaluar, excepto el tiempo correspondiente a los sabáticos.

IV.- Capturar en el sistema electrónico del PREDEPA la solicitud de registro al programa, así como la información y los documentos probatorios indicados en la Tabla de Identificación de Actividades (TIA).

V.- Contar con el grado mínimo de maestría (o especialización en ciencias médicas o su equivalente en el caso del personal académico del área de la salud).

VI.- Cumplir con los requisitos y niveles de calidad en su desempeño docente, con base en lo establecido en los artículos 12, 13, 14 y 15 del presente Acuerdo Reglamentario.

VII. Se podrá incluir en el PREDEPA al personal de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y de asignatura, siempre y cuando la institución disponga de recursos adicionales obtenidos por reducciones al Capítulo 1000 “Servicios Personales”, o bien mediante aportaciones estatales y el ejercicio de ingresos propios. De ser el

S.E.P. SEB
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL
APROBADO
28 OCT. 2026
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

caso, éstos deberán cumplir con un mínimo de 6 horas/semana/mes de enseñanza frente a grupo en cada periodo escolar.

VIII. Se podrá considerar en el PREDEPA al personal titular de los departamentos cuyo origen sea la docencia, siempre y cuando se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además impartan un mínimo seis horas/semana/mes de docencia frente a grupo. En caso de cumplir con estos requisitos y haber obtenido un resultado favorable en la evaluación, el estímulo se les otorgará una vez que dejen dicho cargo.

IX. Podrá participar el personal con funciones de coordinador(a) de área académica dentro de las facultades, escuelas e institutos, cuyas actividades primordiales son de carácter académico con base en el Acuerdo que modifica la estructura de las unidades académicas emitido en 2019 y Reglamentos Internos de las mismas, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el programa. Dicho personal recibirá el estímulo al ocupar dicho cargo, puesto que corresponde a una categoría inferior a la de titular de departamento.

X. Se excluye la participación del personal académico perteneciente a otros organismos o instituciones de educación superior comisionado o con adscripción temporal a la universidad.

ARTÍCULO 5

Los(as) funcionarios(as) de primer nivel y de mandos medios, excepto jefes(as) de departamento, subdirectores(as), administradores(as), homólogos o equivalentes de las unidades académicas, podrán incorporarse directamente al nivel VIII de este programa, cuando dejen de cubrir dicha función, de acuerdo con los siguientes criterios:

I.- Que antes de asumir el cargo haya realizado actividades docentes frente a grupo y haya participado en este programa.

II.- Contar con nombramiento de técnico o profesor de tiempo completo en las categorías descritas en el presente Acuerdo Reglamentario.

III.- Contar con mínimo 20 años de servicio y 3 años en el cargo directivo.

IV.- Haber desempeñado cargos directivos que incluyen la dirección de unidades académicas o la titularidad de alguna dependencia administrativa.

S.E.P. SEB
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL
APROBADO
28 OCT. 2026
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

V.- El estímulo se otorgará por un año, el inmediato a la conclusión del cargo. Culminado el periodo de un año de pago, el cual deberá transcurrir dentro de la vigencia de un solo ejercicio del programa, el o la docente deberá ser evaluado nuevamente para obtener el nivel de desempeño correspondiente.

ARTÍCULO 6

El personal de tiempo completo con categoría de profesor de carrera titular o asociado, 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, 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.

ARTÍCULO 7

El registro de la solicitud y de la documentación probatoria correspondiente se deberá realizar en el plazo indicado en la convocatoria, cumpliendo con los requerimientos de información que esta exige, y asegurando su captura en el sistema electrónico del PREDEPA, disponible en la página web del programa (http://predepa.uabc.mx).

Capítulo IV.
Criterios de evaluación del programa

ARTÍCULO 8

El presente programa considera para la evaluación del desempeño del personal académico las siguientes categorías de análisis: a) Calidad en el desempeño de la docencia; b) Dedicación a la docencia; y c) Permanencia en las actividades de docencia.

Para el puntaje que se otorga a dichas categorías de análisis se utiliza una escala de 1 a 1000 puntos de acuerdo con la siguiente distribución:

CATEGORÍA	PUNTAJE MÁXIMO
Calidad en el desempeño de la docencia	600
Dedicación a la docencia	300
Permanencia en las actividades de docencia	100
TOTAL	**1000**

Estas categorías se agrupan en un conjunto de dimensiones, subdimensiones e indicadores que conforman la **Tabla de Identificación de Actividades (TIA)**, instrumento que permite identificar los aspectos a evaluar (Ver Anexo).

ARTÍCULO 9

La categoría **Calidad en el desempeño de la docencia** se compone de las siguientes dimensiones: Calidad en la docencia, Investigación en apoyo a la docencia, Tutorías y Participación en cuerpos colegiados.

El puntaje máximo que se otorga a cada una de estas dimensiones se realiza con base en la siguiente distribución:

DIMENSIÓN	PUNTAJE MÁXIMO
Calidad en la docencia	275
Investigación en apoyo a la docencia	100
Tutorías	125
Participación en cuerpos colegiados	100
TOTAL	**600**

S.E.P. SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL
APROBADO
28 OCT. 2026
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 10

La categoría **Dedicación a la docencia** se evaluará considerando la impartición de clases frente a grupo con créditos curriculares en los planes de estudio y programas educativos que oferta la UABC. Esta información es proporcionada por la Coordinación General de Recursos Humanos en la que se estipula el número de horas clase (horas/semana/mes) que impartió el(la) académico(a) por semestre en el periodo a evaluar.

Para el caso del personal docente que imparte clase tanto en licenciatura como en posgrado, el puntaje por semestre se obtiene a través de la suma del número total de horas clase impartidas en estos niveles educativos, mientras que el puntaje final a otorgar se determina a partir del promedio de los puntajes obtenidos en el semestre 1 y 2. El cálculo de dichos puntajes se establece con base en la información disponible en la siguiente tabla:

Puntaje a otorgar por semestre para el personal académico que imparte cursos tanto en licenciatura como en posgrado

HORAS CLASE (HORAS/SEMANA/MES)	**PUNTAJE**
Mínimo 6*	75
7 - 9	100
10 - 12	175
13 - 16	250
17 - 19	275
20 o más	300

*Art. 4 Fracc. III.

En tanto, para el caso del personal docente que solo imparte clase en licenciatura o en posgrado, el puntaje por semestre se obtiene con base en el número total de horas clase impartidas durante cada periodo escolar, mientras que el puntaje final a otorgar se determina a partir del promedio de los puntajes obtenidos en el semestre 1 y 2. El cálculo de dichos puntajes se establece, según sea el caso, con la información disponible en las siguientes tablas:

Puntaje a otorgar por semestre para el personal académico que solo imparte cursos en licenciatura

HORAS CLASE (HORAS/SEMANA/MES)	**PUNTAJE**
Mínimo 6*	50
7 – 9	75
10 – 12	150
13 – 16	200
17 – 19	250
20 o más	300

*Art. 4 Fracc. III.

S.E.P. SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL
APROBADO
28 OCT. 2026
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Puntaje a otorgar por semestre para el personal académico que solo imparte cursos en posgrado

HORAS CLASE (HORAS/SEMANA/MES)	**PUNTAJE**
Mínimo 6*	25
7 – 9	50
10 – 12	75
13 – 16	150
17 – 19	175
20 o más	200

*Art. 4 Fracc. III.

Si para el ingreso al programa el(la) académico(a) no cumple con el mínimo de 6 horas/semana/mes de clases frente a grupo en alguno de los semestres escolares del año a evaluar, puede optar por la modalidad del curso intersemestral establecido en el Estatuto Escolar. Dicho curso deberá contar con la participación de al menos 10 estudiantes y deberá acreditarse por una constancia de su impartición firmada por el director o la directora y con sello de la unidad académica correspondiente. La constancia deberá incluir la siguiente información: a) Nombre y número de empleado; b) Nombre y clave de la unidad de aprendizaje; c) Programa educativo; d) Número de créditos; e) Horas semanales de clase; f) Total de horas impartidas en el intersemestral; g) Periodo; h) Horario e i) Número de estudiantes inscritos. Además, se deberá adjuntar el acta de evaluación final del curso intersemestral y el Programa de la Unidad de Aprendizaje correspondientes.

ARTÍCULO 11

La categoría **Permanencia en las actividades de la docencia** será evaluada con base en la información proporcionada por la Coordinación General de Recursos Humanos sobre la antigüedad en la labor docente, considerando 5 puntos por año, con un máximo de 100 puntos.

Capítulo V.
Niveles y montos establecidos en el programa

ARTÍCULO 12

Las bases para el establecimiento de los niveles y montos considerados por este programa se encuentran determinadas por las disposiciones emitidas en 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.

Con base en el desempeño registrado por el personal académico en esta evaluación, se asignará un nivel en función del puntaje y tipo de categoría, el cual se asocia a un número determinado de UMA, tal y como se establece a continuación:

Personal Académico de Tiempo Completo

NIVEL	RANGO DE PUNTAJE CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LA DOCENCIA	RANGO DE PUNTAJE TOTAL REQUERIDO POR NIVEL	UNIDADES DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN
I	181-240	301-350	1
II	241-300	351-450	2
III	301-360	451-550	3
IV	361-420	551-650	4
V	421-480	651-750	5
VI	481-510	751-850	6
VII	511-540	851-950	8
VIII	541-600	951-1000	11

Personal Académico de Medio Tiempo y Técnicos Académicos

NIVEL	RANGO DE PUNTAJE CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LA DOCENCIA	RANGO DE PUNTAJE TOTAL REQUERIDO POR NIVEL	UNIDADES DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN
I	181-240	301-350	1
II	241-300	351-450	1.5
III	301-360	451-550	2
IV	361-420	551-650	2.5
V	421-480	651-750	3
VI	481-600	751-1000	3.5

S.E.P. SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL
APROBADO
28 OCT. 2026
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Con el interés de reconocer el desempeño del personal académico de asignatura, se proponen los siguientes niveles, puntajes y montos, siempre y cuando la institución cuente con la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Personal Académico de Asignatura

NIVEL	RANGO DE PUNTAJE CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LA DOCENCIA	RANGO DE PUNTAJE TOTAL REQUERIDO POR NIVEL	UNIDADES DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN
I	181-264	301-440	1
II	265-348	441-580	2
III	349-432	581-720	3
IV	433-516	721-860	4
V	517-600	861-1000	5

ARTÍCULO 13

El resultado de la evaluación del PREDEPA se determina con base en los puntajes y el nivel obtenido en la categoría *Calidad en el desempeño de la docencia* (rango entre 181 y 600 puntos) y el *puntaje total* (rango entre 301 y 1000 puntos). En caso de que los niveles obtenidos no sean los mismos, la asignación final corresponderá al nivel más bajo, es decir, al de menor puntaje.

ARTÍCULO 14

En caso de obtener menos de 181 puntos en la categoría *Calidad en el desempeño de la docencia* se declarará improcedente el otorgamiento de nivel y del estímulo que corresponde, independientemente del puntaje total obtenido.

S.E.P. SES. DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL
APROBADO
28 OCT. 2026
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 15

Para obtener el nivel VII, las y los PTC deberán alcanzar los puntajes exigidos para este nivel, además de contar con el perfil deseable PRODEP o ser miembros del SNII o del Sistema Nacional de Creadores de Arte (SNCA). Los reconocimientos deben estar vigentes en el periodo a evaluar en esta convocatoria. En caso de no cumplir con estos requisitos, se le asignará el nivel previo.

Para obtener el nivel VIII, las y los PTC deberán alcanzar los puntajes exigidos para este nivel, además de contar con el perfil deseable PRODEP y ser miembro del SNII o del SNCA, reconocimientos que deberán estar vigentes en el periodo a evaluar en esta convocatoria. En caso de no cumplir con estos requisitos, se le asignará el nivel previo.

ARTÍCULO 16

La vigencia del programa será de un año, comprendido del uno de abril de cada año al 31 de marzo del año de calendario inmediato posterior. El personal académico beneficiado recibirá pagos mensuales únicamente durante la vigencia de cada ejercicio del programa, mediante transferencia electrónica y en nómina especial. Estos pagos se encontrarán sujetos a los gravámenes fiscales que la ley establezca o lo que en su caso proceda.

En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a una UMA o superior a 11 UMA. El monto del estímulo se ajustará por variaciones en la UMA vigente y la actualización se hará anualmente cada primero de abril.

Cuando el recurso federal y estatal asignado al programa sea menor al recurso necesario para cubrir el resultado de la evaluación, se aplicará un factor de ajuste (*fa*) a todos los niveles alcanzados, excepto al nivel I, calculado de la siguiente manera:

$$fa = \left(\frac{\text{RAP-MN1}}{\text{MTE-MN1}} \right)$$

Donde: RAP = Recurso federal y estatal asignado al programa
MN1 = Monto de la evaluación del nivel I
MTE = Monto total de la evaluación

En caso de que el recurso asignado sea mayor al recurso necesario, el factor de ajuste se calculará como:

$$fa = \frac{RAP}{MTE}$$

El factor de ajuste se aplicará a todos los niveles, siempre y cuando el mayor nivel no rebase el total de UMA mensuales estipulado en este Acuerdo Reglamentario y se mantenga, como resultado del ajuste, la proporción entre los montos correspondientes a niveles consecutivos.

Capítulo VI.
Organización y funcionamiento del programa

ARTÍCULO 17

La persona titular de la Rectoría de la UABC será la encargada de expedir anualmente la convocatoria del programa, considerando la normativa establecida por la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 18

La convocatoria deberá considerar los siguientes elementos:

- Propósito del PREDEPA
- Participantes
- Niveles, montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán
- Forma y periodicidad del pago de estímulos
- Factores a evaluar
- Fecha de apertura y cierre del sistema electrónico del PREDEPA para el registro de solicitudes y documentos probatorios
- Periodo a evaluar

S.E.P. SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL
APROBADO
28 OCT. 2026
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 19

La Secretaría General será la instancia responsable del funcionamiento del programa y realizará las siguientes funciones: a) publicar y difundir ampliamente la convocatoria que en su oportunidad expida la persona titular de la Rectoría; b) proponer los criterios de evaluación en que se sustenta la operación del programa; c) coordinar las tareas relacionadas con el registro, evaluación y seguimiento de solicitudes; d) coordinar la integración y funcionamiento de los comités de evaluación; e) coordinar las tareas relacionadas con la emisión de resultados; f) coordinar las actividades relacionadas con la formalización de los convenios para el otorgamiento de estímulos; g) verificar semestralmente el cumplimiento del mínimo de horas clase del personal docente que participa en el programa; y h) todas aquellas inherentes al cumplimiento de los objetivos y alcances del presente Acuerdo Reglamentario.

ARTÍCULO 20

La responsabilidad de la evaluación de las solicitudes del personal académico que aspira a beneficiarse de este programa recae en un comité de evaluación integrado por pares académicos de la UABC, cuyos integrantes son seleccionados con base en sus méritos, experiencia y trayectoria profesional.

ARTÍCULO 21

El comité de evaluación del programa se constituye a su vez por subcomités de evaluación para cada una de las siguientes áreas del conocimiento:

I. Ciencias administrativas
II. Ciencias agropecuarias
III. Ciencias de la educación y humanidades
IV. Ciencias de la ingeniería y tecnología
V. Ciencias de la salud
VI. Ciencias naturales y exactas
VII. Ciencias sociales

ARTÍCULO 22

Cada uno de los subcomités de evaluación se conforma por un número determinado de integrantes de la comunidad académica de la universidad, propuestos por la Secretaría General, quienes habrán de elegir entre sus miembros a un(a) presidente(a), quien se encargará de coordinar el trabajo al interior de estos y de comunicar los avances del proceso de evaluación correspondiente.

Las y los miembros de los subcomités deben ser imparciales y no tener conflictos de interés con respecto a las solicitudes que serán evaluadas por ellos mismos.

Capítulo VII.
Proceso de evaluación y emisión de resultados

ARTÍCULO 23

Corresponde a las y los miembros del comité de evaluación revisar y evaluar cada uno de los expedientes de las y los académicos solicitantes, a través del sistema electrónico del PREDEPA. El proceso de evaluación considera las siguientes actividades:

I. Revisión de la evidencia proporcionada en las dimensiones, subdimensiones e indicadores de la categoría *Calidad en el desempeño de la docencia*.

II. Asignación de la cantidad de puntos correspondientes a cada indicador con base en los criterios establecidos en la Tabla de Identificación de Actividades (TIA).

III. Identificación y justificación de aquellos casos cuya documentación o evidencia proporcionada no cumple con los criterios establecidos en la TIA.

En el caso de las categorías *Dedicación a la docencia y Permanencia en las actividades de la docencia*, el puntaje se asignará con base en la información que proporcione la Coordinación General de Recursos Humanos, por lo que su valoración no forma parte de las tareas que realiza el comité de evaluación.

ARTÍCULO 24

Durante la revisión y el análisis de los expedientes, las y los miembros del comité de evaluación tomarán en cuenta las siguientes consideraciones: a) los documentos probatorios disponibles en el sistema no deberán encontrarse dañados o ser ilegibles; b) los documentos probatorios que presente el personal académico como parte de la evidencia de un indicador, no podrán utilizarse en la valoración de ningún otro indicador; c) en caso de que la evidencia presentada no corresponda al indicador a evaluar, ésta se invalidará y no se podrá reubicar; d) la fecha de los documentos probatorios deberá corresponder al periodo de evaluación indicado en la convocatoria; e) se invalidarán las solicitudes que incluyan documentación falsa, alterada o expedida a nombre de otra persona y presentada como propia; y f) no serán consideradas aquellas solicitudes que no hayan concluido el proceso de registro correspondiente en tiempo y forma.

ARTÍCULO 25

Al concluir el proceso de revisión y análisis de la totalidad de los expedientes, el comité de evaluación genera, a través del sistema electrónico del PREDEPA, un acta que concentra los resultados globales de este ejercicio, la cual entrega a la Secretaría General.

ARTÍCULO 26

Si bien la evaluación del personal académico es responsabilidad del comité de evaluación, la determinación del número y nivel de los beneficiados dependerá de la valoración que realice la Secretaría General con base en la disponibilidad presupuestal correspondiente.

ARTÍCULO 27

El personal académico participante podrá consultar los resultados del proceso de evaluación en el sistema electrónico del PREDEPA, a partir de su publicación, en los términos establecidos por la convocatoria.

ARTÍCULO 28

Cuando el resultado sea favorable y el(la) académico(a) se encuentre de acuerdo con el dictamen que emite el comité de evaluación del PREDEPA, se procederá a la firma digital del convenio correspondiente.

En caso de que el(la) académico(a) se manifieste en desacuerdo con el dictamen del comité de evaluación, podrá hacer uso del recurso de apelación en los términos establecidos por la convocatoria y con la orientación que proporcione el sistema electrónico del PREDEPA a este respecto, para lo cual dispondrá de un plazo de hasta siete días naturales a partir de la fecha de la publicación de resultados.

ARTÍCULO 29

Las solicitudes de apelación deberán precisar aquellos indicadores que requieren una nueva revisión, además de acompañarse de la argumentación correspondiente. Durante el recurso de apelación no podrá presentarse evidencia adicional o distinta a la entregada al inicio del proceso. Sólo se revisarán y evaluarán las solicitudes de apelación registradas y enviadas correctamente.

ARTÍCULO 30

El comité de apelación se conformará por integrantes de la comunidad académica de la universidad seleccionados con base en sus méritos, experiencia y trayectoria profesional. Las y los miembros de este comité deberán ser imparciales y no tener conflictos de interés con respecto a las solicitudes que habrán de evaluar.

Este comité dispondrá de un plazo no mayor a 30 días hábiles para emitir un nuevo dictamen. La resolución emitida por el comité de apelación constituirá el resultado definitivo de la evaluación y será irrevocable.

Capítulo VIII.
Suspensión y cancelación del pago del estímulo

ARTÍCULO 31

El pago del estímulo se suspenderá temporalmente, en los casos cuando el(la) académico(a):

I. Reciba la autorización de una licencia sin goce de salario no mayor a seis meses durante el año que recibe el estímulo.

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

III. Sea designado(a) para ocupar un cargo directivo o de confianza dentro de la universidad.

IV. Deje de impartir docencia frente a grupo durante el ejercicio del estímulo (mínimo seis horas/semana/mes), excepto lo establecido en el artículo 6 del presente Acuerdo Reglamentario.

S.E.P. SES
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL
APROBADO
28 OCT. 2026
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 32

El pago del estímulo se cancelará automáticamente y en forma definitiva, cuando el(la) académico(a) que lo reciba:

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

II. Por incumplimiento de sus obligaciones laborales, declarado por la autoridad competente.

III. Se separe de manera definitiva del servicio, ya sea por renuncia, jubilación o pensión, fallecimiento o por cese dictaminado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

IV. Sea sancionado(a) por plagio académico.

V. 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.

VI. Cuando el Gobierno federal dé por terminado el programa de estímulos.

VII. Cuando el(la) académico(a) haya proporcionado información falsa.

VIII. Cuando haya recibido pagos, beneficios económicos u otra prestación que en términos del convenio del programa no le correspondan, y se abstenga de comunicar esta situación y de restituir de forma inmediata a la institución el monto total recibido.

IX. Se suspenda de manera temporal la prestación del servicio, ordenada por la autoridad administrativa competente.

Transitorio.

Único. Lo no contemplado en este Acuerdo Reglamentario será resuelto por la Secretaría General, así como por las autoridades universitarias correspondientes, previa consulta y aprobación de la Secretaría de Educación Pública.

ATENTAMENTE

Mexicali, Baja California, 8 de julio de 2026

"POR LA REALIZACIÓN PLENA DEL SER"

RECTOR

DR. LUIS ENRIQUE PALAFOX MAESTRE