

Asunto: Queja y denuncia

Victoria de Durango, Dgo., a 31 de octubre de 2024.

UNIDAD DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA DE LA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE DURANGO

De la manera más atenta y respetuosa exponemos ante Usted la presente queja y denuncia pidiendo su intervención para dar solución a la situación que a continuación se presenta: En la Universidad Pedagógica de Durango se otorga año con año el Estímulo al Desempeño Docente, mismo en el que participamos docentes de tiempo completo de esta Universidad. Para otorgar este estímulo se cuenta con un reglamento que está normado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), en base al cual se elabora el reglamento de cada institución.

En marzo del 2022 se hicieron modificaciones al Reglamento para el otorgamiento del estímulo al desempeño docente de la Universidad Pedagógica de Durango de manera arbitraria y a modo del Ex Rector y la Ex Secretaria académica el Dr. Germán Lozano Reyes y Dra. Alejandra Méndez Zúñiga haciendo adecuaciones para beneficio personal en todo momento sin respetar los lineamientos de la SHCP, como claramente se observa en el Capítulo IX artículo 38, página 38 del periódico oficial del Estado de Durango de fecha 15 de mayo del 2022 donde se menciona que el estímulo se suspenderá temporalmente en los siguientes casos...“el estímulo se pierde por ocupar cargos directivos y de confianza en la institución” desapareciendo esta leyenda abusando del poder y la autoridad ya que aunque se formó una comisión para elaborar este reglamento se integró con personas que desconocían el tema, como la Secretaria administrativa y la coordinadora de servicios de apoyo entre otros, siempre se aceptaba lo que la Secretaria Académica proponía “por ser la autoridad” y aunque otros docentes que participaron en esa comisión nombrada (sin tomar en cuenta al personal que

participa en el mencionado estímulo) opinaran sobre el tema siempre eran mayoriteados.

Sobre este mismo tema en los lineamientos generales para la operación del programa del estímulo al desempeño del personal docente de Educación Media y Media Superior de la SHCP en el Capítulo III, Artículo 18 Numeral 18.2 Fracción 18.2.3 se menciona que “el estímulo se pierde por ocupar cargos directivos y de confianza en la institución” ya no aparece en los lineamientos de la UPD, provocando con esto un gran problema ya que existe conflicto de interés, por lo que se solicita que se considere este requisito en la evaluación de este estímulo. Anteriormente no recibían este estímulo los integrantes del equipo directivo respetando este requisito. Aunado a lo anterior cabe mencionar que directivos y personal de confianza reciben una compensación mensual por la función que realizan por lo que no hay equidad ni justicia al obtener doble pago que además causa conflicto de interés como ya se ha mencionado.

Por otro lado, existe personal que participa en el estímulo al desempeño docente que trabaja más de 8 horas en otras instituciones de Educación Superior, tal es el caso del Dr. Luis Fernando Hernández Jácquez que está en la nómina del Colegio Anglo Español, así como los doctores Antonio Mercado Piedra que labora en la Universidad Juárez del Estado y otras instituciones de educación superior, de igual manera los doctores Juan Manuel Coronado Manqueros, Manuel Ortega Muñoz, Manuel Mejía Carrillo, David Omar Almaraz Rodríguez, Arturo Barraza Macías, Alejandra Méndez Zúñiga y Delia Inés Cenicerros Cázares que desempeñan labores docentes en diferentes instituciones de Educación Superior.

Aunque año con año presentan constancia de que no cubren más de ocho horas en otras instituciones en realidad sí lo hacen, contraviniendo la fracción V del artículo 13 del Reglamento para el otorgamiento del estímulo al desempeño docente de la Universidad Pedagógica de Durango en el cual se pide como requisito “suscribir una carta compromiso en la que de manera expresa reconoce

no estar contratado fuera de la UPD para profesionales bajo ningún esquema laboral, inclusive por honorarios y/o asimilables, en empresas públicas o privadas o en dependencias o instituciones educativas públicas o privadas, por más de 8 horas semanales” Las personas mencionadas trabajan todos los fines de semana en diferentes instituciones.

Se solicita a esta instancia su intervención pronta y expedita para que exista transparencia, justicia y equidad en este proceso del cual se abrió convocatoria el día 31 de octubre del presente año para entregar solicitud y documentación a partir la fecha mencionada hasta el 16 de noviembre del 2024. Se pide que se corrobore esta información y que no se les otorgue el estímulo a los docentes mencionados porque violentan los derechos laborales de quienes sí nos dedicamos exclusivamente a trabajar en la UPD y a la docencia sin ser directivos o tener puestos de confianza o trabajar más de 8 horas en otras instituciones o empresas.

De igual manera se pide que los docentes que solicitan el estímulo comprueben ante esa unidad de transparencia que no trabajan más de 8 horas en otras instituciones educativas o empresas privadas a través de una constancia extendida por la unidad de transparencia después de indagar lo conducente a este aspecto y que presenten dicha constancia al hacer su solicitud para participar.

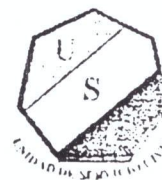
Agradecemos su atención confiando plenamente en que se dará respuesta a esta petición.

Algunos docentes que participan en el Estímulo al desempeño docente de la Universidad Pedagógica de Durango

Juana Molina Aragón



LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR



USC-EST05-2002

1/12

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR

INTRODUCCIÓN

Este programa tiene como particularidad el estar orientado a los académicos cuya actividad principal es la docencia frente a grupo y que, a su vez, cumplan con los requisitos establecidos en la reglamentación institucional. El programa, que en forma simplificada se denomina en este documento "Desempeño Docente", tiene entonces como propósito reafirmar el trascendente papel de los educadores en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La normatividad del programa ofrece reglas claras, sencillas y precisas, que permiten al profesor planear a corto, mediano y largo plazo su carrera en la docencia.

Por lo anterior y con fundamento en los artículos 31, fracción XXIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 1º, 5º y 38 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y 63, fracción II del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se expiden los presentes

I. LINEAMIENTOS GENERALES

1. Personal a beneficiar.

- 1.1 Los estímulos para el Desempeño Docente se otorgarán al personal de carrera de tiempo completo con categoría de técnico y profesor de carrera asociados y titulares (o equivalentes dentro de las diferentes denominaciones de las distintas legislaciones de cada institución) de educación media superior y superior.

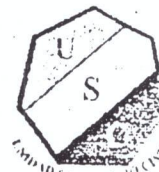
Los profesores que posean nombramiento de tiempo completo deberán cumplir con lo dispuesto en los Estatutos Generales Académicos o, en su caso, las Condiciones Generales de Trabajo de las instituciones. Las instituciones que así lo consideren podrán solicitar a los profesores suscribir un compromiso de exclusividad laboral con éstas.

- 1.2 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.



SECRETARÍA
DE
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

LÍNEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR



USC-EST05-2002

2/12

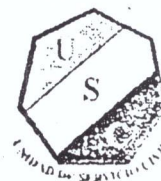
- 1.3 La Universidad Nacional Autónoma de México y las instituciones dependientes de la Dirección General de Bachillerato (con excepción de la Preparatoria Federal Lázaro Cárdenas) y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, quedan exceptuados de la aplicación de los presentes lineamientos, en consideración a que, por sus características funcionales, les será aplicable una normatividad específica.
- 1.4 Este programa, sustituye al de Becas al Desempeño Académico; los recursos que le fueron asignados anteriormente, se deberán sumar a este programa.
- 1.5 El programa "Carrera Docente", se sujetará a los presentes lineamientos, y los recursos asignados al mismo deberán sumarse a este programa.
- 1.6 Otros programas de estímulos aplicados a los docentes podrán incorporarse al programa Desempeño Docente, para ampliar su cobertura.

2. Fuentes de financiamiento.

- 2.1 De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, el gobierno federal proporcionará a las dependencias e instituciones del sector educativo recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al Desempeño Docente para el personal de tiempo completo, con categorías de técnico y profesor de carrera asociados y titulares, de acuerdo a las siguientes consideraciones:
 - 2.1.1 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, en las categorías mencionadas en el numeral 2.1. 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 Unidad de Servicio Civil.
- 2.2 Los recursos presupuestales que otorgue el gobierno federal para cubrir importes del estímulo formarán parte del presupuesto regularizable y serán suministrados anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, previa entrega de los soportes que justifiquen el ejercicio del presupuesto y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.



LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR



USC-EST05-2002

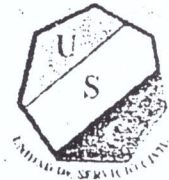
3/12

- 2.3 El gobierno federal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Aprobatorio del Presupuesto de Egresos de la Federación, autorizará -previa justificación ante la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público- la utilización de recursos que se deriven de reducciones al capítulo 1000 "Servicios Personales" como consecuencia de ajustes a las estructuras orgánicas, a la plantilla de personal, plazas vacantes así como de los conceptos de pago que no sean requeridos para el servicio, para ser utilizados en la ampliación de la cobertura del personal beneficiado.
- 2.4 Las dependencias e instituciones de educación media superior y superior entregarán la información que les 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, anexando la información soporte ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por escrito y en disco flexible en formato Word para Windows, última versión.
- 2.5 Con base en los presentes lineamientos, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismos que consistirán en lo siguiente:
- 2.5.1 Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo.
 - 2.5.2 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.
 - 2.5.3 Ingresos propios.
 - 2.5.4 Aportaciones del gobierno estatal.
- 2.6 Para la aplicación de los recursos especificados en los numerales 2.5.2, 2.5.3 y 2.5.4 deberá reportarse a la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas y horas de que dispone cada institución, así como el porcentaje del personal beneficiado. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.
- 2.7 Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento anteriormente señaladas, sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos, los que al estar oficialmente autorizado su ejercicio para este aspecto específico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago.
- 2.8 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.



SECRETARÍA
DE
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR



USC-EST05-2002

4/12

3. **Carácter no salarial de los estímulos.**

- 3.1 Los estímulos al Desempeño 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.

4. **Reglamentación, procedimientos y sistemas de evaluación para el otorgamiento de estímulos.**

- 4.1 Las dependencias e instituciones del modelo de educación media superior y superior, elaborarán la reglamentación, el procedimiento y el sistema de evaluación para el otorgamiento de los estímulos al Desempeño Docente de acuerdo a los presentes lineamientos generales.
- 4.2 Dichos instrumentos se podrán aplicar, una vez que sean aprobados por la Secretaría de Educación Pública y que sean validados y registrados por la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; tanto para las instituciones de Educación Superior, como para las de Educación Media Superior.

5. **Vigencia de los estímulos.**

- 5.1 La vigencia de estímulos al Desempeño Docente que se asignen al personal de carrera de tiempo completo, será de un año fiscal a partir del 1 de abril. Con base en lo anterior y a efecto de obtener recursos adicionales; en el mes de junio del mismo 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.
- 5.2 El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente se hará cada 1 de abril.

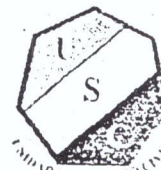
6. **Personal académico que ocupe algún cargo directivo.**

- 6.1 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 Docente, cuando dejen de cubrir dicha función, de acuerdo a los siguientes criterios:



SECRETARÍA
DE
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR



USC-EST05-2002

5/12

- 6.1.1 Que antes de ocupar puestos directivos, hayan realizado actividades docentes frente a grupo y que hayan participado en este programa.
- 6.1.2 Deberán tener nombramiento en plaza docente de carrera de base, de tiempo completo, en las categorías descritas en los presentes lineamientos.
- 6.1.3 Deberán tener como mínimo 20 años de servicio y 3 años en el cargo de directivo.
- 6.1.4 Sólo se tomarán en cuenta como mínimo, aquellos que hayan desempeñado cargos a partir de director de plantel o su equivalente.

Culminado el periodo de un año, deberá ser evaluado nuevamente, para ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con el resultado de la evaluación

7. Año sabático o licencias con goce de sueldo.

- 7.1 El personal docente de carrera de tiempo completo que se encuentre disfrutando del año sabático o de licencias con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica, aprobados por la institución, podrá ser considerado en la asignación de estímulos al Desempeño Docente.

8. Nombre del programa en las IEMS e IES.

- 8.1 El nombre específico del programa de estímulos al Desempeño Docente será determinado por cada dependencia, organismo o institución de educación media superior y superior, de acuerdo a sus características específicas.

II. CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE LOS ESTÍMULOS AL PROGRAMA DESEMPEÑO DOCENTE

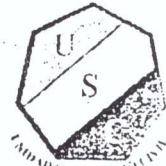
9. Criterios generales.

- 9.1 El gobierno federal otorga desde 1992 recursos económicos a las instituciones de educación superior para aplicarse en el programa Desempeño Docente. Los montos asignados forman parte del presupuesto regularizable de los años subsiguientes y éstos deberán aplicarse exclusivamente al pago de estímulos económicos a los profesores beneficiarios del programa. Los recursos suministrados por el gobierno federal no son transferibles a otros programas, ni para la administración del programa, la contratación de personal, cubrir prestaciones o cualquier otro rubro o gasto ajeno al mismo.



SECRETARÍA
DE
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR



USC-EST05-2002

6/12

Con ese marco de referencia y tomando en consideración sus características específicas, cada institución podrá establecer su particular procedimiento para la implantación del programa, con su respectiva normatividad a fin de ponerlo en práctica conforme a las siguientes particularidades:

9.1.1 Los estímulos al programa Desempeño Docente se otorgarán al técnico y profesor de carrera de tiempo completo con categorías de asociados y titulares, que resulten seleccionados en la evaluación de los factores que se señalan en los presentes lineamientos y de acuerdo a la reglamentación y procedimientos que cada dependencia e institución determinen.

9.1.2 También podrá considerarse el personal titular de los departamentos cuyo origen sea la docencia, que se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además impartan un mínimo de 4 horas-semana-mes de docencia frente a grupo.

10. Criterios básicos de evaluación.

10.1 Los criterios de evaluación a partir de los que se deberán derivar los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones, tomarán en cuenta los siguientes factores por orden de importancia:

10.1.1 La calidad en el desempeño de la docencia (60% a 70%)

10.1.2 La dedicación a la docencia (20% a 30%) y

10.1.3 La permanencia en las actividades de la docencia. (10% a 20%)

III. LINEAMIENTOS DE CARACTER GENERAL

11. Reglamento.

11.1 La reglamentación que elabore cada dependencia e institución, deberá incluir:

11.1.1 Objetivos

11.1.2 Condiciones para el otorgamiento de estímulos

11.1.3 Tipo de personal beneficiado

11.1.4 Beneficios

11.1.5 Criterios generales de evaluación

11.1.6 Recursos económicos y su aplicación

11.1.7 Niveles y montos de los estímulos

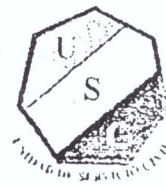
11.1.8 Forma de pago y periodicidad

11.1.9 Responsabilidades



SECRETARÍA
DE
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR



USC-EST05-2002

7/12

12. Instrumentos de evaluación.

- 12.1 La evaluación podrá seguir el proceso que cada institución determine. La existencia de "tabuladores" puede asumir diferentes modalidades. Es conveniente que exista un repertorio de estímulos que incluya la gama de comportamientos susceptibles de ser premiados en función de la situación específica de cada institución. Como ya se ha señalado, los tres factores a evaluar son en orden de importancia: la calidad, la dedicación y la permanencia. Los porcentajes asignados a cada factor tienen un máximo que corresponde a la importancia otorgada por el programa a cada uno, así como para el desglose de los sub-factores en que éstos se descomponen.
- 12.2 El modelo de evaluación elaborado por cada IEMS e IES describirá los factores a evaluar, los indicadores, las ponderaciones, los aspectos sobre los que se realizan los juicios de valor y el sistema de calificaciones a utilizarse.
- 12.3 El modelo puede inscribirse dentro de una definición de reconocimientos más amplia para la institución, misma que tomará en cuenta diversos niveles que sirvan de referencia para otorgar estímulos diferenciados a los docentes después de ser efectuada la evaluación y la calificación. Lo anterior incluye la posibilidad de consolidar estímulos específicos distintos, a fin de complementar los reconocimientos que se expresan tan sólo en beneficios económicos, con otro tipo de reconocimientos públicos, cuyo otorgamiento implique un valor simbólico de mayor trascendencia.

13. Sistema de puntaje.

- 13.1 El puntaje de los factores de Desempeño Docente a evaluar, se asignará en una escala de 1 a 1000 y se podrán distribuir de la siguiente manera:

RANGO MÁXIMO DE PUNTAJE

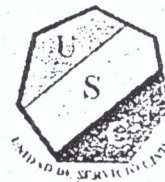
Calidad	700
Dedicación	300
Permanencia	200

- 13.2 De acuerdo al recurso presupuestal asignado por el gobierno federal, las IEMS e IES tendrán un monto presupuestal que servirá de base para la incorporación de los estímulos del personal evaluado.
- 13.3 La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño docente será lo que determine los niveles tabulares a cubrir al personal de carrera de tiempo completo conforme a la siguiente tabla:



SECRETARÍA
DE
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN
DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA
SUPERIOR Y SUPERIOR



USC-EST05-2002

8/12

PUNTUACION	NIVEL	SALARIOS MINIMOS
301-400	I	1
401-500	II	2
501-600	III	3
601-700	IV	4
701-800	V	5
801-850	VI	7
851-900	VII	9
901-950	VIII	11
951-1000	IX	14

13.4 El personal docente con nombramiento de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y de ocho a diecinueve horas de asignatura, debe ser considerado en el sistema de evaluación, observando las posibilidades de los recursos que haya obtenido por otras fuentes de financiamiento.

14. Montos y forma de pago de los estímulos.

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

En los casos del técnico y profesor de carrera de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y profesor de asignatura, los pagos de los importes serán proporcionales al tipo de nombramiento tomando como base los montos descritos para los de tiempo completo.

14.2 La forma de pago para el personal que resulte seleccionado en los procesos de evaluación, será mediante cheque bancario y en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión, que a juicio de la coordinadora sectorial se determinen.

15. Cuerpos dictaminadores.

15.1 El proceso de evaluación del desempeño, se realizará a través de órganos colegiados que se formarán en cada una de las dependencias e instituciones del modelo de educación media superior y superior, presididos por quien designe la autoridad superior de que se trate, y sus integrantes podrán ser:



LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR



USC-EST05-2002

9/12

- 15.1.1 Funcionarios académicos de la dependencia o institución.
- 15.1.2 Presidentes de academia.
- 15.1.3 Docentes distinguidos por su trayectoria y reconocido prestigio.
- 15.1.4 Docentes nombrados por la planta docente, siempre y cuando cuenten con una trayectoria institucional destacada.
- 15.1.5 Colegios profesionales.
- 15.1.6 Organismos representativos de la sociedad civil.
- 15.1.7 Representantes invitados de instituciones de educación superior afiliados a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

16. Convocatorias.

- 16.1 Será responsabilidad de los titulares de las dependencias e instituciones del modelo de educación media superior y superior, la emisión de las convocatorias respectivas, para que el personal pueda participar en los procesos de selección y admisión del programa de estímulos al Desempeño Docente. Asimismo es necesario que las IEMS e IES publiquen y difundan ampliamente el modelo de evaluación, junto con la convocatoria dirigida al personal académico.
- 16.2 Las convocatorias deberán señalar:
 - 16.2.1 El propósito de los estímulos.
 - 16.2.2 Quiénes podrán participar.
 - 16.2.3 Niveles, montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán.
 - 16.2.4 Forma y periodicidad del pago de estímulos.
 - 16.2.5 Los factores a evaluar.
 - 16.2.6 Fecha y lugar de entrega de solicitudes y documentación soporte.
- 16.3 Por otra parte las instituciones deberán:
 - 16.3.1 Establecer una estrategia de evaluación.
 - 16.3.2 Explicitar los criterios, indicadores, áreas de análisis y sistemas de ponderación y calificación del personal académico.
 - 16.3.3 Organizar el archivo de los expedientes individuales del personal académico elegible, de manera que sea progresivo y de información acumulable.



LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR



USC-EST05-2002

10/12

16.3.4 Dictaminar un calendario de trabajo.

16.3.5 Hacer explícitos y convertir a procedimientos y operaciones concretas los criterios y todo aquello que conduzca a la implantación del programa.

16.3.6 Establecer un procedimiento eficaz para comunicar a la comunidad los resultados de la evaluación, con el propósito de dar transparencia a dicho proceso y otorgar reconocimiento social a los beneficiados.

17. Documentación.

17.1 Cada dependencia e institución del modelo de educación media superior y superior, integrará y operará un sólo sistema de control de expedientes de quien participe en los procesos de selección y admisión al programa Desempeño Docente para el técnico y profesor de carrera de tiempo completo, mismo que simplifique las actividades de consulta de fuentes documentales de información, evitándole al personal que continuamente, al solicitar su ingreso o cambio de nivel, se vea obligado a la presentación de documentos entregados con anterioridad.

Se recomienda que la documentación principal requerida por los evaluadores esté en manos de la institución por lo menos la correspondiente a los procedimientos establecidos de contratación y promoción del personal académico, a fin de evitar procesos y trámites complejos o redundantes de acopio de información. Los elementos básicos podrían consistir en:

17.1.1 Datos sobre la antigüedad en actividades docentes tanto en la misma institución como en el modelo de educación media superior y superior.

17.1.2 Datos sobre la carga docente efectiva de cada profesor, así como la diversidad y versatilidad de actividades realizadas, que incluya tanto la impartición de cursos como todas las demás actividades relacionadas con la docencia.

17.1.3 Información documentada sobre la formación académica y la actualización del profesor, así como sobre su productividad docente y su trayectoria en la institución.

17.1.4 Juicios documentados por parte de los órganos colegiados y de las autoridades correspondientes, con especial atención en los niveles de conocimiento, contribución, asiduidad, responsabilidad y trayectoria del docente, así como la calidad de los trabajos académicos.

17.1.5 Juicios documentados de estudiantes sobre aspectos similares (conocimiento, motivación, responsabilidad, asiduidad) incluyendo la contribución que ha tenido sobre su formación.

17.1.6 Información documentada sobre el aprendizaje logrado por los estudiantes.



LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR



USC-EST05-2002

11/12

18. Causas de suspensión del programa

18.1 Los estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en forma definitiva por:

18.1.1 Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente.

18.1.2 No cumpla con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.

18.1.3 Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.

18.1.4 Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión y por cese dictaminado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

18.1.5 No proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por sus superiores o el órgano colegiado, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión al programa.

18.1.6 Cuando el gobierno federal dé por terminado este programa de estímulos.

18.2 Los estímulos al Desempeño Docente podrán suspenderse en forma temporal por:

18.2.1 Licencia sin goce de sueldo no mayor a 6 meses durante el año fiscal.

18.2.2 Cubrir comisiones oficiales.

18.2.3 Por ocupar cargos directivos o de confianza en la institución.

IV. DISPOSICIONES GENERALES

19. Consultas.

19.1 Será la Secretaría de Educación Pública a través de la Oficialía Mayor, o la instancia que determine en su caso el titular del ramo, quien atienda lo relativo a consultas sobre los presentes lineamientos. Para el caso de las instituciones de educación superior agrícola coordinadas por la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, esta atención la proporcionará la Oficialía Mayor de la misma en su carácter de coordinadora sectorial o la instancia que determine en su caso el titular del ramo.



SECRETARÍA
DE
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

**LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN
DEL PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA
SUPERIOR Y SUPERIOR**



USC-EST05-2002

12/12

20. Interpretación.

- 20.1 En caso de duda sobre la interpretación de los presentes lineamientos, para efectos administrativos, se estará a lo que resuelva la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Unidad de Servicio Civil.
- 20.2 Quedan sin efecto los Lineamientos Generales para el Establecimiento y Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior de fecha 1 de abril de 1997.

TRANSITORIO

UNICO

Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su notificación.

México, D.F. a 11 de octubre de 2002.

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

LIC. JORGE DELGADO GARCÍA
Titular de la Unidad de Servicio Civil



Periódico Oficial

DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO



REGISTRO POSTAL

IMPRESOS AUTORIZADOS POR SEPOMEX

PERMISO

No IM10-0008

DIRECTOR RESPONSABLE

TOMO CCXXXVII

EL C. SECRETARIO
GENERAL DE GOBIERNO
DEL ESTADO.

LAS LEYES, DECRETOS Y DEMAS DISPOSICIONES
SON OBLIGATORIAS POR EL SOLO HECHO DE
PUBLICARSE EN ESTE PERIODICO

DURANGO, DGO.,
DOMINGO 15 DE
MAYO DE 2022

No. 39

PODER EJECUTIVO CONTENIDO

ANEXO 4.-

MONTO DE RECURSOS A TRANSFERIR Y CONCEPTOS DE GASTO DEL "ACUERDO DE COORDINACIÓN PARA GARANTIZAR LA PRESTACIÓN GRATUITA DE SERVICIOS DE SALUD, MEDICAMENTOS Y DEMÁS INSUMOS ASOCIADOS PARA LAS PERSONAS SIN SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TÉRMINOS PREVISTOS EN EL TÍTULO TERCERO BIS DE LA LEY GENERAL DE SALUD CELEBRADO POR EL EJECUTIVO FEDERAL, A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA DE SALUD, EL INSTITUTO DE SALUD PARA EL BIENESTAR Y EL EJECUTIVO DEL ESTADO DE DURANGO", SUSCRITO EL 31 DE ENERO DE 2022.

PAG. 2

CONVOCATORIA.-

DE LA LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL No. EA-810005998-E21-2022, RELATIVA A LA "ADQUISICIÓN DE 150 TONELADAS DE SEMILLA DE AVENA PARA ZONA RURAL", SOLICITADA POR LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO RURAL.

PAG. 15

REGLAMENTO.-

PARA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ACADÉMICA DICTAMINADORA DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE DURANGO.

PAG. 16

REGLAMENTO.-

PARA EL OTORGAMIENTO DEL ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE DURANGO.

PAG. 23

TARIFAS.-

DE TRANSPORTE DE GAS NATURAL, PERMISO DE TRANSPORTE DE GAS NATURAL POR MEDIO DE DUCTOS G/13687/TRA/2016 GASODUCTO EL ENCINO-LA LAGUNA.

PAG. 42

TARIFAS.-

DE TRANSPORTE DE GAS NATURAL, PERMISO DE TRANSPORTE DE GAS NATURAL POR MEDIO DE DUCTOS G/20156/TRA/2017 GASODUCTO LA LAGUNA-AGUASCALIENTES.

PAG. 43

obtención, criterios y sistema de evaluación, fuentes de financiamiento, niveles para determinar los montos del estímulo a la trascendente labor de los docentes de la institución.

Por lo anteriormente expuesto y considerado se ha tenido a bien expedir el siguiente:

**REGLAMENTO PARA EL OTORGAMIENTO DEL ESTÍMULO AL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE DURANGO**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Las disposiciones del presente Reglamento tienen por objeto regular el proceso para el otorgamiento del Estímulo al Desempeño Docente para el personal de la Universidad Pedagógica del Estado de Durango.

Artículo 2.- El Estímulo al Desempeño Docente proporciona beneficios económicos al personal docente de base y de tiempo completo, a través del recurso federal destinado para tal efecto, según la puntuación alcanzada en la evaluación de su desempeño docente en actividades realizadas en y/o para la UPD.

Artículo 3.- Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

- I. **El Estímulo:** Al Estímulo al Desempeño Docente para el personal docente de base de la UPD.
- II. **La Comisión Evaluadora:** A la Comisión para el Otorgamiento del Estímulo al Desempeño Docente para el personal docente de base de la UPD.
- III. **El Reglamento:** Al Reglamento para el Otorgamiento del Estímulo al Desempeño Docente de la UPD.
- IV. **La UPD:** A la Universidad Pedagógica de Durango.
- V. **El SEDD:** Al Sistema de Evaluación del Programa del Estímulo al Desempeño Docente para el personal de base de la UPD.
- VI. **Los Beneficiarios:** A los beneficiarios del Estímulo al Desempeño Docente para el personal de base de la UPD.
- VII. **La Convocatoria:** A la Convocatoria para la participación en el Programa del Estímulo al Desempeño Docente de la UPD.

VIII. **El FREDD:** Al Formato de Registro al Desempeño Docente en el que se registran las actividades académicas que serán evaluadas en el periodo del 1o de marzo al 28 de febrero del siguiente año.

Artículo 4.- El Estimulo de la UPD, tiene los siguientes objetivos:

- I. Reconocer y estimular la calidad en el desarrollo de las actividades sustantivas que efectúan los docentes de la UPD, y 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 UPD;
- III. Fomentar la dedicación en el desempeño de las actividades académicas y la permanencia en la UPD;
- IV. Motivar al personal docente 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 UPD;
- V. Promover que el personal docente participe en la formación de grupos y/o de cuerpos académicos que favorezcan la generación y aplicación del conocimiento y su vinculación con la sociedad;
- VI. Fomentar la participación colectiva en los diversos procesos universitarios, desde aquéllos de producción académica como los de desarrollo institucional; y,
- VII. Proporcionar un estímulo económico diferenciado en base al resultado y nivel obtenidos en la evaluación del personal docente de la UPD, conforme a lo señalado en el Artículo 12 del presente ordenamiento.

Artículo 5.- Los estímulos al desempeño docente son beneficios económicos que están sujetos a la suficiencia presupuestal, otorgada para este efecto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y son 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

DE LAS FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Artículo 6.- 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 etiquetado para este concepto y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal docente de base que ostente plaza de carrera de tiempo completo.

Artículo 7.- Para la asignación de los recursos para el otorgamiento del estímulo al que se refiere este Reglamento 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 la Ciudad de México, 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 el 11 de octubre de 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 UPD; y,
- IV. Aportaciones del Gobierno Estatal, en caso de suficiencia presupuestal.

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 UPD, el porcentaje del personal que se beneficiará, y 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 para el otorgamiento de este estímulo 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, y 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 UPD entregará la información que le sea solicitada por la Dirección de Planeación y Evaluación de la Secretaría de Educación del Estado de Durango, 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

DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL ESTÍMULO

Artículo 11.- La vigencia del Estímulo 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 UPD presentará a la Dirección de Planeación y Evaluación de la Secretaría de Educación del Estado de Durango, 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:

PUNTUACIÓN	NÍVEL	SALARIO MÍNIMOS
301-400	I	1.5
401-520	II	2.5
521-660	III	3.5
661-820	IV	4.5
821-1000	V	5.5

Dichos montos se ajustarán al salario mínimo general vigente al 1° de abril de cada año para la Ciudad de México, de conformidad con el tabulador que fije la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

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 de Educación del Estado de Durango.

CAPÍTULO IV

DEL PERSONAL DOCENTE QUE SE BENEFICIARÁ CON EL ESTÍMULO

Artículo 13.- Podrán solicitar el Estímulo los docentes, que realicen actividades de docencia, investigación y difusión, que reúnan los requisitos siguientes:

- I. Ser personal docente de tiempo completo, con categoría de asociado o titular, de base, al momento de la solicitud del Estímulo;
- II. Tener como mínimo, dos años de antigüedad, al día 1° de marzo del año de publicación de la Convocatoria;
- III. Haber impartido mínimo 8 horas/semana/semestre de docencia, en los términos establecidos por la convocatoria correspondiente;
- IV. Tener un porcentaje de asistencia en el último año de mínimo el 90%;
- V. Suscribir una carta compromiso en la que de manera expresa reconoce no estar contratado fuera de la UPD, para realizar actividades profesionales bajo ningún esquema laboral, inclusive por honorarios y/o asimilables, en empresas públicas o privadas, o en dependencias o instituciones educativas públicas o privadas, por más de 8 horas semanales;

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

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 en los términos establecidos en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Tres Poderes del Estado de Durango y disposiciones de la UPD; y
- IV. El goce de licencias por enfermedad, gravidez y días económicos, de conformidad con lo establecido en la Legislación de la UPD.

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

- I. Las licencias sin goce de sueldo previstas en el Artículo 38 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Tres Poderes del Estado de Durango y Reglamento Interior de Trabajo del Personal Académico de la UPD;
- II. La realización de comisiones y/o actividades no avaladas por la UPD; y,
- III. 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.- Durante el periodo de vigencia del Estímulo, el docente beneficiado que goce de año sabático, podrá ser evaluado presentando la docencia del año anterior más los productos académicos que haya comprometido para el periodo sabático.

Artículo 17.- El solicitante será evaluado por la Comisión Evaluadora, de acuerdo con el SEDD, el cual incluye los siguientes criterios:

- I. Calidad en el desempeño de las actividades académicas (70%);
- II. Dedicación a las actividades académicas (20%); y
- 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 el presente Reglamento.

CAPÍTULO V

LA CONVOCATORIA

- VI. Haber desempeñado con calidad y dedicación las actividades académicas de docencia, investigación y/o difusión, en los términos establecidos en la Convocatoria correspondiente;
- VII. El personal docente de base con nombramiento de medio tiempo y de asignatura, podrá participar en el Sistema de Evaluación del Estímulo, considerando las posibilidades de recursos presupuestarios adicionales que se hayan obtenido por otras fuentes de financiamiento; y,
- VIII. 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 del 2002, emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, podrán por única ocasión incorporarse directamente si así lo desean, al nivel que le corresponda de acuerdo con este Reglamento, los docentes que cumplan con los siguientes considerandos:
- a) Ser docente de base y tiempo completo con mínimo 10 años de servicios en la UPD.
 - b) Que se hubiese desempeñado cuando menos 4 años sin interrupción en alguno de los siguientes cargos directivos: Rectoría, Secretaría Académica, Coordinación de Área Académica de la Unidad Central, Dirección de Unidad Académica Extensiva o Subdirección Académica de Unidad Académica Extensiva;
 - c) Que antes de ocupar puestos directivos señalados en el punto inmediato anterior, hayan realizado actividades docentes frente a grupo en la UPD;
 - d) De acuerdo con el nivel del puesto directivo ocupado, podrán incorporarse directamente a los siguientes niveles:
 - Nivel IV. Rectoría
 - Nivel III. Secretaría Académica
 - Nivel III. Dirección de Unidad Académica Extensiva
 - Nivel II. Coordinación de Área Académica de la Unidad Central
 - Nivel II. Subdirección Académica de Unidad Académica Extensiva;
 - e) Al término del período de vigencia del Estímulo, dicho personal deberá ser evaluado para ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con el resultado de su desempeño docente; y

Artículo 18.- Será responsabilidad de la Rectoría de la UPD, la emisión de la convocatoria en el mes de marzo de cada año, para el personal que pueda participar en los procesos de selección y admisión en el Estímulo. Así mismo la publicación y difusión del modelo de evaluación, junto con la Convocatoria dirigida al personal académico de tiempo completo con categoría de titular o asociado.

Artículo 19.- La Convocatoria deberá contener:

- I. El propósito de los estímulos;
- II. Quiénes podrán participar;
- III. Niveles, montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán;
- IV. Requisitos que deberán cumplir los candidatos;
- V. Los factores a evaluar;
- VI. Forma y periodicidad del pago de los estímulos;
- VII. Plazo, lugar y horario para la presentación de la documentación correspondiente; y,
- VIII. Documentos del SEDD.

Artículo 20.- Los expedientes se recibirán en la Secretaría Técnica de la Comisión Evaluadora para el Otorgamiento del Estímulo, de acuerdo con los términos previstos en la Convocatoria, quien deberá remitirlos a la Comisión Evaluadora en la fecha indicada en la misma, acompañados de un listado oficial que contenga los nombres completos de cada uno de los aspirantes al estímulo.

CAPÍTULO VI DE LA COMISIÓN EVALUADORA

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

- I. Planear y organizar el proceso de otorgamiento del Estímulo;
- II. Prever la demanda potencial, número, montos y niveles del estímulo, de acuerdo con las políticas académicas de la UPD y el presupuesto disponible; y
- III. Difundir las Convocatorias y los dictámenes sobre el otorgamiento, suspensión o cancelación del Estímulo.

Artículo 22.- La Comisión Evaluadora se integra por:

- I. El titular de la Secretaría Académica, quien fungirá como Presidente, y quien designará al secretario técnico de alguno de los cuatro vocales restantes de la Comisión Evaluadora;
- II. Un representante por cada una de las áreas académicas que realizan funciones sustantivas: Docencia, Investigación y Difusión y Extensión Universitaria; y,
- III. Un representante por las Unidades Académicas Extensivas.

Todos los integrantes de la Comisión Evaluadora cuentan con voz y voto en las sesiones. Los representantes académicos ante la Comisión Evaluadora, durarán en el cargo dos años.

Artículo 23.- Los integrantes de la Comisión Evaluadora que fungen como representantes de cada una de las áreas académicas que realizan las funciones sustantivas y de las Unidades Académicas Extensivas, deben cumplir los requisitos siguientes:

- I. Ser docente de base y tiempo completo, activo en la UPD;
- II. No encontrarse desempeñando funciones de representación sindical, ni ostentar algún cargo de confianza, ya sea por nombramiento o por funciones implícitas en la UPD;
- III. Ser docentes de reconocida ética profesional; y,
- IV. No participar en la evaluación de su propio expediente.

Artículo 24.- El proceso de elección, renovación o sustitución de los representantes académicos de la Comisión Evaluadora, se realizará mediante Convocatoria emitida por el Presidente de la Comisión Evaluadora, o por quién 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. El representante de cada una de las áreas académicas que realizan funciones sustantivas de la UPD, será elegido mediante votación universal y abierta en el Consejo de Área respectivo, considerando que no sea:
 - a) Coordinador de área académica;
 - b) coordinador de programa;
 - c) Coordinador de proyecto;
 - d) Jefe de Departamento; y
 - e) Que sea participante en el Programa del Estimulo en el periodo a evaluar.

- II. El representante de las Unidades Académicas Extensivas, será elegido mediante votación universal y abierta en reunión de los docentes de tiempo completo participantes en el Estímulo, de acuerdo con las consideraciones señaladas en el punto inmediato anterior;
- III. Las elecciones se realizarán en el mes de febrero de cada dos años;
- IV. En el caso de que algún representante deje de ocupar su cargo por alguna de las causales enumeradas en el artículo 25, numerales I al VII, del presente Reglamento, el Consejo de Área correspondiente y/o las Unidades Académicas Extensivas elegirán a un sustituto que concluya el periodo original, mediante votación universal y abierta, con la posibilidad de reelección para aquel que hubiere fungido como representante sustituto;
- V. Si en el año en que debe ser electo algún representante, no se presenta ningún candidato, el conjunto de Unidades Académicas Extensivas quedarán sin representante hasta que en una convocatoria se presente por lo menos un candidato;
- VI. 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, salvo en el caso de los sustitutos previstos en el numeral IV del presente artículo, que podrán ser reelectos de manera inmediata; y,
- VII. Una vez realizada la elección, el Presidente de la Comisión Evaluadora expedirá la constancia del nombramiento respectivo. Los representantes electos tomarán posesión de su encargo con fecha 1 de marzo del año que corresponda.

Artículo 25.- La renovación o sustitución de los representantes del personal académico se realizará bajo el mismo procedimiento que señala el artículo 24, fracción IV, en los siguientes casos:

- I. Por renuncia a la designación o renuncia al empleo en la UPD;
- II. Por disfrutar de licencia conforme lo estipula el artículo 38 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Tres Poderes del Estado de Durango;
- 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 ética profesional;
- 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 período para el que fue electo.

Artículo 26.- Son atribuciones de la Comisión Evaluadora, 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 SEDD;
- V. Proponer e invitar, cuando lo considere necesario, a personal docente interno o externo a la UPD como apoyo para la realización de sus funciones;
- VI. Participar en la elaboración y difusión de la Convocatoria para el Estímulo;
- VII. Asegurar que el monto, nivel y número de estímulos se ajusten estrictamente a la disponibilidad presupuestal aprobada para este fin;
- VIII. Resolver, conforme al SEDD, la asignación de niveles para los beneficiarios del estímulo;
- IX. Entregar a cada solicitante el dictamen 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;
- X. Resolver las impugnaciones presentadas;
- XI. Comunicar a la Rectoría de la UPD los resultados de la evaluación, anexando las relaciones tanto de solicitantes como de beneficiarios del Estímulo;
- XII. Elaborar un informe cualitativo y cuantitativo sobre el proceso de asignación del estímulo;
- XIII. Rendir un informe al Consejo Académico al finalizar cada proceso de asignación;

- XIV. Diseñar, revisar y ajustar el SEDD al término de cada periodo y darlo a conocer oportunamente a la comunidad académica, a más tardar con la siguiente convocatoria; y
- XV. Resolver los casos no previstos en este Reglamento.

Artículo 27.- Son atribuciones del Presidente de la Comisión Evaluadora, las siguientes:

- I. Ser responsable, ante la Rectoría de la UPD, de los trabajos de la Comisión;
- II. Convocar y presidir las reuniones de trabajo de la Comisión;
- III. Difundir 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 a la Rectoría y Consejo Académico de la UPD, los resultados de la evaluación anual, acompañados por las relaciones tanto de solicitantes como de beneficiarios;
- VII. Presentar a la Rectoría y Consejo Académico de la UPD, cuando se requiera, los documentos probatorios y la información que avale el proceso de otorgamiento del Estímulo en sus diferentes etapas;
- VIII. Nombrar un Secretario Técnico de la Comisión y removerlo cuando lo considere pertinente; y
- IX. Las demás que le confieren el desempeño del cargo, el presente Reglamento y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 28.- Son atribuciones del Secretario Técnico de la Comisión Evaluadora, las siguientes:

- I. Organizar las reuniones de la Comisión Evaluadora;
- II. Levantar las actas de las reuniones de la Comisión Evaluadora;
- 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 UPD;
- V. Preparar y entregar la documentación necesaria para el proceso del Estímulo;

- VI. Elaborar los dictámenes de los resultados de la evaluación que emita la Comisión Evaluadora;
- VII. Organizar el archivo de los procesos de evaluación y entregarlo al presidente de la Comisión al término de su gestión;
- VIII. Apoyar todas las actividades de la Comisión; y
- IX. Las demás que le confieren el desempeño del cargo, el presente Reglamento y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 29.- La Comisión Evaluadora para la revisión de los expedientes de los participantes, se apoyará de un grupo de trabajo operativo, integrado por la Secretaría Técnica de la Comisión y tres representantes de los docentes participantes en el programa; en base a lo siguiente:

- I. El Secretario Técnico de la Comisión publicará una Convocatoria dirigida a los participantes de este programa, para la organización del grupo de trabajo operativo;
- II. En base a las solicitudes recibidas, en reunión general de los participantes, se eligen en votación universal y abierta a los tres representantes de los docentes; y
- III. La duración de los representantes de los docentes, en el grupo operativo serán únicamente para el periodo a evaluar.

CAPÍTULO VII

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Artículo 30.- El SEDD está formado por los siguientes elementos:

- I. Descripción General del SEDD;
- II. Criterios de Evaluación;
- III. Instructivo del SEDD;
- IV. El inventario de actividades del estímulo;
- V. Formato de Registro al Desempeño Docente (FREDD); y,
- VI. La Comisión Evaluadora y el grupo de trabajo operativo.

Artículo 31.- Los criterios para evaluar el desempeño de los docentes serán los siguientes:

- I. **Calidad** en el desempeño docente, a la que se le dará especial valor, y que contendrá la docencia, investigación, difusión y extensión universitaria y la gestión;

- II. **Dedicación** a las actividades académicas, que contienen la formación y actualización docente; y,
- III. **Permanencia** en la UPD.

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 gestión que se realizan en la UPD. La revisión y actualización del inventario de actividades académicas es responsabilidad de la Comisión Evaluadora en turno.

Artículo 33.- El Instructivo del SEDD, es el documento que orienta a los académicos de la UPD para el llenado del FREDD.

Artículo 34.- El FREDD; es el formato en el que se registran las actividades académicas que serán evaluadas en el periodo del 1o de marzo al 28 de febrero del siguiente año.

CAPÍTULO VIII

PROCESO DE EVALUACIÓN

Artículo 35.- 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 enviados por la Comisión Evaluadora vía electrónica a todos los participantes.

Artículo 36.- El proceso de evaluación se realizará una vez cerrado el plazo para la recepción de documentos, de acuerdo con el procedimiento siguiente:

- I. La Comisión Evaluadora se apoyará en el grupo de trabajo operativo para la evaluación de expedientes de acuerdo con el SEDD;
- II. El grupo de trabajo operativo emitirá un informe detallado a la Comisión Evaluadora, sobre la evaluación de los expedientes.
- III. La Comisión Evaluadora emitirá, al término de la asignación de niveles, los dictámenes correspondientes a cada uno de los participantes, por escrito, firmados por la mayoría de los miembros de la Comisión;
- IV. Cada solicitante recibirá un informe personalizado de la evaluación de su expediente;

- V. Al finalizar la etapa de evaluación la Comisión Evaluadora, elaborará una lista de los candidatos beneficiados con la asignación del estímulo y los niveles que obtengan, debiendo remitirla a la Rectoría para el correspondiente proceso de pago; y
- VI. La Comisión Evaluadora rendirá un informe al Consejo Académico al término de cada proceso.

Artículo 37.- Los docentes solicitantes tienen la obligación de recoger el dictamen correspondiente a su solicitud, en un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente del aviso por vía electrónica, que dé a conocer la conclusión del proceso. Este procedimiento hará las veces de notificación legal a los interesados.

CAPÍTULO IX

SUSPENSIÓN O CANCELACIÓN DEL ESTÍMULO

Artículo 38.- 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 tener licencia sin goce de sueldo;
- II. Por ocupar un cargo público o de elección popular; y,
- III. Ser becario del Programa de Mejoramiento del Profesorado en los términos del Reglamento respectivo.

Artículo 39.- 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 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 Ley de los Trabajadores al Servicio de los Tres Poderes del Estado de Durango, en la legislación de la UPD y demás disposiciones aplicables.

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.

El docente a quien se le cancele el estímulo con fundamento en las fracciones II, III y IV del presente artículo, deberá reintegrar a la UPD el dinero que haya percibido por concepto del mismo.

Artículo 40.- 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 Evaluadora.

CAPÍTULO X RECURSO DE INCONFORMIDAD

Artículo 41.- 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 Evaluadora, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de notificación o conocimiento del acto que se recurra y la Comisión Evaluadora resolverá en un plazo no mayor a diez días hábiles a partir de la recepción del recurso de inconformidad.

Artículo 42.- El escrito a través del cual se interponga el recurso deberá expresar lo siguiente:

- I. El nombre del personal docente que impugna, el domicilio y dirección electrónica que señale para efectos de oír y recibir notificaciones;
- II. El acto que recurre y la fechas 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, y la notificación correspondiente; y,
- V. Las pruebas que ofrezca, que tenga 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 desechado.

Las resoluciones que recaigan a las impugnaciones presentadas tendrán carácter de inapelables.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. - El presente Reglamento para el Otorgamiento del Estímulo al Desempeño Docente de la Universidad Pedagógica de Durango, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Durango.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Quedan sin efecto todas las disposiciones que se opongan al presente Reglamento.

ARTÍCULO TERCERO. - El presente Reglamento para el otorgamiento del Estímulo al Desempeño Docente de la Universidad Pedagógica de Durango fue aprobado por la H. Junta Directiva, en el acuerdo 21.02.22/94/09 de la primera sesión ordinaria de fecha 21 de febrero de 2022.

ARTÍCULO CUARTO. - Este Reglamento será revisado y actualizado considerando las necesidades de la UPD en beneficio de los solicitantes y aprobado por la H. Junta Directiva.

Victoria de Durango, Dgo., 17 de marzo de 2022.



DR. JOSÉ GERMÁN LOZANO REYES,
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE DURANGO,



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
DE DURANGO