

## NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

# REGLAMENTO PARA EL PROGRAMA DEL ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua (UPNECH), en respuesta a las necesidades que emergen del contexto social y educativo en el que se encuentra inmersa, promueve permanentemente, políticas destinadas a cumplir con los principios establecidos en su decreto de creación; que la reconocen como una institución destinada a brindar servicios educativos de tipo superior, orientados a la formación de profesionales de la educación, con calidad y compromiso social. Sobresalen las tareas que emprende, para mejorar las funciones sustantivas de docencia, investigación, gestión y difusión de la cultura, motivando la labor de su personal académico, al promover procesos de reconocimiento a su dedicación y permanencia en el servicio docente, así como a la calidad de las actividades académicas que realizan; mediante un estímulo económico, que contribuye a mejorar las condiciones personales y profesionales en las que desarrollan su labor.

Buscando la mejora sustantiva de la igualdad, transparencia y legalidad de los procesos que regulan la evaluación y asignación de este tipo de estímulos, se propone para su aprobación, el presente Reglamento para el Otorgamiento del Estímulo al Desempeño Docente de la Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua, que tiene como antecedente el Reglamento aprobado por la Junta Directiva de la UPNECH, el 23 de marzo de 2017. Se elabora en conformidad con los *Lineamientos generales para la operación del programa de estímulos al desempeño del personal docente en educación media superior y superior expedido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el 11 de octubre de 2002.*

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** Las disposiciones del presente Reglamento tienen por objeto regular el Programa del Estímulo al Desempeño Docente para el personal académico de base y tiempo completo de la UPNECH.

**Artículo 2.-** El Programa del Estímulo al Desempeño Docente proporciona beneficios económicos al personal académico de base y tiempo completo, que se traducen en la cantidad de dinero otorgada por la Universidad a través del recurso federal para tal efecto; con base en los lineamientos de la SHyCP, según la puntuación alcanzada en la evaluación de su desempeño docente en actividades realizadas en y/o para la UPNECH.

**Artículo 3.-** El Programa del Estímulo al Desempeño Docente de la UPNECH, tiene los siguientes objetivos:

- I. Reconocer y estimular la calidad en el desarrollo de las actividades sustantivas que efectúan las y los académicos de base y tiempo completo de la Universidad, así como de aquellas tareas destinadas a la facilitación del quehacer académico;
- II. Reconocer y estimular la calidad del trabajo académico relacionado con servicios especializados de información o con la difusión, promoción y preservación del patrimonio cultural universitario, vinculadas con las labores sustantivas de la Universidad;
- III. Fomentar la dedicación en el desempeño de las actividades académicas y la permanencia en la docencia la Universidad;
- IV. Motivar al personal académico de base y tiempo completo a participar en el desarrollo de trabajos que tengan impacto en el campo educativo, de acuerdo con el objeto para el que fue creada la Universidad;
- V. Motivar al personal académico de base y tiempo completo a participar en la formación de redes de cuerpos académicos que favorezcan la generación y aplicación del conocimiento a través de la investigación educativo y su vinculación con la sociedad;
- VI. Promover la participación colectiva en los diversos procesos universitarios, desde aquellos de producción académica hasta los de gestión y de desarrollo institucional, y;
- VII. Proporcionar un estímulo económico diferenciado al personal académico de base y tiempo completo de la UPNECH.

**Artículo 4.-** Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

- I. Estímulo: El Estímulo al Desempeño Docente para el personal académico de base y tiempo completo compactado de la UPNECH.
- II. Comisión: La Comisión para el Otorgamiento del Estímulo al Desempeño Docente para el personal académico de base y tiempo completo de la UPNECH.
- III. Reglamento: El Reglamento para el otorgamiento del Estímulo al Desempeño Docente de la UPNECH.
- IV. Universidad: La Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua.
- V. Sistema de Evaluación del Desempeño Docente (SEDD): El Sistema de Evaluación del Programa del Estímulo al Desempeño Docente para el personal docente de base de la UPNECH.
- VI. Beneficiarios: Los beneficiarios del Estímulo al Desempeño Docente para el personal académico de base y tiempo completo de la UPNECH.
- VII. Convocatoria: La Convocatoria para la participación en el Programa del Estímulo al Desempeño Docente de la UPNECH.
- VIII. Personal docente: Son las profesoras y los profesores de base y tiempo completo compactado, adscrito a la UPNECH.
- IX. Funciones sustantivas: Son: la docencia, la investigación, la gestión, la difusión de la cultura y **vinculación**.

**Artículo 5.-** Los estímulos al desempeño docente son beneficios económicos independientes al 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.

## CAPÍTULO II EL PRESUPUESTO

**Artículo 6.-** De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, el Gobierno Federal proporcionará los recursos presupuestales para cubrir el importe de los estímulos y serán suministrados anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y formarán parte del presupuesto regularizable y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

**Artículo 7.-** Para la asignación de los recursos, se tomarán como base hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Se considerará como base de cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes en el Distrito Federal, y a partir de los años subsecuentes, el presupuesto se determinará con base a las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios, sobre la base de las plazas de carrera de tiempo completo que tenga registradas la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

**Artículo 8.-** Con base en los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior, expedidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en 2002, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento:

- I. Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo;
- II. Recursos derivados de reducciones del Capítulo 1000, conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Unidad de Servicio Civil;
- III. Ingresos propios de que dispone la Universidad; y,
- IV. Aportaciones del Gobierno Estatal.

Para la aplicación de los recursos especificados en los incisos II, III y IV deberán reportarse a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas y horas de que dispone la institución, así como el porcentaje del personal que se beneficiará. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo. 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 cuales, al estar oficialmente autorizado su ejercicio para este aspecto específico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago. 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.

**Artículo 9.-** El Gobierno Federal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Aprobatorio del Presupuesto de Egresos de la Federación, autorizará previa justificación ante 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.

**Artículo 10.-** La Universidad 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.

### CAPÍTULO III LAS CARACTERÍSTICAS DEL ESTÍMULO

**Artículo 11.-** La vigencia del Estímulo al Desempeño Docente será de un año fiscal, contado a partir del 1° de abril de cada año y hasta el 31 de marzo del siguiente año.

Con base en lo anterior, y a efecto 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 carrera de tiempo completo, para el año fiscal correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año.

Los montos de los estímulos serán diferenciados y clasificados por niveles, de acuerdo con la calidad del desempeño.

**Artículo 12.-** El Estímulo tendrá un monto mensual de acuerdo con los siguientes niveles, considerando que el monto de los niveles inferiores no sea mayor al monto de los niveles subsecuentes.

PUNTUACIÓN	NIVEL	FACTORES
301-400	I	3
401-500	II	4
501-600	III	5
601-700	IV	6
701-800	V	7
801-900	VI	8
901-1000	VII	9

El modelo de evaluación elaborado por la UPNECH describe los factores a evaluar, los indicadores, las ponderaciones, los aspectos sobre los que se realizan los juicios de valor, el sistema de calificaciones a utilizar y el procedimiento de la asignación del monto alcanzado, mismo que podrá consultarse en el anexo técnico del Inventario de Actividades.

La forma de pago del Estímulo que resulte seleccionada en el proceso de evaluación se efectuará mediante procedimientos de control y revisión establecidos por la Secretaría Administrativa de la UPNECH.

Los docentes que ingresen a proceso de jubilación, tendrán derecho a recibir la cantidad restante del estímulo que les corresponda, en una sola emisión.

## CAPÍTULO IV

### PERSONAL DOCENTE QUE SE BENEFICIARÁ CON EL ESTÍMULO

**Artículo 13.-** Podrán solicitar el Estímulo los docentes, que realicen actividades de docencia, investigación, gestión, difusión y vinculación en la Universidad, y que reúnan los requisitos siguientes:

- I. Ser personal docente de tiempo completo compactado, con categoría de asociado o titular, de base, al momento de la solicitud del Estímulo;
- II. Tener, como mínimo, dos años de antigüedad en la clave compactada, al día 1 de marzo del año de publicación de la Convocatoria;
- III. Tener un porcentaje de asistencia en el último año del 90% mínimo;
- IV. Suscribir una Carta Compromiso en la que de manera expresa reconoce no estar contratado fuera de la Universidad para realizar actividades profesionales bajo ningún esquema laboral, inclusive por honorarios, en empresas públicas o privadas, o en dependencias o instituciones educativas públicas o privadas, por más de 8 horas semanales, ni ocupar una plaza de confianza fuera o dentro de la Universidad; y
- V. Haber desempeñado con calidad y dedicación las actividades académicas de docencia, investigación, gestión, difusión y vinculación en la Universidad, en los términos establecidos en el inventario de actividades vigente.

**Artículo 14.-** El otorgamiento y el disfrute del Estímulo son compatibles con:

- I. La percepción del salario y sus repercusiones en prestaciones;
- II. El disfrute del Año Sabático;
- III. El goce de licencias por enfermedad, gravidez, días económicos y aquellas que conformidad estén establecidas en la Legislación Universitaria.

**Artículo 15.-** El otorgamiento del Estímulo no será compatible con:

- I. Las licencias sin goce de sueldo previstas en la Legislación de la Universidad y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- II. El desempeño de un nombramiento de confianza que implique licencia en su base o de cualquier otra empresa o institución del sector público o privado;
- III. Que el docente forme parte de la estructura orgánica de la Universidad con nombramiento de confianza;
- IV. Con cualquier compensación económica adicional al salario o algún otro estímulo similar por desarrollar actividades académico-administrativas dentro de la Universidad;
- V. Las comisiones ajenas a los programas de la Universidad, así como la participación del solicitante en convenios no avalados por la Universidad; y,
- VI. El desarrollo de actividades profesionales por más de 8 horas a la semana en otra dependencia o institución de educación pública o privada.

**Artículo 16.-** Cuando durante el periodo en evaluación, el docente beneficiado goce del período sabático, podrá ser evaluado presentando la docencia del período anterior y/o posterior más la producción académica comprometida por el período sabático.

**Artículo 17.-** El solicitante será evaluado por la Comisión, de acuerdo con el Sistema de Evaluación del Desempeño Docente (SEDD), el cual incluye los siguientes criterios:

- I. Calidad en el desempeño de las actividades académicas (70%).
- II. Dedicación a las actividades académicas (20%).
- III. Permanencia en la institución (10%).

Para la evaluación únicamente se tomarán en cuenta las actividades realizadas en el periodo a evaluar, de acuerdo con lo establecido en la Convocatoria.

**Artículo 18.-** De acuerdo con el numeral 6.1 de los Lineamientos Generales para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del personal docente de educación media superior y superior, de fecha 11 de octubre de 2002, emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, aquel docente de base y tiempo completo que hubiere desempeñado, cuando menos por tres años sin interrupción, responsabilidades de dirección, podrá incorporarse directamente al nivel III con el mínimo de puntos para este nivel del Estímulo cuando deje de cubrir dicha función, de acuerdo con los siguientes criterios:

I. Que antes de ocupar el puesto directivo, haya realizado actividades docentes frente a grupo y que haya participado en este programa, no haber obtenido el estímulo en el período previo a su nombramiento.

II. Deberá tener nombramiento de plaza docente de base, de tiempo completo;

III. Deberá tener como mínimo 20 años de servicio en la Universidad;

IV. Deberá tener como mínimo 3 años consecutivos en el cargo de una dirección;

El Estímulo solo se otorgará por el año fiscal que corresponda, debiendo ser el inmediato a la conclusión del cargo.

Al término del periodo de vigencia del Estímulo deberá ser evaluado para ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con el resultado de su desempeño docente.

---

## CAPÍTULO V LA CONVOCATORIA

---

**Artículo 19.-** La Rectoría de la Universidad convocará en el mes de marzo de cada año, al personal académico de base y de Tiempo Completo con categoría de titular o asociado a través de las Direcciones de Unidades o Campus, así como por la página de internet de la Universidad, a aspirar a ser seleccionado como beneficiario del Estímulo.

**Artículo 20.-** La Convocatoria deberá contener:

I. El propósito del estímulo;

II. Niveles y el monto de la bolsa general para el estímulo;

III. Requisitos que deberán cumplir los aspirantes;

IV. Los factores a evaluar;

V. Forma y periodicidad del pago de los estímulos;

VI. Plazo para el registro como aspirante y plazo para la integración del expediente electrónico correspondiente;

VII. Documentos del SEDD, que se encontrarán en la plataforma;

VIII. Información sobre la integración del expediente electrónico personal en la plataforma

## CAPÍTULO VI LA COMISIÓN ESTATAL

**Artículo 21.-** La Comisión es el cuerpo colegiado que tiene por objeto:

- I. Organizar el proceso de otorgamiento del estímulo, desde la elaboración de la convocatoria hasta la emisión de los dictámenes definitivos;
- II. Evaluar el desarrollo de las actividades académicas sustantivas de los y las docentes, particularmente la calidad, la dedicación en el desempeño y la permanencia en la Universidad;
- III. Reafirmar el papel trascendental de los educadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje;
- IV. Promover la motivación de la labor docente en el desempeño de actividades de alta calidad en la Educación Superior;
- IV. Distribuir el monto asignado al estímulo económico entre los y las docentes participantes;
- V. Emitir los dictámenes sobre el otorgamiento, suspensión o cancelación del estímulo; y
- VI. Actualizar los diversos documentos e instrumentos para el proceso del otorgamiento del estímulo.

**Artículo 22.-** La Comisión se integra por:

- I. El titular de la Secretaría Académica, quien fungirá como Presidente, y quien designará al Secretario Técnico de alguno de los ocho miembros restantes de la Comisión;
- II. Dos representantes de la Rectoría, nombrados y removidos por el Rector.
- III. Seis representantes del personal académico de la Universidad, de la forma siguiente:
  - a. Dos representantes por la región Centro (la Unidad Chihuahua, los Campus: Delicias, Cuauhtémoc, Madera y Creel y el Centro de estudios y educación virtual)
  - b. Dos representantes por la región norte (la Unidad Juárez y el Campus Nuevo Casas Grandes)
  - c. Dos representantes por la región sur (la Unidad Parral y los Campus: Camargo, Guachochi y Guadalupe y Calvo).

Todos los integrantes de la Comisión cuentan con voz y voto en las sesiones.

**Artículo 23.-** Los integrantes de la Comisión que fungen como representantes del personal académico de base y tiempo completo, deben cumplir los requisitos siguientes:

- I. Ser docentes de base de tiempo completo, activos en la universidad.
- II. No encontrarse desempeñando funciones de representación sindical, ni ostentar algún cargo de confianza dentro de la estructura orgánica de la Universidad;
- III. Ser docentes que cumplan con los principios, valores y reglas de integridad del código de conducta de la UPNECH, y;
- IV. No intervenir en la evaluación de su propio expediente ni de participantes de su centro de trabajo.

**Artículo 24.-** Los representantes académicos ante la Comisión Estatal, durarán en el cargo dos años.

**Artículo 25.-** El proceso de renovación o sustitución de los representantes académicos de la Comisión se realizará mediante convocatoria emitida por el Presidente de la Comisión, o por quien éste designe, y se sujetará a los términos y procedimientos establecidos en el presente Reglamento y en la convocatoria correspondiente, de acuerdo con las directrices siguientes:

- I. Cada representante será elegido mediante votación universal, directa y secreta del personal de base y tiempo completo de la región correspondiente;
- II. Las elecciones se realizarán en el mes de febrero de cada año;
- III. En el caso de que algún representante deje de ocupar su cargo por alguna de las causales enumeradas en el artículo 26, numerales I a VII, del presente Reglamento, el personal correspondiente elegirá a un sustituto que concluya el periodo original, mediante votación universal, directa y secreta, con la posibilidad de reelección para aquél que hubiere fungido como representante sustituto;
- IV. Si en el año en que debe ser electo algún representante, no se presenta ningún candidato, el conjunto de su región de adscripción quedarán sin representante hasta que en una convocatoria se presente por lo menos un candidato;
- V. Los representantes no podrán ser reelectos de manera inmediata, sino después de dos años al haber concluido el periodo anterior para el que fueron electos, y tantas veces como el personal de la región así lo decida en elecciones, salvo en el caso de los sustitutos previstos en el numeral III del presente artículo, que podrán ser reelectos de manera inmediata; y,
- VI. Una vez realizada la elección, el Presidente de la Comisión expedirá el nombramiento respectivo. Los representantes electos tomarán posesión de su encargo con fecha 1 de marzo del año que corresponda.

**Artículo 26.-** La renovación o sustitución de los representantes del personal académico se realizará bajo el mismo procedimiento que señala el artículo 25, inciso III, en los siguientes casos:

- I. Por renuncia a la designación o renuncia al empleo en la Universidad;
- II. Por disfrutar de licencia de acuerdo con el artículo 43, fracción VIII, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- III. Por tener licencia en su plaza por más de tres meses;
- IV. Por disfrutar de periodo sabático;
- V. Por jubilación, pensión o defunción;
- VI. Por acreditarse, de manera fehaciente, que incurrió en una falta de probidad o de incumplimiento al código de conducta de la Universidad;
- VII. Por realizar durante su cargo en la Comisión funciones de representación sindical o desempeñar puestos de confianza dentro de la estructura orgánica de la Universidad; y,
- VIII. Por conclusión del periodo para el que fue electo.

**Artículo 27.-** Son atribuciones de la Comisión, las siguientes:

- I. Sesionar en reuniones que serán convocadas cuando menos con dos días hábiles de anticipación por el Presidente, a través del Secretario Técnico, mediante citatorio por escrito que deberá incluir el Orden del Día;
- II. Sesionar cuando se encuentren presentes más de la mitad de los miembros que la integran, con lo que se considerará la existencia del quórum legal;
- III. Formular el programa de trabajo para el cumplimiento de sus funciones;
- IV. Dar seguimiento a la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño Académico;
- V. Proponer e invitar, cuando lo considere necesario, a personal docente interno o externo a la Universidad como apoyo para la realización de sus funciones;
- VI. Elaborar el anteproyecto de Convocatoria;
- VII. Participar en la difusión de la Convocatoria para el Estímulo;

- VIII. Asegurar que el monto, nivel y número de estímulos se ajusten estrictamente a la disponibilidad presupuestal aprobada para este fin;
- IX. Resolver, conforme al Sistema de Evaluación del Desempeño Docente, la asignación de niveles para los beneficiarios del Estímulo;
- X. Entregar a cada solicitante el dictamen definitivo correspondiente con los resultados de su evaluación detallada, estableciendo los puntos adquiridos en cada rubro (Calidad, dedicación y permanencia), debidamente firmado por los integrantes de la Comisión;
- XI. Resolver las impugnaciones presentadas;
- XII. Comunicar al Rector de la Universidad los resultados de la evaluación, anexando las relaciones tanto de solicitantes como de beneficiarios del Estímulo;
- XIII. Elaborar y entregar al Rector de la Universidad un informe cualitativo y cuantitativo sobre el proceso de asignación del Estímulo;
- XIV. Rendir un informe al Consejo de Calidad y a la comunidad universitaria al finalizar cada proceso de asignación, y;
- XV. Resolver los casos no previstos en este Reglamento.

**Artículo 28.-** Son funciones del Presidente de la Comisión, las siguientes:

- I. Ser responsable, ante el Rector de la Universidad, de los trabajos de la Comisión;
- II. Convocar y presidir las reuniones de trabajo de la Comisión;
- III. Emitir anualmente la Convocatoria para el Estímulo, de acuerdo con lo que establece el presente Reglamento;
- IV. Emitir las convocatorias para la renovación o sustitución de los representantes del personal docente ante la Comisión;
- V. Firmar los nombramientos de los representantes académicos;
- VI. Presentar al Rector(a) de la Universidad los resultados de la evaluación anual, acompañados por las relaciones tanto de solicitantes como de beneficiarios;
- VII. Presentar al Rector(a) de la Universidad, cuando se requiera, los documentos probatorios y la información que avale el proceso de otorgamiento del Estímulo en sus diferentes etapas; y,
- VIII. Nombrar un Secretario Técnico de la Comisión y removerlo cuando lo considere pertinente.

**Artículo 29.-** Son funciones del Secretario Técnico de la Comisión, las siguientes:

- I. Organizar las reuniones de la Comisión;
- II. Levantar las actas de las reuniones de la Comisión;
- III. Coordinar el proceso para el otorgamiento del Estímulo en cada periodo;
- IV. Publicar oportunamente la Convocatoria y su documentación anexa en los medios electrónicos de la UPNECH;
- V. Preparar y entregar la documentación necesaria para el proceso del Estímulo;
- VI. Elaborar los dictámenes que emita la Comisión;
- VII. Organizar el archivo de los procesos de evaluación y entregarlo al término de su gestión; y,
- VIII. Apoyar todas las actividades de la Comisión.

## CAPÍTULO VII

### SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

**Artículo 30.-** El Sistema de Evaluación del Desempeño Docente está formado por los siguientes elementos:

- I. Descripción General del SEDD;
- II. Instructivo del SEDD;
- III. El Inventario de actividades del Estímulo;
- IV. La descripción del Inventario del Estímulo;
- V. Formato de Registro del Estímulo al Desempeño Académico (FREDD); y,
- VI. La Comisión evaluadora y las Subcomisiones, cuando sea el caso.
- VII. Sitio de la Plataforma Moodle para integración de expedientes electrónicos y la evaluación de las actividades del Inventario de cada participante.

**Artículo 31.-** Los criterios para evaluar el desempeño de los docentes se determinarán conforme a los siguientes criterios:

- I. Calidad en el desempeño docente, a la que se le dará especial valor, y que contendrá la docencia, tutorías, gestión, investigación, intervención, difusión, extensión y vinculación universitaria;
- II. Dedicación a las actividades académicas, que contiene la formación del docente; y,
- III. Permanencia en la Universidad.

**Artículo 32.-** El instrumento de evaluación consiste en un Inventario que incluye y valora las actividades vinculadas con el desarrollo de las funciones sustantivas y de apoyo que se realizan en la Universidad. La revisión del inventario es responsabilidad de la comisión en turno, previa consulta con los representados y presentarla ante la Junta Directiva.

## CAPÍTULO VIII

### PROCESO DE EVALUACIÓN

**Artículo 33.-** El proceso para el otorgamiento del Estímulo se inicia con la emisión de la Convocatoria, la cual se emitirá en el mes de marzo de cada año. Los documentos de evaluación serán puestos a disposición en el sitio de la plataforma por la Comisión Estatal a todos los participantes.

**Artículo 34.-** El proceso de evaluación se iniciará una vez cerrado el plazo para la recepción de documentos, en la Plataforma, de acuerdo con el procedimiento siguiente:

- I. La Comisión realizará la evaluación de expedientes de acuerdo con el SEDD;
- II. En un primer momento se emiten dictámenes preliminares;
- III. Resolución de los recursos de inconformidad;
- IV. Elaboración de dictámenes definitivos;
- V. Al finalizar la etapa de evaluación la Comisión elaborará una lista de beneficiados con la asignación del Estímulo y los niveles que obtengan, con los requisitos establecidos por la Secretaría Administrativa, que se turnará al Rector(a) para el correspondiente proceso de pago, y;
- VI. La Comisión rendirá un informe al Consejo de Calidad al término de cada proceso.

**Artículo 35.-** Los docentes solicitantes tienen el derecho a recibir el dictamen correspondiente a su solicitud, en físico y/o vía electrónica, en un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente al término de la evaluación definitiva.

---

## CAPÍTULO IX

### SUSPENSIÓN O CANCELACIÓN DEL ESTÍMULO

**Artículo 36.-** El disfrute del Estímulo se suspenderá temporalmente en los siguientes casos, reanudándose una vez que cese la causa, siempre y cuando el periodo de pago no haya concluido:

- I. Por gozar de licencia sin goce de sueldo; y,
- II. Por ocupar puestos de confianza que impliquen licencia en su plaza base.

**Artículo 37.-** El disfrute del Estímulo se cancelará en los siguientes casos:

- I. Por terminación de la relación laboral por despido, jubilación, pensión, renuncia o defunción;
- II. Por comprobarse la falsedad de documentos, datos o declaraciones que sirvieron de soporte del período evaluado correspondiente para el otorgamiento del Estímulo;
- III. Por comprobarse que durante la vigencia del Estímulo el beneficiario tuvo un contrato de prestación de servicios profesionales por más de 8 horas semanales en otra institución pública o privada; y,
- IV. Por incurrir en faltas graves establecidas en la legislación universitaria o en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. La cancelación definitiva, en términos de las observaciones hechas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, implica la inhabilitación del solicitante para próximos periodos de este Estímulo.

**Artículo 38.-** El docente que haya recibido el Estímulo podrá renunciar a él, en cualquier momento, y deberá comunicar su decisión por escrito dirigido al Presidente de la Comisión.

---

## CAPÍTULO X

### RECURSO DE INCONFORMIDAD

**Artículo 39.-** Los aspirantes al Estímulo que se consideren afectados por algún dictamen fundado en la aplicación del presente Reglamento, podrán interponer por escrito el recurso de inconformidad ante el Presidente de la Comisión, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de notificación o conocimiento del acto que se recurra y la comisión resolverá en un plazo no mayor a cinco días hábiles a partir de la recepción del recurso de inconformidad.

**Artículo 40.-** El escrito a través del cual se interponga el recurso deberá expresar lo siguiente:

- I. El nombre del personal docente que impugna, así como el domicilio y dirección electrónica que señale para efectos de oír y recibir notificaciones;
  - II. El acto que recurre y la fecha en que se le notificó o tuvo conocimiento del mismo;
  - III. Los agravios que se le causan;
  - IV. Copia de la resolución o acto que se impugna, así como de la notificación correspondiente; y,
  - V. Las pruebas que ofrezca, que tengan relación inmediata y directa con la resolución o acto impugnado, debiendo acompañar las documentales con las que cuente. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos a que se refiere el presente artículo dará lugar a que el recurso sea desestimado.
- Las resoluciones que recaigan a las impugnaciones presentadas tendrán carácter de inapelables.

## TRANSITORIOS

**ARTÍCULO PRIMERO.-** El presente Reglamento fue aprobado en la Cuarta Sesión Ordinaria, del 29 de agosto de 2022 de la H. Junta Directiva, con el Acuerdo 09.04.22 y entra en vigor al día siguiente de su aprobación.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Es facultad de la Comisión distribuir los recursos anuales de manera proporcional, en caso de que los montos presupuestales sean insuficientes para cubrir al 100% de los beneficiados.

**ARTÍCULO TERCERO.-** Este reglamento será revisado y actualizado considerando las necesidades de la UPNECH en beneficio de los solicitantes.