

REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE  
GUANAJUATO

APROBADO POR EL CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO EL 09 DE AGOSTO DE 2018  
Y PUBLICADO EN GACETA UNIVERSITARIA EL 30 DE OCTUBRE DE 2018



## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Universidad de Guanajuato, en ejercicio de su facultad normativa, revisa, actualiza y simplifica los diversos ordenamientos que rigen su actividad. Bajo esa directriz el presente Reglamento del Personal Académico refleja, integra y otorga coherencia a los elementos contenidos en el Estatuto Orgánico y en el Reglamento Académico, además de establecer congruencia normativa con el Modelo Educativo y el Plan de Desarrollo Institucional, así como con el resto de la normatividad e instrumentos institucionales. En este contexto, los criterios de desempeño de los profesores se alinean con los deberes señalados en el Reglamento Académico, que a su vez son la base de evaluación en los procesos de ingreso, permanencia y promoción que se regulan en este ordenamiento.

El Reglamento del Personal Académico sustituye al Estatuto del Personal Académico. Recoge gran parte de sus disposiciones a la vez que introduce elementos que, por un lado, otorgan certeza a la relación de la Universidad con los profesores y el personal de apoyo académico, y por otro lado, establecen mayor claridad al simplificar la gestión; la hacen más accesible y transparente.

Una petición de la comunidad universitaria ha sido la simplificación del procedimiento de evaluación para el ingreso, permanencia y promoción del personal académico pues la existencia de diversos órganos evaluadores y de decisión se traduce en un procedimiento complejo y lento. Ante esta situación se simplifica el procedimiento con la supresión de etapas, se prescinde de dos órganos colegiados (las Comisiones Evaluadoras y los Comités Internos); se modifican los criterios de integración de los órganos evaluadores, resolutores y revisores, y se da una definición clara de sus competencias.

Además, atendiendo a la necesidad de que las definiciones de los procesos de ingreso, permanencia y promoción, así como del otorgamiento del año sabático, se tomen de manera oportuna y sin dilaciones injustificadas, se prevé que el plazo para emitir resoluciones en dichos casos sea de 20 días.

A ese efecto, se regulan los siguientes órganos colegiados para los procesos de ingreso, permanencia, promoción y el otorgamiento de estímulos: los Comités de Ingreso, Permanencia y Promoción de las Divisiones y de las Escuelas del Nivel Medio Superior; los Comités Revisores en los Campus y en el Colegio del Nivel Medio Superior; y la Comisión Resolutora y la Comisión Revisora para el ámbito general institucional. Con esta conformación colegiada se desconcentran las resoluciones sobre el ingreso y promoción y se simplifican los trámites.

La integración de las Comisiones Resolutora y Revisora se hará con profesores que no formen parte del Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción con la finalidad de que sean personas distintas las que participen en los procesos de evaluación y en la revisión de los mismos, dotando de imparcialidad, neutralidad y transparencia a las decisiones.

La figura del Secretario Técnico se contempla para el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción, para los Comités Revisores, así como para las Comisiones Resolutoras y Revisoras a efecto de apoyar sus funciones y asistir a sus integrantes en las tareas que les son inherentes.

Un principio elemental que orienta el contenido de este cuerpo normativo es el impulso al desarrollo del personal académico y en consecuencia al cumplimiento de las funciones esenciales de la Universidad. Los profesores y el personal de apoyo académico son protagonistas institucionales de capital importancia para entender los retos locales, nacionales y globales de la educación superior. Un buen profesor es la base ineludible para lograr egresados competitivos, generadores de conocimiento y con un alto grado de responsabilidad social.

Con esta orientación, los criterios aplicables en los procesos de evaluación para el ingreso, la permanencia y la promoción son más incluyentes y accesibles para su cumplimiento por los profesores del Nivel Medio Superior y el Nivel Superior. Asimismo, sin dejar de lado el perfil ideal integrador de las tres funciones esenciales de la Universidad, se reconoce la opción de orientar la vocación preferentemente a alguna de ellas.

Se reconoce la diversidad de perfiles y la variedad de actividades que desarrollan nuestros profesores, por lo que se considera profesor a la persona que presta servicios de docencia, investigación y extensión conforme lo prevé la Ley Orgánica de la Universidad, precisando que la extensión incluye la difusión del arte y la cultura, así como las acciones y servicios de vinculación que la Universidad ofrece en su entorno, enfatizando la trascendencia de la Universidad de Guanajuato en el ámbito local, nacional e internacional.

Los profesores de tiempo parcial aportan su experiencia académica y profesional fundamentalmente en las actividades docentes. Aunado a ello su vocación de servicio e identidad con la Universidad los convierte en una fuente de conocimientos que se potencializa para que además participen en proyectos académicos específicos conforme a los lineamientos que al efecto se emitan.

En relación con los profesores invitados se incluyen en este supuesto a los profesores de reconocido prestigio en su trayectoria profesional que participen en las funciones de docencia, investigación o extensión, ya sea de manera remunerada o no.

Además, se podrá considerar profesores invitados a los jubilados, a los becarios de cátedras de la instancia nacional de ciencia y tecnología para el desarrollo profesional docente, y a los becarios de los programas nacionales de naturaleza análoga vigentes en el sistema educativo del país.

En este tenor, se privilegia la certeza y la seguridad del profesorado, por lo que se mantiene la clasificación de los profesores de carrera, de tiempo parcial e invitados, así como las categorías académicas de los profesores y del personal de apoyo académi-

co. Se adiciona la categoría de Técnico Académico Profesional D para el personal de apoyo académico.

En relación con los Músicos de la Orquesta Sinfónica de la Universidad de Guanajuato, tomando en consideración la relevancia e impacto que su desempeño ha logrado en la sociedad y la naturaleza de su actividad especializada de carácter artístico, se crea un nuevo reglamento en el que se regulan en su justa dimensión los procedimientos respectivos para su ingreso y permanencia.

Una novedad en el procedimiento de ingreso consiste en señalar desde la convocatoria respectiva emitida por el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción, la categoría que corresponde a la plaza que se concursa y la ponderación de elementos que será considerada en la evaluación. De esta manera, previo a la emisión de la convocatoria, se deberán precisar los requisitos exigidos a los aspirantes en función de la categoría concursada y de las necesidades de la entidad académica, con lo cual se da certeza a los candidatos, se otorga una máxima transparencia al procedimiento y se garantiza la atención de los requerimientos específicos de la entidad a la que haya de adscribirse el profesor. En consecuencia, no será necesario que el comité remita el expediente de ingreso a la Comisión Resolutora para asignar la categoría pues automáticamente se asignará la plaza con la categoría concursada, eliminando instancias y propiciando que sea más ágil.

Sin embargo, se prevé que cuando a juicio del Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción el profesor seleccionado cuente con un perfil superior, podrá asignarle una categoría diferente a la convocada a efecto de propiciar la captación de talentos.

En esa tesitura, a la Comisión Resolutora le corresponde resolver sobre la asignación de categoría en los procesos de promoción conducidos por el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción y a la Comisión Revisora resolver las inconformidades derivadas de los actos y resoluciones de la Comisión Resolutora.

Cabe resaltar que las modificaciones introducidas a los procesos de evaluación para el ingreso, permanencia y promoción revisten beneficios para los profesores que se pueden resumir así: certeza de la plaza y categoría que se concursa; definición en un plazo menor al suprimirse la instancia que asignaba la categoría; evaluación mediante elementos directamente asociados a criterios del desempeño y deberes del profesor; y revisión de las decisiones por órganos en los que no participan integrantes de las instancias de evaluación, dotándolas de imparcialidad.

El presente ordenamiento regula los procesos de ingreso, permanencia y promoción del personal académico y por ello en él se definen los órganos colegiados responsables de tales funciones, los cuales también se ocuparán de los procedimientos para otorgar estímulos al desempeño docente, regulados en otro ordenamiento. También se reserva para un ordenamiento específico lo que toca a las distinciones otorgadas en razón de contribuciones extraordinarias del personal académico.

Un tema de especial importancia y trascendencia para la comunidad universitaria es contar con criterios objetivos y transparentes para evaluar el desempeño de los profesores de carrera. En este sentido los criterios para evaluarlos son congruentes con las competencias docentes establecidas en el Modelo Educativo. Esta consistencia se refleja en los procesos de evaluación que regula el presente ordenamiento.

En el procedimiento de ingreso se incorpora la posibilidad de que los profesores de carrera soliciten al Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción la actualización del proyecto de trabajo presentado originalmente a efecto de que la versión revisada sea la que se utilice en la evaluación intermedia considerando que el profesor pueda tener un mejor conocimiento de la realidad institucional y de las necesidades de la entidad académica a la que se adscribió.

El procedimiento de evaluación para la permanencia y el correspondiente a la promoción se llevarán a cabo sólo por los Comités de Ingreso, Permanencia y Promoción suprimiéndose la intervención de otros órganos con la finalidad de que sea un solo órgano el que realice el proceso y evitar duplicidad de funciones e instancias.

El reglamento define a la promoción como un proceso institucional mediante el cual el profesor de carrera tiene la posibilidad de mejorar su categoría en los términos y bajo los requisitos que la institución determine para tal efecto. Se indica al respecto que este proceso se podrá realizar cada dos años en los términos de la convocatoria institucional respectiva y cuando exista disponibilidad presupuestal. Asimismo, se definen las etapas preceptivas de emisión de convocatoria por parte de la Comisión Resolutora, evaluación del desempeño a cargo del Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción y emisión de la resolución por parte de la Comisión Resolutora.

Se indican los requisitos de obtención del año sabático, sus derechos y obligaciones, atribuyendo a los Comités de Ingreso, Permanencia y Promoción la responsabilidad de evaluar y decidir sobre las solicitudes recibidas.

Se regula el ingreso y permanencia de los profesores de tiempo parcial dotando de certeza y seguridad jurídica a este importante sector de la comunidad universitaria.

Un incentivo para los profesores de tiempo parcial es que podrán participar en convocatorias para ocupar plazas de profesor de carrera, con una medida importante: durante el tiempo de evaluación y hasta contar con el resultado de definitividad, se les respetarán las horas con las que previamente venían colaborando con la Universidad.

En el reglamento también se regula el ingreso, permanencia y promoción del personal de apoyo académico. Dicho personal se integra por quienes auxilian en la realización de las funciones de docencia, investigación y extensión bajo la supervisión de un profesor, una autoridad ejecutiva de una entidad académica o el titular de la dependencia administrativa, destacando que sus actividades no podrán ser en su totalidad de naturaleza administrativa.

Como ya se señaló, se mantienen las categorías vigentes con la adición de la categoría D en el caso del nombramiento de Técnico Académico Profesional, con el consiguiente beneficio para quienes pueden acceder a una categoría superior; además se posibilita su participación en las convocatorias para profesor de carrera, conservando la plaza que ocupan durante la evaluación hasta contar con el resultado de definitividad. Se inserta la figura de apoyo a la superación académica que consiste en la separación de sus funciones por licencia con goce de sueldo de hasta por seis meses, que permita al personal de apoyo académico culminar un proyecto de formación académica. Dichas novedades derivan del esfuerzo conjunto de la Universidad y la Asociación Sindical de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato.

Para el ingreso del personal de apoyo académico adscrito a las dependencias administrativas, se prevé que realice la evaluación el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción que tenga afinidad con la naturaleza de las funciones a desarrollar, señalando en este caso la incorporación al mismo del titular de la dependencia administrativa correspondiente, así como de un representante del personal de apoyo académico designado para ese efecto.

En cuanto al reconocimiento de los esfuerzos y el desempeño de los profesores e integrantes del personal de apoyo administrativo, se proyecta un ordenamiento por separado en el que se regulen las distinciones que la Universidad entregará tanto a miembros de su comunidad, como a personas externas que gozan de sólido reconocimiento regional, nacional e internacional, así como a aquellas que realizan aportaciones que propician el buen desarrollo de las funciones esenciales de la institución.

Finalmente, se establece que la revisión de las resoluciones de los órganos evaluadores está a cargo de los Comités Revisores y de la Comisión Revisora. Corresponde a los primeros conocer de las inconformidades en contra de las resoluciones de los Comités de Ingreso, Permanencia y Promoción, y a la segunda resolver sobre las inconformidades presentadas contra las resoluciones de la Comisión Resolutora.





# REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO

## TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

### CAPÍTULO PRIMERO OBJETO Y PRINCIPIOS

#### Fundamento y objeto

*Artículo 1.* El presente ordenamiento regula las relaciones entre la Universidad de Guanajuato y su personal académico de conformidad con los artículos 3, 6, fracciones VI y X, 8 y 52 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato, así como del Capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo. Su finalidad es fijar las bases y los procedimientos de evaluación para el ingreso, permanencia y promoción del personal académico.

Las disposiciones relativas a los estímulos al personal académico se regularán en el reglamento correspondiente, tomando en consideración las bases contempladas en el presente ordenamiento.

El desempeño del personal académico atenderá al Reglamento Académico, al Plan de Desarrollo Institucional, al Modelo Educativo y al Código de Ética de la Universidad de Guanajuato.

#### Principios generales

*Artículo 2.* En la aplicación e interpretación del presente ordenamiento en la Universidad, se atenderán los siguientes principios:

- I. El impulso al desarrollo de la trayectoria del personal académico;
- II. La buena fe, la transparencia, la igualdad, la justicia y la equidad; y
- III. El respeto a los derechos humanos.

#### Días hábiles y plazos

*Artículo 3.* Para efectos de los plazos previstos en este ordenamiento, se entenderá por días hábiles, los señalados en el artículo 5 del Reglamento Académico de la Universidad de Guanajuato.

El cómputo de los plazos empezará a contar a partir del día hábil siguiente de la fecha señalada o del cumplimiento de la condición que en algunos casos se especifique.

En los procedimientos de evaluación para el ingreso, permanencia y promoción del personal académico, así como en los relativos al otorgamiento de estímulos y la autorización de año sabático, los Comités de Ingreso, Permanencia y Promoción, los Comités Revisores, la Comisión Resolutora y la Comisión Revisora contarán con un plazo de 20 días para emitir la resolución correspondiente.

## CAPÍTULO SEGUNDO

## ÓRGANOS COLEGIADOS RESPONSABLES DE CONDUCIR LOS PROCESOS DE INGRESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS

## Comités y comisiones

*Artículo 4.* Para los procedimientos que se regulan en este ordenamiento existirán, según corresponda:

- I. En las Divisiones y Escuelas de Nivel Medio Superior, los Comités de Ingreso, Permanencia y Promoción;
- II. En los Campus y el Colegio del Nivel Medio Superior, los Comités Revisores; y
- III. En el ámbito general institucional, la Comisión Resolutora y la Comisión Revisora.

Los órganos colegiados de gobierno, en sus respectivos ámbitos de competencia, elegirán a los integrantes de los comités y comisiones.

Los órganos colegiados que en este ordenamiento se regulan podrán contar con la opinión de pares externos con reconocida trayectoria académica o experiencia profesional, cuando la naturaleza del área del conocimiento, la disciplina o las funciones sujetas a evaluación lo requieran.

Los integrantes de los diferentes comités y comisiones serán universitarios que cuenten con experiencia en procesos de evaluación académica de pares y con una trayectoria amplia y reconocida en el desarrollo de las funciones esenciales de la Universidad.

## Apoyo institucional a los órganos de evaluación y resolución

*Artículo 5.* El Rector General y, en cada caso, las demás autoridades ejecutivas que presidan los comités y comisiones regulados en este ordenamiento, en el ámbito de su competencia, les brindará el apoyo necesario para el adecuado desarrollo de sus funciones, poniendo a su disposición la infraestructura que resulte necesaria.

Los Directores de División y de las Escuelas de Nivel Medio Superior, según corresponda, vigilarán que las evaluaciones reguladas en el presente ordenamiento se realicen en los plazos establecidos, y serán responsables de resguardar la información que de los procesos se derive y de informar oportunamente a las instancias competentes sobre sus resultados.

## Integración de los Comités de

## Ingreso, Permanencia y Promoción

*Artículo 6.* Los Comités de Ingreso, Permanencia y Promoción se integrarán de la siguiente forma:

- I. En el nivel superior, por el Director de la División respectiva, quien lo presidirá; por un profesor perteneciente a cada Departamento de la División, designado por el Consejo Divisional; y por entre dos y cuatro profesores de carrera exter-

- nos a la División designados por el Consejo Universitario de Campus;
- II. En el nivel medio superior, por el Director de la Escuela respectiva, quien lo presidirá; por dos profesores designados por la Academia de la misma; y por entre dos y cuatro profesores externos a la Escuela designados por el Consejo Académico del Nivel Medio Superior. Los profesores designados deberán ser preferentemente de carrera.

Los profesores que integren estos órganos no deberán ser autoridades ejecutivas, con la excepción de quienes los presiden.

Para el procedimiento de ingreso, permanencia y promoción del personal de apoyo académico adscrito a una dependencia administrativa, el titular de ésta solicitará el apoyo del comité respectivo que tenga afinidad con las funciones desarrolladas o a desarrollar, y por norma formará parte de dicho comité. Adicionalmente, se integrará al Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción convocado un representante del personal de apoyo académico, el cual será designado por el órgano colegiado de la entidad académica respectiva y sólo participará en el proceso para el que se solicita la intervención del Comité.

#### Competencia de los Comités de

Ingreso, Permanencia y Promoción

*Artículo 7.* A los Comités de Ingreso, Permanencia y Promoción les corresponderá:

- I. Evaluar y resolver respecto al ingreso de los profesores de carrera y del personal de apoyo académico, y asignar la categoría académica contenida en la convocatoria o, en su caso, proponer alguna superior;
- II. Evaluar el desempeño de los profesores de carrera, de tiempo parcial y del personal de apoyo académico y, en su caso, decidir sobre la definitividad y su permanencia;
- III. Evaluar las solicitudes de promoción de los profesores de carrera y del personal de apoyo académico y remitir el dictamen a la Comisión Resolutora para que decida respecto de la categoría académica que corresponda;
- IV. Evaluar y resolver las solicitudes y proyectos de año sabático de los profesores de carrera;
- V. Evaluar y resolver las solicitudes de apoyo para la superación académica del personal de apoyo académico; y
- VI. Evaluar y dictaminar ante la Comisión Resolutora sobre los profesores de carrera que, conforme a la reglamentación respectiva, sean candidatos a recibir un estímulo.

#### Integración y competencia de los Comités Revisores

*Artículo 8.* Los Comités Revisores serán presididos por el Rector de Campus o, en su caso, por el Director del Colegio del Nivel Medio Superior y se integrarán, además de por dicha autoridad ejecutiva, por ocho profesores que no

pertenezcan a los Comités de Ingreso Permanencia y Promoción, procurando que se encuentren representadas diferentes áreas del conocimiento. Seis integrantes serán designados por el Consejo Universitario de Campus y el Consejo Académico del Nivel Superior, según corresponda, y dos por el Consejo General Universitario.

En el caso de los profesores designados por el Consejo General Universitario para el nivel superior deberán pertenecer a un campus distinto al de actuación del comité revisor y en el caso del nivel medio superior no deberán pertenecer a este subsistema.

#### Competencia de los Comités Revisores

*Artículo 9.* A los Comités Revisores les corresponderá, conocer y resolver los recursos de revisión que se interpongan en contra de las resoluciones relativas al ingreso, la definitividad, la permanencia, la concesión de año sabático y la obtención de apoyos para la superación académica para el personal de apoyo académico emitidas por los Comités de Ingreso, Permanencia y Promoción.

#### Integración de la Comisión Resolutora

*Artículo 10.* La Comisión Resolutora será presidida por el Rector General y se integrará, además de dicha autoridad ejecutiva, por tres profesores de cada campus y tres del Colegio del Nivel Medio Superior designados por el Consejo General Universitario, procurando que queden representadas las distintas áreas del conocimiento. Estos profesores no podrán pertenecer a los Comités de In-

greso, Permanencia y Promoción ni a los Comités Revisores.

#### Competencia de la Comisión Resolutora

*Artículo 11.* A la Comisión Resolutora le corresponde resolver sobre:

- I. La promoción de categoría académica que corresponda a los profesores de carrera y al personal de apoyo académico, derivada del procedimiento de evaluación correspondiente, a propuesta de los Comités de Ingreso, Permanencia y Promoción;
- II. El otorgamiento del estímulo que le corresponda a los profesores de carrera conforme a la reglamentación respectiva; y
- III. Los criterios de valoración para la promoción de las categorías referidas en el artículo 44 de este ordenamiento que sean propuestos al Consejo General Universitario para su análisis y aprobación.

#### Integración de la Comisión Revisora

*Artículo 12.* La Comisión Revisora será presidida por el Rector General y se integrará, además de dicha autoridad ejecutiva, por diez profesores designados por el Consejo General Universitario, dos de ellos adscritos al nivel medio superior, procurando que queden representadas las distintas áreas del conocimiento. Los integrantes de esta comisión no podrán pertenecer a los Comités de Ingreso, Permanencia y Promoción, ni a la Comisión Resolutora.

### Competencia de la Comisión Revisora

*Artículo 13.* A la Comisión Revisora le corresponde conocer y resolver los recursos de revisión que se interpongan en contra de las resoluciones de la Comisión Resolutora emitidas en los procesos de promoción o estímulo.

### Secretario Técnico

*Artículo 14.* Los Comités de Ingreso, Permanencia y Promoción, los Comités Revisores, así como las Comisiones Resolutora y la Comisión Revisora tendrán un Secretario Técnico que deberá contar con un profundo conocimiento de la normatividad universitaria y amplia experiencia en procesos de evaluación para el ingreso, permanencia y promoción en la institución. En el caso de las Comisiones será designado por el Rector General y en el de los Comités por la autoridad ejecutiva que los presida.

Corresponde al Secretario Técnico, de acuerdo con el órgano colegiado en que realice su función:

- I. Recibir los documentos presentados e informar sobre ello a las comisiones y comités en que se desempeñe;
- II. En su caso, proponer al presidente de la comisión o del comité en que se desempeñe el programa de sesiones;
- III. Apoyar a los órganos definidos en este ordenamiento en la consulta de la información sobre las trayectorias y desempeño académico de los profesores;

IV. Levantar y resguardar las actas de las sesiones;

V. Conservar los archivos de la comisión o el comité en que se desempeñe;

VI. Coadyuvar en el desarrollo de los procesos de revisión; y

VII. Cumplir con las demás actividades que le sean asignadas por la comisión o el comité en que se desempeñe.

### Funcionamiento de los comités y las comisiones

*Artículo 15.* Los miembros electos de los comités y las comisiones durarán dos años en su cargo, pudiendo ser reelectos de manera consecutiva por un periodo más. Podrán ser electos sólo por un periodo más, siempre y cuando entre la conclusión del segundo y el inicio del tercero hayan transcurrido cuando menos dos años.

De entre los integrantes de cada uno de los comités y de las comisiones, el pleno respectivo designará un secretario.

Para que las sesiones sean válidas se requerirá la asistencia de más de la mitad de sus miembros. Si no se integra el quórum para la reunión convocada, se citará por segunda vez y la sesión se celebrará con los integrantes que asistan.

Las decisiones se adoptarán por mayoría simple de votos. En caso de empate el presidente tendrá voto de calidad.

La asistencia a las sesiones podrá realizarse de manera presencial o a través de cualquier otro medio apoyado en las tecnologías de la información y comunicación disponibles.

## CAPÍTULO TERCERO

## EXCUSAS Y RECUSACIONES DE LOS INTEGRANTES DE LOS COMITÉS Y COMISIONES

## Excusas y recusaciones

*Artículo 16.* Los integrantes de comités y comisiones deberán excusarse o podrán ser recusados en todos aquellos casos en que, por alguna razón, pueda verse afectada su imparcialidad, en los términos del presente capítulo.

Trámite y resolución de las  
excusas y recusaciones

*Artículo 17.* La excusa será admitida y procederá sin más trámite ante el órgano al que pertenece la persona que la solicita.

La recusación de un integrante del Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción, será presentada ante el Comité Revisor de la entidad académica, el cual resolverá lo conducente. Las solicitudes de recusación respecto de un integrante de algún Comité Revisor serán resueltas por la Comisión Revisora.

Dichos escritos deberán ser presentados por lo menos con dos días de anticipación al inicio del procedimiento de evaluación correspondiente.

## TÍTULO SEGUNDO

## PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD

## CAPÍTULO PRIMERO

## DEFINICIÓN DE PROFESORES, SUS ACTIVIDADES Y CARACTERÍSTICAS

## Definición de profesor

*Artículo 18.* Para los efectos de este ordenamiento, y conforme a lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato, se considerará profesor a la persona que desempeña, según su nombramiento, funciones de docencia, investigación o extensión, incluyendo en esta última las actividades relativas a la difusión del arte, la ciencia y la cultura, así como los servicios de vinculación que la Universidad ofrece en su entorno.

La adscripción de los profesores a los Departamentos se hará en los términos

previstos en el artículo 6 del Estatuto Orgánico.

## Clasificación de los profesores

*Artículo 19.* Los profesores se clasifican en:

- I. De carrera, que son quienes se dedican a la docencia, la investigación y la extensión; podrán ser de tiempo completo 40 horas por semana, de tiempo completo 30 horas por semana y de medio tiempo 20 horas por semana;
- II. De tiempo parcial, que son quienes se dedican fundamentalmente

a las actividades docentes, en un esquema de contratación por horas, sin que excedan de 19 horas por semana; y

III. Invitados, que son quienes desarrollan ocasionalmente las funciones esenciales de la Universidad sin que exista una relación laboral con ésta.

Criterios de evaluación  
de los profesores

*Artículo 20.* En los procesos para la evaluación del ingreso, la permanencia y la promoción de los profesores que se regulan en este ordenamiento, los Comités y Comisiones tomarán en consideración, según corresponda, la satisfacción de los siguientes criterios:

- I. La formación académica en el área de desempeño académico o profesional;
- II. La experiencia académica o profesional y su impacto en el desarrollo de las funciones de docencia, investigación y extensión;
- III. La actualización disciplinar relacionada con los programas educativos en los que participa o a los que desea incorporarse;
- IV. La actualización didáctica y evidencias del dominio de competencias docentes definidas en el Modelo Educativo;
- V. Las evidencias de haber desarrollado acciones de apoyo a la trayectoria de los estudiantes, particularmente en el Programa Institucional de Tutorías;
- VI. La producción en investigación cien-

tífica, humanística, de las artes o desarrollo tecnológico;

- VII. La formación de estudiantes que se distingan por realizar actividades académicas y profesionales de manera independiente;
- VIII. Los reconocimientos nacionales e internacionales recibidos por su desempeño en las funciones de docencia, investigación y extensión;
- IX. La participación o conducción de proyectos de vinculación con los diversos sectores, en los que estudiantes a su cargo desarrollen actividades formativas;
- X. Las innovaciones incorporadas en el cumplimiento de las actividades de docencia, investigación y extensión;
- IX. La participación en estrategias y acciones que coadyuven al desarrollo y transformación de la Universidad, al desarrollo de la entidad académica y de los programas educativos en que colabora, y la participación en la vida colegiada;
- XII. La satisfacción de las necesidades que propiciaron su contratación en función de su producción académica; y
- XIII. El cumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 7 y 8 del Reglamento Académico.

Participación de los profesores de tiempo parcial en proyectos académicos específicos

*Artículo 21.* Adicionalmente a los alcances establecidos en la fracción II del artículo 19 de este ordenamiento, los profesores de tiempo parcial podrán

participar en proyectos académicos específicos que impulsen la calidad de los programas educativos a través de su experiencia académica y profesional, conforme a los lineamientos que para tal efecto se emitan.

#### Profesores invitados

*Artículo 22.* Los profesores invitados deben contar con reconocido prestigio en su trayectoria profesional; participarán en las funciones de docencia, investigación o extensión; no podrán ser integrantes de los órganos de gobierno y podrán ser o no remunerados. Quienes reciban remuneración será en el marco de los acuerdos y convenios que para tal efecto se celebren, sin que conlleve una relación de índole laboral.

La autorización de incorporación de profesores invitados que deban ser

remunerados estará a cargo del Rector General, atendiendo a la suficiencia presupuestal, a propuesta de los Rectores de Campus, del Director del Colegio del Nivel Medio Superior, de los Directores de División y los Directores de Departamento según corresponda. La incorporación de profesores invitados que no reciban remuneración será autorizada por los Directores de División y, en su caso, por el Director del Colegio del Nivel Medio Superior.

En los términos de este artículo, podrán ser considerados como profesores invitados los jubilados, los becarios de cátedras de la instancia nacional de ciencia y tecnología para el desarrollo profesional docente, así como los becarios de los programas nacionales de naturaleza análoga vigentes en el sistema educativo nacional.

---

### SECCIÓN PRIMERA

#### INGRESO, PERMANENCIA Y PROMOCIÓN DE LOS PROFESORES DE CARRERA

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### INGRESO DE LOS PROFESORES DE CARRERA

#### Modalidades de ingreso

*Artículo 23.* Las modalidades para el ingreso de los profesores de carrera son las siguientes:

- I. Para cubrir plazas vacantes definitivas o de nueva creación; y
- II. Para cubrir plazas vacantes temporales.

Todo aspirante que pretenda ocupar una plaza vacante definitiva o de nueva creación, deberá someterse al procedimiento de evaluación para el ingreso, previsto en este capítulo.

#### Ingreso para cubrir contingencias

*Artículo 24.* El Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción correspondiente podrá resolver contingencias proponien-



do la contratación de un profesor por un periodo máximo de dos periodos escolares.

Al término de los nombramientos respectivos, en caso de haber ocupado provisionalmente una plaza vacante, ésta deberá ser sometida al procedimiento de ingreso previsto en esta sección del presente ordenamiento.

Procedimiento para el ingreso

*Artículo 25.* El procedimiento de evaluación para el ingreso de profesores de carrera constará de las siguientes fases:

- I. Emisión y difusión de la convocatoria;
- II. Recepción de solicitudes y registro de aspirantes;
- III. Análisis del currículum vitae y del proyecto de trabajo y entrevista;
- IV. Presentación de una práctica docente; y
- V. Dictamen y resolución.

Requerimientos académicos institucionales

*Artículo 26.* El ingreso de los profesores obedecerá a los requerimientos académicos institucionales y a la suficiencia presupuestal; bajo esas condiciones, el Rector General establecerá las bases generales para la emisión de las convocatorias.

Requisitos a cubrir por los aspirantes

*Artículo 27.* El Director de la División, con la colaboración del Director de Departamento o, en su caso, el Director del Colegio del Nivel Medio Superior con la colaboración del Director de Escue-

la, definirán los requisitos que deberán cubrir los aspirantes, mismos que serán consistentes con la categoría académica prevista para la plaza que se convoca.

Contenido y difusión de la convocatoria

*Artículo 28.* El Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción correspondiente emitirá la convocatoria respectiva, la cual deberá contener la siguiente información:

- I. Identificación de la entidad académica a la que se adscribe la plaza disponible;
- II. Tipo de plaza y categoría académica mínima que se concursa así como la fecha prevista para el ingreso;
- III. Requisitos consistentes con la categoría académica prevista para la plaza que se convoca;
- IV. Descripción del procedimiento de ingreso;
- V. Ponderación de los criterios que serán considerados por el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción correspondiente para emitir su resolución;
- VI. Señalamiento de la obligación de presentar un proyecto de trabajo a desarrollar durante los dos primeros años, el cual deberá ser congruente con los criterios de desempeño de los profesores señalados en el artículo 20 de este ordenamiento;
- VII. Periodo, lugar, horario y medios para presentar solicitudes y los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos;

- VIII. Señalamiento del plazo para interponer el recurso de revisión; y  
 IX. Fecha y lugar de expedición.

La convocatoria se hará pública, a través de los medios de comunicación oficial, cuando menos con 30 días de anticipación a la fecha límite para la recepción de solicitudes y el registro de aspirantes. Cuando exista suficiencia presupuestal en ese rubro, la difusión de la convocatoria podrá también realizarse en medios de comunicación externos que coadyuven a la atracción de aspirantes con los mejores perfiles académicos y profesionales. La convocatoria podrá publicarse en idiomas diferentes al español.

#### Análisis del currículum vitae, del proyecto de trabajo y entrevista

*Artículo 29.* El análisis del currículum vitae es el estudio de los documentos que integran el expediente del aspirante, con el propósito de verificar el cumplimiento de requisitos. Como parte de dicho análisis, el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción revisará el proyecto de trabajo presentado y entrevistará al aspirante, esto a fin de obtener información adicional sobre su formación y trayectoria académica y profesional, así como sobre otros aspectos que se consideren relevantes, a juicio del mismo comité.

#### Evaluación de la presentación de una práctica docente

*Artículo 30.* Los aspirantes a ocupar una plaza de profesor de carrera presentarán una práctica docente en la que pongan de manifiesto sus conocimientos disciplinares, su trayectoria profesional, así como su competencia para utilizar ex-

periencias de aprendizaje innovadoras, para manejar recursos didácticos diversos y para evaluar el aprendizaje obtenido. Asimismo, en dicha práctica docente deberán demostrar su capacidad para vincular la docencia y la investigación.

En la presentación de la práctica docente se favorecerá la participación de estudiantes de la entidad académica, de personal académico, así como de expertos en el tema para que emitan una opinión sobre los aspectos evaluados.

El Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción correspondiente señalará el tiempo máximo disponible para realizar la demostración y, por lo menos con cinco días de anticipación, informará al aspirante si el tema a presentar será libre o prefijado. En caso de no recibir esa información, el aspirante lo elegirá libremente, lo mismo que la técnica, los métodos y los materiales de que se servirá. Al finalizar, el comité podrá formular al aspirante las preguntas que se consideren necesarias sobre lo expuesto.

Tanto la entrevista como la presentación de la práctica docente podrán realizarse de manera presencial o a través de cualquier otro medio apoyado en las tecnologías de la información y comunicación disponibles.

#### Resolución

*Artículo 31.* El Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción correspondiente emitirá una resolución a partir de una evaluación integral que tome en cuenta la satisfacción de los criterios establecidos en el artículo 20, la pertinencia del proyecto de trabajo y la ponderación expresada en la convocatoria correspondiente.

Si el resultado de la evaluación es igual

para dos o más aspirantes, tendrá preferencia el que de manera satisfactoria ya se encuentre laborando, o lo haya hecho con anterioridad en la Universidad.

El Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción podrá considerar un orden de prelación, de tal manera que si existen dos candidatos con resultados de evaluación similares y el seleccionado declina, no será necesario emitir una nueva convocatoria.

La resolución podrá ser de aceptación del ingreso, de no aceptación, o de condicionamiento del ingreso a la satisfacción de determinados requisitos en un tiempo máximo de seis meses.

La resolución se hará constar en un acta debidamente fundada y motivada y deberá notificarse a los aspirantes y a las instancias administrativas competentes en un plazo máximo de dos días contados a partir de la expedición del acta.

Si el sentido de la resolución es que ninguno de los aspirantes cumple con el perfil para el ingreso o bien no se recibieron registros, deberá emitirse una nueva convocatoria en los términos del presente ordenamiento.

#### Asignación de categoría superior

*Artículo 32.* Cuando a juicio del Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción el profesor seleccionado cuente con un perfil superior, podrá asignarle una categoría diferente a la convocada.

#### Actualización del Proyecto de Trabajo

*Artículo 33.* A los seis meses a partir de su ingreso, los profesores de carrera podrán solicitar al Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción, la autorización

para actualizar el proyecto de trabajo presentado, atendiendo a un mejor conocimiento de la realidad institucional y a las necesidades de la entidad académica a la que se adscriben. Dicha actualización deberá contar con el visto bueno del Director de Departamento o del Director de la Escuela del Nivel Medio Superior y será el que se utilice para efectos de la evaluación intermedia y la evaluación para la definitividad.

#### Evaluación intermedia

*Artículo 34.* Transcurrido un año a partir del ingreso de los profesores de carrera, su desempeño será objeto de una evaluación intermedia por parte del Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción correspondiente, a efecto de verificar el cumplimiento del proyecto de trabajo propuesto por el profesor y el cumplimiento de lo establecido en el artículo 20 de este ordenamiento. Para ese efecto, se tomará en cuenta la opinión del Director de Departamento y la del Coordinador del Programa Educativo en el que participa el profesor; así como el resultado de la evaluación docente por parte de los estudiantes.

En el caso de que el resultado no sea satisfactorio, el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción podrá conceder una prórroga de seis meses, al término de la cual se realizará una nueva evaluación según lo establecido en la resolución que otorgó dicha prórroga. De persistir el resultado insatisfactorio, se iniciará el procedimiento para dar por terminada la relación laboral con la Universidad.

Antes de la evaluación intermedia, los profesores de carrera de nuevo ingre-

so deberán haber cursado el programa institucional para nuevos profesores, el cual incluirá elementos sobre la historia, los fundamentos filosóficos, educativos y normativos de la Universidad, el Código de Ética, la perspectiva de género y una introducción al desarrollo de las competencias docentes y tutoriales.

#### Evaluación para la definitividad del nombramiento

*Artículo 35.* Transcurridos dos años a partir del ingreso de los profesores de carrera, el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción realizará una evaluación integral tomando en cuenta el desarrollo y cumplimiento de los mismos elementos definidos para la evaluación intermedia. Para ese efecto, se tomará en cuenta la opinión del Director de Departamento y la del Coordinador del Programa Educativo en el que participa el profesor; así como el resultado de la evaluación docente por parte de los estudiantes.

Esta evaluación integral, cuando sea positiva, generará como resultado la obtención de su nombramiento definitivo.

Si el resultado es insatisfactorio, dicho comité podrá conceder una prórroga de seis meses al término de la cual se realizará una nueva evaluación en los términos establecidos en la resolución que otorgó dicha prórroga. De persistir el resultado insatisfactorio se iniciará el procedimiento para dar por terminada la relación laboral con la Universidad.

#### Profesores comisionados en periodo de evaluación

*Artículo 36.* Los profesores de carrera que se encuentren en periodo de evaluación para su definitividad, y ocupen una comisión directiva previa autorización del Director de su Departamento o Escuela de su adscripción, podrán solicitar ante el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción la autorización para actualizar su proyecto de trabajo conforme a las necesidades de la entidad académica.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### PERMANENCIA DE LOS PROFESORES DE CARRERA

#### Concepto de permanencia

*Artículo 37.* La permanencia es el derecho de los profesores a conservar el nombramiento definitivo, en tanto sigan cumpliendo con los deberes y exigencias académicas que conforme a la legislación aplicable les corresponde.

#### Evaluación para la permanencia

*Artículo 38.* Para efectos de su permanencia el Comité de Ingreso, Perma-

nencia y Promoción podrá realizar a los profesores de carrera evaluaciones de su desempeño ante el incumplimiento reiterado de los deberes establecidos en el artículo 7 del Reglamento Académico inherentes a su nombramiento, lo mismo que cuando obtengan reincidentes evaluaciones docentes negativas por parte de los estudiantes.

De no acreditarse cualquiera de estas

evaluaciones, se aplicarán las disposiciones laborales que rigen en la Institución.

Tratándose de conductas u omisiones no relacionadas con el desempeño aca-

démico de los profesores, éstas serán del conocimiento de las instancias competentes en el ámbito de sus atribuciones.

### CAPÍTULO TERCERO

#### PROMOCIÓN DE LOS PROFESORES DE CARRERA

##### Concepto de promoción

*Artículo 39.* La promoción es un proceso institucional mediante el cual el profesor de carrera tiene la posibilidad de mejorar su categoría académica en los términos y bajo los requisitos establecidos por la institución para tal efecto.

Este proceso se podrá realizar cada dos años en los términos de la convocatoria institucional respectiva, siempre y cuando exista suficiencia presupuestal.

La evaluación mencionada tomará como base los criterios y requisitos establecidos para cada categoría académica, mismos que serán aprobados por el Consejo General Universitario a propuesta de la Comisión Resolutora, en los términos de la fracción III del artículo 11 de este ordenamiento.

En el marco de la planeación institucional, el Rector General, los Rectores de Campus y el Director del Colegio del Nivel Medio Superior generarán acciones que garanticen la vinculación de los dos subsistemas y que posibiliten, entre otros aspectos, la participación de los profesores del nivel medio superior en los programas del nivel superior, a efecto de que dichos profesores cuenten con mayores posibilidades de cubrir los requisitos para acceder a las diversas categorías que se regulan en el presente reglamento.

##### Etapas en el proceso institucional de evaluación para la promoción

*Artículo 40.* El proceso institucional de evaluación para la promoción de los profesores de carrera comprenderá las siguientes etapas:

- I. Emisión de la convocatoria institucional por parte de la Comisión Resolutora y recepción de solicitudes de acuerdo con lo establecido en la misma;
- II. Evaluación del desempeño del profesor por parte del Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción que corresponda; y
- III. Resolución y, en su caso, otorgamiento de la categoría superior por parte de la Comisión Resolutora.

##### Evaluación del desempeño

*Artículo 41.* El Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción llevará a cabo una evaluación integral del desempeño de los profesores que participan en el proceso de promoción, tomando en cuenta el cumplimiento de los criterios definidos en el artículo 20 de este ordenamiento, así como los requisitos, criterios e indicadores requeridos por las categorías académicas.

El modelo educativo definirá los parámetros que deberán atender los profesores a fin de obtener una evaluación docente positiva por parte de los estudiantes.

Para los fines de dicha evaluación, el comité podrá auxiliarse de las plataformas informáticas institucionales que contienen información sobre el desempeño de los profesores. También podrán admitir y valorar elementos complementarios ofrecidos por los profesores.

El comité podrá solicitar la opinión de expertos externos que cuenten con una formación, experiencia y trayectoria en el área de conocimiento respectivo.

Derivado del análisis realizado, el comité emitirá la propuesta de promoción de los profesores de carrera evaluados y la remitirá a la Comisión Resolutora.

#### Resolución

*Artículo 42.* La Comisión Resolutora resolverá sobre el otorgamiento de la promoción previo análisis de las propuestas emitidas por el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción y, en su caso, asignará la categoría que corresponda.

#### Costo de oportunidad

*Artículo 43.* Al profesor de carrera que desempeñe o haya desempeñado comisiones o cargos administrativos, el Rector General, tomando en cuenta la evaluación de su desempeño, podrá sostenerle sus percepciones hasta por dos años en virtud de la falta de oportunidad que quienes están en ese supuesto tienen o tuvieron para desarrollar las actividades que les permitieran mejorar su categoría.

## CAPÍTULO CUARTO

### CATEGORÍAS DE LOS PROFESORES DE CARRERA

#### Categorías académicas de los profesores de carrera

*Artículo 44.* Los profesores de carrera podrán tener las siguientes categorías: Asistente A, B y C; Asociado A, B y C; y Titular A, B, y C. Los requisitos para la obtención de cada una de ellas serán definidos de conformidad con lo dispuesto por el artículo II fracción III y por el artículo 20 de este ordenamiento.

Para efectos del proceso de ingreso de profesores de carrera que no cuenten con experiencia previa en la Universidad de Guanajuato, los requisitos establecidos en las categorías académicas que conllevan la exigencia de tenerla debe-

rán satisfacerse durante el periodo de evaluación. Lo anterior, en el entendido que para efectos de definitividad todos los profesores de nuevo ingreso deberán haber cumplido con la totalidad de los requisitos que exige su categoría, en la medida que hayan tenido las condiciones institucionales para hacerlo.

Para efectos de los procesos de promoción, adicionalmente a los requisitos definidos para cada una de las categorías académicas, todos los profesores de carrera deberán cumplir con lo establecido en los artículos 7 y 8 del Reglamento Académico.

## Profesor de carrera asistente A

*Artículo 45.* Para ser profesor de carrera asistente A se requiere:

- I. Tener grado de licenciatura en el área de su desempeño académico;
- II. Contar con experiencia académica o profesional reciente vinculada a las unidades de aprendizaje que imparte;
- III. Realizar prácticas docentes congruentes con las competencias definidas en el Modelo Educativo;
- IV. Obtener evaluación docente positiva en las unidades de aprendizaje que imparte;
- V. Participar constantemente en el Programa Institucional de Tutoría y haber obtenido evaluación positiva; y
- VI. Participar en las estrategias y acciones que coadyuven al desarrollo y transformación de la Universidad, y al desarrollo de la entidad académica y de los programas educativos en que colabora, y participar en la gestión y en la vida colegiada de la institución.

## Profesor de carrera asistente B

*Artículo 46.* Para ser profesor de carrera asistente B se requiere cumplir con los requisitos establecidos para ser profesor asistente A y además:

- I. Haber participado en experiencias de actualización disciplinar relacionadas con los programas educativos en los que participa; y
- II. Generar productos académicos relacionados con la docencia, la investigación y la extensión.

## Profesor de carrera asistente C

*Artículo 47.* Para ser profesor de carrera asistente C se requiere cumplir con los requisitos establecidos para ser profesor asistente B, y además realizar contribuciones a la mejora de la calidad de los programas educativos, en concordancia con las funciones de los comités académicos definidas en el artículo 37 del Reglamento Académico.

## Profesor de carrera asociado A

*Artículo 48.* Para ser profesor de carrera asociado A se requiere:

- I. Tener grado de maestría en el área de su desempeño académico;
- II. Contar con experiencia académica o profesional reciente vinculada a las unidades de aprendizaje que imparte;
- III. Haber participado en experiencias de actualización disciplinar relacionadas con los programas educativos en los que participa;
- IV. Realizar prácticas docentes congruentes con las competencias definidas en el Modelo Educativo;
- V. Obtener evaluación docente positiva en las unidades de aprendizaje que imparte;
- VI. Participar constantemente en el Programa Institucional de Tutoría y haber obtenido evaluación positiva;
- VI. Realizar contribuciones a la mejora de la calidad de los programas educativos, en concordancia con las funciones de los comités académicos definidas en el artículo 37 del Reglamento Académico; y
- VIII. Participar en las estrategias y acciones que coadyuven al desarrollo

y transformación de la Universidad, al desarrollo de la entidad académica y de los programas educativos en que colabora y participar en la gestión y en la vida colegiada de la institución.

Profesor de carrera asociado B

*Artículo 49.* Para ser profesor de carrera asociado B se requiere cumplir con los requisitos establecidos para ser profesor asociado A, y además:

- I. Contar con contribuciones científicas, artísticas, educativas o tecnológicas en las que se hayan aplicado los conocimientos y avances disciplinarios de su área; y
- II. Participar en proyectos de vinculación con los diversos sectores que contemplen la realización de actividades formativas por parte de los estudiantes.

Profesor de carrera asociado C

*Artículo 50.* Para ser profesor de carrera asociado C se requiere cumplir con los requisitos establecidos para ser profesor asociado B, y además:

- I. Tener grado de doctor en el área de su desempeño académico;
- II. Generar productos e innovaciones en las funciones de docencia, investigación y extensión; y
- III. Contar con productos académicos de alta calidad que a juicio del Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción avalen su capacidad de realizar un trabajo docente innovador.

Profesor de carrera titular A

*Artículo 51.* Para ser profesor de carrera titular A se requiere:

- I. Tener grado de doctor en su área de desempeño académico;
- II. Contar con experiencia académica o profesional reciente vinculada a las unidades de aprendizaje que imparte;
- III. Realizar prácticas docentes congruentes con las competencias definidas en el Modelo Educativo;
- IV. Obtener evaluación docente positiva en las unidades de aprendizaje que imparte;
- V. Participar constantemente en el Programa Institucional de Tutoría y haber obtenido evaluación positiva;
- VI. Realizar contribuciones a la mejora de la calidad de los programas educativos, en concordancia con las funciones de los comités académicos definidas en el artículo 37 del Reglamento Académico;
- VII. Haber participado en la creación de programas educativos de nivel medio superior, licenciatura o posgrado, en la modificación y actualización de programas reconocidos por su calidad y en acciones para lograr o mantener las acreditaciones de calidad de los programas educativos;
- VIII. Formar recursos humanos a nivel de maestría que contribuyan a la generación y aplicación del conocimiento y que sean reconocidos por la calidad de sus productos académicos o profesionales;
- IX. Contar con contribuciones científicas, artísticas, educativas, tecno-



- lógicas o profesionales que representen un avance en la disciplina;
- X. Tener producción relevante en investigación científica, aplicada, humanística, en artes o desarrollo tecnológico; y
- XI. Participar en las estrategias y acciones que coadyuven al desarrollo y transformación de la Universidad, y al desarrollo de la entidad académica y de los programas educativos en que colabora, y participar en la gestión y en la vida colegiada de la institución.

Profesor de carrera titular B

*Artículo 52.* Para ser profesor de carrera titular B se requiere cumplir con los requisitos establecidos para ser profesor titular A y además:

- I. Contar con experiencia de trabajo académico en programas de doctorado, habiendo dirigido trabajos para la obtención de grado en ese nivel;
- II. Tener producción editorial nacional o internacional con arbitraje o evaluación externa;
- III. Poseer reconocimiento nacional por su labor científica o educativa, o de desarrollo profesional en su área;
- IV. Formar recursos humanos a nivel de doctorado cuyos productos académicos sean reconocidos por su alta calidad y su contribución a la generación y aplicación del conocimiento;
- V. Haber realizado en forma autóno-

ma y como líder de proyecto contribuciones científicas, educativas o artísticas importantes, o contribuciones tecnológicas o de investigación aplicada;

- VI. Demostrar capacidad para dirigir grupos de investigación y formar redes de colaboración cuyos resultados de trabajo se publiquen en revistas de prestigio internacional con arbitraje o evaluación externa;
- VII. Contar con dictamen favorable de pares académicos externos; y
- VIII. Haber destacado en actividades de extensión.

Profesor de carrera titular C

*Artículo 53.* Para ser profesor de carrera titular C se requiere cumplir con los requisitos establecidos para ser profesor titular B, y además:

- I. Haber realizado como líder de grupo contribuciones científicas, tecnológicas y educativas con impacto internacional;
- II. Haber formado recursos humanos a nivel de doctorado y que a su vez éstos formen nuevos recursos humanos a nivel de maestría o de doctorado que sean reconocidos por sus contribuciones académicas;
- III. Tener producción sostenida y de alto impacto en investigación científica, humanística, en artes, o desarrollo tecnológico; y
- IV. Contar con reconocimiento internacional por su labor científica o de desarrollo profesional.

## CAPÍTULO QUINTO AÑO SABÁTICO

### Finalidad del año sabático

*Artículo 54.* El año sabático es una prestación que tiene como finalidad impulsar la calidad y la capacidad académica de los profesores de carrera mediante la realización de un proyecto pertinente para su desarrollo académico y para el desarrollo institucional.

### Conservación de derechos

*Artículo 55.* El año sabático permite al profesor de carrera separarse de sus actividades académicas regulares. Durante el disfrute del periodo sabático, en lo conducente, los profesores mantendrán sus derechos y obligaciones con la institución, generarán antigüedad y podrán participar en procesos de promoción de categoría y, en su caso, de obtención de estímulos al desempeño. El año sabático no será permutable por compensaciones económicas.

Al concluir el periodo de disfrute de este derecho, si fueron cumplidos satisfactoriamente los objetivos del proyecto respectivo y la institución cuenta con suficiencia presupuestal, el profesor podrá recibir durante un año el promedio del nivel de estímulo obtenido durante los seis años anteriores al inicio del disfrute del año sabático.

### Requisitos y criterios para otorgar el año sabático

*Artículo 56.* Los requisitos y criterios para otorgar el año sabático a los profesores de carrera son los siguientes:

- I. Presentar una solicitud por escrito ante el Director de División o en su caso, el Director de la Escuela del Nivel Medio Superior;
- II. Haberse desempeñado como profesor de carrera en forma satisfactoria, distinguiéndose por su labor académica durante un mínimo de seis años consecutivos;
- III. Presentar un proyecto pertinente para el desarrollo académico y profesional del solicitante, alineado al marco de la planeación y el desarrollo institucional, y con impacto en la atención de las necesidades de desarrollo de la División o Escuela de Nivel Medio Superior respectiva;
- IV. Para el caso del nivel superior contar con el aval del proyecto por parte del Director de Departamento; y
- V. Acreditar que cumplió con el proyecto de año sabático en caso de haber disfrutado anteriormente de esta prestación.

También se podrán obtener semestres sabáticos por cada tres años de trabajo académico o dos años sabáticos consecutivos tras 12 años de trabajo sin haberlo gozado.

Para efectos del año sabático, la antigüedad se computará desde el momento en que quien lo solicita haya obtenido el nombramiento de profesor de carrera o, en su caso, desde que inició su labor como profesor de tiempo parcial. El cómputo de la antigüedad deberá hacerse

por servicios continuos y en ningún caso la suspensión del servicio como profesor menor a seis meses interrumpirá el cómputo de la antigüedad.

El inicio y el término del año sabático deberá coincidir con el inicio y el término del periodo escolar a fin de que en la entidad académica se pueda realizar una adecuada planeación y el profesor pueda atender unidades de aprendizaje en periodos escolares completos sin afectar el desarrollo educativo de los estudiantes.

El desarrollo del proyecto de año sabático se realizará preferentemente en una institución diferente a la propia Universidad.

Las Divisiones y Escuelas de Nivel Medio Superior podrán apoyar varias solicitudes de año sabático siempre y cuando se garantice que las necesidades académicas de los programas educativos serán atendidas y que exista la disponibilidad presupuestal.

De la solicitud y del proyecto

*Artículo 57.* La solicitud y el proyecto de año sabático deberán ser presentados ante el Director de División con el visto bueno del Director del Departamento, o ante el Director de la Escuela de Nivel Medio Superior, según corresponda, por lo menos tres meses antes de la fecha en que se planea dar inicio a su vigencia. Cuando exista una causa excepcional, así definida por el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción, podrán atenderse solicitudes presentadas en un plazo menor al previamente señalado.

El Director de División o de la Escuela de Nivel Medio Superior verifica-

rá si el aspirante reúne los requisitos, y en caso de faltar alguno que sea subsanable lo comunicará al solicitante para su cumplimiento. Una vez cubiertos todos los requisitos, turnará el expediente al Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción para su análisis y resolución.

#### Resolución

*Artículo 58.* El Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción resolverá dentro de un plazo de veinte días contados a partir de la recepción del expediente conforme a las siguientes opciones:

- I. Autorizarlo en todos sus términos;
- II. Autorizarlo con modificaciones; o
- III. No autorizarlo.

La resolución deberá estar debidamente fundada y motivada y se notificará al solicitante y al Director del Departamento o de la Escuela de Nivel Medio Superior.

El profesor que reciba una resolución de autorización con modificaciones podrá manifestar por escrito que las acepta y en tal caso deberá atenderlas en el tiempo establecido por el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción correspondiente.

Si las modificaciones no son aceptadas por el profesor, podrá presentar ante el comité sus argumentos. En caso de que el comité confirme su resolución o que su solicitud no sea autorizada, el profesor podrá impugnar la resolución ante el Comité Revisor en los términos del Capítulo Único del Título Cuarto de este ordenamiento.

#### Informes del proyecto

*Artículo 59.* Transcurrida la mitad del año sabático, el beneficiario informará al Director del Departamento o de la Escuela de Nivel Medio Superior respectiva y al Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción, de los avances y evolución de las actividades realizadas. En caso de que la evaluación de dichos avances sea negativa, el comité podrá retirar el disfrute del periodo sabático. Una vez concluido el año sabático, se elaborará un informe adicional en donde se describan los logros y el cumplimiento del proyecto.

#### Diferimiento del goce del año sabático

*Artículo 60.* Cuando el profesor satisfaga los requisitos establecidos para el goce del año sabático y el comité responsable reconozca su derecho a obtenerlo y, sin embargo, por circunstancias no imputables a él no le sea otorgado, podrá diferirse la concesión hasta por un máximo de dos años.

Los interesados cuya solicitud haya sido aprobada y no puedan hacer uso de su año sabático, de común acuerdo con los directores de la División y el Depar-

tamento o con el Director de la Escuela de Nivel Medio Superior respectiva, podrán solicitar su goce en un término no mayor de dos años, considerando la fecha de aprobación de su solicitud. Los años transcurridos entre la aprobación de la solicitud y el efectivo goce de la prestación serán computados a favor del profesor para efecto de la solicitud de obtención de un nuevo año sabático.

#### Anticipación del goce del año sabático

*Artículo 61.* Cuando un proyecto académico sea de especial relevancia e interés para la institución y resulte inaplazable, el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción podrá autorizar la anticipación del otorgamiento del año sabático o de una fracción del mismo. El profesor quedará obligado a cubrir a su regreso la antigüedad mínima necesaria para su disfrute.

#### Apoyos a la gestión de recursos

*Artículo 62.* La Universidad apoyará las gestiones de los profesores dirigidas a obtener recursos que favorezcan la realización de los proyectos de año sabático.

## SECCIÓN SEGUNDA

## INGRESO Y PERMANENCIA DE LOS PROFESORES DE TIEMPO PARCIAL

## CAPÍTULO PRIMERO

## INGRESO DE LOS PROFESORES DE TIEMPO PARCIAL

Ingreso de profesores  
de tiempo parcial

*Artículo 63.* Los Directores de División y el Director del Colegio del Nivel Medio Superior podrán proponer la contratación de profesores por horas, cuando cuenten con horas autorizadas por el Rector General, y no se tengan profesores con el perfil requerido para impartir determinada unidad de aprendizaje o para la realización de actividades relevantes para el desarrollo de los programas educativos, y en dicho caso la vigencia del contrato será sólo por un periodo escolar.

Se podrá contratar nuevamente a un profesor para un nuevo periodo escolar siempre y cuando haya obtenido una evaluación docente positiva por parte de los estudiantes.

En la contratación de profesores por horas, se deberá escuchar la opinión de los Directores de Departamento, de los Directores de las Escuelas del Nivel Medio Superior y de los Coordinadores de los programas en que el profesor participará.

La preparación, experiencia académica y profesional del profesor deberá corresponder al perfil requerido en el programa de estudios de la unidad de aprendizaje que impartirá y de otras del programa educativo en cuestión. Cuando dichos perfiles no se encuentren de-

finidos en el programa de estudios, los Directores de División apoyados por los Coordinadores de Programa o, en su caso, los Directores de las Escuelas, los precisarán.

Cuando dejen de ofrecerse ciertas unidades de aprendizaje impartidas por profesores que cuenten con definitividad de horas, se les podrán asignar otras unidades de aprendizaje o actividades académicas acordes con su perfil académico y profesional en la propia entidad académica o en otras que ameriten su contribución.

Asignación preferente de  
unidades de aprendizaje

*Artículo 64.* Los Directores de Departamento, los Directores de División y el Director del Colegio del Nivel Medio Superior deberán considerar preferentemente a los profesores de tiempo parcial que ya cuenten con horas definitivas para atender otras unidades de aprendizaje para las cuales cubran el perfil requerido. Lo anterior sin más limitación que lo establecido en el artículo 19 fracción II.

Evaluación para la definitividad  
del nombramiento

*Artículo 65.* Transcurridos dos años ininterrumpidos del ingreso de los profesores de tiempo parcial, el Comité de

Ingreso, Permanencia y Promoción realizará una evaluación integral tomando en cuenta el desarrollo del profesor y el cumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 7 y 8 del Reglamento Académico así como los criterios señalados en el artículo 20 de este ordenamiento y el resultado de la evaluación docente por parte de los estudiantes.

Esta evaluación integral, cuando sea positiva, generará como resultado la obtención de su nombramiento definitivo por las horas respectivas.

Si el resultado es insatisfactorio, dicho comité podrá conceder una prórroga de seis meses, al término de la cual se realizará una nueva evaluación en los términos establecidos en la resolución que otorgó la prórroga. De persistir el resultado insatisfactorio se iniciará el

procedimiento para dar por terminada la relación laboral con la Universidad.

La definitividad es un derecho respecto de las horas, no sobre las unidades de aprendizaje ni los horarios, los cuales podrán ser modificados atendiendo a los requerimientos académicos de la Institución.

Participación de profesor de tiempo parcial en convocatorias de profesor de carrera

*Artículo 66.* A los profesores de tiempo parcial que participen en convocatorias para ocupar plazas de profesor de carrera, durante el tiempo de evaluación y hasta contar con el resultado respecto de la definitividad se les respetarán las horas con las que previamente venían colaborando con la Universidad.

---

## CAPÍTULO SEGUNDO

### PERMANENCIA DE LOS PROFESORES DE TIEMPO PARCIAL

#### Concepto de permanencia

*Artículo 67.* La Permanencia es el derecho de los profesores a conservar el nombramiento definitivo en sus horas, en tanto sigan cumpliendo con los deberes y exigencias académicas que conforme a la legislación aplicable les corresponde.

#### Evaluación para la permanencia

*Artículo 68.* Para efectos de su permanencia el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción podrá realizar a los profesores de tiempo parcial, evaluaciones de su desempeño ante el incumplimiento reiterado de los deberes establecidos en

el artículo 7 del Reglamento Académico inherentes a su nombramiento, lo mismo que cuando obtengan reincidentes evaluaciones docentes negativas por parte de los estudiantes.

De no acreditarse cualquiera de estas evaluaciones, se aplicarán las disposiciones laborales que rigen en la Institución.

Tratándose de conductas u omisiones no relacionadas con el desempeño académico de los profesores de tiempo parcial, éstas serán del conocimiento de las instancias competentes en el ámbito de sus atribuciones.

---

TÍTULO TERCERO  
PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO

CAPÍTULO PRIMERO  
PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO

Personal de apoyo académico

*Artículo 69.* Se considera personal de apoyo académico a quien auxilia en la realización de las funciones de docencia, investigación y extensión, supervisado por un profesor, la autoridad ejecutiva de una entidad académica o el titular de la dependencia administrativa. Las actividades del personal de apoyo académico no podrán ser en su totalidad de naturaleza administrativa.

Funciones del personal de  
apoyo académico

*Artículo 70.* En el desempeño de su actividad, al personal de apoyo académico, de acuerdo con su nombramiento y categoría, le corresponde desarrollar algunas de las siguientes funciones:

- I. Cuidado y control de los insumos y los instrumentos para la docencia, la investigación y la extensión;
- II. Asistencia a profesores en la impartición de unidades de aprendizaje y en la elaboración de experiencias de aprendizaje y recursos didácticos para la multimodalidad educativa;
- III. Conducción, supervisión de prácticas y orden en los laboratorios;
- IV. Asistencia técnica y participación en proyectos de investigación;
- V. Tutoría de estudiantes;
- VI. Coordinación de grupos artísticos;

- VII. Apoyo a programas de movilidad y procesos de revalidación de estudios;
- VIII. Orientación académica en los procesos de inscripción;
- IX. Apoyo en la acreditación de programas educativos;
- X. Coordinación de proyectos curriculares y extracurriculares;
- XI. Apoyo en trabajo editorial;
- XII. Promoción y difusión de los programas educativos y de la oferta de educación continua;
- XIII. Organización de eventos académicos;
- XIV. Apoyo en proyectos de vinculación; y
- XV. Otras en auxilio a las funciones esenciales de la Universidad.

Clasificación del personal  
de apoyo académico

*Artículo 71.* El personal de apoyo académico se clasifica en Auxiliar Técnico Académico con categoría A, B y C; Técnico Académico con categoría A, B y C; y Técnico Académico Profesional con categoría A, B, C y D.

En la Universidad la obtención y el ejercicio de las categorías académicas para el personal de apoyo académico contemplan el cumplimiento de los requisitos de escolaridad, competencia, experiencia y evaluación positiva en empleos anteriores que se señalan a continuación.

Auxiliar Técnico  
Académico A

*Artículo 72.* Para ser Auxiliar Técnico Académico A se requiere:

- I. Secundaria terminada; y
- II. Aptitud para apoyar la ejecución de tareas elementales.

Auxiliar Técnico  
Académico B

*Artículo 73.* Para ser Auxiliar Técnico Académico B se requiere:

- I. Conclusión de por lo menos el 50% de estudios de nivel medio superior;
- II. Un mínimo de seis meses de experiencia en un puesto similar; y
- III. Habilidad para apoyar la ejecución de la parte sustancial de una rutina o proceso de trabajo.

Auxiliar Técnico  
Académico C

*Artículo 74.* Para ser Auxiliar Técnico Académico C se requiere:

- I. Conclusión de por lo menos el 80% de estudios de nivel medio superior;
- II. Un mínimo de un año de experiencia en un puesto similar; y
- III. Habilidad para apoyar la ejecución completa de una rutina o proceso de trabajo.

Técnico Académico A

*Artículo 75.* Para ser Técnico Académico A se requiere:

- I. Estudios de nivel medio superior terminados; y

- II. Habilidad para ejecutar las tareas de una rutina o proceso de trabajo.

Técnico Académico B

*Artículo 76.* Para ser Técnico Académico B se requiere:

- I. Posesión de una carrera técnica o de por lo menos el 50% de estudios de licenciatura;
- II. Un mínimo de un año de experiencia en un puesto similar; y
- III. Habilidad para ejecutar las tareas de diversas rutinas o procesos de trabajo.

Técnico Académico C

*Artículo 77.* Para ser Técnico Académico C se requiere:

- I. Posesión de por lo menos el 80% de estudios de licenciatura;
- II. Un mínimo de dos años de experiencia en un puesto similar; y
- III. Habilidad para desarrollar y ejecutar tareas y procesos del área completa.

Técnico Académico  
Profesional A

*Artículo 78.* Para ser Técnico Académico Profesional A se requiere:

- I. Licenciatura terminada; y
- II. Habilidad para aplicar y desarrollar metodologías o procedimientos especializados en el área convocada.

Técnico Académico  
Profesional B

*Artículo 79.* Para ser Técnico Académico Profesional B se requiere:



- I. Licenciatura terminada y conocimientos y experiencia equivalentes a una especialidad; y
- II. Habilidad para proponer metodologías o procedimientos especializados en el área convocada.

Técnico Académico  
Profesional C

*Artículo 80.* Para ser Técnico Académico Profesional C se requiere:

- I. Maestría o licenciatura con conocimientos y experiencia equivalentes a una maestría;
- II. Demostrar que cuenta con competencias docentes; y
- III. Habilidad para innovar, diseñar y aplicar metodologías.

Técnico Académico  
Profesional D

*Artículo 81.* Para ser Técnico Académico Profesional D se requiere:

- I. Tener grado de maestría;

- II. Contar con cinco años de experiencia en funciones relacionadas con las descritas en el artículo 70 de este ordenamiento;
- III. Demostrar que cuenta con competencias docentes;
- IV. Acreditar un total de 100 horas de formación en temas vinculados con las funciones de personal de apoyo académico;
- V. Contar con dos cartas de recomendación de personas con las que previamente haya trabajado en una función equivalente;
- VI. Contar con evaluación de desempeño favorable por parte de su superior inmediato, debidamente documentada y justificada;
- VII. Mostrar evidencia de la incorporación de mejoras relevantes en las funciones del personal de apoyo académico que hayan sido lideradas por la persona; y
- VIII. Contar con habilidades de comunicación en una segunda lengua para apoyar las actividades académicas de profesores y estudiantes.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### INGRESO DEL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO

Modalidades de ingreso del  
personal de apoyo académico

*Artículo 82.* Las modalidades para el ingreso del personal de apoyo académico podrán ser:

- I. Para cubrir plazas vacantes definitivas o de nueva creación; y
- II. Para cubrir plazas vacantes temporales.

Los aspirantes que pretendan ocupar una plaza vacante o de nueva creación, deberán someterse al procedimiento de evaluación para el ingreso previsto en este capítulo.

Las Divisiones, el Colegio del Nivel Medio Superior y las dependencias administrativas que cuenten con una plaza de apoyo académico disponible podrán asignarla para cubrir vacantes tempora-

les de personal técnico académico, mediante un contrato cuya vigencia será hasta por seis meses. Al término de ese lapso, las plazas deberán ser sometidas al procedimiento de ingreso.

Procedimiento de evaluación  
para el ingreso de personal  
de apoyo académico

*Artículo 83.* El procedimiento de evaluación para el ingreso de personal de apoyo académico constará de las siguientes fases:

- I. Emisión y difusión de la convocatoria;
- II. Recepción de solicitudes y registro de aspirantes;
- III. Análisis del currículum vitae del aspirante y entrevista;
- IV. Presentación de un proyecto relacionado con las funciones establecidas en la convocatoria; y
- V. Dictamen y resolución.

Para el ingreso de los auxiliares técnicos y de los técnicos académicos se llevará a cabo solamente la fase correspondiente al análisis del currículum vitae del aspirante.

Contenido y difusión  
de la convocatoria

*Artículo 84.* La convocatoria deberá contener la siguiente información:

- I. Entidad o dependencia en la que se encuentra la plaza disponible;
- II. Categoría mínima para el ingreso y fecha prevista para el ingreso;
- III. Descripción del procedimiento de ingreso;

IV. Requisitos a cubrir por los aspirantes de acuerdo a la categoría que se convoca;

V. Ponderación de los criterios que serán considerados por el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción correspondiente para emitir su resolución;

VI. Actividades académicas a desempeñar definidas por la autoridad ejecutiva de la entidad académica o el titular de la dependencia administrativa de la dependencia que convoca;

VII. Las funciones a desempeñar para efectos de la elaboración del proyecto que habrá de presentarse;

VIII. Periodo, lugar, horario y medios para presentar las solicitudes y los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos;

IX. Plazo para recibir inconformidades; y

X. Fecha y lugar de expedición.

La difusión de la convocatoria deberá hacerse a través de los medios de comunicación institucional deberá publicarse cuando menos con 20 días hábiles de anticipación a la fecha límite para la recepción de solicitudes y el registro de aspirantes.

Análisis del currículum vitae  
y entrevista del aspirante

*Artículo 85.* El análisis del currículum vitae incluye el estudio de los documentos que integran el expediente del aspirante, con el propósito de verificar si se satisfacen los requisitos. Como parte de dicho análisis, el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción correspon-

diente entrevistará al aspirante, a fin de obtener información adicional sobre su formación y trayectoria profesional y académica, así como sobre otros aspectos que se consideren relevantes, a juicio del mismo comité.

#### Presentación del proyecto

*Artículo 86.* El aspirante deberá demostrar que cuenta con conocimientos actualizados, experiencia y competencias para desempeñar las funciones establecidas en la convocatoria y para desarrollar el proyecto que propone. Presentará su proyecto ante el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción correspondiente y los invitados que el mismo comité autorice. Por lo menos con cinco días de anticipación, el comité informará a los aspirantes el tiempo máximo disponible para realizar la presentación y éstos tendrán la libertad para elegir la técnica, métodos, materiales y apoyos para su desarrollo. Al finalizar se formularán al aspirante las preguntas que se consideren necesarias sobre lo expuesto.

Tanto la entrevista como el análisis del currículum vitae y la presentación del proyecto podrán realizarse de manera presencial o a través de cualquier otro medio sustentado en las tecnologías de la información y la comunicación disponibles.

#### Resolución

*Artículo 87.* El Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción correspondiente emitirá una resolución a partir de una evaluación integral que tome en cuenta los elementos establecidos en la convocatoria.

El sentido de la resolución podrá ser de aceptación o no aceptación del ingreso.

Si el resultado de la evaluación es igual para dos o más aspirantes, tendrá preferencia el que de manera satisfactoria ya se encuentre laborando, o lo haya hecho con anterioridad en la Universidad.

El Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción podrá considerar un orden de prelación, de tal manera que si existen dos candidatos con resultados de evaluación similares y el seleccionado declina, no será necesario emitir una nueva convocatoria.

La resolución se hará constar en un acta debidamente fundada y motivada y deberá notificarse a todos los aspirantes y a las instancias administrativas competentes en un término de dos días contados a partir de la expedición del acta.

Si el sentido de la resolución es que ninguno de los aspirantes cumple con el perfil para el ingreso o bien no se recibieron registros, deberá emitirse una nueva convocatoria en los términos del presente ordenamiento.

#### Asignación de categoría superior

*Artículo 88.* Cuando a juicio del Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción el personal de apoyo académico seleccionado cuente con un perfil superior, podrá asignarle una categoría diferente a la convocada.

#### Evaluación para la definitividad del nombramiento

*Artículo 89.* Transcurridos dos años a partir del ingreso del personal de apoyo académico, éste tendrá derecho a que el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción correspondiente realice una

evaluación integral del cumplimiento de lo establecido en la convocatoria y en especial del proyecto de trabajo, la cual podrá generar como resultado la obtención de su nombramiento definitivo cuando sea procedente.

En el caso de que no sea procedente otorgar el nombramiento definitivo, el Comité de Ingreso, Permanencia y Pro-

moción podrá conceder al miembro del personal de apoyo académico una prórroga de hasta por un año, al término de la cual se le aplicará otra evaluación en la que el interesado tendrá su última oportunidad para obtener el nombramiento definitivo; de no obtenerlo se dará por terminada la relación laboral con la Universidad.

### CAPÍTULO TERCERO

#### PERMANENCIA DEL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO

##### Concepto de Permanencia

*Artículo 90.* La permanencia es el derecho del personal de apoyo académico para conservar el nombramiento definitivo, de acuerdo con el cumplimiento de las exigencias académicas que conforme a la legislación aplicable les corresponde.

##### Evaluación para la permanencia

*Artículo 91.* Para efectos de su permanencia el Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción podrá realizar al personal de apoyo académico evaluaciones de su desempeño cuando existan razones justificadas, entendiendo por éstas el in-

cumplimiento reiterado de sus deberes, lo mismo que cuando obtengan reincidentes evaluaciones negativas por parte del profesor, la autoridad ejecutiva o el titular de dependencia que funja como su supervisor.

De no acreditarse cualquiera de estas evaluaciones, se aplicarán las disposiciones laborales que rigen en la Institución.

Tratándose de conductas u omisiones no relacionadas con el desempeño académico del personal de apoyo académico, éstas serán del conocimiento de las instancias competentes en el ámbito de sus atribuciones.

### CAPÍTULO CUARTO

#### PROMOCIÓN DEL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO

##### Promoción

*Artículo 92.* El personal de apoyo académico podrá participar en un proceso institucional que le permita ser evaluado por parte del Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción correspondiente, para efectos de su promoción a una categoría superior a la que posee.

Este proceso institucional se podrá realizar cada dos años en los términos de la convocatoria institucional respectiva, siempre y cuando exista suficiencia presupuestal.

##### Esquema de evaluación

*Artículo 93.* En función de las necesida-

des institucionales y considerando las posibilidades presupuestales de la institución, el Rector General establecerá un esquema de evaluación para el reconocimiento del desempeño que propicie el desarrollo del personal de apoyo académico.

Participación del personal de apoyo académico en convocatorias de profesor de carrera

*Artículo 94.* El personal de apoyo académico podrá participar en convocatorias

para ocupar plazas de profesor de carrera. Durante el tiempo de evaluación y hasta contar con el resultado respecto de la definitividad, se le respetará la plaza de técnico académico que ocupa así como sus derechos laborales.

El personal de apoyo académico contratado para cubrir estas vacantes, lo hará de forma temporal y, en su caso, podrá participar en el proceso de definitividad en los términos del presente ordenamiento.

---

## CAPÍTULO QUINTO

### APOYO PARA LA SUPERACIÓN ACADÉMICA

Apoyo para la superación académica

*Artículo 95.* El personal de apoyo académico que haya cumplido una antigüedad de seis años consecutivos en las funciones de técnico académico, podrá solicitar al Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción correspondiente un

apoyo para la superación académica, el cual consistirá en el otorgamiento de una licencia con goce de sueldo de hasta por seis meses, para culminar un proyecto de formación académica, atendiendo a lo establecido en los lineamientos que para tal efecto emita el Rector General.

---

## TÍTULO CUARTO

### RECONOCIMIENTOS Y RESPONSABILIDADES

#### CAPÍTULO ÚNICO

### RECONOCIMIENTOS Y RESPONSABILIDADES

Reconocimientos

*Artículo 96.* El personal académico que realice contribuciones sobresalientes en su desempeño será reconocido conforme lo establecido en el ordenamiento aplicable.

Responsabilidades y sanciones

*Artículo 97.* El personal académico que incurra en alguna conducta contraria a lo establecido en la normatividad institucional será objeto de las sanciones que la legislación contemple atendiendo a la naturaleza de la conducta desplegada.

---

TÍTULO QUINTO  
RECURSO DE REVISIÓN

CAPÍTULO ÚNICO  
SUBSTANCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN

Recurso de revisión

*Artículo 98.* Contra las resoluciones o actos de los Comités de Ingreso, Permanencia y Promoción y de la Comisión Resolutora, en sus respectivos ámbitos de competencia, procede el recurso de revisión, el cual será resuelto por el Comité Revisor o a la Comisión Revisora, según corresponda.

El recurso de revisión deberá resolverse en el sentido de confirmar, revocar o modificar la decisión impugnada.

El recurso de revisión deberá interponerse ante el órgano que haya emitido la resolución impugnada dentro de los cinco días siguientes a su notificación o emisión.

El recurso de revisión deberá de presentarse por escrito y expresar los motivos de inconformidad y la afectación que a su juicio la cause la resolución o acto impugnado.

El Secretario Técnico del Comité de Ingreso, Permanencia y Promoción o de la Comisión Resolutora remitirá al Co-

mité Revisor o a la Comisión Revisora, según corresponda, el recurso de revisión junto con el expediente asociado a ella dentro de los tres días siguientes a su recepción.

Una vez recibida la información y de considerarlo necesario, el Comité Revisor o el Secretario Técnico de la Comisión Revisora, según corresponda, abrirá un término de cinco días para el ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas. Una vez admitido el recurso o, en su caso, desahogadas las pruebas ofrecidas, el Comité Revisor o la Comisión Revisora deberán emitir la resolución dentro de los 20 días siguientes ya sea confirmando, revocando o modificando la decisión impugnada.

Las resoluciones que emitan los comités y la comisión revisora son definitivas e irrecurribles ante esos mismos órganos, quedando a salvo el derecho del personal académico de acudir a la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario.

---

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

*Artículo Primero.* El presente reglamento fue aprobado el 02 de octubre de 2018 e iniciará su vigencia el 01 de enero de 2019, previa publicación en la Gaceta Universitaria y el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato.

*Artículo Segundo.* A partir de la publicación del presente ordenamiento los diversos órganos colegiados de gobierno, autoridades ejecutivas y dependencias administrativas de la Universidad deberán realizar las acciones de planeación y

organización necesarias con la finalidad de proveer a la correcta entrada en vigencia y operatividad de las disposiciones de este ordenamiento.

*Artículo Tercero.* Se abroga el Estatuto del Personal Académico aprobado por el Consejo Universitario el 21 de noviembre de 2008, y se derogan todas las disposiciones que se opongan a lo previsto en el presente ordenamiento.

*Artículo Cuarto.* Los integrantes de los comités y comisiones a que se refiere el Estatuto del Personal Académico que se abroga concluirán sus funciones, por lo que se deberán de integrar los comités y comisiones previstos en este ordena-

miento dentro del plazo máximo de 45 días a partir de su entrada en vigencia.

*Artículo Quinto.* El personal académico conservará las categorías académicas adquiridas conforme al Estatuto que se abroga, por lo que las disposiciones del presente ordenamiento serán aplicables a los procesos que se inicien con posterioridad a su vigencia.

*Artículo Sexto.* Los procedimientos de ingreso, permanencia y evaluación que se encuentren en curso al momento del inicio de la vigencia del presente Reglamento se concluirán conforme a las disposiciones del Estatuto del Personal Académico que se abroga.

---

