



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

SEP SES  
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL



PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO  
DEL PERSONAL DOCENTE

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

2014

Modificaciones 2022

X

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

## ÍNDICE

Capítulo I	Objetivos	3
Capítulo II	Condiciones para el otorgamiento del estímulo	4
Capítulo III	Personal a beneficiar	5
Capítulo IV	Criterios generales de evaluación	6
Capítulo V	Recursos económicos y su aplicación	8
Capítulo VI	Niveles y montos de los estímulos	10
Capítulo VII	Formas de pago y periodicidad	13
Capítulo VIII	Responsabilidades	14
Capítulo IX	Causas de suspensión	17
Capítulo X	Transitorios	18



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

DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL

## CAPÍTULO I

### OBJETIVOS

APROBADO  
24 ENE. 2022

PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO  
DEL PERSONAL DOCENTE

**ARTÍCULO 1°-** El presente reglamento tiene como objetivo establecer las normas y los procedimientos para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en la Universidad Autónoma de Querétaro, con fundamento en los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior (SHCP USC-ESTO5-2002); los Lineamientos de la Secretaría de Educación Pública (SEP) emitidos en 1999 y la normatividad de la Universidad Autónoma de Querétaro.

**ARTÍCULO 2°-** El funcionamiento y operatividad del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la UAQ se regirá conforme a lo dispuesto en este Reglamento, convocatoria vigente, tabla de actividades y productos académicos a evaluar; y definición de actividades y productos académicos a evaluar.

**ARTÍCULO 3°-** El Programa tiene como objetivos:

- I. Reconocer el esfuerzo y la calidad en el desempeño académico del personal docente, con la finalidad de contribuir a elevar la calidad académica.
- II. Motivar el mejoramiento de la práctica docente y una participación más activa en las demás funciones: investigación, tutoría, extensión y participación en cuerpos colegiados.
- III. Fomentar la permanencia y exclusividad del personal docente dentro de la Institución. Se entiende como exclusividad no prestar servicios remunerados de docencia, investigación, vinculación o extensión en instituciones externas a la UAQ. Se permitirá la realización de labores propias de la profesión, distintas a las mencionadas, hasta por 10 horas a la semana.

X



- IV. Fortalecer la calidad académica institucional.
- V. Propiciar el desarrollo y fortalecimiento académico del docente, a fin de motivar la obtención del reconocimiento del Perfil Deseable vigente, o la Certificación del CERTIDEMS para nivel medio superior.

**ARTÍCULO 4°-** Para el funcionamiento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente se establecen las instancias siguientes, designadas por la Rectoría de la Universidad Autónoma de Querétaro

- I. La Secretaría Académica a través de la Dirección de Desarrollo Académico coordinará el proceso de asignación de los estímulos;
- II. La Comisión Evaluadora, cuya integración y funciones se establecen en este Reglamento, tendrá como actividad principal evaluar las solicitudes y documentos presentados por los candidatos, con base en los criterios establecidos en la Tabla de actividades y productos académicos a evaluar y en el documento Definición de actividades y productos académicos a evaluar;
- III. La Secretaría de Finanzas de la UAQ, cuya función será la de aplicar los recursos de acuerdo con los procedimientos fiscales contemplados por la SEP y la SHCP.

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS

**ARTÍCULO 5°-** Para tener derecho a concursar por los Estímulos al Desempeño del Personal Docente, los candidatos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Contar con el nombramiento de Profesor de Tiempo Completo titulares definitivos, o Profesor de Tiempo Libre definitivos de 20 a 40 horas, y haber contado con el mismo de enero a diciembre del año a evaluar.
- II. Contar con una antigüedad mínima de dos años ininterrumpida, al 31 de diciembre del año a evaluar. Se tomará en cuenta lo registrado por la Dirección de Recursos Humanos de la UAQ.
- III. Contar con el grado mínimo de maestría o diploma de especialidad médica (con duración mínima de dos años).





- IV. Desarrollar actividades de docencia y alguna(s) de las siguientes: investigación, creación, vinculación, extensión y preservación y difusión de la cultura; tutoría, gestión académica y participación Cuerpos Académicos, Grupos Colegiados o Centros de Estudios registrados en la Dirección de Planeación y Gestión Institucional de la UAQ.
- V. Impartir un mínimo de 15 h/s/m de clases frente a grupo ó 9 h/s/m de clases frente a grupo con proyecto de investigación, vinculación o extensión con financiamiento interno registrado en la Secretaría de Investigación, Innovación y Posgrado o en la Secretaría de Vinculación y Servicios Universitarios o en la Secretaría de Extensión y Cultura Universitaria; ó 4 h/s/m de clases frente a grupo con proyecto de investigación, vinculación o extensión con financiamiento externo registrado en la Secretaría de Investigación, Innovación y Posgrado, o en la Secretaría de Vinculación y Servicios Universitarios o en la Secretaría de Extensión y Cultura Universitaria. Los cursos deben contar con un mínimo de 3 alumnos y con créditos curriculares dentro de los planes de estudio y programas educativos de la Universidad.
- VI. Haber cumplido con el 100% de asistencia a su centro de trabajo en la UAQ, de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.
- VII. Haber obtenido en los dos semestres a evaluar un promedio mínimo de 8.0 (ocho punto cero) en la Evaluación del Desempeño Docente de la UAQ aplicada por los alumnos.
- VIII. Trabajar de manera exclusiva para la UAQ. Se entiende como exclusividad no prestar servicios remunerados de docencia, investigación, vinculación o extensión en instituciones externas a la UAQ. Se permitirá la realización de labores propias de la profesión, distintas a las mencionadas, hasta por 10 horas a la semana.
- IX. No contar con beca del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el tipo superior, ni con beca CONACYT.

### CAPÍTULO III PERSONAL A BENEFICIAR



**ARTÍCULO 6°**- Los estímulos para el Desempeño del Personal Docente se otorgarán a los Profesores de Tiempo Completo titulares definitivos, a los Profesores de Tiempo Libre definitivos de 20 a 40 horas, que cumplan con los requisitos del Artículo 5° y agoten los

procedimientos que se prevén en el presente reglamento. **Los estímulos a los Profesores de Tiempo Libre definitivos de 20 a 40 horas, se otorgarán con recursos propios de la institución.**

**ARTÍCULO 7°-** Podrán concursar los profesores de tiempo completo que en el año a evaluar, se hayan encontrado en año sabático o con licencia con goce de sueldo en programas de superación académica reconocidos por el padrón nacional y/o programas en el extranjero de alta calidad, con el aval del Consejo Académico de su Facultad, excepto becarios Programa para el Desarrollo Docente para el tipo superior o becarios CONACYT. Para concursar deberán cumplir con el requisito de presentar su plan de trabajo e informe anual o final, para la evaluación correspondiente. En el caso de encontrarse en año sabático en el semestre de la convocatoria podrán participar los docentes que hayan cumplido con el artículo 5° numeral V de este reglamento, los cinco años anteriores al sabático.

**ARTÍCULO 8°-** De acuerdo al punto 6.1 de los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Educación Media Superior y Superior de la SHCP, los servidores públicos superiores y de mandos medios, excepto jefes de departamento, subdirectores, homólogos o equivalentes, de las dependencias e instituciones del modelo de educación media superior y superior, podrán incorporarse directamente al nivel VIII del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente cuando dejen de cubrir dicha función, de acuerdo a los siguientes criterios:

- I. Que antes de ocupar puestos directivos deberán haber realizado actividades docentes frente a grupo y haber participado en este programa.
- II. Deberán tener nombramiento de carrera de base Profesor de Tiempo Completo titulares definitivos.
- III. Deberán tener un mínimo de 20 años de servicio y de 3 años de puesto directivo.
- IV. Sólo se tomarán en cuenta como mínimo, aquellos que hayan desempeñado cargos a partir de director de Escuela o Facultad o su equivalente.
- V. Culminando el periodo de un año, deberá ser evaluado nuevamente, para ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con el resultado de la evaluación.
- VI. Que dejen de ser funcionarios en el año de la convocatoria en que participan.





**ARTÍCULO 9°-** Podrá considerarse el personal titular de los departamentos cuyo origen sea la docencia: Secretarios Académicos de Escuela y Facultades, Jefes de Posgrado y Coordinadores de PE que se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además cumplan con el artículo 5° numeral V del presente reglamento.

#### CAPÍTULO IV CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN

**ARTÍCULO 10°-** Los criterios de evaluación que tomará en cuenta la Comisión Evaluadora tendrán sustento en información generada por autoridades, pares, estudiantes y los interesados. La calificación se asignará en una escala de 1 a 1000 puntos distribuidos de conformidad con lo expresado en la siguiente tabla:

Criterios	Puntuación	Porcentaje
Calidad	700	70
Dedicación	200	20
Permanencia	100	10

S E P S E S  
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL  
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO  
DEL PERSONAL DOCENTE

24 ENE. 2022

**ARTÍCULO 11°-** Los aspectos a considerar en la evaluación serán Calidad, Dedicación y Permanencia.

- I. Para la evaluación de la Calidad se utilizará la *Tabla de actividades y productos académicos a evaluar* en la cual se incluyen los componentes: Docencia, investigación, creación, innovación, vinculación, extensión, tutoría, gestión académica y participación Cuerpos Académicos, Grupos Colegiados o Centro de Estudios registrados en la Dirección de Planeación y Gestión Institucional de la UAQ. Los componentes anteriores se desagregan en actividades y cada una de ellas tiene un puntaje unitario para la evaluación.
- II. Para la evaluación de la Dedicación, se tomará en cuenta la impartición de clases frente a grupo en cursos con un mínimo de 3 alumnos y con créditos curriculares dentro de los planes de estudio y programas educativos de la Universidad, tomando como referencia la siguiente tabla:



Horas /clase	Impartidas en un solo nivel	Impartidas en dos de los tres niveles: Bachilleres, Licenciatura y Posgrado
4-8	50	100
9-11	100	150
12-14	150	200
15 o más	200	200

- III. Para la evaluación de la Permanencia se tomará en cuenta la siguiente tabla de antigüedad en la Universidad Autónoma de Querétaro, con su correspondiente puntaje. La permanencia se evaluará considerando la experiencia docente del profesor, a través de su antigüedad o años de labor docente en la UAQ.

Antigüedad	Puntaje	Puntos totales máximos
En años de Permanencia	5 puntos por año	100

NOTA: Para efectos de Permanencia en la institución, y para fines del PEDPD, se tomara en cuenta lo registrado por la Dirección de Recursos Humanos de la UAQ.



## CAPÍTULO V RECURSOS ECONÓMICOS Y SU APLICACIÓN

**ARTÍCULO 12°-** De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, el Gobierno Federal proporcionará a la Institución, recursos financieros para cubrir los importes de los “Estímulos del Programa”, para los Docentes de Tiempo Completo Titulares Definitivos.

- I. Para la asignación de recursos, se tomarán como base hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la SHCP, en la categoría de Profesores de Tiempo Completo Titulares Definitivos, de la Universidad Autónoma de Querétaro, equivalente a las indicadas en el numeral 1.1. de los lineamientos de la SHCP. 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 en 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 Unidad de Política y Control Presupuestario.

**ARTÍCULO 13°-** Los recursos presupuestales que otorgue el Gobierno Federal, para cubrir los 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 presupuesto y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos de los docentes de tiempo completo titulares definitivos en el caso de la UAQ, equivalentes al personal de carrera de tiempo completo que señala en su numeral 2.2. la SHCP.

**ARTÍCULO 14°-** El Gobierno Federal, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación, autorizará -previa justificación ante la Unidad de Política y Control Presupuestario de la SHCP- la utilización de recursos que se deriven de las 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, esto para ser utilizados en la ampliación de la cobertura del personal beneficiado.

**ARTÍCULO 15°-** Las instituciones de educación media superior (IEMS) y superior (IES), podrán incluir en el programa de estímulos, al personal de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y de asignatura, cuando cuenten con los recursos adicionales, obtenidos por reducciones al Capítulo 1000 "Servicios Personales", por aportaciones del gobierno estatal y por ingresos propios, en estos casos se deberán establecer parámetros mínimos y máximos de horas/semana/mes de enseñanza frente a grupo.

**ARTÍCULO 16°-** La Universidad Autónoma de Querétaro, entregará la información que le sea solicitada por la instancia que designe su coordinadora sectorial, para el trámite de autorización y administración de los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos a más tardar el 30 de enero de cada año.

**ARTÍCULO 17°-** Con base en los Lineamientos Generales para la operación de este Programa, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismas que consistirán en los siguientes:

- 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 Política y Control Presupuestario.





- III. Aportaciones del Gobierno del Estado de Querétaro.
- IV. Ingresos propios.

Para la aplicación de los recursos especificados en los tres últimos puntos anteriores de éste Artículo, 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 UAQ, así como el porcentaje a beneficiar. Se informará el monto que se aplicará y el origen del mismo.

**ARTÍCULO 18°-** Los recursos autorizados de fuentes de financiamiento señaladas en el artículo anterior, sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos, que al estar oficialmente autorizado su ejercicio para este aspecto específico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago.

**ARTÍCULO 19°-** El desarrollo del Programa depende de la disponibilidad, o no, de los recursos que provean las diferentes fuentes para su financiamiento.

**ARTÍCULO 20°-** En el caso de que los recursos mencionados en el Artículo 17°, no fueran suficientes para otorgar el nivel obtenido se aplicará “el factor de ajuste” en todos los niveles, excepto en el nivel I.

**ARTÍCULO 21°-** 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 22°-** Los estímulos podrán suspenderse, cuando el Gobierno Federal dé por terminado el Programa de Estímulos o cuando éste deje de proporcionar a la institución los recursos para su operatividad.

## CAPÍTULO VI

### NIVELES Y MONTOS DE LOS ESTIMULOS



X



**ARTÍCULO 23°-** El monto del estímulo se ajustará de acuerdo a las variaciones del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente se hará cada 1° de abril.

**ARTÍCULO 24°-** Los montos de los estímulos al desempeño del personal docente, serán diferenciales y clasificados por nivel, en ningún caso el estímulo será menor a un salario mínimo ni mayor a 14 salarios mínimos.

**ARTÍCULO 25°-** De acuerdo a la calidad del desempeño del personal de Tiempo Completo titular definitivo, la evaluación será la que determine los niveles tabulares a cubrir conforme al siguiente procedimiento y tabla:

Para acceder al Programa los docentes deberán obtener un mínimo de 211 puntos en el criterio de Calidad -reunidos por su participación en las actividades de docencia, investigación, creación, innovación, vinculación, extensión, tutoría, gestión académica y participación en Cuerpos Académicos, Grupos Colegiados o Centros de Estudios registrados en la Dirección de Planeación y Gestión Institucional de la UAQ-. La puntuación que logren los docentes en los tres criterios (Calidad, Dedicación y Permanencia), será la que determine el nivel del estímulo, en caso de no coincidir en el mismo nivel los valores obtenidos en calidad y totales, se ajustará al renglón correspondiente al menor nivel obtenido.

**TABULADOR**

Puntuación Total	Puntaje Mínimo de Calidad	Nivel	Salarios
301-400	211-280	I	1
401-500	281-350	II	2
501-600	351-420	III	3
601-700	421-490	IV	4
701-800	491-560	V	5
801-850	561-595	VI	7
851-900	596-630	VII	9
901-950	631-665	VIII	11
951-1000	666-700	IX	14

SE P. SES IX  
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL

**APROBADO**  
24 ENE. 2022

PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO  
DEL PERSONAL DOCENTE

- I. El puntaje alcanzado por el profesor en la evaluación en su desempeño indicará un nivel de estímulo en calidad (que puede estar entre 211 y 700) y otro por su puntuación total (que puede estar entre 301 a 1000), el nivel que se otorgará finalmente será el menor de los dos. **En el caso del personal docente de Tiempo Libre definitivos de 20 a 40 horas, los pagos de los importes serán proporcionales a las horas impartidas, tomando como base los montos descritos para los de tiempo completo. Por ejemplo: Tiempo Libre definitivo de 20 horas, tendría el 50% del estímulo del nivel que obtuviese.**
- II. Además de la puntuación, para ingresar a los niveles IV y V, el personal docente de Tiempo Completo titular definitivo deberá de contar con **Reconocimiento de Perfil Deseable** acreditado con la constancia expedida por la **Dirección de Superación Académica de la Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural (DGESUI) y/o participar como colaboradora o colaborador en un Grupo Colegiado registrado en la Dirección de Planeación y Gestión Institucional de la UAQ.** Para el personal docente de Tiempo Libre definitivo de 20 a 40 horas, contar con el reconocimiento vigente del SNI nivel Candidato o tener reconocimiento vigente del SNCA. Para el personal docente de Tiempo Completo titular definitivo o de Tiempo Libre de 20 a 40 horas adscrito a la Escuela de Bachilleres contar con certificación en competencias disciplinares expedida por algún organismo educativo federal o estatal, o reconocimiento vigente del SNI nivel Candidato o 100% de estudios de doctorado validado con constancia.
- III. Para ingresar a los niveles VI y VII, se deberá cumplir con el requisito del numeral II, y los siguientes dos requisitos:
  1. Pertenecer como miembro (no colaborador) a un **Cuerpo Académico Consolidado o en Consolidación**, acreditado con la constancia de la **Subsecretaría de Educación Superior**. Para el personal docente de Tiempo Libre definitivo de 20 a 40 horas participar como **colaboradora o colaborador** en un **Cuerpo Académico Consolidado o en Consolidación** acreditado con constancia expedida por la **Dirección de Planeación y Gestión Institucional de la UAQ** o contar con el reconocimiento vigente del SNI nivel I. Para el personal docente de Tiempo Completo titular definitivo o de Tiempo Libre de 20 a 40 horas adscrito a la Escuela de Bachilleres contar con el reconocimiento vigente del SNI nivel I o grado de doctorado en



X



- programas PNPC-CONACYT o participar como responsables de proyecto de investigación relacionado con la EB registrado en la Secretaría de Investigación, Innovación y Posgrado de la UAQ. (con 15 h/s/m frente a grupo).
2. Impartir cátedra en una licenciatura acreditada por COPAES o nivel I de los CIEES y en un programa de posgrado de excelencia del CONACYT (PNPC), acreditado con la constancia de dicho organismo. El personal docente asdcrito a la Escuela de Bachilleres en caso de contar con acreditación o certificación en competencias expedida por un organismo educativo federal o estatal reconocido deberá presentar constancia. **En caso de encontrarse de sabático, haber cumplido en los dos semestres anteriores con los requisitos.**
- IV. Para ingresar al nivel VIII y IX del tabulador, se deberá cumplir con los requisitos de los numerales II y III, además de los siguientes tres requisitos:
- I. Ser miembro del Sistema Nacional de Investigadores (mínimo nivel I) o del Sistema Nacional de Creadores de Arte (SNCA).
  - II. Ser miembro de un cuerpo académico consolidado.
  - III. Dar clases en una licenciatura acreditada por COPAES (en caso de no existir organismo acreditador de COPAES, CIEES nivel 1) y en un posgrado de excelencia del CONACYT (PNPC).
- V. En el caso de que los recursos no fueran suficientes para otorgar el nivel obtenido se aplicará el “factor de ajuste” en todos los niveles, excepto en el nivel I.

Cálculo del Factor de ajuste (artículo 20º)

$$Fa = \frac{RAP - MNx}{MTE - MNx}$$

En donde:

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

MNx = Monto de la evaluación del Nivel I ó Nivel IX.

MTE = Monto Total de la Evaluación.

Notas:





- Como el estímulo no puede ser menor a un salario mínimo (nivel I) el factor de ajuste se aplica a partir del nivel II y hasta el nivel IX.
- El Monto Total de la Evaluación (MTE) incluye el cálculo del estímulo para aquellos profesores que no reciben los 12 meses.
- En el caso de existir remanentes, éstos se distribuirán entre el personal que resulte seleccionado, en la misma proporción como fue dictaminado, con la excepción de los casos donde el monto exceda el máximo permitido de 14 salarios mínimos.

## CAPÍTULO VII

### FORMA DE PAGO Y PERIODICIDAD

**ARTÍCULO 26°-** Los estímulos al desempeño del personal docente son prestaciones económicas autorizadas para el personal del modelo de educación media superior y superior, 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; así como tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental.

**ARTÍCULO 27°-** Los estímulos al desempeño del personal docente son beneficios económicos independientes al salario, los cuales se entregarán los días 15 de cada mes como concepto de pago fijo y estarán sujetos a gravamen. La forma de pago será mediante cheque de nómina especial o transferencia bancaria que reúna los requisitos de control y revisión que a juicio de la coordinadora sectorial se determinen.

**ARTÍCULO 28°-** Con base a lo anterior y a efecto de obtener recursos adicionales; en el mes de junio de cada año las dependencias e instituciones de educación media superior y superior presentarán 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 beneficiados podrán disfrutar de los estímulos por un año fiscal a partir del 1° de abril y hasta el 31 de marzo del año siguiente y serán objeto de gravamen fiscal, debiendo concursar el siguiente periodo de acuerdo con lo estipulado en este reglamento.

## CAPÍTULO VIII

### RESPONSABILIDADES



**ARTÍCULO 29°-** La evaluación, dictamen y asignación de los Estímulos al Desempeño del Personal Docente son las funciones que llevará a cabo la Comisión Evaluadora del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, esta comisión tendrá un carácter honorífico y temporal.

La Comisión Evaluadora será designada por el Rector y estará constituida por doce miembros que durarán en su cargo únicamente dos años. Al menos cuatro de los integrantes de esta Comisión serán externos a la UAQ y los restantes serán docentes internos de reconocida trayectoria. En ambos casos, los integrantes deberán contar con un perfil equivalente o superior al nivel V del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente. Para el caso de la escuela de Bachilleres será un docente de tiempo completo certificado por CERTIDEMS y con 10 años de experiencia académica.

**ARTÍCULO 30°-** Los miembros de la Comisión Evaluadora serán expertos en disciplinas diversas, de manera que puedan tomar en cuenta durante el proceso de evaluación las diferencias entre distintas áreas del conocimiento.

**ARTÍCULO 31°-** La Comisión Evaluadora nombrará un Presidente, un Secretario y un Vocal, sus decisiones serán tomadas por mayoría de votos y asignará el nivel para cada docente de acuerdo a los criterios y puntuaciones establecidos en la *Tabla de actividades y productos académicos a evaluar*, junto con el presente Reglamento.

**ARTÍCULO 32°-** La Comisión Evaluadora tendrá las siguientes facultades y obligaciones para evaluar y dictaminar:

- I. Establecer la mecánica de operación que considere adecuada para un justo dictamen.
- II. Considerar en la revisión del expediente sólo los documentos de carácter oficial que sean presentados por el aspirante en forma inicial y en el formato que le sea solicitado por la Dirección de Desarrollo Académico.
- III. Entrevistar a los aspirantes al programa de estímulos y/o solicitarles documentación adicional, en los casos que considere necesario para su correcta evaluación.
- IV. Emitir un dictamen colegiado de cada expediente evaluado.



X



**ARTÍCULO 33°-** Dentro de un plazo no mayor de cuarenta días hábiles contados a partir de la fecha de cierre de la convocatoria, la Comisión Evaluadora deberá proceder a la valoración de los expedientes y elaborar un dictamen, resultado de dicho ejercicio, que pondrá a disposición de los participantes en la página electrónica de la UAQ.

- I. Si la resolución de la comisión es favorable, el dictamen deberá incluir el nivel en el que se ubica el concursante.
- II. Si la resolución de la Comisión Evaluadora es la negación del estímulo, el dictamen deberá incluir las razones académicas que sustenten dicha resolución.

Al concluir el proceso, elaborará un informe de actividades con los resultados definitivos para informar al Rector.

**ARTÍCULO 34°-** Los miembros internos de la Comisión Evaluadora que soliciten estímulo deberán excusarse del conocimiento y resolución de su propio caso y serán evaluados por una Comisión designada por el Rector de la UAQ.

**ARTÍCULO 35°-** El periodo de evaluación del desempeño considerará las actividades y productos relacionados de enero a diciembre del año anterior al que se publica la convocatoria. El desarrollo académico completo se tomará en cuenta en todos los casos. Solo se considerarán los expedientes que presenten documentación probatoria, oficial y que correspondan al periodo a evaluar.

**ARTÍCULO 36°-** La Comisión Evaluadora responderá a inconformidades que presenten los solicitantes cuando medien argumentos académicos. Para la resolución de las inconformidades, el Presidente de la Comisión Evaluadora las turnará a miembros de la comisión, que no participaron en la primera evaluación de los expedientes impugnados.

**ARTÍCULO 37°-** Las inconformidades deberán ser presentadas en la Dirección de Desarrollo Académico en un plazo de 5 días hábiles a partir de la fecha en que se publiquen los resultados en la página electrónica de la UAQ. La Comisión Evaluadora contará con un plazo de 5 días hábiles a partir del cierre de la recepción para atender las inconformidades recibidas. El resultado será irrefutable.



X



**ARTÍCULO 38°-** La actividad de la Comisión Evaluadora será auditada al término del ejercicio para garantizar la transparencia del proceso.

**ARTÍCULO 39°-** Será responsabilidad del Director de Desarrollo Académico, la emisión de las convocatorias respectivas, para que el personal docente pueda participar en los procesos de selección y admisión del programa de Estímulos al Desempeño Docente, y asimismo de difundir ampliamente el modelo de evaluación, junto con la convocatoria dirigida al personal académico. La publicación de la convocatoria será en el mes de enero a través de la página web de la UAQ. La convocatoria deberá señalar:

- I. El propósito de los estímulos.
- II. Quienes podrán participar.
- III. Niveles, montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán.
- IV. Forma y periodicidad del pago de estímulos.
- V. Los factores a evaluar.
- VI. Fecha y lugar de entrega de solicitudes y documentación soporte.



## CAPÍTULO IX CAUSAS DE SUSPENSIÓN

**ARTÍCULO 40°-** Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente podrán suspenderse, en forma definitiva a un profesor de tiempo completo por las siguientes causas:

- I. Incumplimiento o violaciones declaradas por autoridad competente al estatuto jurídico o a las condiciones generales de trabajo de la UAQ.
- II. En el caso del profesor de Tiempo Libre definitivo cuando deje de contar con un mínimo de 20 horas.
- III. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.
- IV. Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente de la UAQ y/o externa a la UAQ.

- V. Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión o por cese dictaminado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- VI. Por dejar de tener dedicación exclusiva a la Universidad Autónoma de Querétaro. Se entiende como exclusividad no prestar servicios remunerados de docencia, investigación, vinculación o extensión en instituciones externas a la UAQ. Se permitirá la realización de labores propias de la profesión, distintas a las mencionadas, hasta por 10 horas a la semana.
- VII. En caso de presentar información alterada, falsa o apócrifa.
- VIII. No proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por sus superiores o por la Comisión Evaluadora, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión al Programa.
- IX. Cuando el gobierno federal dé por terminado este programa de estímulos.

**ARTÍCULO 41°-** Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente podrán suspenderse en forma temporal a un profesor de tiempo completo por:

- I. Licencia sin goce de sueldo no mayor a 6 meses durante el año Fiscal.
- II. Cubrir comisiones oficiales.
- III. Por ocupar cargos directivos o de confianza en la institución.
- IV. Por obtención de Beca del Programa para el Desarrollo Profesional Docente, o Beca CONACYT.

## CAPÍTULO X TRANSITORIOS

**ÚNICO:** Las modificaciones al presente Reglamento entrarán en vigor a partir del 20 de enero de 2022.

ATENTAMENTE  
"Educo en la Verdad y en el Honor"  
  
Dra. Margarita Teresa de Jesús García Gasca  
Rectora de la Universidad Autónoma de Querétaro

