

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO



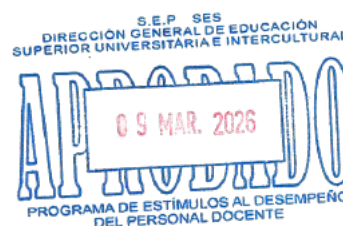
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE



REGLAMENTO

Chilpancingo de los Bravo, Guerrero, octubre del 2025.

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE (ESDEPED) DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO



ÍNDICE

PÁG

CAPÍTULO I	DISPOSICIONES GENERALES	2
CAPÍTULO II	OBJETIVO DEL PROGRAMA	3
CAPÍTULO III	CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO	4
CAPÍTULO IV	PERSONAL A BENEFICIAR	4
CAPÍTULO V	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS	7
CAPÍTULO VI	CAUSAS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL Y DEFINITIVA DEL ESTÍMULO	7
CAPÍTULO VII	CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN	8
CAPÍTULO VIII	NIVELES Y MONTOS DE LOS ESTÍMULOS	9
CAPÍTULO IX	RECURSOS ECONÓMICOS Y SU APLICACIÓN	10
CAPÍTULO X	ÓRGANOS COLEGIADOS EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN	11
	TRANSITORIOS	14

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

- i. En el presente reglamento se establecen los criterios y procedimientos para la operación y funcionamiento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED) en la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro.), de acuerdo a lo dispuesto en los Lineamientos vigentes emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHyCP 2002).
- ii. Para participar en el proceso de evaluación, el aspirante deberá ingresar al sistema en línea y realizar su registro como aspirante en la página <http://esdeped.uagro.mx>, a partir de la fecha de publicación de la convocatoria en la que se establecerá la hora y fecha de cierre.
 1. En el **sistema** para registrarse en línea estarán disponibles los formatos de solicitud y carta de exclusividad, mismos que deberán contener la información requerida, completa y con la firma del aspirante para ser integrados a su expediente electrónico.
 2. El **expediente electrónico** se integrará con los siguientes documentos digitales **en formato con extensión pdf**:
 - a. Título del último grado académico obtenido, mostrando anverso y reverso de forma legible.
 - b. Cédula que corresponda al grado que presenta, mostrando anverso y reverso de forma legible.
 - c. Solicitud (formato debidamente requisitado y firmado)
 - d. Carta de Exclusividad formato debidamente requisitado y firmado)
 - e. Cuadros de calificación del sistema SASE, de cursos impartidos en los semestres correspondientes al período de evaluación, firmados por el Director de su centro de adscripción.
- iii. Podrán participar como aspirantes en el proceso de evaluación para obtener los Estímulos los Profesores de carrera de Tiempo Completo de base, con categorías de Asociado o Titular, adscritos a Programas de Educación Superior y Educación Media Superior, que cumplan con lo dispuesto en el presente **reglamento, la convocatoria y tabla de definición de actividades** en la que se describen los productos académicos que serán valorados.
- iv. La asignación de nivel se realizará solo en función del resultado obtenido de acuerdo a la puntuación alcanzada en la evaluación de su desempeño en programas curriculares institucionales y la resolución del Comité Dictaminador.
- v. Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente son beneficios económicos adicionales, independientes del salario y prestaciones contractuales autorizadas que la Secretaría de Educación Pública otorga a través de la Universidad Autónoma de Guerrero.
- vi. Los Estímulos 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.

- vii. Los estímulos tendrán una vigencia anual que comprende del 1 de abril al 31 de marzo del siguiente año para los períodos de evaluación y pago, mismos que se otorgarán en función de lo establecido en el presente reglamento y los Lineamientos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; de acuerdo al valor mensual de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) vigente, en apego al monto especificado por la Secretaría de Educación Pública.
- viii. **No podrán acceder al Programa:**
1. Los Profesores que durante el período a evaluar y período de pago del estímulo, hayan sido beneficiados por la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) con una beca para realizar estudios de posgrado de calidad o estancias sabáticas y/o del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el tipo Superior (PRODEP) para realizar estudios de doctorado, en virtud de las restricciones que su propio reglamento establece.
 2. Profesores(as) con cargos de mandos medios o superiores **en la administración** de la UAGro.
 3. Profesores(as) contratados como invitados o visitantes.
 4. Profesores que hayan sido acreedores a sanción laboral con la UAGro, declarada por la autoridad administrativa competente, durante el año que se evalúa y/o tener adeudo económico con la UAGro, como resultado de un proceso administrativo.
 5. Con base en el numeral 6 de los Lineamientos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, no podrán participar académicos que ocupen algún cargo directivo en la Administración Central. Podrán incorporarse al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, cuando dejen dicha función, de acuerdo con los siguientes criterios:
 - a. Que antes de ocupar puestos directivos hayan realizado actividades docentes frente a grupo y que hayan participado en este programa.
 - b. Tener nombramiento de base tiempo completo con categoría de Asociado o Titular.
 - c. Haber cumplido mínimo 20 años de servicio y 4 años en el cargo de directivo.
 - d. 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, como lo señala el numeral 6 de los lineamientos de la SHCP.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS DEL PROGRAMA



- i. El objetivo general del Programa ESDEPED es cumplir con los procesos de formación y actualización establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo vigente, especificando la línea de acción enfocada a incrementar de manera sostenida la cobertura en Educación Superior y Educación Media Superior.
- ii. El Programa tiene como objetivo específico reconocer y valorar la excelencia en el desempeño docente frente a grupo del(la) Profesor(a) universitario de base, con categoría de tiempo completo Asociado o

Titular en actividades vinculadas a la planeación y desarrollo educativo, orientadas a integrar la docencia, investigación, tutorías, consolidación y participación en cuerpos colegiados, enfatizando la importancia de la profesionalización, en perspectiva de género, igualdad, derechos humanos e interculturalidad en las actividades del aspirante, contribuyendo así al mejoramiento de la excelencia en la actividad docente, que integre el aprendizaje activo, tutoría, gestión académica, generación y aplicación del conocimiento y en este mismo sentido cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad establecida de acuerdo a los Lineamientos vigentes del ESDEPED emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHyCP 2002), a través de su participación en:

1. La Consolidación del Modelo Educativo y Académico.
2. La permanencia, dedicación y la contribución a trayectorias escolares en Programas Educativos de Licenciatura y Bachillerato.
3. El impulso a la Innovación Educativa.
4. La incidencia social a través de la investigación, extensión y vinculación.
5. El mejoramiento de la calidad de Programas Educativos.
6. La consolidación de cuerpos académicos y colegiados.

CAPÍTULO III

CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO

El Estímulo al Desempeño del Personal Docente se otorgará a los profesores que durante el año a evaluar cumplan con los todos los requisitos, efectúen totalmente los procedimientos y disposiciones establecidas en el presente reglamento; así como en la convocatoria publicada en la página institucional de la UAGro (<https://www.uagro.mx/>), misma que en apego al numeral 16.2 de los Lineamientos de la SHCP deberá especificar lo siguiente:

- I. Objetivos del Programa.
- II. Requisitos.
- III. Registro de Solicitudes de los Aspirantes.
- IV. Quienes podrán participar.
- V. Forma y periodicidad del pago de estímulos
- VI. Documentación.
- VII. Quienes no podrán participar.
- VIII. Factores Generales a evaluar
- IX. Período que se evalúa.
- X. Niveles y Montos de los Estímulos.
- XI. Fecha y lugar de entrega de solicitudes y documentación soporte.
- XII. Cronograma del proceso (inicio, desarrollo y cierre).



CAPÍTULO IV

PERSONAL A BENEFICIAR

Durante el año a evaluar los profesores deberán:

Contar con los criterios:

- i. **AMPLIACIÓN DEL SERVICIO DOCENTE** (PTC con 50 o más alumnos atendidos durante el ciclo escolar de evaluación)
- ii. **CONTRIBUCIÓN A LAS TRAYECTORIAS ESCOLARES** (Tasa mínima del 70% de aprobación durante el ciclo escolar de evaluación)
- iii. **DEDICACIÓN DOCENTE** (Asignaturas impartidas frente a grupo mínimo 10-12 h/s/m en Programas de Licenciatura, 18 h/s/m en Programa Educativo de Bachillerato durante el ciclo escolar de evaluación.
- iv. Contar con nombramiento de profesor de tiempo completo de base, con categoría de Asociado o Titular de acuerdo con lo establecido en el numeral 1.1 de los Lineamientos vigentes de la SHCP.
- v. Contar con un mínimo de dos años de antigüedad ininterrumpida al 31 de marzo del año que se evalúe.
- vi. Estar adscrito a un Programa Educativo institucional vigente de Licenciatura o Bachillerato y atendiendo algunas de las unidades de aprendizaje curricularmente establecidas.
- vii. No haber obtenido permiso o licencia por un plazo mayor a dos meses durante el período que se evalúa, siempre y cuando cumplan con el mínimo de clases frente a grupo establecidas en la fracción vi.
- viii. Contar por lo menos con grado de maestría o especialidad médica (con duración mínima de dos años) y cédula profesional correspondiente al grado que compruebe. Quienes hayan obtenido en el extranjero títulos de maestría o doctorado, deberán presentarlos debidamente legalizados por la Secretaría de Relaciones Exteriores y establecida su equivalencia por la Secretaría de Educación Pública.
- ix. Haber impartido una carga horaria de docencia frente a grupo con un mínimo de 10-12 hrs./sem./mes en un Programa Educativo de Licenciatura o 18 hrs./sem./mes en Programa Educativo de Bachillerato, durante los semestres (febrero-julio y agosto-enero) correspondiente al período de evaluación.
- x. Haber destinado un mínimo de 8 horas de atención y asesoría a estudiantes de la Universidad de acuerdo con los Programas Institucionales de Tutorías y Acompañamiento en Licenciatura o Bachillerato.
- xi. Haber dedicado su tiempo laboral de manera exclusiva a la institución en el período de evaluación, firmando bajo protesta de decir verdad la carta compromiso de ser Profesor con dedicación exclusiva a la Universidad. Para efectos de este programa, se entiende por exclusividad mantener relación laboral única y exclusivamente con la UAGro, sin destinar tiempo a la prestación de servicios remunerados personales o profesionales en empresas particulares ni en instituciones ajenas a la universidad durante el año que se evalúa y mientras goce del estímulo.
- xii. Durante el periodo a evaluar en la convocatoria, el o la docente deberán haber sido evaluados institucionalmente en su desempeño frente a grupo por sus estudiantes, al menos una vez; así como haber realizado su autoevaluación institucional del desempeño.
- xiii. Obtener obligatoriamente el puntaje mínimo de 211 en el factor de calidad.

- xiv. Haber realizado cuando menos dos cursos de formación o actualización docente convocados e impartidos por la entidad o área responsable en la Universidad Autónoma de Guerrero, entendiendo estas acciones como actividades que permiten a los Profesores ampliar y/o mejorar sus procesos de enseñanza y la capacidad disciplinar y técnica de su desempeño en la práctica docente frente a grupo.

Todos los documentos deberán estar completos y legibles, el grado académico y cédula profesional correspondiente al grado, deberán mostrar el anverso y reverso, de no ser así, su solicitud será rechazada.

IV. 1 Aspirantes de Nivel Superior:

- xv. Contar con el reconocimiento del Perfil PRODEP (Deseable o Preferente), vigente durante el año que se evalúa.
- xvi. Pertenecer a un **Cuerpo Académico Consolidado o en Consolidación** como integrante (no colaborador) durante el período evaluado.
- xvii. Ser integrante del Comité de Planeación, Desarrollo y Mejora Continua.

IV.2 Aspirantes de Nivel Medio Superior:

- xviii. Haber entregado en tiempo y forma a la Dirección General de Educación Media Superior, secuencias didácticas de los semestres correspondiente al período de evaluación (Feb-Jul y Ago-Enero de año siguiente).
- xix. Haber realizado cursos disciplinares de actualización en plataformas digitales oficiales cuando estos sean convocados por la Subsecretaría de Educación Media Superior o por la Dirección General de Educación Media Superior de la Universidad Autónoma de Guerrero.
- xx. Pertenecer a un cuerpo colegiado o Academia de área de conocimiento en su centro de adscripción.

CAPÍTULO V

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS



El estímulo que otorga este programa es un beneficio económico independiente del salario y prestaciones autorizadas para el personal académico de la Universidad Autónoma de Guerrero, quienes lo obtengan tendrán los siguientes derechos:

- i. A través del sistema en línea, conocer el resultado del nivel obtenido, ingresando con su usuario y contraseña.
- ii. Una vez que los resultados hayan sido publicados y consultados; en caso de no estar de acuerdo, podrá presentar su solicitud de reconsideración por única vez ante el Comité Dictaminador, dentro de los dos días naturales posteriores a la publicación.
- iii. Recibir el pago del monto correspondiente al nivel de Estímulo obtenido posterior a la evaluación realizada por el Comité Dictaminador.

Una vez que el o la Profesora obtenga el beneficio, estará sujeto a las siguientes obligaciones:

- i. Proporcionar informes y/o documentos que le sean requeridos a través de la Representación Institucional de la Universidad ante la Dirección General de Educación Superior e intercultural (DGESUI).

- ii. Cumplir con su actividad docente frente a grupo de acuerdo a la normatividad de la Universidad.
- iii. Contribuir al mejoramiento de la calidad en su desempeño académico en las actividades asignadas como personal de tiempo completo.
- iv. Cumplir con su jornada laboral y carga horaria de docencia curricular con al menos 8 hrs/semana/mes frente a grupo, conforme a las obligaciones que señala su nombramiento y de acuerdo con los planes y programas institucionales de Licenciatura o Bachillerato.
- v. Las demás que señale la normatividad de la universidad y las establecidas en el presente reglamento.

CAPÍTULO VI

CAUSAS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL Y DEFINITIVA DEL ESTÍMULO

El estímulo que se otorga a través del programa podrá suspenderse por las siguientes razones:

En forma temporal e inmediata por:

- i. Cubrir comisiones oficiales o sindicales que requieran suspender la actividad docente.
- ii. Licencia sin goce de sueldo no mayor a seis meses durante el año fiscal.
- iii. Por asignación de cargos directivos o de confianza en la institución.
- iv. Cuando el docente beneficiario no cubra la carga horaria mínima establecida por semestre.



En forma definitiva por:

- i. Pensión o jubilación del beneficiario procediendo a la cancelación del estímulo a partir del día hábil siguiente en que sea notificado el dictamen al docente.
- ii. La separación definitiva del servicio originada por renuncia o cese del docente, dictaminado éste último por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- iii. Fallecimiento del docente beneficiario.
- iv. Suspensión de la prestación del servicio ordenada por la autoridad administrativa competente.
- v. No cumplir con un mínimo de asistencia de 90%, de acuerdo a su jornada laboral y horario de trabajo; así como, por causa incumplimiento del 90 % de avance en el programa o asignaturas que imparte.
- vi. No proporcionar oportunamente al Comité Dictaminador, al Representante Institucional o autoridades de la universidad, encargados de los procesos del ingreso y evaluación del programa, la información que le sea requerida.
- vii. Presentar y emitir documentación falsificada.
- viii. El incumplimiento de las condiciones de trabajo declarado por autoridad competente.
- ix. Ser objeto de alguna sanción grave que amerite la expulsión de la universidad, por parte del H. Consejo Universitario.
- x. Incumplimiento con lo establecido en la carta compromiso correspondiente y en lo que se refiere a la exclusividad.
- xi. La decisión del Gobierno Federal de dar por terminado este programa de estímulo.

CAPÍTULO VII

CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN:

En la evaluación del desempeño docente de los aspirantes serán considerados tres criterios que tendrán fundamento en la información vigente y actualizada, generada por las autoridades universitarias correspondientes y los estudiantes.

1. **Calidad:** En el desempeño de actividades docentes congruentes con el Plan de Desarrollo Institucional vigente, conforme a los factores incluidos en la tabla de evaluación que contiene aspectos de docencia, investigación, tutorías, asesorías y participación en cuerpos colegiados. La tabla podrá actualizarse anualmente de acuerdo a las tendencias educativas derivadas de las políticas del gobierno federal vigente en materia de educación.
2. **Dedicación:** Será evaluada de acuerdo a la actividad docente de acuerdo al tiempo frente a grupo hora/semana/mes/semestre en cursos curriculares.
3. **Permanencia:** Será valorada conforme al tiempo en años de las actividades docentes en los cursos curriculares.

Tabla No. 1

CRITERIOS	PUNTUACIÓN	PORCENTAJE
Calidad	700	70%
Dedicación	200	20%
Permanencia	100	10%



A la **Calidad**, le corresponde un máximo de 700 puntos, que equivale al 70% del total y es el rubro que determina el nivel de estímulo a obtener como resultado de la evaluación de actividades y productos académicos contenidos en la tabla de evaluación y que serán registrados en el sistema en línea de acuerdo a la información remitida por las autoridades Universitarias a la representación institucional del programa.

La Dedicación representa un máximo de 200 puntos que corresponde al 20 %.

La Permanencia con un máximo de 100 puntos equivale al 10% del total.

Los tres aspectos en su conjunto serán considerados y calificados en una escala de uno a mil puntos en total.

CAPÍTULO VIII

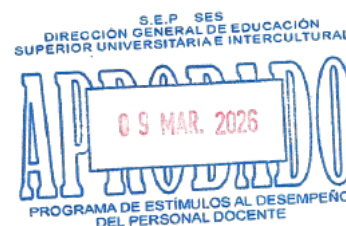
NIVELES Y MONTOS DE LOS ESTÍMULOS

Para acceder al beneficio del programa, el profesor de tiempo completo deberá obtener mínimo 211 puntos en el rubro calidad, la puntuación que obtengan (entre 211-700 puntos) será la que determine el nivel alcanzado mismo que está distribuido en nueve niveles para Nivel Superior y Posgrado, (entre 211-490 puntos) cuatro niveles para Nivel Medio Superior de acuerdo a la siguiente tabla:

Correspondencia entre puntajes y nivel de estímulo.

Tabla No. 2

PUNTAJE GENERAL	PUNTAJE DE CALIDAD	NIVEL	UMAS	PTC de Educación Media Superior	PTC de Educación Superior y Posgrado Máximo 490 puntos Nivel 1 al 4 máximo Máximo 700 puntos Nivel 1 al 9
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	6		
851-900	596-630	VII	7		
901-950	631-665	VIII	8		
951-1000	666-700	IX	9		



El monto del estímulo se ajustará de acuerdo a las variaciones de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) vigente y la actualización correspondiente se hará cada 1º de abril y estará sujeto a gravamen por concepto de impuesto sobre el producto del trabajo.

Los montos del estímulo serán diferenciados y clasificados por nivel, de acuerdo con la calidad de los desempeños. Se consideran nueve niveles de estímulo, conforme a lo estipulado en la Tabla 2 y a los que les corresponde montos en UMAS, que en ningún caso podrá ser inferior a uno o superior a nueve, en consonancia con lo que estipula el numeral 14.1 de los lineamientos de la SHCP, los que señalan que en ningún caso un estímulo podrá ser inferior a un salario mínimo o superior a 14 salarios mínimos.

El monto de los estímulos está sujeto a gravamen fiscal, se hará en pagos múltiples de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) dependiendo del nivel alcanzado en la evaluación, la forma de pago será mediante cheque o transferencia electrónica y en nómina especial quincenal o mensual que reúna los requisitos de control y revisión.

CAPÍTULO IX

RECURSOS ECONÓMICOS Y SU APLICACIÓN

- i. De acuerdo con la disponibilidad presupuestaria, el gobierno federal proporcionará a la Universidad Autónoma de Guerrero, los recursos presupuestales para cubrir el importe del estímulo al desempeño docente, para el personal de tiempo completo con categorías de profesor de carrera asociado y titular.
- ii. En la asignación anual de los recursos que otorga el Gobierno Federal, se tomarán como base hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en las categorías mencionadas de la Universidad y se considerará como base de cálculo el equivalente de hasta tres unidades de medida y actualización (UMA) 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 Política y Control Presupuestario.
- iii. Los recursos 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 del estímulo al personal de carrera de tiempo completo, asociado o titular.

- iv. El Gobierno Federal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Aprobatorio del Presupuesto de Egresos de la Federación, autorizará –previa justificación ante Unidad de Política y Control Presupuestario 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.
- v. La Universidad Autónoma de Guerrero, 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 el importe del estímulo a más tardar el treinta de enero de cada año.
- vi. Con base a los lineamientos generales de la SHCP podrán existir hasta cuatro fuentes de financiamiento para el pago del estímulo:
 - a. Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo.
 - b. 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
 - c. Ingresos Propios
 - d. Aportaciones del Gobierno Estatal
- vii. Para la aplicación de los recursos especificados en los numerales a, b y c deberá reportar a la Unidad de Política y Control Presupuestario de la SHCP, el total de las plazas, horas de que dispone la institución y el porcentaje del personal a beneficiar. Así mismo se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.
- viii. Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento anteriormente señaladas, sólo podrán ser destinados para cubrir el importe del estímulo, el que, al estar oficialmente autorizado su ejercicio para este aspecto específico, no podrá ser utilizado para otros conceptos de pago.
- ix. En caso de que el recurso asignado al programa sea menor al recurso necesario para cubrir el resultado de la evaluación, se aplicará sin excepción el factor de ajuste a partir del nivel II al IX, el factor de ajuste (FA) se calculará de la siguiente manera:

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

$$MTE - MNx$$

RAP= Recurso Asignado al Programa (Federal + Estatal).

MNx= Monto de la Evaluación del Nivel I.

MTE= Monto Total del resultado para la Evaluación.



CAPÍTULO X

ÓRGANOS COLEGIADOS EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN

Para dar cumplimiento a los procesos de evaluación y asignación de niveles del Programa de Estímulos, se integrarán dos órganos colegiados y ambos tendrán como facultad evaluar las actividades anuales realizadas durante el período establecido en la convocatoria publicada:

La Comisión Institucional y el Comité Dictaminador.

X.1 La Comisión Institucional

Estará representada por:

El (la) Titular de la Rectoría

El (la) Representante Institucional del Programa.



Quienes tienen las siguientes facultades:

- i. Revisar periódicamente y actualizar los criterios establecidos en la normatividad que rige al Programa ESDEPED (Reglamento y Tabla de definición de actividades), conforme a los Lineamientos de la SHyCP.
- ii. Elaborar y enviar a la DGESUI la convocatoria para su revisión y aprobación.
- iii. Publicar la Convocatoria en los medios digitales oficiales e institucionales de comunicación (página de la UAGro., <https://www.uagro.mx/>).
- iv. Seleccionar a Profesores de Educación Media Superior y Educación Superior de reconocida trayectoria académica de todas las áreas del conocimiento para conformar el Comité Dictaminador.
- v. Convocar a los integrantes del Comité Dictaminador a reuniones de trabajo.
- vi. Organizar el proceso de evaluación y apelación, verificando que cada una de las etapas se realicen en tiempo y forma, con apego a la normatividad del programa a fin de que permita obtener un dictamen justo.
- vii. Dirigir y vigilar el proceso operativo que realizará el personal académico y administrativo responsable de apoyar y suministrar la información necesaria de los aspirantes, a los órganos colegiados internos y a la DGESUI.
- viii. Proporcionar al Comité Dictaminador el acceso al Sistema en línea alojado en la página, <http://esdeped.uagro.mx>, para proceder a la validación de expedientes electrónicos.
- ix. Entregar al Comité dictaminador el registro detallado de los aspirantes, describiendo los criterios a evaluar, previa integración de los expedientes por parte de las autoridades universitarias responsables.
- x. Recibir del Comité Dictaminador los resultados finales de los procesos de evaluación en primer lugar y posteriormente de la Apelación a través de actas correspondientes, en su calidad de Órgano Colegiado.
- xi. Publicar en la página <http://esdeped.uagro.mx> los niveles obtenidos por los aspirantes como resultado de la evaluación.
- xii. Realizar el ajuste necesario entre los aspirantes aceptados en el programa, el nivel asignado y el monto del estímulo asignado, de acuerdo con el techo financiero autorizado.
- xiii. Publicar el listado final, definitivo e inapelable en la página <http://esdeped.uagro.mx>.
- xiv. Emitir voto de calidad cuando no haya consenso o acuerdo del Comité Dictaminador.
- xv. Concentrar resultados, emitir los dictámenes finales y remitir al Departamento de Nóminas el registro de Profesores beneficiados, para que proceda al pago correspondiente.
- xvi. Atender y dar respuesta al requerimiento de informes y reportes financieros, académicos y de seguimiento inherentes al Programa ESDEPED, que a nuestra Universidad le requiera la DGESUI.
- xvii. Resguardar durante un año la información de los Profesores en el sistema de registro en línea con los datos y evidencias individuales para atender requerimientos de información a la DGESUI.

X.2 El Comité Dictaminador

El Comité Dictaminador se integrará por Profesores y Profesoras universitarias, de Educación Media Superior y Educación Superior que serán seleccionados por la Comisión Institucional de entre el personal de reconocida trayectoria académica.

Este comité atenderá el proceso de evaluación y en función de la cantidad de inconformidades podrá integrarse total o parcialmente para la etapa final de atención y emisión de dictámenes.

El o la Profesora integrante del Comité, asume el compromiso de permanecer desde el inicio del proceso hasta su cierre, su participación tendrá carácter honorífico y su duración será de un año.

Para ser seleccionado(a) como integrante del Comité dictaminador es necesario:

- a. Contar con el nivel académico mínimo de Maestría o Doctorado.
- b. Contar con un posgrado y ser perfil PRODEP (solo Profesores de Educación Superior).
- c. Ser de honorabilidad, ética profesional y prestigio académico reconocido.
- d. Ser Profesor(a) de tiempo completo asociado o titular de base y contar con un mínimo de cinco años ininterrumpidos en el ejercicio de la docencia.
- e. No ocupar cargos o puestos directivos en la administración central universitaria o comisiones sindicales.

El Comité Dictaminador desarrollará las siguientes funciones:

- i. Recibir del Representante Institucional el registro detallado de Profesores(as) aspirantes y criterios a evaluar; el acceso al sistema en línea donde se encuentran los expedientes electrónicos que serán validados en la página, <http://esdeped.uagro.mx>.
- ii. Acordar la distribución equitativa de acuerdo con la adscripción del o la Profesora (EMS y ESUP) de la cantidad de registros y expedientes electrónicos, para proceder a la **validación de criterios y trabajos de evaluación** de los expedientes de aspirantes que previamente fueron integrados por las autoridades universitarias responsables, con apego en la tabla de definición de actividades de Educación Media Superior y Educación Superior.
- iii. Validar los expedientes de los aspirantes en un plazo no mayor a 20 días hábiles contados a partir del cierre del registro en línea, de acuerdo con lo establecido en el capítulo IV, numeral ix y número 2 con todos sus incisos, del presente reglamento y en caso de no ser así rechazarlos.
- iv. Identificar y clasificar los expedientes electrónicos que no cumplan estrictamente con lo establecido, mismos que pasarán directamente al proceso de Apelación para ser revisados. La observación derivada de la validación se hará del conocimiento del aspirante en el sistema en línea donde realizó su registro, al momento de publicar los resultados de la evaluación, señalando específicamente la causa por la que no fue evaluado a fin de que tenga oportunidad de enviar su inconformidad.
- v. Iniciar el proceso de evaluación de aspirantes de acuerdo con el registro entregado por el Representante Institucional, con criterios individuales a evaluar en apego a la tabla de definición de actividades. Solo será considerada la información oficial proporcionada por las autoridades universitarias
- vi. El Comité Dictaminador, tendrá un plazo de 45 días hábiles para realizar este proceso y mediante acta de conclusión del proceso de evaluación, entregará al Representante Institucional los resultados obtenidos, especificando puntaje y nivel alcanzado por cada Profesor; en los casos de un resultado no favorable, indicará con claridad las causas de acuerdo a lo estipulado en la tabla de definición de actividades.

- vii. Constituirse total o parcialmente en Comité de Apelación: con las siguientes funciones:
 - a. Recibir del Representante Institucional el registro de inconformidades y evidencias para atender la etapa de apelación, incluyendo la corrección de expediente electrónico previo envío individual por parte del interesado al correo electrónico esdeped@uagro.mx.
 - b. Realizar la revisión técnica de los expedientes cuyo resultado será definitivo, inapelable e irrevocable y será atendido en un plazo no mayor a 10 días hábiles a partir del cierre de recepción de réplicas.
 - c. Emitir el dictamen respectivo, ratificando o asignando un nivel actualizado, de acuerdo con la revisión técnica de las evidencias presentadas por el aspirante y verificadas por el Representante Institucional con las autoridades universitarias responsables, en un plazo de 25 días como máximo.
- viii. Entregar al Representante Institucional, a través de acta de conclusión del proceso, los resultados obtenidos especificando puntaje y nivel alcanzado por cada Profesor(a), así como las observaciones pertinentes.
- ix. Ningún integrante del Comité Dictaminador revisará su propio expediente ni tampoco de aspirantes adscritos a su centro de trabajo.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Reglamento, procedimientos y sistema de evaluación podrán ser aplicados posteriormente a la aprobación de la Secretaría de Educación Pública.

SEGUNDO. La aplicación del presente reglamento continúa sujeta a las aportaciones financieras del Gobierno Federal al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

TERCERO. Con la aprobación del presente Reglamento, queda abrogada la vigencia del anterior realizada mediante oficio 511/2025/0075 de fecha 10 de enero del 2025.

CUARTO. Los casos y situaciones no previstas en el presente reglamento y convocatoria, serán resueltos por el Comité Dictaminador y el Representante Institucional del Programa ESDEPED, siempre en apego a la normativa que rige al programa, previa autorización de la Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural.

Chilpancingo de los Bravo, Gro., octubre 2025.

ATENTAMENTE

“UNIVERSIDAD DE CALIDAD CON INCLUSIÓN SOCIAL”



The image shows a signature and stamp. On the left is the seal of the Rectoría (2023-2027). In the center, the text "ATENTAMENTE" is written above a signature. Below the signature is the name "DR. JAVIER SALDAÑA ALMAZÁN" and the title "RECTOR". On the right is a blue stamp that says "S.E.P. SES DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL" and "PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE". A red date stamp "09 MAR. 2026" is placed over the word "APROBADO" in the stamp.