

## PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO (PRIDE)

### REGLAS DE OPERACIÓN

Las presentes Reglas tienen por objeto normar la operación y aplicación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE), así como establecer las modalidades y criterios específicos para el acceso, evaluación, asignación y baja del estímulo.

La asignación y permanencia en el estímulo están sujetas al cabal cumplimiento de los requisitos generales y específicos establecidos en la Convocatoria y estas Reglas de Operación, en las que se establece un riguroso proceso de evaluación de las funciones inherentes a los nombramientos de la figura académica de tiempo completo.

#### DISPOSICIONES GENERALES

El Programa de Estímulos al desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE) tiene una naturaleza estrictamente académica. La recepción del Estímulo que otorga el Programa no forma parte del salario tabular.

El Programa de Estímulos por Equivalencia al Personal Académico de Tiempo Completo (PEE) es independiente del PRIDE, no es antecedente, ni generará derecho alguno respecto de éste. Éste Programa se encuentra regulado en sus propias Reglas de Operación y/o convocatoria.

#### PRIMERA. Requisitos de postulación

Podrán postularse al PRIDE el personal académico que cumpla los siguientes requisitos:

- I. **Nombramiento.** Contar con nombramiento de personal académico ordinario de tiempo completo, interina, definitiva, o contratada por el procedimiento establecido en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico (EPA).
- II. **Antigüedad.** En todos los casos deberá contarse con al menos cinco años de antigüedad como personal académico de tiempo completo.
- III. **Cumplimiento de obligaciones.** Acreditar lo dispuesto en los artículos 27, incisos a) y e), 60 y 61 del EPA, en relación a la aprobación de los programas e informes de trabajo anuales por parte del consejo técnico correspondiente a su entidad de adscripción.

#### SEGUNDA. Modalidades de postulación

##### I. Primer ingreso

Personal académico menor de 70 años de edad, que por primera ocasión solicite su inscripción y no haya pertenecido al PRIDE.

##### II. Reingreso

- a. Personal académico menor de 70 años de edad que ha participado en el PRIDE y causó baja del mismo;
- b. Personal académico mayor de 70 años de edad que causó baja en el estímulo;
- c. Personal académico que suspendió la permanencia en el PRIDE por haber disfrutado de una licencia sin goce de sueldo con una duración mayor de 5 años; y
- d. Personal académico vigente en el PRIDE que cambia de nombramiento de técnico académico a profesor o investigador o, viceversa.

##### III. Reincorporación

Personal académico que suspende la permanencia en el PRIDE en virtud de una licencia sin goce de sueldo que sucede durante la vigencia del estímulo.

##### IV. Renovación

Personal académico inscrito en el PRIDE y que concluye su vigencia de cinco años en el estímulo.

#### TERCERA. Consideraciones particulares en el otorgamiento del estímulo

- I. El personal académico que presente su solicitud de primer ingreso, reingreso o renovación y no obtenga alguno de los cuatro niveles del estímulo, deberá esperar al menos un año contado a partir de la fecha de su solicitud antes de presentarla nuevamente. Las personas académicas que no obtengan alguno de los cuatro niveles en dos ocasiones consecutivas, deberán esperar tres años contados a partir de la fecha de la segunda solicitud, antes de volver a postularse.
- II. El personal académico de 60 a 69 años de edad que solicite la exención de evaluación, recibirá a partir de ese momento el estímulo como una cantidad fija equivalente a la que recibía al momento de su solicitud y no como porcentaje del salario tabular. Para mantener el estímulo, la persona académica deberá obtener la aprobación de sus programas de trabajo e informes de labores anuales por parte del consejo técnico correspondiente y no ubicarse en las causales de baja establecidas en la Regla SEXTA, exceptuando la fracción II.
- III. El personal académico que cumpla 70 años de edad y que se encuentre vigente en el PRIDE, gozará del estímulo de forma indefinida en tanto no se actualice alguna causal de baja de las establecidas en la Regla SEXTA, exceptuando la fracción II.  
En este caso, la persona académica no requerirá presentar su solicitud de renovación al PRIDE y recibirá el estímulo como una cantidad fija equivalente a la que recibía al cumplir 70 años y no como porcentaje del salario tabular.

IV. Cuando la persona académica cause baja en el estímulo, podrá solicitar su reingreso en los siguientes términos:

- a. Cuando la baja sea por causa de incumplimiento del requisito de contar con la aprobación anual del programa de trabajo e informe de labores por parte del consejo técnico correspondiente, deberá esperar un año para postularse al reingreso contado a partir de la fecha del resultado no aprobatorio.

Para estar en posibilidades de postularse al reingreso, el personal académico deberá notificarlo por escrito a la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA); registrar una solicitud de reingreso en los plazos de la convocatoria vigente y, contar con al menos con tres programas e informes aprobados por el consejo técnico correspondiente de forma previa.

- b. Cuando la baja sea por causa de una sanción consistente en suspensión de labores derivada de una falta grave a la normatividad universitaria o por violencia de género, será separado del estímulo por un año. En este caso la persona académica podrá solicitar su reingreso una vez concluido este lapso de tiempo, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria que se encuentre vigente
- c. De manera excepcional, la persona académica mayor de 70 años que cause baja en el estímulo de conformidad con los incisos a y b anteriores, podrá reingresar al PRIDE. Para lo anterior, deberá esperar un año a partir de su baja para solicitar su reingreso, siempre y cuando el informe y el programa de trabajo correspondiente al periodo para el que presente la solicitud le hayan sido aprobados.

V. El personal académico que haya disfrutado de una licencia sin goce de sueldo y se reincorpore a sus labores dentro de la vigencia del estímulo, deberá solicitar su reincorporación al PRIDE por escrito a la secretaría general, académica o área responsable del estímulo de su entidad académica. En estos casos, recibirá el estímulo, con el nivel que tenía previo a la licencia y por el tiempo que le restaba de vigencia en el PRIDE.

VI. El personal académico que haya disfrutado de una licencia sin goce de sueldo por más de cinco años y se reincorpore a sus labores fuera del periodo de la vigencia del estímulo, podrá acogerse a alguna de las siguientes opciones:

- a. Recibir el estímulo por tres años como una cantidad fija en el nivel y monto que recibía previo a la licencia y posteriormente, solicitar su renovación dentro del PRIDE en términos y plazos de la convocatoria vigente.
- b. Solicitar su reingreso al PRIDE de forma inmediata y sujetarse a una nueva evaluación en los términos y plazos de la convocatoria que se encuentre vigente.

VII. El personal académico mayor de 70 años que disfrute de una licencia sin goce de sueldo y se reincorpore a sus labores, recibirá el estímulo con la cantidad fija que venía percibiendo antes de iniciar la misma.

VIII. La secretaría general, académica o responsable del PRIDE en la entidad de adscripción deberá notificar de inmediato a la DGAPA, cuando la persona académica cambie de nombramiento de técnica académica a profesora o investigadora o viceversa.

En este supuesto, el estímulo se establecerá como una cantidad fija equivalente a la que recibía previo a la modificación de su nombramiento y no como porcentaje del salario tabular, por un periodo de tres años. Pasado ese plazo, deberá realizar su trámite de reingreso y sujetarse a una nueva evaluación con el nuevo nombramiento para lo que deberá reportar la actividad académica realizada en los últimos cinco años.

IX. El personal académico de tiempo completo que concluyó su relación laboral con la UNAM y sea contratado con un nuevo nombramiento académico de tiempo completo, no podrá solicitar el trámite de ingreso al PRIDE hasta que hayan transcurrido al menos cinco años en su nuevo nombramiento y cuente con los programas e informes aprobados por el consejo técnico en su entidad de adscripción de los últimos cinco años.

X. Cuando por alguna situación el personal académico reciba un pago del estímulo que no le corresponde, se solicitarán los ajustes a la nómina para la devolución del estímulo cobrado en exceso.

#### CUARTA. Evaluación

I. La evaluación del desempeño de quienes participan en el PRIDE considerará exclusivamente las actividades académicas, docencia, productividad y logros de la persona académica, realizados en los últimos cinco años. En ella participan las comisiones evaluadoras, los consejos técnicos, las comisiones especiales de los consejos académicos de área y del Bachillerato y, en su caso, las comisiones revisoras.

II. El procedimiento de evaluación de quienes participen en el PRIDE adscritos a facultades, escuelas, institutos, centros y, en su caso, dependencias, se hará conforme lo establecido en los *Lineamientos y Requisitos Generales para la Evaluación de las y los Profesores e Investigadores, así como los Lineamientos y Requisitos Generales de Evaluación para Técnicos Académicos* vigentes. Estos Lineamientos serán revisados periódicamente por los consejos académicos de área y deberán reflejar plenamente las actividades establecidas para cada nombramiento académico de tiempo completo.

III. El procedimiento de evaluación de quienes participen en el PRIDE adscritos al bachillerato se hará de conformidad con los *Lineamientos Generales de Evaluación para el Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE) en el Bachillerato. Profesores* Estos lineamientos serán revisados periódicamente por el Consejo Académico del Bachillerato.

IV. La evaluación del personal académico estará sustentada en criterios de calidad académica, debiendo ser integral, objetiva, equilibrada, justa, acorde con los principios de equidad y no discriminación, incorporando perspectiva de género. La evaluación deberá apreciar adecuadamente las contribuciones que haga el personal académico para promover y desarrollar el trabajo colectivo con enfoque multi, inter, o transdisciplinario, en el desempeño de las tareas sustantivas y en cumplimiento a las obligaciones establecidas en el EPA para cada nombramiento.

- V. Para efectos de la evaluación al estímulo, las actividades realizadas fuera de la Institución, sólo se considerarán cuando formen parte de convenios con instituciones públicas de educación superior o investigación, mediante los cuales la UNAM apoye los programas docentes, de investigación o de vinculación y que formen parte de los programas de trabajo aprobados por el consejo técnico de la entidad académica de adscripción. En el caso de que no exista un convenio, o esté en trámite, las actividades deberán ser aprobadas por el consejo técnico respectivo.
- VI. El personal académico que labore en un campus foráneo de la UNAM podrá reportar y acreditar, en forma adicional o alternativa, las constancias de su actividad docente llevada a cabo en las instituciones de educación superior ubicadas en la región aledaña a su sitio de adscripción con las que la UNAM tenga convenio.
- VII. La evaluación a los niveles "A", "B" y "C" estará a cargo de una comisión evaluadora por entidad académica y se llevará a cabo con base en los lineamientos y requisitos generales para la evaluación. El consejo técnico respectivo, en su caso, ratificará o rectificará los dictámenes de las comisiones evaluadoras.
- VIII. Las personas académicas directoras de escuelas, facultades e institutos que concluyan su vigencia en el PRIDE, deberán presentar su solicitud de renovación y serán evaluadas directamente por las comisiones especiales de los consejos académicos de área o del Bachillerato.
- IX. El personal académico que haya realizado una labor excepcional, podrá ser postulado por el consejo técnico de su entidad de adscripción, al consejo académico de área o del Bachillerato correspondiente para su ingreso o permanencia en el nivel "D". La evaluación de las personas candidatas al nivel "D" estará a cargo de comisiones especiales, una por cada consejo académico de área, y por el Consejo Académico del Bachillerato.
- X. Los dictámenes de las comisiones especiales serán ratificados por los consejos académicos de área o del Bachillerato, según corresponda.
- XI. Las comisiones especiales establecerán criterios específicos de evaluación para la asignación del nivel "D", de conformidad con los Lineamientos establecidos por los consejos académicos de área y del Bachillerato.
- XII. El resultado de las evaluaciones, deberá notificarse mediante correo electrónico a la persona académica postulante, en los plazos previstos en la convocatoria, indicando los argumentos formulados por la comisión evaluadora o especial, según sea el caso.
- XIII. El personal académico que reingrese al PRIDE por haber sido separado del mismo, solo podrá ser evaluado en los tres primeros niveles del estímulo.
- XIV. De forma extraordinaria, el personal académico que haya cumplido 70 años, que no haya solicitado la exención de evaluación prevista en la Regla Quinta, numeral II en periodos anteriores y que desee mejorar el nivel asignado, podrá solicitar por escrito a la DGAPA una última evaluación en el periodo de registro previsto en la convocatoria vigente, entendiendo que pueden conservar, subir o bajar de nivel como resultado de dicho proceso y que el monto se establecerá como una cantidad fija respecto al nombramiento que se encuentre vigente en

la nómina general de la institución y no como porcentaje del salario tabular.

#### QUINTA. Prórroga y exención de la evaluación

- I. Quienes se encuentren dentro del PRIDE podrán solicitar a la secretaría general, académica o área responsable del estímulo, la prórroga de la evaluación en los siguientes casos:
- Licencia por incapacidad superior a 60 días. Quienes tengan una licencia otorgada por el ISSSTE, por incapacidad temporal superior a 60 días debidamente notificada a la Dirección General de Personal, podrán solicitar una prórroga hasta por un año para su próxima evaluación, siempre y cuando su incapacidad se presente dentro del periodo de vigencia del estímulo.
  - Licencia por gravidez. Cuando las académicas tengan una licencia por gravidez o cuenten con un permiso por lactancia durante el periodo de vigencia del estímulo, podrán solicitar la prórroga de la evaluación en el PRIDE hasta por dos años adicionales a la vigencia del estímulo, en los que deberán contar con la aprobación de sus planes de trabajo e informes de labores por parte del consejo técnico.  
Para lo anterior, las académicas deberán solicitar por escrito a la secretaría general, académica o responsable del PRIDE de su entidad de adscripción, la ampliación del plazo de vigencia en el PRIDE en las fechas establecidas en el proceso de registro.
  - Licencia por paternidad. Cuando las personas académicas disfruten de una licencia por paternidad emitida por el ISSSTE durante el periodo de vigencia del estímulo, podrán solicitar la prórroga de la evaluación al estímulo por un plazo de seis meses adicionales a la vigencia del estímulo.  
Para lo anterior las personas académicas deberán formular su petición por escrito a la secretaría general, académica o al área responsable del PRIDE en su entidad de adscripción, para la ampliación de la vigencia en el PRIDE, considerando las fechas establecidas en la convocatoria vigente.
- II. Las personas académicas de 60 a 69 años de edad, podrán solicitar a la secretaría general, académica o área responsable del estímulo, la exención de evaluación en el PRIDE en las fechas previstas en el calendario de la convocatoria vigente.

#### SEXTA. Causas de baja en el estímulo

El pago del estímulo cesará automáticamente en los siguientes casos:

- Al concluir la relación laboral como académico de tiempo completo con la UNAM;
- Por no realizar el trámite de renovación a la conclusión del periodo de vigencia en tiempo y forma, con excepción del PRIDE en su modalidad permanente;
- Por omitir la presentación de su programa de trabajo o informe de labores anual en tiempo y forma;

- IV. Por obtener una evaluación no aprobatoria por parte del Consejo Técnico respecto del programa de trabajo o informe de labores anual, y
- V. Cuando la persona académica sea sancionada con suspensión de labores derivada de una falta grave a la normatividad universitaria o por violencia de género.

#### SÉPTIMA. Comisiones evaluadoras y especiales de área y del Bachillerato

- I. **Comisiones Evaluadoras.** Se constituyen para evaluar las postulaciones al PRIDE, ya sea de primer ingreso, reingreso, reincorporación y renovación.
  - a. Se compondrán de cinco integrantes del personal académico con nombramiento de titular de tiempo completo definitivo, procurando una representación adecuada de género.
  - b. Deberán contar con alto reconocimiento en su disciplina y haber obtenido en la última evaluación del PRIDE niveles "C" o "D".
  - c. Serán nombradas: dos por el consejo técnico, interno o asesor, y tres por los consejos académicos de área y del Bachillerato.
  - d. Por lo menos una de las personas integrantes que nombre el consejo técnico, interno o asesor, deberá ser externa a la entidad académica, y ambas deberán tener el nombramiento de profesor, profesora o investigador o investigadora.
  - e. Las tres personas integrantes designadas por el consejo académico del área y del Bachillerato deberán ser externas a la entidad académica; una será técnica académica y las otras dos tener el nombramiento de profesor, profesora o investigador o investigadora.
  - f. Cuatro de ellas deberán tener nombramiento de profesora, profesor o investigador o investigadora y una deberá tener nombramiento de técnico académico.
  - g. También podrán formar parte de las comisiones evaluadoras personas académicas externas a la Institución, quienes deberán cumplir con los requisitos establecido para el personal de la UNAM a juicio del consejo técnico o académico de área o del Bachillerato respectivo.
  - h. Las entidades académicas que participen en más de un consejo académico, así como el del Bachillerato, podrán nombrar comisiones evaluadoras por área, a juicio del consejo técnico correspondiente. Una vez integradas, deberán notificar a la Secretaría General de la UNAM y a la DGAPA, su composición, así como los cambios o renovación de las personas integrantes.
  - i. De forma excepcional las comisiones evaluadoras podrán establecer criterios especiales para la evaluación cuando, por causas ajenas a la Universidad, se hayan interrumpido las actividades cotidianas y exista imposibilidad material para alcanzar las metas previstas por las personas académicas.
  - j. Para que las comisiones evaluadoras puedan sesionar, se requerirá la presencia de, por lo menos, cuatro de sus cinco integrantes.
  - k. Las personas consejeras técnicas y las integrantes de las comisiones evaluadoras o revisoras no podrán

participar en las sesiones y discusiones en las que sean evaluados, ratificados o rectificadas sus propios casos o, en general, en los que exista algún conflicto de interés.

- I. No podrán formar parte de las comisiones evaluadoras las personas integrantes del consejo técnico de la entidad de adscripción, ni quienes tengan nombramiento o designación distinta a las categorías y niveles que establece el Estatuto del Personal Académico, que implique realizar funciones académico-administrativas de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización en su entidad académica.

- II. **Comisiones especiales de los Consejos Académicos de Área y del Bachillerato.** Realizarán la evaluación de quienes sean propuestas al nivel "D" del PRIDE o de las personas académicas con cargo de dirección de escuelas, facultades e institutos.

- a. Se compondrán de 7 personas integrantes del personal académico que cuenten con nombramiento titular, procurando una representación adecuada de género y cumplan con por lo menos uno de los siguientes requisitos:
  - i. Contar con nombramiento de profesor, profesora, investigador o investigadora con reconocimiento de Emérita;
  - ii. Tener el nivel "D" en el PRIDE;
  - iii. Haber recibido el Premio Universidad Nacional; o
  - iv. Poseer una distinción equivalente a las anteriormente citadas, a juicio del propio consejo académico de área.
- b. Sus integrantes serán nombrados de la siguiente manera: dos por la persona titular de la Rectoría y cinco por el consejo académico de área y del Bachillerato respectivo.
- c. Las y los integrantes designados por la persona titular de la Rectoría deberán realizar labores de docencia o de investigación.
- d. De las cinco personas integrantes designadas por los consejos académicos de área y del Bachillerato, cuatro deberán tener el nombramiento de profesor, profesora, investigador o investigadora y una deberá tener nombramiento de técnica académica.
- e. También podrán formar parte de las comisiones especiales, personas académicas externas a la Institución, quienes deberán cumplir con los requisitos establecidos para el personal de la UNAM a juicio del consejo técnico o académico de área respectivo o del Bachillerato.
- f. Las comisiones especiales, una vez integradas, deberán notificar a la Secretaría General de la UNAM y a la DGAPA su composición, así como los cambios o renovación de las personas integrantes y serán convocadas por quienes coordinen los consejos académicos de área respectivos o del Bachillerato.
- g. Las comisiones especiales podrán sesionar con la asistencia de, al menos, cinco de las siete personas integrantes.

- h. Las personas consejeras técnicas, académicas e integrantes de las comisiones especiales o revisoras, no podrán participar en las sesiones y discusiones en las que sean evaluados, ratificados o rectificadas sus propios casos o en los que exista algún conflicto de interés.
- III. Las personas integrantes de las comisiones evaluadoras y especiales deberán ser renovadas parcial o totalmente por los órganos respectivos cada dos años. Ningún integrante podrá permanecer más de cuatro años continuos.
- IV. Las comisiones evaluadoras y especiales actualmente constituidas continuarán en funciones. Si se requiere renovar alguna o integrar una nueva, deberá hacerse conforme a los plazos descritos en el numeral anterior, procurando que exista un balance adecuado de género.
- V. Las comisiones evaluadoras y especiales serán convocadas por la persona titular de la entidad académica o por el consejo académico de área o del Bachillerato; serán presididas por quien ostente la mayor antigüedad académica de entre sus integrantes, y deberán sesionar y emitir sus dictámenes debidamente fundamentados y motivados, de manera colegiada.
- VI. El trabajo de las comisiones evaluadoras y especiales estará sustentado exclusivamente en los criterios generales de evaluación y en los procedimientos establecidos en las presentes Reglas de Operación, así como en los Lineamientos y Requisitos Generales de Evaluación del PRIDE vigentes para cada nombramiento académico, establecidos por los consejos académicos de área y del bachillerato.
- VII. Las comisiones podrán sesionar de manera presencial o remota, por medio de cualquier herramienta virtual. Sus acuerdos tendrán validez cuando se tomen por mayoría simple de votos de las personas asistentes. Las resoluciones podrán ser suscritas con Firma Electrónica Universitaria.

#### OCTAVA. Recurso de Revisión

- I. Si la persona académica se considera afectada en su evaluación debido a omisiones o errores en el procedimiento, podrá solicitar, si así lo considera pertinente, la fundamentación emitida por la comisión evaluadora o especial y, en su caso, podrá interponer el recurso de revisión debidamente fundado, dentro de los plazos establecidos en el calendario de la convocatoria vigente.
- II. La persona académica podrá presentar un recurso de revisión respecto a la evaluación ratificada por el consejo técnico de su entidad de adscripción y, sólo en caso de que hubiera sido candidata al nivel "D", un recurso de revisión respecto a la evaluación emitida por el pleno del consejo académico de área o del Bachillerato correspondiente, de conformidad con los plazos establecidos en el calendario de la convocatoria vigente.
- III. El Recurso de Revisión versará exclusivamente sobre aclaraciones respecto del dictamen emitido por la comisión evaluadora o especial correspondiente. No se podrán aportar nuevos elementos de análisis.
- IV. La resolución que emita la comisión revisora deberá estar debidamente fundada y motivada con base, estricta y únicamente, en el dictamen original que acompañó la solicitud de nuevo ingreso, reingreso o renovación, según sea el caso y no se podrán incluir nuevos elementos ni documentación adicional.
- V. Para los niveles "A", "B" y "C", y para quienes no hayan obtenido ningún nivel, el recurso podrá ser presentado ante el consejo técnico que le corresponda; mientras que, para el nivel "D", deberá interponerse ante el consejo académico de área y del Bachillerato correspondiente.
- VI. Si los consejos técnicos o académicos de área y del Bachillerato, respectivamente, consideran que el Recurso de Revisión está debidamente sustentado, lo turnarán a la comisión revisora correspondiente; en caso contrario, podrán desecharlo.
- VII. La comisión revisora analizará los expedientes y emitirá el dictamen debidamente fundado y motivado.
- VIII. Los consejos técnicos, académicos de área o del Bachillerato recibirán el dictamen de las comisiones revisoras y emitirán sus resoluciones las que serán definitivas e inapelables. La resolución y su fundamentación se harán del conocimiento de la persona académica interesada.
- IX. Las Comisiones revisoras serán las responsables de resolver los Recursos de Revisión y solo podrán pronunciarse respecto del contenido del dictamen original que ha sido recurrido.
- X. La integración de las comisiones revisoras deberá procurar una representación adecuada de género y se hará de acuerdo con lo siguiente:
  - a. En el caso de facultades y escuelas, las comisiones revisoras se integrarán por tres personas; dos de ellas serán nombradas por su consejo técnico y deberá contar con nombramiento de personal académico de tiempo completo y cumplir con lo contenido en la Regla SÉPTIMA numeral I inciso b. Por lo menos una de ellas deberá ser externa a la entidad académica.
  - b. La comisión evaluadora correspondiente designará, de entre las personas que la integran, a la tercera persona que formará parte de la comisión revisora.
  - c. En los institutos y centros de investigación, las comisiones revisoras estarán integradas por tres personas, dos de las cuales serán designadas por el consejo técnico correspondiente, más una que forme parte de la comisión evaluadora de la entidad de adscripción de la persona académica inconforme, designado por la misma comisión.
  - d. En las coordinaciones, direcciones generales y centros de extensión, la atención del Recurso de Revisión se llevará a cabo de acuerdo con el procedimiento que determine su consejo técnico afín.
  - e. En caso de que una persona integrante de las comisiones evaluadoras se ausente en dos o más sesiones, la instancia competente nombrará a una nueva persona integrante de forma expedita para evitar la dilación en la resolución del recurso de revisión. El nombramiento se hará de acuerdo con lo establecido en este apartado.
  - f. Las resoluciones de las comisiones revisoras de las facultades y escuelas, centros, institutos, coordinaciones, direcciones generales y centros de extensión, sólo tendrán validez cuando estén presentes las tres



personas integrantes, independientemente del sentido de la resolución.

- g. Para los casos del personal académico de nivel “D”, y para quienes ocupen el cargo de dirección de escuelas, facultades e institutos, las comisiones revisoras estarán integradas por la comisión especial del consejo académico de área y del Bachillerato, más dos personas integrantes de la Comisión Permanente del Personal Académico del propio consejo que se designen por la misma.
- h. Las resoluciones de las comisiones revisoras del consejo académico de área y del Bachillerato, tendrán validez cuando estén presentes la mayoría simple de las personas integrantes, independientemente del sentido de la resolución.

#### NOVENA. Tabuladores del estímulo

- I. Con las salvedades establecidas en la Regla TERCERA, numeral II y III de estas Reglas de Operación, el estímulo al desempeño será equivalente a un porcentaje del salario tabular vigente de la persona académica, con repercusión sobre la prima de antigüedad académica correspondiente. Ésta podrá ser otorgada en alguno de los siguientes niveles: “A”, “B”, “C” o “D”.
- II. Los porcentajes del salario tabular que corresponden a cada uno de los niveles son los siguientes:

Nivel “A” \_\_\_\_ 45 %  
Nivel “B” \_\_\_\_ 65 %  
Nivel “C” \_\_\_\_ 85 %  
Nivel “D” \_\_\_\_ 105 %

- III. Los porcentajes del salario tabular que corresponden al personal académico de las facultades de estudios superiores son los siguientes:

Nivel “A” \_\_\_\_ 50 %  
Nivel “B” \_\_\_\_ 70 %  
Nivel “C” \_\_\_\_ 95 %  
Nivel “D” \_\_\_\_ 115 %

- IV. Dichos niveles corresponden a una calificación: suficiente, satisfactorio, sobresaliente o excepcional, respectivamente, de acuerdo con lo establecido en los Lineamientos y Criterios Generales de Evaluación del PRIDE vigentes para cada nombramiento académico.
- V. Las personas académicas de tiempo completo que ingresen reingresen, se reincorporen o renueven en el PRIDE, recibirán el estímulo como porcentaje de su salario tabular respecto al nombramiento que se encuentre vigente en la nómina general de la institución, durante el periodo de vigencia señalado en la Convocatoria o hasta que cumplan 70 años, con las excepciones que se encuentran señaladas en el presente instrumento.
- VI. Si en la evaluación la persona académica:
  - a. Obtiene el mismo nivel, recibirá el estímulo correspondiente, equivalente al porcentaje de su salario

tabular del nombramiento que se encuentre vigente en la nómina general de la institución.

- b. Obtiene un nivel inferior al de la evaluación anterior, recibirá el monto del estímulo correspondiente de la evaluación que tenía previamente, como una cantidad fija y no como porcentaje del salario tabular. El monto fijo se aplicará por cinco años y, en caso que resulte beneficiada en el siguiente periodo de evaluación, se le asignará el porcentaje del nivel otorgado.
  - c. Accede a un nivel superior, recibirá el estímulo correspondiente al nivel otorgado, como porcentaje del salario tabular vigente, de acuerdo con el nombramiento que se encuentre vigente en la nómina general de la institución.
  - d. En la evaluación no obtuvo un nivel superior, podrá solicitar por escrito a la DGAPA una nueva evaluación a los tres años dentro del periodo de vigencia. Deberá contar también con los dictámenes aprobatorios correspondientes a sus programas e informes de labores anuales emitidos por parte del consejo técnico correspondientes de su entidad de adscripción. Si elige esta opción, se le asignará el porcentaje del nivel evaluado y la vigencia será de cinco años contados a partir de esta última evaluación.
- VII. Las personas académicas que no cumplan con lo establecido en el artículo 61 del EPA, respecto de la responsabilidad docente, en los términos de los “Lineamientos y Requisitos Generales para la Evaluación de Profesores e Investigadores” vigentes, así como en los “Lineamientos Generales de Evaluación para el Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE) en el Bachillerato. Profesores” vigentes, no podrán acceder a los dos niveles superiores del estímulo.

#### DÉCIMA. Pago retroactivo del estímulo

- I. Si el resultado de la evaluación al PRIDE no es enviado por la secretaría general, académica o área responsable del estímulo de la entidad de adscripción a la DGAPA en los plazos previstos en la Convocatoria vigente, no se aplicará el pago retroactivo relativo al periodo de evaluación que corresponda.
- II. En el caso de reincorporación por una licencia sin goce de sueldo, sólo se pagará un máximo de tres meses de retroactividad, a partir de la fecha de notificación y aplicación de la DGAPA.
- III. En ningún caso se pagarán retroactividades por cambio de figura académica.
- IV. El pago del estímulo PRIDE sólo aplicará de forma retroactiva, hasta un máximo de 3 meses posteriores a la fecha de aprobación del consejo técnico.
- V. No serán considerados retroactividades de ejercicios presupuestales de años previos. En este caso, las personas académicas deben estar vigentes en la nómina general de la Institución, o programados para pago en las tres quincenas subsecuentes ante la Dirección General de Personal.

## DISPOSICIONES FINALES

- I. La presentación de la solicitud al PRIDE implica el cabal conocimiento y la aceptación de las Reglas de Operación, así como de la Convocatoria que al efecto se encuentre vigente.
- II. El registro en línea de la solicitud de ingreso, reingreso o renovación en el PRIDE no garantiza una evaluación favorable, ya que ésta se otorgará con base en el cumplimiento de la Convocatoria que se encuentre vigente, las presentes Reglas de Operación y los Lineamientos y Criterios Generales de Evaluación del PRIDE, respectivos, que se encuentren vigentes.
- III. El personal académico tendrá un plazo no mayor a 45 días naturales, posteriores a la fecha de notificación, para solicitar cualquier aclaración respecto al pago del estímulo.
- IV. Las secretarías generales, académicas o áreas responsables del estímulo de las entidades, deberán revisar la información en el sistema de la DGAPA, respecto a la última evaluación y dictamen ratificado por los órganos colegiados. Las aclaraciones por inconsistencias, sólo podrán realizarse dentro del período de evaluación correspondiente.
- V. La DGAPA verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Convocatoria que se encuentre vigente, en estas Reglas de Operación, así como de los requisitos mínimos establecidos en los Lineamientos y Requisitos Generales de Evaluación del PRIDE, respectivos, emitidos por los consejos académicos de área y del bachillerato.
- VI. Una vez concluidos los procesos de evaluación, la secretaria general, académica o responsable del estímulo de la entidad de adscripción, resguardará la documentación digital presentada por el personal académico para su evaluación, y su tratamiento se hará de conformidad con

lo dispuesto en el Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos para la protección de Datos Personales en posesión de la Universidad Nacional Autónoma de México, publicados en Gaceta UNAM el 25 de febrero de 2019.

- VII. Cualquier situación no contemplada en estas Reglas de Operación o en la Convocatoria será resuelta por la persona titular de la Secretaría General, previa consulta a la Oficina de la Abogacía General.

## Transitorios

**PRIMERO.** Las presentes Reglas de Operación entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en *GACETA UNAM* y aplicarán a la Convocatoria 2025 y sucesivas, del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo.

**SEGUNDO.** Los consejos técnicos, internos o asesores y los consejos académicos correspondientes, deberán actualizar sus comisiones evaluadoras, especiales y en su caso revisoras, de conformidad con las presentes Reglas de Operación, procurando que exista una representación adecuada de género.

**TERCERO.** Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a las presentes Reglas de Operación.

**“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU”**  
**Ciudad Universitaria, Cd. Mx., 2 de septiembre de**  
**2024**  
**La Secretaria General**

**Dra. Patricia Dolores Dávila Aranda**