



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE  
QUERÉTARO

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



Actualización octubre 2025

Oliverio  
Jesús

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

## ÍNDICE

S.E.P SES  
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL



Capítulo I	Objetivos	2
Capítulo II	Condiciones para el otorgamiento del estímulo	3
Capítulo III	Personal a beneficiar	5
Capítulo IV	Criterios generales de evaluación	6
Capítulo V	Recursos económicos y su aplicación	8
Capítulo VI	Niveles y montos de los estímulos	10
Capítulo VII	Formas de pago y periodicidad	14
Capítulo VIII	Responsabilidades	14
Capítulo IX	Causas de suspensión	17
Capítulo X	Transitorios	18

*Omar Díaz*

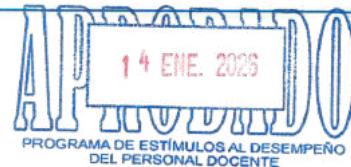
*José*

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

S.E.P. SES  
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL

## CAPÍTULO I

### OBJETIVOS



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

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

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

- I. Reconocer el esfuerzo y la calidad en el desempeño académico del personal docente, con la finalidad de contribuir a elevar la calidad académica.
- II. Motivar el mejoramiento de la práctica docente y una participación más activa en las demás funciones: Investigación, creación, extensión, innovación, vinculación, tutoría, gestión académica, retribución social, así como la participación en Cuerpos Académicos, Grupos Colegiados o Centros/Laboratorios.
- III. Fomentar la permanencia y exclusividad del personal docente dentro de la Institución. Se entiende como exclusividad no prestar servicios remunerados de docencia, investigación, vinculación o extensión en instituciones externas a la UAQ. Se permitirá la realización de labores propias de la profesión, distintas a las mencionadas, hasta por 10 horas a la semana.
- IV. Propiciar el desarrollo y fortalecimiento académico del personal docente, a fin de motivar la obtención y permanencia del *Reconocimiento de Perfil Deseable* o, para el caso del nivel medio superior, la acreditación del Diplomado del Marco Curricular Común de la Educación Media Superior, MCCEMS.

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

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

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS

**ARTÍCULO 5°-** Para tener derecho a concursar por los Estímulos al Desempeño del Personal Docente, las y los concursantes deberán cumplir, en el año a evaluar, con los siguientes requisitos:

- I. Nombramiento de Profesora o Profesor de Tiempo Completo, o de Tiempo Libre de 20 a 40 horas.
- II. Grado mínimo de maestría o diploma de especialidad médica (con duración mínima de dos años).
- III. Para personal docente de Tiempo completo de nivel superior: Contar, en el año evaluado, con el reconocimiento del Perfil Deseable PRODEP. En caso de nuevos Tiempos Completos se dará una prórroga de dos años, a partir del nombramiento como PTC, para cumplir con este requisito. El personal docente de nivel Medio Superior podrá participar en el programa dado que el perfil PRODEP solo aplica para el nivel superior.
- IV. Desarrollar actividades de docencia, tutoría y algunas de las siguientes: investigación, creación, innovación, vinculación, extensión, gestión académica, divulgación, retribución social, así como la participación en Cuerpos Académicos, Grupos Colegiados o Centros/Laboratorios registrados en la Secretaría de Planeación y Gestión Institucional de la UAQ.

V. Haber cumplido en el año evaluado con alguna de las siguientes condiciones de carga horaria frente a grupo en cursos curriculares dentro de los planes de estudio y programas educativos de la Universidad con un mínimo de 5 alumnos para licenciatura y 3 para posgrado:

- Haber impartido **en promedio** un mínimo de 15 h/s/m de clases frente a grupo.
- Haber impartido **en promedio** un mínimo de 9 h/s/m de clases frente a grupo y haber sido responsable de proyecto **con financiamiento interno (carga horaria)** o **financiamiento interno** o colaborador(a) de proyecto **con financiamiento externo**, de investigación, vinculación o extensión registrado en la Secretaría de Investigación, Innovación y Posgrado o en la Secretaría de Vinculación y Servicios Universitarios o en la Secretaría de Extensión y Cultura Universitaria.
- Haber impartido **en promedio** un mínimo de 4 h/s/m de clases frente a grupo y haber sido responsable de proyecto de investigación, vinculación o extensión **con financiamiento externo** y registrado en la Secretaría de Investigación, Innovación y Posgrado, o en la Secretaría de Vinculación y Servicios Universitarios o en la Secretaría de Extensión y Cultura Universitaria.
- **Haber contado con carga horaria frente a grupo** durante todo el periodo a evaluar, donde al menos en uno de los semestres correspondientes haya impartido **tres clases de 3 HFG h/s/m cada una**, en alguno de los niveles de **licenciatura y/o posgrado**, y **haber sido integrante del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII)** en los niveles **II, III o Emérito**.

VI. Haber obtenido en el año a evaluar un promedio mínimo global de **8.0 (ochos punto cero)** en la Evaluación al Desempeño Docente de la UAQ realizada por estudiantes. **Para determinar el promedio serán consideradas las evaluaciones del periodo que cuenten con la participación del 50% o más de estudiantes.** La valoración la realizará la Dirección de Desarrollo Académico con base en el Sistema de Evaluación Docente de la UAQ.

VII. Trabajar de manera exclusiva para la UAQ. Se entiende como exclusividad no prestar servicios remunerados de docencia, investigación, vinculación o extensión en instituciones externas a la UAQ. Se permitirá la realización de labores propias de la profesión, distintas a las mencionadas, hasta por 10 horas a la semana.

VIII. No contar con beca del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) para el Tipo Superior o Beca SECIHTI.

IX. Las/los docentes que se encuentren en una situación relacionada con denuncias, controversias y/o procedimientos jurídicos, éticos y/o administrativos al interior de la Universidad Autónoma

de Querétaro podrán participar en el programa ESDEPED con la salvedad de que, en el supuesto de fincarse responsabilidades, la/el docente no podrá continuar en el proceso o no se le asignará el nivel que haya obtenido o se le suspenderá el estímulo.



## CAPÍTULO III PERSONAL A BENEFICIAR

**ARTÍCULO 6º**- Los estímulos para el Desempeño del Personal Docente se otorgarán a Profesoras y Profesores de Tiempo Completo y de Tiempo Libre de 20 a 40 horas, que cumplan con los requisitos del Artículo 5º y agoten los procedimientos previstos en el presente Reglamento. **Los estímulos al personal docente de Tiempo Libre de 20 a 40 horas, se otorgarán con recursos propios de la institución.**

**ARTÍCULO 7º**- Podrán concursar Profesoras y Profesores de Tiempo Completo que en el año a evaluar se hayan encontrado en año sabático. Se les reconocerá el nivel que tenían en el año inmediato anterior al sabático. Para concursar deberán cumplir con el requisito de presentar su plan de trabajo e informe final aprobado y cumplir, en el año previo al año sabático, con el artículo 5º numeral III del presente Reglamento, con excepción de docentes PTC adscritos a la Escuela de Bachilleres.

Para los docentes que iniciaron el año sabático en el segundo semestre del año a evaluar, únicamente se les reconocerá una vez el nivel inmediato anterior al sabático. Para la siguiente convocatoria, deberán concursar y se evaluará el semestre previo al inicio del sabático y el semestre posterior una vez finalizado el sabático y cumplir, en dichos periodos con el artículo 5º numerales III y V del presente reglamento.

Quienes no hayan contado con el beneficio del programa en el año inmediato anterior podrán participar al regresar del sabático, siendo evaluados con el año previo al año sabático y cumpliendo con el artículo 5º numerales III y V del presente Reglamento. Para los docentes PTC de la Escuela de Bachilleres, deberán cumplir con el artículo 5º numeral V del presente Reglamento. (Esto no aplica para el personal docente beneficiado con el artículo 9º del presente Reglamento)

**ARTÍCULO 8º**- Podrán concursar las Profesoras y Profesores de Tiempo Completo con licencia con goce de sueldo en programas registrados en el Sistema Nacional de Posgrados de la SECIHTI o en programas acreditados por CIEES y/o programas en el extranjero de alta calidad, con el aval del Consejo Académico de su Facultad o de la Escuela de Bachilleres, excepto becarios del Programa para el Desarrollo Docente para el tipo superior o becarios SECIHTI.

**ARTÍCULO 9°-** De acuerdo al punto 6.1 de los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Educación Media Superior y Superior de la SHCP, servidores públicos superiores y mandos medios -excepto jefes de departamento, subdirectores, homólogos o equivalentes- de las dependencias e instituciones del modelo de Educación Media Superior y Superior, podrán incorporarse directamente al nivel VIII del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente cuando dejen de cubrir dicha función, de acuerdo con los siguientes criterios:

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

**ARTÍCULO 10°-** Podrá considerarse el personal titular de las instancias cuyo origen sea la docencia: Secretarías Académicas de Escuela de Bachilleres y Facultades, Jefaturas de Posgrado y Coordinaciones de PE que se encuentren vinculadas con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además cumplan con el artículo 5° numerales III y V del presente Reglamento.

#### CAPÍTULO IV CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN

**ARTÍCULO 11°-** Los criterios de evaluación que tomará en cuenta la Comisión Evaluadora tendrán sustento en información generada por autoridades, pares, estudiantes y el personal docente que concursa. La calificación se asignará en una escala de 1 a 1000 puntos distribuidos de conformidad con la siguiente tabla:

Criterios	Puntuación	Porcentaje
Calidad	700	70

<b>Dedicación</b>	200	20
<b>Permanencia</b>	100	10

**ARTÍCULO 12º.** Los aspectos a considerar en la evaluación serán Calidad, Dedicación y Permanencia.

- I. Para la evaluación de la Calidad se utilizará la *Tabla de actividades y productos académicos a evaluar* en la cual se incluyen los componentes: Docencia, investigación, creación, extensión, innovación, vinculación, tutoría, gestión académica, retribución social, así como la participación en Cuerpos Académicos, Grupos Colegiados o Centros/Laboratorios registrados en la Secretaría de Planeación y Gestión Institucional de la UAQ. Los componentes anteriores se desagregan en actividades y cada una de ellas tiene un puntaje unitario para la evaluación.
- II. Para la evaluación de la Dedicación, se tomará en cuenta la impartición de clases frente a grupo, en cursos con un mínimo de 5 alumnos para licenciatura y 3 para posgrado, y con créditos curriculares dentro de los planes de estudio y programas educativos (PE) de la Universidad, tomando como referencia la siguiente tabla:

Horas/clase	Impartidas en un solo nivel	Impartidas en dos de los cuatro niveles: Bachilleres, Técnico Superior Universitario, Licenciatura y Posgrado
1-3	25	50
4-8	50	100
9-11	100	150
12-14	150	200
15 o más	200	200

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

Antigüedad	Puntaje	Puntos totales máximos
Años de Permanencia	10 puntos por año	100

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

## CAPÍTULO V RECURSOS ECONÓMICOS Y SU APLICACIÓN

**ARTÍCULO 13°-** De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, el Gobierno Federal proporcionará a la Institución, recursos financieros para cubrir los importes de los "Estímulos del Programa", para Profesoras y Profesores de Tiempo Completo.

- I. Para la asignación de recursos, se tomarán como base hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la SHCP, en la categoría de Profesoras y Profesores de Tiempo Completo, de la Universidad Autónoma de Querétaro, equivalente a las indicadas en el numeral 1.1. de los lineamientos de la SHCP. Se considerará como base de cálculo el equivalente de hasta tres Unidades de Medida y Actualización (UMA) mensuales vigentes en la Ciudad de México, y a partir de los años subsecuentes, el presupuesto se determinará con base en las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios, sobre la base de las plazas de carrera de tiempo completo que tenga registradas la Unidad de Política y Control Presupuestario.

**ARTÍCULO 14°-** Los recursos presupuestales que otorgue el Gobierno Federal, para cubrir los importes del estímulo, formarán parte del presupuesto regularizable y serán suministrados anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, previa entrega de los soportes que justifiquen el ejercicio del presupuesto y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos de los docentes de tiempo completo titulares definitivos en el caso de la UAQ, equivalentes al personal de carrera de tiempo completo que señala en su numeral 2.2. la SHCP.

**ARTÍCULO 15°-** El Gobierno Federal, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación, autorizará -previa justificación ante la Unidad de Política y Control Presupuestario de la SHCP- la utilización de recursos que se deriven de las reducciones al capítulo 1000 "Servicios Personales", como consecuencia de ajustes a las estructuras orgánicas, a la plantilla de personal, plazas vacantes, así como de los conceptos de pago que no sean requeridos para el servicio, esto para ser utilizados en la ampliación de la cobertura del personal beneficiado.

**ARTÍCULO 16°-** Las instituciones de educación media superior (IEMS) y superior (IES), podrán incluir en el programa de estímulos, al personal de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y de asignatura, cuando cuenten con los recursos adicionales, obtenidos por reducciones al Capítulo 1000 "Servicios

Personales", por aportaciones del gobierno estatal y por ingresos propios, en estos casos se deberán establecer parámetros mínimos y máximos de horas/semana/mes de enseñanza frente a grupo.

**ARTÍCULO 17°-** La Universidad Autónoma de Querétaro, entregará la información que le sea solicitada por la instancia que designe su coordinadora sectorial, para el trámite de autorización y administración de los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos a más tardar el 30 de enero de cada año.

**ARTÍCULO 18°-** Con base en los Lineamientos Generales para la operación de este Programa, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismas que consistirán en los siguientes:

- I. Recursos fiscales, para las categorías de personal de carrera de tiempo completo.
- II. Recursos derivados de reducciones del capítulo 1000, conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Unidad de Política y Control Presupuestario.
- III. Aportaciones del Gobierno del Estado de Querétaro.
- IV. Ingresos propios.

Para la aplicación de los recursos especificados en los tres últimos puntos anteriores de este artículo, deberá reportarse a la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas y horas de que dispone la UAQ, así como el porcentaje a beneficiar. Se informará el monto que se aplicará y el origen del mismo.

**ARTÍCULO 19°-** Los recursos autorizados de fuentes de financiamiento señaladas en el artículo anterior, sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos, que al estar oficialmente autorizado su ejercicio para este aspecto específico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago.

**ARTÍCULO 20°-** El desarrollo del Programa depende de la disponibilidad, o no, de los recursos que provean las diferentes fuentes para su financiamiento.

**ARTÍCULO 21°-** En el caso de que los recursos mencionados en el Artículo 18°, no fueran suficientes para otorgar el nivel obtenido se aplicará "el factor de ajuste" en todos los niveles, excepto en el nivel

I. DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL



**ARTÍCULO 22º-** Los recursos derivados de ingresos propios no podrán ser considerados en fechas subsecuentes, para que formen parte del presupuesto regularizable, por la naturaleza de su origen.

**ARTÍCULO 23º-** Los estímulos podrán suspenderse, cuando el Gobierno Federal dé por terminado el Programa de Estímulos o cuando éste deje de proporcionar a la institución los recursos para su operatividad.

## CAPÍTULO VI

### NIVELES Y MONTOS DE LOS ESTÍMULOS

**ARTÍCULO 24º-** El monto del estímulo se ajustará de acuerdo a las variaciones de la UMA general vigente en la Ciudad de México y la actualización correspondiente se hará cada 1º de abril.

**ARTÍCULO 25º-** Los montos de los estímulos al desempeño del personal docente, serán diferenciales y clasificados por nivel, en ningún caso el estímulo será menor a una UMA ni mayor a 14 UMAS.

**ARTÍCULO 26º-** De acuerdo a la calidad del desempeño del personal de Tiempo Completo, la evaluación será la que determine los niveles tabulares a cubrir conforme al siguiente procedimiento y tabla:

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



**TABULADOR**

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

- I. El puntaje alcanzado en la evaluación del desempeño indicará un nivel de estímulo en Calidad (puede estar entre 211 y 700) y otro por su puntuación total (que puede estar entre 301 a 1000), el nivel que se otorgará finalmente será el menor de los dos. **En el caso de profesoras y profesores de Tiempo Libre de 20 a 40 horas, los pagos de los importes serán proporcionales a las horas frente a grupo registradas en carga horaria en el semestre 2026-1, tomando como base los montos descritos para el personal de tiempo completo.** Por ejemplo: Tiempo Libre de 20 horas, tendría el 50% del estímulo del nivel que obtuviese.
- II. Además de la puntuación, para ingresar a los niveles IV y V, en el año a evaluar las y los docentes deberán:
  - Para el personal docente de Tiempo Completo o de Tiempo Libre de 20 a 40 horas adscrito a las facultades, haber participado como **integrante -no colaborador(a)- en un Cuerpo Académico en Formación o como colaborador(a) en un Cuerpo Académico en Consolidación o Consolidado**, o como **integrante en un Grupo Colegiado o coordinador(a) o colaborador(a) en un Centro/Laboratorio registrados en la Secretaría de Planeación y Gestión Institucional de la UAQ o ser integrante del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), nivel mínimo de candidatura o ser integrante del Sistema Nacional de Creadores de Arte, SNCA.**

- Para el personal docente de Tiempo Completo o de Tiempo Libre de 20 a 40 horas adscrito a la Escuela de Bachilleres, contar con certificación en competencias disciplinarias: Acreditación del Diplomado del Marco Curricular Común de la Educación Media Superior MCCEMS o ser integrante del SNII nivel candidatura o doctorado acreditado con la cédula federal. (Los estudios de doctorado de instituciones externas a la UAQ, deberán ser reconocidos por SNP-SECIHTI o acreditados nacional o internacionalmente o equivalentes a los impartidos en la UAQ, según criterios de la Secretaría de Investigación, Innovación y Posgrado).

III. Además de la puntuación, para ingresar a los niveles VI y VII, en el año a evaluar las y los docentes deberán cumplir, sin excepción con los siguientes **dos** requisitos:

- I. Para el personal docente de Tiempo Completo adscrito a las Facultades **haber participado como integrante** -no colaborador(a)- en un **Cuerpo Académico en Consolidación**, o haber sido integrante del SNII nivel I o reconocimiento del SNCA.
  - Para el personal docente de Tiempo Libre de 20 a 40 horas adscrito a las Facultades, haber participado como **colaborador(a)** en un **Cuerpo Académico en Consolidación o Consolidado** o haber sido integrante del SNII nivel I o reconocimiento del SNCA.
  - Para el personal docente de Tiempo Completo o de Tiempo Libre de 20 a 40 horas adscrito a la Escuela de Bachilleres contar con grado de doctorado en programas del Sistema Nacional de Posgrados SNP-SECIHTI o acreditados nacional o internacionalmente y haber contado con 20 h/s/m frente a grupo en promedio.
- 
- II. Haber impartido cátedra en una licenciatura acreditada por COPAES o CIEES y en un programa de posgrado registrado en el SNP-SECIHTI (elegible a beca) o acreditado nacional o internacionalmente, validados con las constancias de dichos organismos. Para el personal docente adscrito a la Escuela de Bachilleres contar con certificación en competencias disciplinarias: Acreditación del Diplomado del Marco Curricular Común de la Educación Media Superior, MCCEMS o curso sobre la Nueva Escuela Mexicana.

IV. Además de la puntuación, para ingresar a los niveles VIII y IX, en el año a evaluar las y los docentes PTC y PTL deberán cumplir con los siguientes **tres** requisitos:

- I. Ser integrante del **SNII (mínimo nivel I) o del Sistema Nacional de Creadores de Arte (SNCA)**.

*Alonso*

- II. Haber sido **integrante** en un **Cuerpo Académico Consolidado**. Para las personas integrantes del SNII II y SNII III ser integrante de un Cuerpo Académico o Grupo Colegiado o Laboratorio Nacional registrado ante la SECIHTI.
- Para el personal docente adscrito a la Escuela de Bachilleres haber participado como integrante en el Centro de Estudios sobre Educación Media Superior, CEEMS-EB registrado y ratificado en la convocatoria 2025 en la Secretaría de Planeación y Gestión Institucional y haber participado en un grupo colegiado vinculado a dicho centro y registrado en la misma Secretaría o haber sido responsable o colaborador(a) en un proyecto de investigación o de vinculación registrados en la Secretaría de Investigación, Innovación y Posgrado o en la Secretaría de Vinculación y Servicios Universitarios.
- III. Durante el año evaluado haber impartido cátedra en una licenciatura acreditada por COPAES o CIEES y en un programa de posgrado registrado en el SNP-SECIHTI (con postulación a beca) o acreditado nacional o internacionalmente, validados con las constancias de dichos organismos. Para el personal docente adscrito a la Escuela de Bachilleres haber dado clases frente a grupo 20 h/s/m en el año a evaluar.
- V. En el caso de que los recursos no fueran suficientes para otorgar el nivel obtenido se aplicará el "factor de ajuste" en todos los niveles, excepto en el nivel I.

Cálculo del Factor de ajuste (artículo 20º)

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



**En donde:**

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

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

MTE = Monto Total de la Evaluación.

**Notas:**

- Como el estímulo no puede ser menor a una UMA (nivel I) el factor de ajuste se aplica a partir del nivel II y hasta el nivel IX.
- El Monto Total de la Evaluación (MTE) incluye el cálculo del estímulo para aquellos profesores que no reciben los 12 meses.

- En el caso de existir remanentes, éstos se distribuirán entre el personal que resulte seleccionado, en la misma proporción como fue dictaminado, con la excepción de los casos donde el monto exceda el máximo permitido de 14 UMAs.

S.E.P. SES  
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA E INTERCULTURAL



## CAPÍTULO VII FORMA DE PAGO Y PERIODICIDAD

**ARTÍCULO 27º-** Los estímulos al desempeño del personal docente son prestaciones económicas autorizadas para el personal del modelo de educación media superior y superior, son beneficios económicos independientes al sueldo, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente y en consecuencia no podrán estar, bajo ninguna circunstancia, sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles; así como tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental.

**ARTÍCULO 28º-** Los estímulos al desempeño del personal docente son beneficios económicos independientes al salario, los cuales se entregarán los días 15 de cada mes como concepto de pago fijo y estarán sujetos a gravamen. La forma de pago será mediante cheque de nómina especial o transferencia bancaria que reúna los requisitos de control y revisión que a juicio de la coordinadora sectorial se determinen.

**ARTÍCULO 29º-** Con base en lo anterior y a efecto de obtener recursos adicionales; en el mes de junio de cada año las dependencias e instituciones de educación media superior y superior presentarán la proyección respectiva para el ingreso al programa del nuevo personal de carrera de tiempo completo, para el año fiscal correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año. Las personas beneficiadas podrán disfrutar de los estímulos por un año fiscal a partir del 1º de abril y hasta el 31 de marzo del año siguiente y serán objeto de gravamen fiscal, debiendo concursar el siguiente periodo de acuerdo con lo estipulado en este Reglamento.

## CAPÍTULO VIII RESPONSABILIDADES

**ARTÍCULO 30º-** La evaluación, dictamen y asignación de niveles de los Estímulos al Desempeño del Personal Docente son funciones que realizará la Comisión Evaluadora del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, la cual tendrá un carácter honorífico y temporal.

La Comisión Evaluadora será nombrada por la Rectoría de la UAQ. Se integrará por entre 10 y 12 miembros (o los requeridos de acuerdo a la cantidad de solicitudes a evaluar) que atenderán el proceso

de la Convocatoria anual. Cada año se renovará en un porcentaje del 50% con el objetivo de incentivar la participación de otras y otros docentes en este ejercicio de evaluación. Los integrantes de la Comisión Evaluadora serán Profesoras y Profesores de Tiempo Completo de reconocida trayectoria académica, representantes de todas las áreas del conocimiento y de los niveles Medio Superior y Superior; y, además, tener como mínimo el nivel V del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

**ARTÍCULO 31°-** La Comisión Evaluadora nombrará de entre sus miembros los cargos de presidencia, secretaría y una vocalía; sus decisiones serán tomadas por mayoría de votos y asignará el nivel para cada docente de acuerdo con los criterios y puntuaciones establecidos en la *Tabla de actividades y productos académicos a evaluar*, junto con el presente Reglamento.

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

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

**ARTÍCULO 33°-** Dentro de un plazo no mayor a cuarenta días hábiles, contados a partir de la fecha de cierre de la convocatoria, la Comisión Evaluadora deberá proceder a evaluar los expedientes y elaborar un dictamen que será revisado por las y los concursantes en la plataforma oficial del programa ESDEPED de la UAQ.

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

**ARTÍCULO 34°-** Los miembros de la Comisión Evaluadora que participen en el programa serán evaluados por una Comisión Especial designada por la Rectoría de la UAQ.

**ARTÍCULO 35°-** El periodo de evaluación del desempeño considerará las actividades y productos relacionados de enero a diciembre del año anterior al que se publica la convocatoria. Solo se considerarán los expedientes que presenten documentación probatoria, oficial, que corresponda al periodo a evaluar y que haya sido sometida a evaluación en el periodo que marca la convocatoria.

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

**ARTÍCULO 37°-** La recepción y respuesta de inconformidades se realizará en la Dirección de Desarrollo Académico en los periodos señalados en el calendario de la Convocatoria, no se recibirán documentos anexos con el escrito, la Comisión revisará con lo presentado en la plataforma en la recepción de documentos. El fallo de la **Comisión Evaluadora será inapelable**.

**ARTÍCULO 38°-** Al concluir el proceso, la Comisión Evaluadora enviará a Rectoría un informe del proceso.

**ARTÍCULO 39°-** Será responsabilidad de la Dirección de Desarrollo Académico, la emisión de las convocatorias respectivas, para que el personal docente pueda participar en los procesos de selección y admisión del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, y de difundir ampliamente el modelo de evaluación, junto con la convocatoria dirigida al personal académico. La convocatoria será publicada en la página web de la Dirección de Desarrollo Académico, una vez que haya sido autorizada por la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP. La convocatoria deberá señalar:

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



## CAPÍTULO IX

### CAUSAS DE SUSPENSIÓN

**ARTÍCULO 40°-** Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente podrán suspenderse, en forma definitiva al personal docente de Tiempo Completo o Tiempo Libre por las siguientes causas:

- I. Incumplimiento o violaciones declaradas por autoridad competente al estatuto jurídico o a las condiciones generales de trabajo de la UAQ.
- II. En el caso de Profesoras y Profesores de Tiempo Libre cuando deje de contar con un mínimo de 20 horas.
- III. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.
- IV. Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente de la UAQ y/o externa a la UAQ.
- V. Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión o por cese dictaminado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- VI. Por dejar de tener dedicación exclusiva a la Universidad Autónoma de Querétaro. Se entiende como exclusividad no prestar servicios remunerados de docencia, investigación, vinculación o extensión en instituciones externas a la UAQ. Se permitirá la realización de labores propias de la profesión, distintas a las mencionadas, hasta por 10 horas a la semana.
- VII. En caso de presentar información alterada, falsa o apócrifa.
- VIII. No proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por sus superiores o por la Comisión Evaluadora, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión al Programa.
- IX. En caso de fincarse responsabilidades en una situación relacionada con denuncias, controversias y/o procedimientos jurídicos, éticos y/o administrativos al interior de la Universidad Autónoma de Querétaro, se suspenderá el pago de los Estímulos.
- X. Cuando el gobierno federal dé por terminado este programa de estímulos.

**ARTÍCULO 41°-** Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente podrán suspenderse en forma temporal al personal de Tiempo Completo por:

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

## CAPÍTULO X TRANSITORIOS

**ÚNICO:** Las modificaciones al presente Reglamento entrarán en vigor a partir del 09 de enero de 2026.

**Atentamente**

**“Educo en la Verdad y en el Honor”**



**Dra. Silvia Lorena Amaya Llano**  
**Rectora de la Universidad Autónoma de Querétaro**

