

UNIVERSIDAD AUTONOMA AGRARIA ANTONIO NARRO

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL PEDPD

CONVOCA

A participar en el *Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD) para el Fortalecimiento de los Cuerpos Académicos, Ejercicio 2010*, que por disposición de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública, a través de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro, conceden al personal académico.

Este programa está orientado a los académicos que desarrollan actividades de docencia, investigación, tutoría, gestión académica y participan en cuerpos colegiados y que a su vez cumplen con los requisitos establecidos en el Reglamento y Modelo de Evaluación del PEDPD de la Universidad.

OBJETIVO GENERAL

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, se instituye para hacer un reconocimiento al Personal Académico que por su vocación y entrega contribuyen en los procesos de calidad educativa y en la formación de profesionales que fortalecen el prestigio de la Universidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover en los profesores e investigadores de tiempo completo, con categoría de profesor e investigador titular o asociado, ó técnico académico de tiempo completo una actitud de búsqueda permanente de calidad y eficiencia en el desempeño de las labores académicas.
- Motivar una mayor permanencia y dedicación de los profesores e investigadores de tiempo completo, con categoría de profesor e investigador titular o asociado, ó técnico académico de tiempo completo que realizan actividades académicas de excelencia.
- Estimular la productividad, las acciones y los logros de los Profesores e Investigadores o técnicos académicos que a su vez contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales, mediante el otorgamiento de estímulos diferenciales.
- Optimizar la calidad de la educación que se imparte en la UAAAAN, para hacerla congruente con el desarrollo de nuestro país, de acuerdo a lo establecido en el Programa Sectorial de Educación 2007-2012.
- Motivar e incentivar al personal académico de nuestra Institución para que contribuya en la elaboración y aplicación del Modelo Educativo basado en Competencias Profesionales en los niveles de Licenciatura y Postgrado.

- Motivar e incentivar al personal académico de nuestra Institución para que participe y contribuya en los procesos de evaluación, acreditación y refrendo de los programas docentes que oferta la Universidad.
- Impulsar al personal académico de nuestra Institución para que participe y contribuya en el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI).
- Promover la participación del personal académico en el proceso de Tutorías Académicas y estimular su ingreso al perfil PROMEP.
- Fomentar el ingreso del personal Académico al Sistema Nacional de Investigadores y su participación en Cuerpos Académicos.
- Fomentar la creación de Cuerpos Colegiados para promover acciones de planeación, diagnóstico, evaluación y mejora continua de los Programas Académicos de la UAAAN.
- Impulsar el uso de la tecnología para mejorar el desempeño del personal académico y la evaluación de su productividad.
- Posicionar en un mejor nivel a la UAAAN de acuerdo a las estrategias que la Subsecretaría de Educación Superior establece, con el propósito de diversificar sus fuentes de financiamiento y la asignación de los recursos extraordinarios a la que se puede acceder como Institución de Educación Superior.

BASES

1. El programa está destinado exclusivamente a los profesores e investigadores, con categoría de profesor e investigador titular o asociado, ó técnico académico, con plaza de tiempo completo por tiempo indeterminado, y con antigüedad mínima de un año en dicha categoría, dedicados de manera habitual a la docencia frente a grupo.
2. Los miembros del personal académico que soliciten participar en el Programa deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - I. Tener nombramiento como Profesor e Investigador de tiempo completo que cumpla con lo estipulado en el Artículo 2 de la presente normatividad.
 - II. Tener nombramiento como Técnico Académico de tiempo completo que cumpla con lo estipulado en el Artículo 2 de la presente normatividad.
 - III. Trabajar de manera EXCLUSIVA para la Universidad conforme a los requerimientos de la Institución. Se entiende como DEDICACIÓN EXCLUSIVA el no dedicar fuera de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro más de 8 horas/semana a la prestación de servicios personales subordinados, mediante retribución o utilidad durante el

periodo que se está evaluando o al hacer solicitud de ingreso al Programa. Para garantizar lo anterior el interesado deberá suscribir un compromiso con la Institución por escrito y firmado bajo protesta de decir la verdad.

- IV. Presentar solicitud vía Carta Compromiso conforme a la presente convocatoria que para tal fin será publicada en la página Web de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro.
- V. Presentar constancia comprobatoria de que cumplió con un mínimo de 90 % de asistencia a clases, expedida por la Subdirección de Licenciatura o la entidad equivalente en Unidad Laguna. Dicha comprobación deberá estar avalada de acuerdo a los mecanismos establecidos por la Universidad. Para el caso de técnicos académicos a través del Jefe del Departamento vía Coordinación de División.
- VI. En caso de detectarse falsedad en la información se aplicará el Artículo 23 fracción IV apartado relacionado con la Suspensión Definitiva, en el presente Reglamento y la normatividad vigente.
- VII. No hacerse acreedor a sanción alguna por violación a la legislación vigente de la Universidad durante el año a evaluar.
- VIII. Desarrollar actividades académicas de docencia, investigación, tutorías, vinculación y participación en cuerpos colegiados, así como impartir un mínimo de 10 horas/semana/mes/semestre de clases frente a grupo. Para el caso de Técnicos Académicos de tiempo completo, impartir un mínimo de 6 horas/semana/mes/ semestre de docencia frente a grupo.
- IX. La evaluación del año anterior, seguirá a través del sistema en línea. Los desempeños académicos del personal académico serán certificados y alimentados al sistema por el responsable de la función en cada entidad universitaria de acuerdo a lo previsto en el Modelo de Evaluación. Cada entidad universitaria que avale un desempeño académico resguardará la documentación comprobatoria.
- X. El personal académico de tiempo completo que goce de año sabático podrá ser considerado dentro del Programa siempre y cuando presenten un informe de las actividades realizadas ante las instancias correspondientes establecidas en el Reglamento de Año Sabático durante su estancia, avalado por la Institución que lo recibió como visitante. Así mismo, deberá apegarse a la Fracción III del Artículo 12.
- XI. No podrán participar en el Programa aquel personal académico de Tiempo Completo de la Universidad, que tengan nombramiento de Tiempo Completo en otra Institución Educativa, o que ocupen puestos de mandos medios y superiores en otras Instituciones, Dependencias

o Entidades de gobierno, pudiendo aspirar al Programa al finalizar su función.

- XII. El personal académico de tiempo completo con las categorías estipuladas en el Artículo 12 Fracción XI del Reglamento, que se encuentren disfrutando de licencias con goce de sueldo dentro del programa de superación profesional y académica (estudios de maestría o de doctorado), excepto becas PROMEP, aprobado por la Institución, podrán ser considerados dentro del Programa de Estímulos al Desempeño, siempre y cuando cumplan con las siguientes disposiciones:
- a. Presentar solicitud y copia del Convenio realizado con la Universidad ante el Departamento Jurídico de la Universidad en los tiempos previstos en la convocatoria.
 - b. Presentar resultados aprobatorios semestrales o anuales de las evaluaciones de dicho programa, ante el Departamento Jurídico de la Universidad, avalados por la Institución que los ofrece.
 - c. Únicamente podrá ser considerado por un tiempo de 1 año en especialidad, 2 años en maestría y 3 años en doctorado con una extensión máxima de 6 meses en cada caso, siempre y cuando no contravengan lo estipulado en la fracción III de estas bases.
 - d. Cumplir con los compromisos marcados en el Reglamento y lo establecido en el inciso anterior y la obtención del grado correspondiente.
 - e. El no cumplir con su convenio, lo inhabilita para aplicar al programa en los años subsecuentes, en atención al Artículo 23 Fracción X del presente Reglamento.
3. La vigencia de estímulos al Desempeño Docente que se asignen al personal académico, se hará de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 18 del presente reglamento. Será de un año fiscal a partir del 1 de abril del año correspondiente.
 4. Los recursos económicos para la operación del PEDPD, estarán integrados por los que autorice el Gobierno Federal para ese fin, más los recursos complementarios que la Universidad esté en condiciones de aportar para el mismo propósito. Dichos recursos son adicionales al presupuesto normal de la Universidad, y no podrán formar parte del presupuesto regular, pudiendo ser utilizados únicamente para la operación del Programa.
 5. El número y el monto de estímulos que se otorgará en cada nivel, será de acuerdo al Artículo 19, considerando lo estipulado en el Artículo 4 del Reglamento, de acuerdo a la calidad de los desempeños. En ningún caso

un estímulo podrá ser inferior a 1.1 salarios mínimos o superior a 5.3 salarios mínimos.

Puntuación	Nivel	Salarios mínimos
951-1000	VII	5.3
901-950	VI	4.6
801-900	V	3.9
701-800	IV	3.2
601-700	III	2.5
501-600	II	1.8
400-500	I*	1.1

* Incluye a Técnicos Académicos

Nota: Los montos de los estímulos se ajustarán el día primero de abril de cada año, de acuerdo al salario mínimo vigente en el Distrito Federal y al presupuesto que autorice la SHCP y los recursos que pudiera aportar la Universidad. El estímulo se suspenderá cuando el gobierno federal de por terminado el programa.

Los criterios a evaluar y su ponderación en términos porcentuales son:

CAPITULO	PONDERACIÓN
Calidad en Docencia	600/60%
La Dedicación en Docencia	300/30%
La permanencia en Docencia	100/10%

6. La forma de pago para el personal académico que resulte seleccionado en los procesos de evaluación, será mediante tarjeta bancaria o cheque bancario y en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión, que a juicio de la coordinadora sectorial se determinen. Se procederá a cubrir mensualmente el monto correspondiente según el nivel obtenido, a más tardar el día último de cada mes. El estímulo es sujeto de gravamen.
7. Los estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en **Forma Temporal** durante el año que corresponda cuando:
 - a. Ocupen puestos directivos en la Institución (Rector, Secretario General, Director Regional, Director General Académico, Director de Área, Subdirectores y Asesores) y personal de confianza que perciban compensaciones equivalentes o superiores de subdirector.
 - b. Licencia sin goce de sueldo no mayor a seis meses durante el año fiscal.
 - c. Obtener licencias para desarrollar actividades de carácter sindical.

- d. Por cubrir comisiones oficiales.
8. Los estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en **Forma Definitiva** considerando las siguientes circunstancias.
- a. Cuando el Gobierno Federal de por terminado el Programa de Estímulos.
 - b. Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente.
 - c. Separación definitiva del servicio de la Universidad, derivada de renuncia, jubilación o pensión y por determinación de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, o cualquier otra causa prevista en la Legislación Universitaria.
 - d. Comprobarse la falsedad de los documentos, datos o declaraciones que sirvieron de fundamento para el otorgamiento del estímulo, en cuyo caso el profesor e investigador ó técnico académico deberá reintegrar el monto que hasta ese momento hubiese recibido de la Universidad por este estímulo. Así mismo no volverá a participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
 - e. Comprobarse que el personal académico de tiempo completo, no dedican el tiempo contratado con la Universidad, ya que laboran en otra Institución o Dependencia, o por propia cuenta, si fuera el caso.
 - f. No proporcionar con oportunidad la información que les sea solicitada por el Consejo Directivo del PEDPD de la Universidad a través de sus integrantes, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión en el programa.
 - g. No haber cumplido con los objetivos y metas programados en el año sabático o no presentar carta de evaluación de la academia departamental sobre el mismo
 - h. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo el cual deberá ser avalado de acuerdo a lo que estipule la Universidad.
 - i. Estar sujeto a las sanciones de las Comisiones del H. Consejo Universitario.
 - j. No cumplir con el plan de trabajo convenido en el programa de superación académica, en cuyo caso el personal académico deberá de reintegrar el recurso recibido por el programa de estímulos.

9. Las actividades a evaluar serán agrupadas en tres grandes capítulos y calificados de acuerdo con los criterios que se señalan para cada uno de ellos en el Modelo de Evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
10. En la primera solicitud de evaluación de los aspirantes, sólo se tomarán en cuenta las actividades del último año, excepto lo referente a los grados académicos, donde se considera todo su historial. En las evaluaciones posteriores, la puntuación será la resultante de las actividades realizadas durante el último año.
11. En cada período escolar de enero a diciembre de cada año serán evaluadas las actividades docentes del personal académico, por los jefes de los departamentos académicos, mediante los sistemas y procedimientos que determine la Universidad. La información que se genere mediante estas evaluaciones servirá de base para evaluar la calidad del desempeño, dedicación y permanencia de los aspirantes a ingresar al Programa.
12. La puntuación total de cada aspirante se obtendrá mediante la suma de los puntos parciales obtenidos en cada uno de los criterios evaluados. En caso de rebasar el puntaje máximo asignado a un criterio a evaluar solo se le considerará lo establecido en el modelo de evaluación.
13. La Universidad, extenderá un reconocimiento a los profesores e investigadores ó técnicos académicos que ingresen al Programa en sus distintos niveles.

Considerandos

- La Carta Compromiso deberá presentarse en la Dirección de Docencia que está ubicada en el Edificio Dr. Gabriel Murillo Peralta en el 1º. Piso, durante el período del 18 de marzo al 6 de mayo del 2011, en horario de 9 a 15 horas. En el caso de la Unidad Regional Laguna la carta compromiso se entregará en la Subdirección de Docencia en los mismos tiempos y condiciones. **No habrá prórroga.**
- Es requisito indispensable presentar la Carta Compromiso antes del cierre de la Convocatoria para ser considerado en la Evaluación 2010. Dado que los desempeños académicos serán capturados en un sistema en red. No será necesario presentar ante el Consejo Directivo del PEDPD la documentación comprobatoria correspondiente, solo se presentará documentación específica en caso de que así lo requiera la entidad certificadora correspondiente.
- El Consejo Directivo publicará oficialmente en la página Web de la Universidad los resultados de la evaluación en un plazo no mayor a siete días al cierre de la Convocatoria.

- A petición del aspirante si así lo requiere, podrá solicitar al Consejo Directivo las aclaraciones de los resultados de la evaluación, teniendo como plazo tres días hábiles después de la publicación de los resultados. El Consejo Directivo dará respuesta a las aclaraciones correspondientes en un plazo no mayor de tres días hábiles a partir de la solicitud hecha por el aspirante.
- El dictamen final de los resultados y de las aclaraciones emitidas por el Consejo, será inapelable.
- El Consejo Directivo del PEDPD tendrá la facultad de auditar a las entidades responsables de certificar los desempeños cuando lo considere necesario.
- El listado de las entidades universitarias responsables de verificar los desempeños académicos pueden ser consultados en el Modelo de Evaluación.

Nota: Los documentos presentados en las entidades responsables de certificar un desempeño académico con fechas anteriores o posteriores al año a evaluar no serán considerados.

Los casos no previstos en esta Convocatoria serán resueltos por el Consejo Directivo del PEDPD

Buenavista, Saltillo Coahuila, 18 de marzo del 2011



Dr. Eladio H. Cornejo Oviedo
Rector y Presidente del Consejo Directivo del PEDPD

