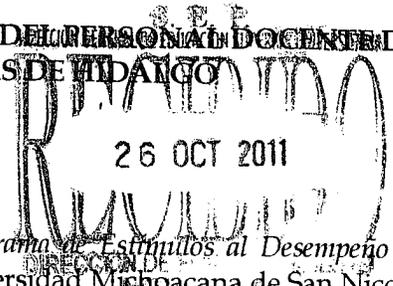


REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE  
LA UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO

CAPITULO I  
OBJETIVOS Y FINES



**Artículo 1°.** El presente reglamento tiene como finalidad regular el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, que la Secretaría de Educación Pública, a través de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, concede al personal académico de carrera de tiempo completo dedicado a realizar con calidad las actividades de docencia, generación o aplicación innovadora del conocimiento, tutoría y de participación en cuerpos colegiados a fin de motivar su permanencia, dedicación y calidad en el desempeño de sus actividades.

**Artículo 2°.** Con el fin de lograr estos propósitos generales, el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente se orientará a la consecución de los objetivos siguientes:

- I. Propiciar que el personal de tiempo completo, dedicado habitualmente a realizar tareas de docencia, generación o aplicación innovadora del conocimiento, tutoría y participación en cuerpos colegiados concurre para el otorgamiento de beneficios económicos autorizados para el personal de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, independientes al sueldo; y
- II. Establecer un sistema de beneficios económicos, que habrán de diferenciarse anualmente de acuerdo con el resultado de la evaluación que se obtenga considerando los factores de calidad, dedicación y permanencia.

CAPITULO II  
DEFINICIONES



**Artículo 3°.** El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente se establece para otorgar reconocimiento y beneficios económicos al personal académico de tiempo completo, en cualesquiera de sus niveles de asociado o titular y dedicado de manera habitual a realizar tareas de docencia, generación o aplicación innovadora del conocimiento, tutoría y de apoyo al desarrollo institucional que resulten seleccionados en la evaluación de los factores indicados en el artículo 9°, en los términos señalados en este reglamento.

**Artículo 4°.** De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, el gobierno federal proporcionará a la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al "Desempeño Docente" al personal académico de tiempo completo, con categoría de técnico o profesor de carrera asociado o titular, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

- I) La Universidad operará el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente con los recursos presupuestales que para este fin otorgue el gobierno federal. 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 de técnico y profesor de carrera asociados y titulares. Se considerará como base de cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes en el Distrito Federal.
- II) Los subsecuentes años, el presupuesto se determinará en base a las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios, sobre la base de las plazas de tiempo completo que tenga registradas la Unidad de Política y Control Presupuestario.
- III) 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

**Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la  
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo**

presupuesto y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

- IV) 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.
- V) La Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo entregará la información que le sea solicitada por la instancia que designe su coordinadora sectorial, para el trámite de autorización y ministración de los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos a más tardar el 30 de enero de cada año.
- VI) 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.
- VII) Para la aplicación de los recursos especificados en los incisos b, c y d del apartado VI deberá reportarse a la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas y horas de que dispone la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, así como el porcentaje a beneficiar. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.
- VIII) 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.
- IX) 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.

Los montos de los estímulos al desempeño docente serán diferenciales y clasificados por nivel, de acuerdo a la calidad de los desempeños. En ningún caso un estímulo podrá ser inferior a un salario mínimo o superior a 14 salarios mínimos.

La forma de pago para el personal que resulte seleccionado en los procesos de evaluación será mediante cheque o depósito bancario y en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión que a juicio de la coordinadora sectorial se determinen. El estímulo es sujeto de gravamen fiscal.

**Artículo 5º.** La pertenencia al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente tendrá vigencia de un año fiscal, a partir del 1º de abril de cada año, en los términos del presente reglamento. El monto del estímulo económico dependerá del nivel de clasificación alcanzado por cada uno de los integrantes del personal académico, de acuerdo con la evaluación realizada. En base a lo anterior y para efectos de obtener recursos adicionales, en el mes de junio de cada año la Universidad presentará la proyección respectiva para el ingreso al programa del nuevo personal de Tiempo Completo, para el año fiscal correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año.



**Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la  
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo**

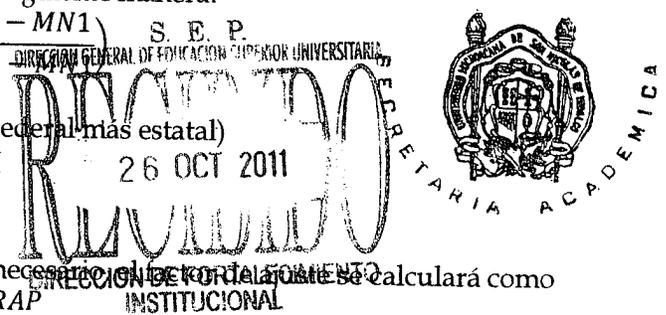
**Artículo 6°.** La puntuación alcanzada en la evaluación correspondiente será la que determine los niveles tabulares a cubrir, conforme a la siguiente tabla y a lo establecido en el artículo 30° del presente reglamento. Se obtendrá un nivel por la puntuación obtenida en calidad y otro por la evaluación total. En caso de no coincidir ambos niveles, se tomará el menor de los dos.

PUNTUACIÓN TOTAL	PUNTUACIÓN MÍNIMA EN CALIDAD	NIVEL	SALARIOS MÍNIMOS*
450 - 511	315 - 358	I	1
512 - 573	359 - 402	II	2
574 - 635	403 - 445	III	3
636 - 697	446 - 488	IV	4
698 - 759	489 - 532	V	5
760 - 821	533 - 575	VI	6
822 - 883	576 - 619	VII	7
884 - 945	620 - 662	VIII	8
946 - 1000	663 - 700	IX	9

(\*) Salario mínimo vigente en el DF. En caso de que el recurso asignado al programa (Federal más estatal), 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:

$$fa = \frac{RAP - MN1}{MTE}$$

Donde: RAP = Recursos asignados al Programa (Federal más estatal)  
 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

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

y se aplicará a todos los niveles, siempre y cuando el mayor nivel no rebase 14 salarios mínimos. El monto de estímulo no puede ser menor a 1, ni mayor a 14 salarios mínimos.

**Artículo 7°.** Para acceder a los niveles 6, 7, 8 y 9, será requisito contar con el reconocimiento del Perfil Deseable Promep.

**Artículo 8°.** El monto del estímulo se ajustará a las variaciones del salario mínimo vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente se hará cada 1° de abril.

**Artículo 9°.** Los criterios e indicadores para determinar los estímulos económicos correspondientes, considerarán los factores de permanencia, calidad y dedicación con que se desempeñan en lo individual los integrantes del personal académico, objeto de los estímulos.

**Artículo 10°.** Los recursos aportados por el gobierno federal para el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente no podrán ser destinados a otros rubros. Asimismo, los beneficios económicos del estímulo son independientes del 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.

**Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la  
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo**

CAPITULO III  
INGRESO

26 OCT 2011



**Artículo 11°.** Para ingresar al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, se requiere:

- I. Ser personal de carrera de tiempo completo, con categoría de técnico o profesor de carrera asociado o titular, y tener por lo menos un año de antigüedad en la Universidad.
- II. Realizar con calidad las actividades de docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados.
- III. Impartir un mínimo de 6 hrs/sem/mes y un máximo de 25 hrs/sem/mes de clases frente a grupo en programas curriculares institucionales, en el período a evaluar. La evaluación considerará la productividad y actividades realizadas del 1° de Enero al 31 de Diciembre del año anterior al ejercicio que convoca la universidad. En lo referente a carga docente será considerado, en planes de estudio anuales, el ciclo escolar de agosto-agosto; y en planes semestrales, se evaluará febrero-agosto y agosto-febrero.
- IV. Contar con el grado mínimo aceptable (especialidad médica con orientación clínica en el caso del área de la salud y Maestría en el caso de otras áreas) o preferente (doctorado) propuesto por el PROMEP.
- V. Cumplir cabalmente con sus obligaciones contratadas con la Universidad.
- VI. Cumplir con todos los requisitos que marque la convocatoria correspondiente.
- VII. Alcanzar un mínimo de 315 puntos en el factor de calidad.
- VIII. No estar contratado por más de 8 hrs/sem/mes, remuneradas económicamente, en Institución distinta a la U.M.S.N.H.

**Artículo 12°.** Para ingresar al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, el personal académico será convocado a evaluaciones anuales.

**Artículo 13°.** El estímulo al académico será suspendido, en forma definitiva, en los siguientes casos:

- I. Por incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente;
- II. Por no cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo;
- III. Por suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente;
- IV. Por separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión y por cese dictaminado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;
- V. Por no proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por sus superiores o el órgano colegiado, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión al programa;
- VI. Por terminación, por el gobierno federal, del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente;
- VII. Por proporcionar información falsa y/o alterada.

**Artículo 14°.** El estímulo al académico será suspendido, en forma temporal, en los siguientes casos:

- I. Por obtener licencia sin goce de sueldo, no mayor a 6 meses, durante el año fiscal.
- II. Por cubrir comisiones oficiales.
- III. Por ocupar puestos directivos o de confianza en la Institución.
- IV. Por ocupar cargos públicos fuera de la Universidad.
- V. Por contratarse por más de 8 hrs/sem/mes, remuneradas económicamente, en Institución distinta a la U.M.S.N.H.

*Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la  
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*

Si durante el periodo de los supuestos en las fracciones I a V, o al término de los mismos, ha concluido el año de otorgamiento de estímulo por el cual concursó el académico, éste podrá reingresar al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente solamente mediante nuevo concurso.

**Artículo 15°.** El personal académico de carrera de Tiempo Completo Asociado y Titular que disfrute del año sabático o de licencias con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica, excepto becas PROMEP y becas CONACyT, aprobados por la institución y que cumplan con el requisito de presentar su plan de trabajo ante la institución receptora e informe final de sus actividades al reintegrarse, podrá ser considerado en el *Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente*, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Comisión Coordinadora.



**CAPITULO IV  
ORGANOS DE EVALUACION**

**Artículo 16°.** Los órganos de evaluación para el *Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente* consistirán en una Comisión Coordinadora y tres Comisiones de Área.

**Artículo 17°.** Cada Comisión de Área estará integrada por un representante del personal académico de cada una de las Escuelas, Facultades o Institutos que conformen el área. Los representantes durarán en su cargo tres años y podrán ser reelectos.

**Artículo 18°.** En caso de separación de un representante en una Comisión de Área, el Consejo Técnico correspondiente nombrará un nuevo representante que durará en el cargo hasta concluir el periodo para el que haya sido nombrado su antecesor.

**Artículo 19°.** Los miembros de cada Comisión de Área elegirán entre sí a un presidente y un secretario. El presidente será quien dirija las reuniones de trabajo, verificando con los integrantes de la Comisión que existan condiciones adecuadas para el desempeño de sus actividades; el secretario llevará a cabo los dictámenes que se emitan, así como de los acuerdos tomados en la Comisión de Área.

**Artículo 20°.** Las Escuelas, Facultades e Institutos que integran cada una de las áreas son las siguientes:

- a) Área I: Ingeniería Civil, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Química, Ingeniería en Tecnología de la Madera, Arquitectura, Físico-Matemáticas, Instituto de Investigaciones Metalúrgicas e Instituto de Física y Matemáticas;
- b) Área II: Medicina, Odontología, Químico-Farmacobiología, Medicina Veterinaria, Enfermería, Enfermería y Salud Pública, Agrobiología, Biología, Psicología, Ciencias Agropecuarias, Instituto de Investigaciones Químico-Biológicas, Instituto de Recursos Naturales e Instituto de Investigaciones en Ciencias Agropecuarias y Forestales; y,
- c) Área III: Derecho y Ciencias Sociales, Contaduría y Cs. Administrativas, Economía, Historia, Filosofía, Bellas Artes, Lengua y Literaturas Hispánicas, Instituto de Investigaciones Históricas, Instituto de Investigaciones Económicas Empresariales e Instituto de Investigaciones Filosóficas.

**Artículo 21°.** Para la integración de cada Comisión de Área, los Consejos Técnicos de las Escuelas, Facultades e Institutos nombrarán a un integrante de su personal académico, de tiempo completo, con grado mínimo de maestría de reconocido prestigio en su dependencia, que haya aplicado al menos en 2 ocasiones como concursante al programa ESDEPED y preferentemente con reconocimiento de perfil deseable PROMEP.

**Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la  
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo**

**Artículo 22°.** El presidente de la Comisión Coordinadora vigilará que estén debidamente integradas las Comisiones de Área y la Comisión Coordinadora, y en caso de que faltaren miembros, promoverá que se nombren los faltantes por el procedimiento que establece este Reglamento. Asimismo, ubicará en la Comisión de Área correspondiente a los representantes de las Dependencias de nueva creación.

**Artículo 23°.** Los miembros de la Comisión Coordinadora elegirán entre sí a un secretario, quien llevará un registro de los acuerdos tomados por la Comisión.

**Artículo 24°.** La Comisión Coordinadora estará integrada de la siguiente manera:

- I. El Secretario Académico de la Universidad, quien la presidirá;
- II. El Coordinador de la Investigación Científica;
- III. Tres integrantes de cada Comisión de Área, designados por la propia Comisión; y,
- IV. Dos integrantes del personal académico de la Universidad, de reconocido prestigio, designados directamente por el Rector.

**Artículo 25°.** Las Comisiones de Área tendrán las funciones siguientes:

- I. Recibir los documentos correspondientes de cada uno de los aspirantes del área, los que serán remitidos por los directores de las dependencias;
- II. Verificar que el candidato reúna los requisitos establecidos en la convocatoria respectiva; y,
- III. Evaluar las actividades realizadas por el personal académico, de acuerdo con los criterios de evaluación del presente reglamento y remitir los resultados a la Comisión Coordinadora.

**Artículo 26°.** La Comisión Coordinadora tendrá las funciones siguientes:

- I. Emitir una Guía para la Aplicación de la Tabla de Asignación de Puntaje;
- II. Coordinar los trabajos de evaluación de las Comisiones de Área;
- III. Ratificar, revisar o modificar, los resultados de la evaluación de cada una de las Comisiones de Área uniformizando los criterios aplicados;
- IV. Asignar el nivel del estímulo correspondiente a cada uno de los solicitantes, de acuerdo con el resultado de la evaluación y dando prioridad, en la distribución de los recursos disponibles, a quienes tengan una mayor puntuación, hasta agotar los recursos;
- V. Notificar por escrito a cada uno de los aspirantes acerca del resultado de la evaluación, a más tardar el 1° de abril;
- VI. Conocer y resolver las inconformidades que surjan en relación a los dictámenes emitidos, siendo inapelable el nuevo dictamen que resulte de esta revisión;
- VII. Emitir anualmente la convocatoria, en el mes de enero de cada año, para el concurso al ingreso al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. La convocatoria será publicada en un diario de amplia circulación y en la página electrónica de la Secretaría Académica de la Universidad;
- VIII. Dictaminar sobre la cancelación del estímulo en los casos previstos en el presente Reglamento;
- IX. Resolver sobre los casos no previstos en el presente Reglamento, y su fallo será inapelable.



**Artículo 27°.** Si alguno de los miembros que integran los órganos de evaluación presenta solicitud para ingresar al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, éste se abstendrá de participar en el proceso de evaluación de su expediente, así como en la evaluación de los expedientes del personal académico adscrito a la misma dependencia de su adscripción.



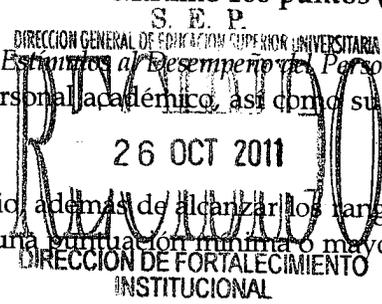
**CAPITULO V  
EVALUACIONES Y ESTIMULOS**

**Artículo 28°.** Para el otorgamiento de los estímulos del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, se evaluarán de manera concurrente los siguientes factores, con la puntuación máxima que se indica y que corresponde al porcentaje indicado del puntaje máximo total:

- Factor I. Calidad. Este factor evaluará la calidad en la docencia, grados académicos, investigación, tutoría y participación del profesor en cuerpos colegiados **Máximo 700 puntos (70 %)**
- Factor II. Dedicación. Evaluará las horas de docencia frente a grupo en programas curriculares institucionales. **Máximo 200 puntos (20 %)**
- Factor III. Permanencia. Evaluará la experiencia docente del profesor en educación superior, en la UMSNH. **Máximo 100 puntos (10 %)**

**Artículo 29°.** Para efectos del estímulo diferencial del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, se evaluará cada año la dedicación y calidad del desempeño del personal académico, así como su permanencia, sumando los puntos obtenidos en los factores I, II y III.

**Artículo 30°.** Para acceder a cada uno de los niveles será necesario, además de alcanzar los rangos de puntaje total indicados en el artículo 6° del presente reglamento, obtener una puntuación mínima o mayor en el Factor de Calidad, de acuerdo a la siguiente tabla:



Nivel:	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Puntuación mínima en el Factor de Calidad:	315	359	403	446	489	533	576	620	663

**Artículo 31°.** Una vez concluidas las evaluaciones, la Comisión Coordinadora asignará los estímulos en los distintos niveles, considerando los recursos presupuestales disponibles y lo establecido en los artículos 6° y 29° del presente Reglamento.

**Artículo 32°.** Los funcionarios universitarios de mandos superiores y de mandos medios a partir de Directores de Escuelas, Facultades e Institutos, cuando dejen de cubrir dicha función, podrán incorporarse directamente al nivel "V" del Programa si satisfacen los siguientes criterios:

- I. Haber realizado actividades docentes frente a grupo, antes de ocupar puestos directivos, y que hayan participado en este programa, obteniendo el estímulo;
  - II. Tener nombramiento en plaza docente de carrera de base de tiempo completo, asociado o titular;
  - III. Tener un mínimo de 20 años de servicio y 3 años de puesto directivo; y,
  - IV. Ocupar, como mínimo, un puesto de Director de Dependencia Académica o su equivalente.
- Culminado el periodo de un año, deberá ser evaluado nuevamente, para ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con el resultado de la evaluación.

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



**CAPITULO VI  
DERECHOS Y OBLIGACIONES**

**Artículo 33°.** La evaluación se realizará con base en la tabla de asignación de puntaje anexa a este Reglamento y de la Guía correspondiente, emitida por la Comisión Coordinadora del Programa.

**Artículo 34°.** Para otorgar los estímulos del *Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente*, la Comisión Coordinadora emitirá cada año una convocatoria, para quienes se consideren con derecho a participar en el programa.

**Artículo 35°.** La convocatoria a que se refiere el artículo anterior deberá contener lo siguiente:

- I. El propósito de los estímulos;
- II. Personal académico a quien se dirige;
- III. Las fechas, el lugar y el horario en que serán recibidas las solicitudes;
- IV. Los niveles y montos de los estímulos;
- V. La forma y periodicidad de pago de los estímulos;
- VI. Los requisitos que deberán reunir los aspirantes a recibir el estímulo;
- VII. Los factores a evaluar; y,
- VIII. La documentación que deberán anexar a la solicitud respectiva.

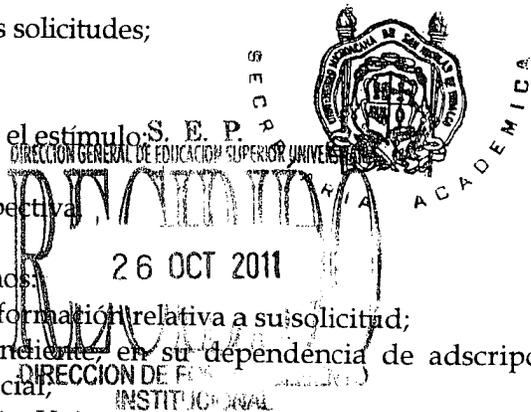
**Artículo 36°.** El personal académico tendrá los siguientes derechos:

- I. Recibir por escrito, de la Comisión Coordinadora, la información relativa a su solicitud;
- II. Recibir el importe del estímulo económico correspondiente, en su dependencia de adscripción, mediante cheque o depósito bancario y en nómina especial;
- III. Disfrutar el año sabático conforme a la reglamentación Universitaria, sin suspensión del estímulo económico, y en los términos del artículo decimoquinto del presente reglamento;
- IV. Conservar el estímulo económico durante el año fiscal, en caso de cambio de adscripción en las dependencias de la Universidad; y,
- V. Emplear el recurso de inconformidad ante la Comisión Coordinadora cuando lo estime pertinente, en los términos del artículo trigésimo séptimo del presente reglamento.

**Artículo 37°.** En caso de inconformidad con el dictamen de la Comisión Coordinadora, el interesado dispondrá de un plazo de cinco días hábiles a partir de la fecha de notificación, para presentar por escrito su inconformidad ante la Comisión, la que emitirá el dictamen correspondiente con carácter de inapelable, en un plazo que no exceda de ocho días hábiles a partir de concluido el periodo de inconformidad.

**Artículo 38°.** El personal académico tendrá las siguientes obligaciones:

- I. Proporcionar a la Comisión de su Área y a la Comisión Coordinadora la información que éstas le soliciten;
- II. Otorgar el crédito a la Universidad en los informes o trabajos realizados durante la vigencia de los estímulos económicos. Los trabajos que no den crédito a la Universidad no serán sujetos a evaluación, para efectos de este programa; e,
- III. Informar a la Comisión Coordinadora en caso de desempeñar empleo, cargo, comisión o trabajo extra-universitarios.



**TRANSITORIOS**

1º. La reglamentación, procedimiento y sistema de evaluación, para el otorgamiento de estímulos se podrá aplicar una vez que sean aprobados por la Secretaría de Educación Pública.



<b>TABLA DE ASIGNACIÓN DE PUNTAJE INSTITUCIONAL.</b>	
Sigue a cada concepto el puntaje o rango de puntaje (mínimo a máximo) que se le asigna.	
<b>FACTOR I. CALIDAD.</b> Este factor evaluará la calidad en la docencia, grados académicos, investigación, tutoría y participación del profesor en cuerpos colegiados. <b>MAXIMO DEL FACTOR: 700 PUNTOS</b>	
<b>Calidad en la docencia (Máximo 300 puntos)</b>	
<b>1) Estudios formales realizados (puntaje no acumulativo)</b>	<b>65 a 100 puntos</b>
Se considerarán los grados obtenidos en el área de desempeño académico (aquellos que a juicio de la Comisión de Área, se encuentren estrechamente ligados con el objeto de estudio del área de formación del docente); no serán consideradas las candidaturas. Los grados académicos obtenidos deberán acreditarse ante la Secretaría Académica de la Universidad, a través de los mecanismos que ésta considere pertinentes. En este concepto no se acumularán los puntos de cada grado obtenido, solamente se considerarán los puntos correspondientes al máximo nivel de estudios. Se otorgarán hasta 65 puntos a maestría o especialidad médica y hasta 100 puntos a doctorado, considerando la evaluación que al respecto realice el Consejo de Posgrado de la UMSNH.	
<b>2) Actualización profesional</b>	<b>0 a 13 puntos</b>
Se asignarán 1.5 puntos por cada 10 horas correspondientes a: cursos, talleres o seminarios de actualización profesional, cursos o seminarios de actualización o formación pedagógica, diplomados y asistencia a congresos y eventos académicos de su especialidad. El académico presentará constancia de asistencia; será esencial la justificación de horas de participación, presentando programa de actividades, constancia de acreditación, etc.	
<b>3) Distinciones académicas</b>	<b>0 a 60 puntos</b>
En este concepto se considerarán las distinciones otorgadas al académico por especialistas (asociados en instituciones, colegios, etc) de reconocido prestigio en el área de desempeño académico del concursante, en el período de evaluación, como resultado de la calidad de su trabajo docente, de investigación o producción. El académico entregará una copia de la distinción recibida, el nombre de la institución que la otorga y el título o tipo de trabajo por el que se le concedió.	
<b>4) Perfil Promep</b>	<b>20 puntos</b>
Se asignarán 20 puntos si la vigencia del reconocimiento de Perfil Promep fue al menos de 6 meses durante el periodo de evaluación.	
<b>5) Trabajos de extensión y de vinculación con el entorno social o productivo</b>	<b>0 a 45 puntos</b>
Se refiere al desarrollo de programas con impacto en los sectores social y/o productivo, avalados por la universidad; se consideran también las exposiciones de la obra del autor, presentaciones artísticas y actividades similares que cuenten con el aval del H. Consejo Técnico. Las actividades reportadas no deberán tener remuneración adicional al salario y en todos los casos se deberá dar crédito a la U.M.S.N.H. Las actividades a que se refiere este concepto deben ser periódicas y efectuadas durante un ciclo escolar o por un periodo no menor a tres meses. No aplica para eventos ocasionales de difusión, presentación, etc.	
<b>6) Calidad e impacto de la Atención Docente</b>	<b>0 a 35 puntos</b>
Se otorgarán hasta 35 puntos por curso impartido en el periodo de evaluación, considerando: a) el número de h/sem/mes del curso y la duración del mismo, b) el número de alumnos registrados, c) el resultado de la	

**Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la  
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo**

<p>evaluación del docente por el alumno y d) los resultados de la evaluación integral al docente, conforme al programa de evaluación interna de cada dependencia, donde participen cuerpos colegiados. Los puntos c) y d) considerarán la evaluación del desarrollo y uso de material de apoyo a la docencia y la aplicación de técnicas de innovación educativa. Los cursos en la modalidad de seminarios de seguimiento de proyecto de tesis y equivalentes no se contabilizan en este concepto.</p>	
<p><b>Investigación (Máximo 300 puntos)</b></p>	
<p><b>7) Libros</b></p> <p>Se considerarán en este concepto los libros publicados (impresos o en formato electrónico) elaborados por el académico en su área de desempeño académico. El académico presentará un ejemplar del libro, que deberá mencionar con claridad el título completo, el nombre de la editorial reconocida como tal, el lugar donde se publicó, el año de edición de la obra, el ISBN que aparece en la página legal y el número de ejemplares impresos indicado en el colofón. Una obra se evaluará una sola vez aunque haya varias ediciones de la misma. Las ediciones actualizadas recibirán el puntaje correspondiente, de acuerdo con el reporte de modificaciones realizadas.</p> <p>Para evaluar la calidad se tendrán en cuenta los aspectos siguientes: aportaciones propias del autor, la trascendencia regional, nacional o internacional de la obra y el uso en la enseñanza, en el caso de los libros de texto.</p>	<p><b>0 a 100 puntos</b></p>
<p><b>8) Artículos</b></p> <p>Se refiere a los artículos producidos y publicados por el académico en su área de desempeño académico. En todos los casos se deberá dar el crédito correspondiente a la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. El académico proporcionará una copia del artículo y señalará el título, la revista y la fecha en que fue publicado. Un artículo publicado en varias revistas se evaluará una sola vez. Se evaluará la calidad considerando el nivel de clasificación de las revistas que cada una de las áreas elabore y actualice.</p>	<p><b>6 a 50 puntos</b></p>
<p><b>9) Ponencias</b></p> <p>Se entenderá como ponencia la presentación de una propuesta o tesis, con referencia escrita, relativa a una temática específica del área de desempeño académico del docente, dentro de un congreso o evento similar convocado por una Institución o Asociación académica y dirigida a un público especializado. La puntuación se asignará considerando la participación local, regional, nacional o internacional, así como la calidad y trascendencia del evento. Las ponencias deberán ser afines al área de desempeño académico. Una misma ponencia que se presente en varios eventos se evaluará una sola vez.</p>	<p><b>4 a 17 puntos</b></p>
<p><b>10) Conferencias</b></p> <p>Este concepto abarca todas las conferencias de divulgación o especializadas impartidas por el académico, en su área de desempeño académico. El académico proporcionará el título de la conferencia y constancia expedida por la dependencia donde se impartió, así como la fecha, lugar y público a quien se impartió.</p>	<p><b>2 puntos</b></p>
<p><b>11) Patentes</b></p> <p>Se otorgarán hasta 100 puntos, por patente otorgada durante el periodo de evaluación. Se considerará la relevancia, trascendencia e impacto de lo patentado en los ámbitos académico, social y productivo.</p>	<p><b>0 a 100 puntos</b></p>
<p><b>Tutoría (Máximo 200 puntos)</b></p>	
<p><b>12) Tutoría personalizada</b></p> <p>Se incluyen actividades extracurriculares organizadas sistemáticamente, con horario establecido, que tengan como función orientar y dar seguimiento al desarrollo de los estudiantes, apoyarlos en los aspectos cognitivos y afectivos del aprendizaje, así como fomentar su capacidad crítica y creadora, rendimiento académico y perfeccionar su evolución social y personal. En este concepto se evaluará también la asesoría general correspondiente a los cursos curriculares, la preparación de alumnos para el concurso en las Olimpiadas del área correspondiente, la atención de alumnos en el Programa el Verano de la Ciencia y programas similares.</p>	<p><b>0 a 45 puntos</b></p>



**Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la  
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo**

<b>13) Asesoría a alumnos en servicio social y prácticas profesionales</b>	<b>10 puntos</b>
Se considerarán solamente Programas de Servicio Social terminados y se asignarán de 0 a 10 puntos por alumno asesorado. Deberá presentarse constancia de terminación de servicio, expedida por la Dirección de Servicio Social de la Universidad. La fecha de terminación del servicio social deberá corresponder al año de evaluación (enero-diciembre).	
<b>14) Cursos, talleres o seminarios</b>	<b>16 puntos</b>
Se consideran los talleres y seminarios impartidos por el académico, no remunerados adicionalmente, dirigidos a alumnos de la Universidad Michoacana, que no forman parte de programas curriculares, aprobados previamente por el H. Consejo Técnico en el Plan de Trabajo del Trabajador Académico y que estén dirigidos al estudio de temas específicos más avanzados o de actualidad en el área. Se consideran también las actividades académicas, no remuneradas adicionalmente, desarrolladas por el académico en su área de desempeño, para la actualización de otros académicos de la Universidad Michoacana.	
<b>15) Asesoría de tesis</b>	<b>17 a 50 puntos</b>
Se consideran los trabajos que hayan sido asesorados por el académico, en el período de evaluación, y que hayan conducido a la obtención del grado. Deberá anexarse copia del acta de examen recepcional, aval de asesoría por el H. Consejo Técnico de la dependencia y copia de la hoja del trabajo de tesis donde se acredita al asesor. La puntuación se asignará de acuerdo a la siguiente clasificación: tesis de licenciatura, 17 pts.; tesis de especialidad, 25 pts; tesis de maestría, 33 pts. y Tesis de doctorado, 50 pts.	
<b>16) Asesoría de tesinas</b>	<b>7 puntos</b>
Se considerarán solamente las tesinas o equivalentes (trabajo escrito y presentada su defensa) que hayan conducido a la obtención del grado. El académico proporcionará los datos de nombre del alumno, nombre del trabajo y fecha de examen profesional. Deberá anexarse constancia de asesoría por la Dirección de la dependencia, copia del libro de actas de obtención del grado y copia de la hoja del trabajo donde se acredita al asesor. Se aplicarán 8 6 puntos por cada tesina.	
<b>17) Revisión de trabajos de tesis o tesinas</b>	<b>2 a 6 puntos</b>
Se considerarán solamente los trabajos de tesis o tesinas que hayan sido presentados en examen profesional. El académico informará sobre el título del trabajo, nombre del alumno y fecha del examen de titulación. Deberá anexarse constancia de revisión por la Dirección de la dependencia y copia de acta de examen recepcional. Se aplicarán 2 puntos por cada revisión de tesina, 3 puntos por tesis de licenciatura, 4 puntos por tesis de maestría y 6 puntos por tesis de doctorado.	
<b>Participación en cuerpos colegiados (Máximo 200 puntos)</b>	
<b>18) Integrantes de Cuerpos colegiados y responsables de gestión académica</b>	<b>0 a 85 puntos</b>
Se considerará: i) a los miembros del Consejo Universitario y de los Consejos Técnicos de las Unidades Académicas, ii) a los integrantes de comisiones especiales designados por la administración central de la Universidad para coadyuvar al cumplimiento del Plan de Desarrollo de la institución, así como a su fortalecimiento académico iii) a los coordinadores de posgrado y programas académicos institucionales, en las unidades académicas. Deberá presentarse un informe de actividades, avalado por la autoridad correspondiente.	
<b>19) Comisiones académicas.</b>	<b>0 a 40 puntos</b>
La asignación de puntos considerará: las características de la actividad realizada, el número de participantes y el informe de actividades. No se considerarán las actividades inherentes a los cargos directivos.	
<b>20) Gestión y obtención de apoyos para actividades académicas</b>	<b>0 a 85 puntos</b>
Se refiere a toda actividad realizada por el académico, como parte sustantiva de un proyecto de investigación o programa de fortalecimiento académico de grupos de trabajo, que se haya traducido en la obtención de recursos externos para la generación de conocimientos, formación de recursos humanos, innovación tecnológica, equipamiento de laboratorios, adquisición de acervos bibliográficos, ampliación y modernización de infraestructura, organización de eventos académicos y publicaciones. Quedan comprendidos los apoyos de	

**Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la  
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo**

los programas CONACYT, PIFI, PIFOP, etc. Deberá presentarse la documentación probatoria: solicitud, protocolo, dictamen positivo de evaluación o carta oficial de aprobación, calendario de actividades, financiamiento global, monto económico aprobado por rubro, calendario de ejercicio y mecanismos de aportación. Deberá también indicarse el número de participantes en el proyecto o programa y el impacto esperado. No se considerarán las actividades inherentes a los cargos directivos.

**FACTOR II. DEDICACIÓN EN LA DOCENCIA      MAXIMO DEL FACTOR: 200 PUNTOS**

**20) Dedicación y desempeño en cursos curriculares.      0 a 200 puntos**  
La puntuación en este concepto se asignará multiplicando 200 puntos por un factor de carga y por un factor de cumplimiento. El factor de cumplimiento se obtendrá a través de la opinión de alumnos mediante encuestas y de la opinión que el H. Consejo Técnico de la dependencia proporcione; el factor de carga será igual a 1 si la carga docente anual del académico es de 13 o más hrs/sem, de 0.9 para 10 a 12 hrs/sem y de 0.8 para 6 a 9 hrs/sem. El factor de carga es independiente de la categoría y nivel del nombramiento del profesor.

**FACTOR III. PERMANENCIA.      MAXIMO DEL FACTOR: 100 PUNTOS**

**21) Antigüedad académica      25 a 100 puntos**  
Se evaluará aplicando 5 puntos por cada año de actividad docente en la Universidad Michoacana, hasta un máximo de 100 puntos, de acuerdo con un informe del Archivo General de la Universidad. Se otorgarán 25 puntos para antigüedades entre 1 y 5 años.

