

# Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente



Universidad Autónoma de Sinaloa



REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS  
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

Dr. Robespierre Lizárraga Otero  
RECTOR

Dr. Candelario Ortiz Bueno  
SECRETARIO GENERAL

Dra. Marifeli Avendaño Corrales  
SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Dr. Wenseslao Plata Rocha  
VICERRECTOR DE LA UNIDAD REGIONAL CENTRO

MC Lauro César Parra Acevís  
VICERRECTOR DE LA UNIDAD REGIONAL NORTE

MC Mario Soto Velázquez  
VICERRECTOR DE LA UNIDAD REGIONAL CENTRO NORTE

Dr. Manuel Iván Tostado Ramírez  
VICERRECTOR DE LA UNIDAD REGIONAL SUR



# REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA  
MÉXICO, 2023



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

Blvd. Miguel Tamayo Espinoza de los Monteros 358,

Desarrollo Urbano 3 Ríos, 80020, Culiacán de Rosales, Sinaloa

[www.uas.edu.mx](http://www.uas.edu.mx)

DIRECCIÓN DE EDITORIAL

<http://editorial.uas.edu.mx>

Edición con fines académicos.

Impreso y hecho en México.

# Índice

Presentación . . . . .	9
------------------------	---

## Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente

Capítulo I. Disposiciones generales . . . . .	15
Capítulo II. De las fuentes de financiamiento . . . . .	19
Capítulo III. De los órganos competentes . . . . .	21
Capítulo IV. De los requisitos para la participación en el programa . . . . .	29
Capítulo V. De los estímulos y asignación . . . . .	35
Capítulo VI. Del procedimiento . . . . .	45
Transitorios . . . . .	49



## Presentación

La Universidad, como institución pública y autónoma de educación media superior y superior, tiene como misión formar profesionales de calidad, con prestigio y reconocimiento social, comprometidos con la promoción de un desarrollo humano sustentable y capacitados para contribuir en la definición de políticas y formulación de estrategias para disminuir las desigualdades económicas, sociales y culturales del estado de Sinaloa, en el marco del fortalecimiento de la nación.

Es por ello, que de acuerdo con su Visión Institucional, la UAS, en apego a su normatividad y a los lineamientos que se desprenden en materia de educación, opera un modelo educativo y académico consolidado; una gestión y administración de calidad, con procesos administrativos certificados; programas educativos acreditados; una planta académica altamente habilitada y certificada, organizada en Cuerpos Académicos (CA) consolidados y sus Líneas de Generación de Aplicación del Conocimiento (LGAC) bien definidas; una comunidad estudiantil formada integralmente; egresados con habilidades tecnológicas y competencias laborales certificadas acordes con su mercado laboral; una sólida vinculación con los sectores productivos a través de

la transferencia del conocimiento de frontera; la cultura, el deporte y la extensión con alto impacto social; todo ello en un marco de transparencia, rendición de cuentas y cuidado del medio ambiente.

Asimismo, la Universidad Autónoma de Sinaloa tiene la obligación de respetar, promocionar, proteger y garantizar los derechos humanos, es por ello que, a través de la Secretaría General, estima necesario remitir al H. Consejo Universitario la reglamentación correspondiente para su aprobación, con el propósito de garantizar a las personas que puedan ejercer el derecho humano de acceso a la información pública o documentos administrativos, y cumplir con la transparencia.

De igual forma la Universidad Autónoma de Sinaloa como organismo público autónomo descentralizado del Estado, tiene la obligación de servir a la entidad y al país con eficacia, transparencia, probidad y credibilidad debiendo informar oportunamente sobre el objeto y desarrollo de sus fines sustanciales y rendir cuentas sobre los recursos que le son destinados por los Gobiernos Federal y Estatal, además de aquellos que se allegue por actividades que desarrolla, haciéndolo del conocimiento de su comunidad universitaria y de la sociedad en general.

Por lo tanto, el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente tiene el objeto de otorgar al personal académico de tiempo completo y medio tiempo, asociados o titulares, técnicos(as), académicos(as) y asignatura base que, al cumplir con las actividades encomendadas, se hayan distinguido por sus aportaciones a favor del desarrollo de la Institución, contribuyendo con ello al fortalecimiento

de las funciones sustantivas de la Universidad Autónoma de Sinaloa en los niveles educativos superior y medio superior.

Por lo anterior, la actualización del marco jurídico interno de la Universidad Autónoma de Sinaloa ha sido uno de los ejes principales de las estrategias programáticas de planes de desarrollo institucionales que antecedieron al actual *Plan de Desarrollo Institucional Con Visión de Futuro 2025* mismo que, junto a la implementación de otras líneas principales de acción, va haciendo viable la consolidación de un proyecto académico institucional.





# Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente



# Capítulo I

## Disposiciones generales

### Artículo 1

El presente reglamento tiene como objeto establecer las normas y los procedimientos para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en la Universidad Autónoma de Sinaloa, con las bases señaladas por los Lineamientos Generales de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) de 2002 y los criterios académicos establecidos por la Secretaría de Educación Pública (SEP) DE 1999.

En virtud de lo anterior, la Universidad Autónoma de Sinaloa manifiesta que el presente reglamento se apega a los principios de equidad, justicia e igualdad de oportunidades y por ende no discrimina por razones de edad, sexo, género, origen étnico, raza, color de piel, nacionalidad, religión o creencias, lengua, condición social o económica, discapacidad física, sensorial o intelectual, preferencia u orientación sexual e identidad de género, apariencia física, estado civil, estado de salud, trabajo o profesión, embarazo, ideologías, e inclinaciones políticas, entre otras, así como a las demás disposiciones normativas universitarias.

## Artículo 2

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente tiene como objetivos generales:

- I. Fortalecer el perfil profesional del personal académico de la Universidad, mediante la evaluación y otorgamiento de estímulos económicos independientes al salario tabular, que contribuyan al desarrollo de las funciones sustantivas con mayor pertinencia, trascendencia y equidad;
- II. Impulsar el desempeño sobresaliente del personal académico mediante el reconocimiento y estímulos a la experiencia y desarrollo profesional, a la calidad de las actividades y resultados de su participación en las funciones de docencia frente a grupo, a la generación y aplicación del conocimiento, a la actividad de tutoría académica, y a la gestión académica y participación en cuerpos colegiados;
- III. Incorporar la participación del personal académico hacia el logro de los objetivos institucionales que señale el Plan de Desarrollo Institucional, así como a la consecución de mayores niveles de competitividad y capacidad académicas que fortalezcan el reconocimiento nacional e internacional de la Universidad.

### Artículo 3

Los miembros integrantes del personal académico de la Universidad Autónoma de Sinaloa conocerán de los requisitos para participar en el Programa a través de la Convocatoria que será publicada en versión electrónica en la página de la Universidad Autónoma de Sinaloa, la cual será difundida en cada una de las unidades en el mes de enero, dentro de las dos primeras semanas del primer período escolar del año correspondiente.

La convocatoria deberá señalar:

- I. El propósito de los estímulos;
- II. Quiénes podrán participar;
- III. Niveles, montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán;
- IV. Forma y periodicidad del pago de estímulos;
- V. Los factores para evaluar;
- VI. Fecha y lugar de entrega de las solicitudes y de la documentación de soporte;
- VII. Requisitos para participar en el Programa; y
- VIII. Los demás que establezcan las normas y disposiciones reglamentarias de la Universidad.



## Capítulo II

### De las fuentes de financiamiento

#### Artículo 4

La financiación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Autónoma de Sinaloa deberá efectuarse con base en la disponibilidad presupuestaria que otorguen, para este efecto, los Gobiernos Federal y Estatal, la propia Institución y los recursos derivados de reducciones del Capítulo 1000, «Servicios Personales», conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), a través de la Unidad de Política y Control Presupuestario.

El personal de asignatura podrá participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente cuando la Universidad Autónoma de Sinaloa cuente con los recursos adicionales obtenidos por reducciones al Capítulo 1000, «Servicios Personales», por aportaciones del Gobierno Estatal y por ingresos propios.

#### Artículo 5

La financiación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente se apegará a los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desem-

peño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior de la SHCP, así como a la Legislación Universitaria aplicable en la materia.

#### Artículo 6

Con base en la aplicación de los lineamientos referidos en el artículo 5 del presente reglamento y la política presupuestal de la Institución, la Secretaría de Administración y Finanzas de la Universidad Autónoma de Sinaloa determinará el presupuesto total como techo máximo para la asignación de los estímulos.



## Capítulo III

### De los órganos competentes

#### Artículo 7

Los órganos encargados de la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente serán:

- I. El Comité de Evaluación Institucional;
- II. La Secretaría Académica Universitaria;
- III. La Dirección del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente;
- IV. La H. Comisión General de Evaluación;
- V. La Comisión de Evaluación Especial; y
- VI. Las demás que en un futuro se creasen.

#### Artículo 8

El Comité de Evaluación Institucional se integrará por las siguientes personas:

- I. Un(a) Presidente que será el o la titular de Rectoría de la Universidad y ejercerá el voto de calidad en una resolución final;

- II. Un(a) Secretario(a) Ejecutivo(a) que será la persona titular de la Secretaría Académica Universitaria;
- III. Un(una) Secretario(a) Técnico(a) que será la o el Director(a) del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente;
- IV. Cuatro Vocales ejecutivos que serán titulares de las vicerrectorías de unidades regionales;
- V. Vocales ordinarios, uno por cada Colegio de Área del Conocimiento de la Institución y serán nombrados por el o la titular de Rectoría de la Universidad.

## Artículo 9

El Comité de Evaluación Institucional tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Aprobar y publicar la convocatoria en los términos del artículo 3 del presente reglamento;
- II. Supervisar el proceso de evaluación en apego al presente reglamento y ser el órgano de consulta y apoyo para las diversas comisiones evaluadoras;
- III. Designar a las y los académicos que formarán parte de la Comisión General de Evaluación;
- IV. Revisar y dictaminar los resultados enviados por la Comisión General de Evaluación, en un plazo máximo de dos semanas a partir de la fecha de recepción de los mismos;

- V. Comunicar a la Secretaría Ejecutiva los resultados, observaciones y recomendaciones derivadas del trabajo de revisión con el propósito de que atienda las indicaciones emitidas;
- VI. Establecer los procedimientos y calendarización para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente;
- VII. Resolver, en definitiva, los casos de inconformidad que se reciban por parte de solicitantes y comunicar por escrito a los mismos las determinaciones correspondientes.
- VIII. Aprobar en definitiva los resultados del proceso de evaluación;
- IX. Comunicar por escrito el nivel asignado a los solicitantes aceptados; y
- X. Los demás derivados del presente reglamento, así como resolver los casos no previstos en el mismo.

#### Artículo 10

La Secretaría Académica Universitaria, a través de la Dirección del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, tendrá las facultades siguientes:

- I. Proponer el Programa a través del Comité, para su aprobación ante el H. Consejo Universitario y la SEP;
- II. Emitir cada año el calendario y la convocatoria del Programa de Estímulos al Desempeño del

- Personal Docente, con la debida anticipación, para que sea publicado y difundido ampliamente;
- III. La Convocatoria contendrá: los propósitos de los estímulos; el personal que podrá participar; los niveles, monto de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgaran; forma y periodicidad del pago de los estímulos; los factores a evaluar; así como fecha y lugar de captura y envío de las solicitudes vía Sistema en Línea del Programa acompañadas de los archivos adjuntos de soporte;
  - IV. Difundir los mecanismos y procedimientos de participación aprobados por el Comité de Evaluación Institucional;
  - V. Operar el Programa en estricto apego a lo previsto en el presente reglamento, los lineamientos emitidos por la SHCP, la SEP y la demás legislación Universitaria;
  - VI. Administrar el Programa mediante un Sistema en Línea del Programa que permita agilizar, documentar y transparentar la participación del personal docente y de los órganos encargados de la operación del mismo;
  - VII. Elaborar y autorizar, en correspondencia con la Secretaría de Administración y Finanzas de la Universidad Autónoma de Sinaloa, la prenomina, de acuerdo con los resultados obtenidos por el personal académico beneficiado;
  - VIII. Autorizar, en su caso, los movimientos derivados de los recursos de revisión e informar de ellos a

la Secretaría de Administración y Finanzas de la Universidad Autónoma de Sinaloa;

- IX. Solicitar a los participantes los documentos originales que permitan su cotejo con el expediente electrónico, con base en el requerimiento escrito, fundado y motivado de la H. Comisión General de Evaluación; y
- X. Resolver los casos no previstos en el presente reglamento, bajo el conocimiento y aprobación de las autoridades correspondientes.

#### Artículo 11

Se integrará la H. Comisión General de Evaluación que será el órgano encargado de revisar y evaluar las solicitudes de ingreso al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente a que se refiere este reglamento.

#### Artículo 12

La H. Comisión General de Evaluación será designada por el Comité de Evaluación Institucional, con una duración de dos años, integrándose de la siguiente manera:

- I. Integrantes miembros del personal académico de carrera de tiempo completo de base, de reconocido y amplio prestigio, representativos de las distintas áreas del conocimiento y funciones académicas de la Universidad; y

- II. Una persona integrante como miembro del personal académico de la Institución propuesto por la Secretaría Académica Universitaria, quien fungirá como su Presidente.

### Artículo 13

La H. Comisión General de Evaluación tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Elaborar el calendario particular de evaluación de su espacio académico, conforme al calendario general emitido por la Secretaría Ejecutiva;
- II. Recibir de la Secretaría Ejecutiva las claves de acceso y contraseñas para acceder al Sistema en Línea del Programa y realizar la evaluación de los expedientes de los participantes de su espacio académico;
- III. Evaluar los expedientes del personal docente de su espacio académico, con base en el Sistema en Línea del Programa, los criterios establecidos en este reglamento y conforme a los rubros siguientes:
  - a) Calidad y Productividad del Desempeño de la Docencia;
  - b) Dedicación a la Docencia;
  - c) Permanencia en las actividades académicas de la Institución; y
  - d) Elaborar el reporte de los resultados en el Sistema en Línea del Programa, una vez

concluida la evaluación de los expedientes a su cargo, y en su caso, redactar el acta informativa que dé cuenta de los hechos relevantes en el proceso de evaluación.

#### Artículo 14

La Comisión de Evaluación Especial estará integrada por ocho representantes de la Comisión General de Evaluación, que podrán ser preferentemente por área de conocimiento.

#### Artículo 15

La Comisión de Evaluación Especial tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Conocer los recursos de revisión en el Sistema en Línea del Programa, que le sean asignados por la Secretaría Técnica;
- II. Resolver los recursos de revisión con base en la convocatoria, la Guía de Evaluación y las tablas del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, el presente reglamento y la demás normatividad Universitaria;
- III. Emitir el dictamen resolutivo correspondiente; y
- IV. Las demás que establezcan las normas y disposiciones reglamentarias.





## Capítulo IV

### De los requisitos para la participación en el programa

#### Artículo 16

Se considera como personal académico a quienes bajo la responsabilidad de la Universidad y conforme a los planes y programas aprobados, realizan actividades de docencia, investigación y extensión de la cultura, en los términos de la Ley Orgánica y el Estatuto General.

#### Artículo 17

El personal académico de la Universidad que tendrá derecho a participar en las diversas convocatorias para ingresar al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente es el de carrera de tiempo completo con categoría de técnico(a) y profesor(a) de carrera asociado(a) y titulares.

La Universidad incluirá en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente al personal de medio tiempo y de asignatura, cuando cuenten 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:

- I. Profesor investigador de carrera de tiempo completo titular y asociados;
- II. Profesor de carrera de medio tiempo;
- III. Profesor de asignatura base con dedicación de un mínimo de 20 horas/clase; y
- IV. Técnicos académicos de tiempo completo, dedicados a la docencia.

### Artículo 18

Son requisitos de ingreso al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente:

- I. Pertenecer al personal académico descrito en el artículo 17 de este reglamento y contar con una antigüedad laboral igual o mayor a tres años ininterrumpidos;
- II. Cumplir con la jornada de trabajo de acuerdo con su categoría y nivel para la que fue contratado(a) por la Universidad Autónoma de Sinaloa;
- III. Haber cumplido al menos el 90 % de las asistencias durante el período a evaluar; para tal efecto, se anexará constancia expedida por el Director(a) de su unidad académica;
- IV. Contar con:
  - a) Grado académico y cédula correspondiente o apostille, mínimo de maestría para profesores(as) de nivel superior.
  - b) Especialidad clínica, como grado equivalente, para las personas académicas de

las áreas de la Medicina, Odontología y Enfermería, quienes deberán presentar diploma universitario y certificado de estudios, cédula respectiva;

- c) Título de licenciatura, cédula profesional o apostille, para los profesores(as) de asignatura y profesores(as) con perfil profesional en el campo artístico;
- d) Haber impartido al menos 4 horas-semanales por semestre de docencia frente a grupo durante el período a evaluar, excepto personal docente que haya disfrutado de año sabático;
- e) Tener registrado su plan de trabajo anual en la unidad académica de adscripción. El plan deberá ser congruente con el propio plan de desarrollo de su dependencia de adscripción y comprometerse por escrito a su cumplimiento;
- f) Haber cumplido en su totalidad con el plan de trabajo que presentó en la promoción anterior de este programa, en caso de haber sido beneficiado;
- g) Haber capturado, en la plataforma electrónica diseñada para tal fin, los programas de trabajo individual y el informe de actividades desarrolladas en el período a evaluar, que comprende desde el inicio del primer período escolar del año anterior a la publicación de la convocatoria hasta un

día antes del inicio del primer período escolar del año siguiente;

- h) Cumplir con la jornada de trabajo de acuerdo con su categoría y nivel para la que fue contratado por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Para tal efecto, se anexará constancia expedida por la o el titular de la dirección de unidad académica de su adscripción;
- i) Acreditar la exclusividad laboral con la Universidad, mediante la suscripción de una carta de veracidad. Por exclusividad se comprende para efecto del presente reglamento, la dedicación total del personal docente a las actividades académicas en la Universidad Autónoma de Sinaloa, encomendadas dentro del marco de las funciones de docencia, investigación y la extensión;
- j) En el caso de quienes se encuentran disfrutando del año sabático o de licencia con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica aprobados por la Institución, excepto becarios PRODEP, deberán presentar su plan de trabajo ante la Universidad y un informe final de actividades al reintegrarse a la Institución;
- k) Haber capturado, en la plataforma electrónica diseñada para tal fin, los progra-

mas de trabajo individual y el informe de actividades desarrolladas en el periodo a evaluar, que comprende desde el inicio del primer periodo escolar del año anterior a la publicación de la convocatoria hasta un día antes del inicio del primer periodo escolar del año siguiente;

- l) Presentar plan de trabajo semestral, de acuerdo con la planeación de la Unidad Académica de su adscripción; y
- m) Los demás que se establezcan en la convocatoria respectiva.

## Artículo 19

No podrán participar en las convocatorias para ingresar al Programa de Estímulos:

- I. Los mandos medios y superiores, tanto académicos como administrativos; y
- II. Quienes incurran en alguna de las faltas graves de responsabilidad contempladas en la legislación Universitaria.



## Capítulo V

### De los estímulos y asignación

#### Artículo 20

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente consistirá en un beneficio económico, derivado del proceso de evaluación y autorizados para el personal académico de la Universidad, independientes al sueldo, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente y, en consecuencia, no podrán, en ninguna circunstancia, estar sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales; así como tampoco podrán ser demandables ante autoridad gubernamental, laboral o judicial.

#### Artículo 21

Los montos de los estímulos obtenidos son incompatibles con la remuneración adicional de cualquier otra actividad académica realizada por docentes beneficiados dentro del horario y convenio de colaboración.

#### Artículo 22

Los montos de los estímulos al desempeño docente serán diferenciales y clasificados por nivel, de acuerdo con la cali-

dad de los desempeños y basados en los criterios y elementos establecidos en la guía general de evaluación. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a una Unidad de Medida y Actualización (UMA) o superior a 7 UMA.

#### Artículo 23

El pago del estímulo se hará efectivo por mensualidades en términos de la Unidades de Medida de Actualización (UMA) durante un año fiscal, mediante cheque o depósito bancario y en nómina especial que reúna los requisitos de control y revisión que, a juicio de la coordinadora sectorial (Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural-DGESUI de la SEP) se determinen. El citado concepto de pago es gravable en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

#### Artículo 24

Los Estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en forma temporal por:

- I. Licencia sin goce de sueldo no mayor de 6 meses durante el año fiscal en el que esté disfrutando el estímulo. Al reincorporarse se asignará nuevamente el nivel obtenido en el periodo fiscal correspondiente;
- II. Cubrir comisiones oficiales al momento de estar disfrutando del estímulo; y



- III. Por ocupar puestos directivos o de confianza en la Institución, al momento de estar disfrutando del estímulo.

### Artículo 25

Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente podrán suspenderse en forma definitiva por el año fiscal correspondiente por las siguientes causas:

- I. Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente;
- II. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90 % de acuerdo con su jornada y horario de trabajo;
- III. Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente;
- IV. Separación definitiva del servicio, derivada de defunción, renuncia, jubilación o pensión y por cese dictaminado por el tribunal laboral competente en el Estado;
- V. No proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por sus superiores o el órgano colegiado, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión del programa; y
- VI. Cuando el gobierno federal dé por terminado este programa de estímulos.

## Artículo 26

Los criterios generales de evaluación del Desempeño del Personal Docente y el puntaje de los factores a evaluar se asignará en una escala de 1 a 1000 se distribuirán de la siguiente manera:

Criterios de evaluación	Puntaje	Porcentaje
La calidad y productividad del desempeño de la docencia	700	70
La dedicación a la docencia	200	20
La permanencia en las actividades académicas de la Institución	100	10

Para efectos de la evaluación se tomarán los productos y las actividades que se hayan realizado en o para la Universidad Autónoma de Sinaloa, durante el periodo a evaluar.

En la calidad del desempeño a la docencia, se evalúan las actividades de docencia, generación y aplicación del conocimiento, tutorías y gestión académica individual o colegiada, de acuerdo con la tabla de actividades a evaluar.

La dedicación a la docencia se establece con el tiempo que el docente destina a la impartición de cursos curriculares.

## Artículo 27

Cuando un docente realice una actividad en el periodo a evaluar, cuya acreditación puede interpretarse en más de un rubro, deberá evaluarse solo en uno de los rubros.

### Artículo 28

En los rubros de la Guía de Evaluación donde se establecen diferentes niveles de participación, solo es posible acreditar uno de dichos niveles por actividad en el periodo a evaluar.

### Artículo 29

Con la finalidad de privilegiar el desempeño en la docencia, el estímulo se asignará de acuerdo con el puntaje promedio obtenido en el rubro de calidad y productividad del desempeño de la docencia y el puntaje promedio total de acuerdo con las tablas del artículo 30 del presente reglamento, según la jornada de contratación, y los criterios siguientes:

- I. Si los puntajes de calidad y productividad del desempeño de la docencia y el puntaje total coinciden, se otorgará el nivel de estímulo correspondiente; y
- II. En caso de que no haya coincidencia entre el puntaje de calidad y productividad del desempeño de la docencia y el puntaje total, se asignará el nivel de estímulo que corresponda al puntaje menor.

### Artículo 30

Los estímulos se otorgarán conforme a las tablas relativas a la equivalencia entre los puntajes al desempeño, los niveles de estímulo y el número de UMA, por categoría laboral, como siguen:

Profesores/as Investigadores/as Tiempo Completo			
Puntaje Total	Puntaje en la Calidad y Productividad del Desempeño de la Docencia	Nivel de estímulo	Número de UMA (Unidad de Medida y Actualización) mensual
301-400	210-280	I	1
401-500	281-350	II	2
501-600	351-420	III	3
601-700	421-490	IV	4
701-800	491-560	V	5*
801-900	561-630	VI	6*
901-1000	631-700	VII	7*

\*Se aplicarán a lo establecido en el artículo 31 de este reglamento.

Profesores(as) de Asignatura Base			
Puntaje Total	Puntaje en la Calidad y Productividad del Desempeño de la Docencia	Nivel de estímulo	Número de UMA (Unidad de Medida y Actualización) mensual
301-475	195-308	I	1
476-650	309-422	II	2
651-825	423-536	III	3
826-1000	537-700	IV	4*

\*Se aplicará lo establecido en el artículo 31 de este reglamento.

En caso de que el recurso asignado al Programa sea menor al recurso necesario para cubrir el resultado de la evaluación, se aplicará un factor de ajuste a todos los niveles, excepto al Nivel I. El factor de ajuste ( $f_a$ ) se calculará de la siguiente manera:

$$f_a = \frac{RAP - MN_x}{MTE - MN_x}$$

Donde:

$RAP$  = Recursos Asignados al Programa (federal más estatal).

$MN_x$  = Monto de la evaluación del Nivel I.

$MTE$  = Monto total de la evaluación.

En el caso de existir remanentes, estos se distribuirán entre el personal que resulte seleccionado, en la misma proporción como fue dictaminado, con la excepción de los casos donde al calcular el estímulo otorgado más el remanente a otorgar en el mismo año, el monto exceda el máximo permitido de 7 UMA.

### Artículo 31

Los criterios que deberán considerarse para la asignación de niveles y el otorgamiento subsecuente de los estímulos para el personal académico en la categoría de Profesores Investigadores Tiempo Completo serán:

- I. Para asignar el nivel V, la parte interesada debe tener el Grado de Doctor(a), así como cumplir con el porcentaje en puntos definidos para el factor de calidad del nivel, de no contar con este requisito, el nivel que se asignará será el inmediato inferior;
- II. Para asignar el nivel VI, la parte interesada debe tener vigente la distinción de Perfil Deseable PRODEP, así como de cumplir con el porcentaje en puntos definidos para el factor de calidad

y productividad del desempeño de la docencia del nivel, de no contar con este requisito, el nivel que se asignará será el inmediato inferior;

- III. Para obtener el nivel VII la parte interesada deberá tener vigente el Perfil Deseable PRODEP, ser miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI) del CONAHCYT o del Sistema Nacional de Creadores de Arte (SNCA), miembro de un Cuerpo Académico Consolidado o en Consolidación y cumplir con el porcentaje de calidad y productividad del desempeño de la docencia del nivel, de no contar con este requisito, el nivel que se asignará será el inmediato inferior.

### Artículo 32

Los criterios que se deben considerar para la asignación de niveles y el otorgamiento subsecuente de los estímulos para el personal académico Profesores de Asignatura Base son:

Para la asignación del nivel IV los (las) profesores(as) deberán contar con Grado de Doctor, además de cubrir con el porcentaje del factor de Calidad y Productividad del Desempeño de la Docencia del nivel, de no contar con este requisito, el nivel que se asignará será el inmediato inferior.

### Artículo 33

Para acceder a los beneficios del Programa, los Profesores Investigadores Tiempo Completo deberán obtener un mí-

nimo de 210 puntos en Calidad y Productividad del Desempeño de la Docencia y 301 puntos como puntaje total del periodo que evalúa la convocatoria. Mientras que, Profesores de Asignatura Base deberán obtener un mínimo de 195 puntos en Calidad y Productividad del Desempeño de la Docencia y 301 puntos como puntaje total del periodo que evalúa la convocatoria.

#### Artículo 34

El monto del estímulo tendrá una vigencia de 12 meses, se entregará mensualmente a quienes resulten beneficiados de las convocatorias correspondientes a partir del día 1 de abril de cada año y terminará el 31 de marzo del siguiente año.

#### Artículo 35

A través del Sistema en Línea del Programa, la Secretaría Técnica notificará los resultados de la evaluación. Dicha notificación se hará electrónicamente vía correo electrónico a cada uno de los académicos participantes, durante la primera semana del mes de mayo del año en el que concluya el periodo de evaluación.

La notificación electrónica causará efecto en el momento en que ingrese al correo electrónico institucional que le haya sido asignado para el registro de su participación en el Sistema en Línea del Programa.

A través del Sistema en Línea del Programa, el personal académico participante podrá consultar, imprimir o descargar el oficio de notificación, así como los resultados de su

evaluación, durante los periodos establecidos en la convocatoria respectiva.



## Capítulo VI

### Del procedimiento

#### Artículo 36

Una vez publicados y notificados los resultados de la evaluación por la Secretaría Técnica, el personal académico que se considere afectado podrá interponer el recurso de revisión, conforme a lo establecido en este reglamento.

#### Artículo 37

Para interponer el recurso de revisión, la parte interesada deberá registrar esta inconformidad en el Sistema en Línea del Programa, dentro de los tres primeros días hábiles después de haberse publicado y notificado los resultados de la evaluación por la Secretaría Técnica.

Todo dictamen que no sea impugnado en el plazo señalado se tendrá por consentido y ejecutable en sus términos.

#### Artículo 38

El recurso de revisión deberá registrarse en el Sistema en Línea del Programa, cumpliendo con los requisitos siguientes:

- I. Ingresar al Sistema en Línea del Programa y elegir la opción de recurso de revisión;
- II. Identificar el rubro y factor de evaluación en donde exista inconformidad, y especificar en cada uno de ellos las razones que la motivan;
- III. Ofrecer las pruebas y elementos en que se funda el recurso, adjuntando los archivos electrónicos que no fueron integrados inicialmente al expediente para su evaluación.

#### Artículo 39

La interposición del recurso de revisión suspenderá la ejecución del dictamen reclamado, hasta que sea resuelto dicho recurso.

#### Artículo 40

La Secretaría Técnica convocará e integrará a la integración de la Comisión de Evaluación Especial conforme al artículo 14 del presente reglamento, para desahogar los recursos de revisión interpuestos.

#### Artículo 41

El recurso de revisión deberá ser resuelto por la Comisión de Evaluación Especial en un plazo no mayor de 10 días naturales, contados a partir del día hábil siguiente a la fecha de la interposición de este.

#### Artículo 42

La resolución que se emita sobre el recurso de revisión podrá consistir en la confirmación o modificación del resultado de la evaluación. Dicha resolución será notificada electrónicamente vía correo electrónico a la parte interesada y en su caso este podrá ingresar al Sistema en Línea del Programa para consultar e imprimir su nuevo resultado.

La notificación electrónica causará efecto en el momento en que ingrese al correo electrónico institucional que le haya sido asignado para el registro de su participación en el Sistema en Línea del Programa.

#### Artículo 43

La resolución que emita la Comisión de Evaluación Especial será inapelable.



## Transitorios

### Primero

La reforma y adiciones al Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente entrarán en vigor el día de su aprobación por el H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Sinaloa, mediante el acuerdo número 596 en sesión celebrada el día 28 de septiembre de 2023 en la ciudad de Culiacán Rosales, Sinaloa.

### Segundo

La Rectoría, a través de su titular, tendrá la facultad para resolver y proponer en todos los asuntos relevantes que no estén contemplados en este reglamento.

### Tercero

Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente reglamento.



La edición del *Reglamento del Programa  
de Estímulos al Desempeño Docente*  
de la Universidad Autónoma de Sinaloa  
estuvo al cuidado de la Dirección  
de Editorial, ubicada en Burócratas 274-3,  
colonia Burócrata,  
Culiacán, Sinaloa. C. P. 80030.

