

El Honorable Consejo Directivo de la Universidad Intercultural de Chiapas, en ejercicio de las facultades que le confieren los artículos 24 de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chiapas y 10 fracciones I y V, del Decreto emitido por el Poder Ejecutivo del Estado, por el que se crea el Organismo Público Descentralizado de carácter estatal denominado Universidad Intercultural de Chiapas; y en el marco de la 2ª. Sesión Extraordinaria 2013 celebrada el día 26 de noviembre del año dos mil trece, publica las disposiciones del Reglamento del Programa de estímulos al desempeño docente de la Universidad Intercultural de Chiapas:

**TITULO PRIMERO
DEL PROGRAMA DE LOS ESTÍMULOS
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE**

**CAPITULO UNICO
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. El presente reglamento tiene como propósito regular el otorgamiento de los Estímulos al Desempeño del Personal Docente, cuyo propósito es valorizar y motivar el desarrollo de la carrera docente.

Artículo 2. Para los fines de este Reglamento, se utilizarán las definiciones siguientes:

- I. Universidad:** a la Universidad Intercultural de Chiapas
- II. Estímulos:** a los Estímulos al Desempeño del Personal Docente;
- III. Comisión de Evaluación:** al cuerpo colegiado que tiene por objeto revisar y dictaminar el proceso para otorgar los estímulos al desempeño docente.
- IV. Comisión de Seguimiento:** al cuerpo colegiado de carácter permanente que tiene por objeto vigilar el proceso para otorgar los estímulos al desempeño docente;
- V. Profesor de Tiempo Completo:** al Profesorado de Tiempo Completo
- VI. Profesor de Asignatura:** al Profesorado de Asignatura
- VII. Sistema de Evaluación:** al Sistema de Evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente;
- VIII. Ciclo Escolar:** al periodo de tiempo a evaluar (Agosto- Diciembre, Enero-julio)

Artículo 3. Los estímulos se fundamentan en lo dispuesto por los lineamientos generales para la operación del programa de estímulos al desempeño docente de educación media superior y superior emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 4. Los estímulos se establecen con base en los siguientes criterios generales:

- I.** Privilegian la calidad, dedicación y permanencia con que se desempeñe el personal docente, como un reconocimiento al esfuerzo y calidad con que realizan sus actividades académicas para o en beneficio de la Universidad;
- II.** En virtud de que son beneficios económicos destinados a reconocer al personal docente, no constituyen un ingreso fijo, regular, ni permanente, no forman parte del salario, ni son materia de negociación, así como tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental;

- III. Los estímulos recibidos constituyen ingresos económicos sujetos al pago del impuesto sobre productos de trabajo, en términos previstos por la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- IV. No son generales y se otorgan mediante evaluación académica favorable del desempeño docente.

Artículo 5. Los estímulos tienen como objetivos específicos los siguientes:

- I. Fomentar que el docente que se dedica a actividades académicas diversificadas (Docencia, investigación, tutorías y gestión entre otras) y a la impartición de clases, realice con responsabilidad y calidad las actividades académicas de acuerdo con su categoría y tiempo de dedicación;
- II. Estimular diferencialmente la calidad de la actividad académica con base en criterios que permitan ponderar su incidencia en la formación de estudiantes, así como la calidad de las restantes actividades desarrolladas para o en beneficio de la Universidad.

Artículo 6. Considerando que no se cuentan con los recursos programados para el otorgamiento de los estímulos, la Universidad determinará la disponibilidad presupuestaria y la gestión de los recursos para financiamiento del programa.

Artículo 7. El estímulo al desempeño del personal docente se obtendrá mediante concurso que conocerán a través de la convocatoria que se emita para tal efecto y los recursos serán asignados a partir del nivel más alto y de manera descendente en función al número de puntos alcanzados y hasta agotar la partida presupuestal correspondiente; los docentes que hayan sido evaluados con porcentaje favorable y no alcancen el beneficio del estímulo económico serán acreedores a un reconocimiento por escrito de participación.

Artículo 8. La vigencia de los estímulos que se asignen al personal docente, será de un ciclo escolar.

Artículo 9. La forma de pago para el personal docente que resulte seleccionado en el proceso de evaluación será en una sola exhibición a través del medio que considere conveniente la Secretaría Administrativa; Los estímulos se sujetarán a las condiciones de las leyes fiscales vigentes y a lo autorizado por el Consejo Directivo

Artículo 10. La Universidad podrá incluir en el programa al personal de asignatura cuando cuente con recursos adicionales obtenidos por reducciones al capítulo 1000 Servicios Personales, por aportaciones del gobierno estatal, en estos casos se establecerán mínimos y máximos de horas/semana/mes de enseñanza frente a grupo.

Artículo 11. El estímulo deberá tener como base única la evaluación de siguientes categorías: permanencia, calidad y dedicación, realizados durante el ciclo escolar que antecede a la publicación de la convocatoria en la que participará el personal docente, quienes tengan el interés en concursar y reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria previa.

Artículo 12. El personal docente que solicite ingresar al concurso al desempeño docente, deberá cumplir con siguientes requisitos generales:

- I. Ser personal docente de tiempo completo o de asignatura en la Universidad con una antigüedad mínima de un año al servicio de la institución.
- II. Contar como mínimo: para el profesorado de asignatura el título de nivel licenciatura y su respectiva cedula profesional y para el profesorado de tiempo completo el grado de maestría y su respectiva cedula.
- III. Para el profesorado de asignatura se les permitirá concursar aunque tengan ciclos escolares discontinuos, pero mínimo deberán tener un año de impartir clases ininterrumpidamente, y se tomará como tiempo acumulativo
- IV. Para el profesorado de tiempo completo deben de estar activos como docentes, sin gozar de licencias o permisos por otras actividades.
- V. Cumplir con la jornada de trabajo de acuerdo a su categoría para lo cual fue contratado, cuando menos cumplir con el 90% de asistencia en todo el ciclo escolar a evaluar.
- VI. Haber impartido docencia en cursos curriculares con un mínimo a evaluar de ocho horas/semana/mes frente a grupo y un máximo de veinte horas para profesores de asignatura y horas profesores de tiempo completo, durante el periodo que se evalúa;
- VII. No ser profesor becario; PROMEP
- VIII. Presentar carta compromiso de exclusividad, de acuerdo con el Artículo 9 del Reglamento de ingreso, permanencia y promoción del personal académico.
- IX. Desempeñar actividades de docencia, investigación, tutorías, participar en cuerpos colegiados, vinculación comunitaria y gestión académica; y
- X. Cumplir con los demás requisitos que señale el presente reglamento, y la convocatoria que se emita para concursar.

Para la comprobación de los rubros anteriores el personal docente interesado a concursar tramitará sus constancias correspondientes en los órganos administrativos de la Universidad según corresponda.

Artículo 13. El personal docente que se encuentren ocupando un puesto de dirección remunerado, podrán incorporarse en el ciclo escolar inmediato a la conclusión de su cargo.

TITULO SEGUNDO

DEL LOS CUERPOS COLEGIADOS QUE INTERVIENE EN EL PROCESO PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS ESTIMULOS

CAPITULO I

DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN

Artículo 14. La Comisión de Evaluación tiene por objeto, revisar el proceso para otorgar los estímulos al desempeño del personal docente.

Artículo 15. La Comisión se integrará por:

- I. Titular de la Secretaría Académica, quien la presidirá;
- II. Titulares de las Direcciones de División, uno estará a cargo de la Secretaría, nombrado por el Secretario Académico;
- III. Titulares de las Coordinaciones de las Unidades Académicas Multidisciplinarias;
- IV. Dos profesores de tiempo completo y dos profesores de asignatura, nombrados por la academia que corresponda, previa autorización de la Secretaría Académica
- V. En la Comisión deberán estar representados equitativamente los distintos programas académicos.

Artículo 16. Los miembros de la Comisión de evaluación duraran en su encargo dos años, cada uno tendrá un suplente (nombrado por el mismo), a excepción de los titulares de la Secretaría Académica, Direcciones de División y Coordinaciones de las Unidades Académicas Multidisciplinarias.

Artículo 17. Los miembros del personal docente, profesorado de tiempo completo y profesorado de asignatura que integren la comisión, podrán participar en el programa de estímulos, absteniéndose de la revisión de su expediente.

Artículo 18. Para el cumplimiento de su objeto, la Comisión de evaluación deberá contar con el apoyo de las distintas instancias que por el ámbito de sus funciones tengan injerencia en las diferentes etapas y procedimientos del programa.

Artículo 19. De las ausencias:

- I. El titular será sustituido provisionalmente por el suplente en ausencias mayores a quince días y que no excedan de tres meses.
- II. En caso de una ausencia calificada como definitiva, el titular será sustituido de manera definitiva por el suplente, quien ocupara el cargo del titular.

CAPITULO II DE LAS ATRIBUCIONES DE LA COMISION DE EVALUACIÓN

Artículo 20. Son atribuciones de la Comisión de Evaluación:

- I. Aplicar el proceso de evaluación a través de procedimientos y de actividades ubicadas en los tiempos del mismo, así como la difusión del sistema de evaluación;
- II. Aplicar los criterios de evaluación y los requisitos referidos a la comprobación de las actividades declaradas;
- III. Vigilar que dichos criterios y requisitos se apliquen.
- IV. Establecer los términos de la convocatoria.
- V. Invitar, según lo considere, a asesores internos o externos a la Universidad para que la auxilien en sus tareas;
- VI. Recibir y evaluar las solicitudes del personal académico que se considere con derecho al estímulo
- VII. Recabar y dictaminar los resultados de las evaluaciones, así como la documentación e información que a su juicio requiera y que le permita realizar una evaluación transparente, completa y objetiva;
- VIII. Realizar de manera periódica evaluaciones al proceso de asignación de estímulos e introducir las mejoras pertinentes;
- IX. La comisión de evaluación queda facultada para solicitar a las distintas instancias de la Universidad toda aquella información y documentación que permita realizar una evaluación transparente, completa y objetiva;
- X. Las demás que se deriven del Reglamento y otras normas y disposiciones reglamentarias de la Universidad.
- XI. Evaluar en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de cierre especificada en convocatoria.

CAPITULO III DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO

ARTÍCULO 21.- La comisión de seguimiento tendrá carácter permanente y será la instancia encargada de vigilar el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de acuerdo con los criterios establecidos en este Reglamento.

ARTÍCULO 22.- La comisión de seguimiento estará integrada por:

- I. El Rector, quien fungirá como presidente.
- II. El Secretario Académico, quien fungirá como Secretario y presidirá las reuniones de la comisión en ausencia del Rector.
- III. El Abogado General; (Vocal)
- IV. El Secretario Administrativo (vocal)

ARTÍCULO 23.- La comisión de seguimiento tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Vigilar el cumplimiento de la normatividad establecida en este Reglamento.
- II. Aprobar y publicar la convocatoria en términos del presente reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- III. Fijar los niveles y montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán.
- IV. Revisar los resultados enviados por la comisión de evaluación, en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de recepción de los mismos.
- V. Comunicar a la comisión de evaluación las observaciones y recomendaciones derivadas del trabajo de revisión con el propósito de que atienda las indicaciones emitidas.
- VI. Establecer los procedimientos y calendarización para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- VII. Resolver, en definitiva, los casos de inconformidad que se reciban y comunicar por escrito la determinación correspondiente.
- VIII. Aprobar en definitiva los resultados del proceso de evaluación.
- IX. Comunicar por escrito el estímulo asignado a los solicitantes aceptados.
- X. Determina sobre la suspensión definitiva o temporal y turnar la resolución correspondiente al Consejo Directivo, para los efectos a que haya lugar;
- XI. Los demás derivados del presente reglamento, así como resolver los casos no previstos en el mismo.

TÍTULO TERCERO DEL PROCESO PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS ESTÍMULOS

CAPÍTULO I DE LA CONVOCATORIA

Artículo 24. Para efectos del otorgamiento del estímulo, la Comisión de seguimiento emitirá la convocatoria de conformidad con este reglamento y la publicará en la Gaceta Universitaria. Asimismo, ordenará que se fije en lugares visibles dentro de las instalaciones de la Universidad incluyendo las Unidades Académicas Multidisciplinarias.

Dicha convocatoria deberá contener al menos los siguientes elementos:

- I. Las Bases de la Convocatoria:
 - a) Objetivo general y particulares del programa.

- b) Lineamientos generales.
- c) Requisitos que debe el personal docente para tener derecho a concursar por el estímulo.
- d) Personal docente que no tiene derecho a concursar por el estímulo.
- e) Causas de suspensión definitiva y/o temporal del estímulo.
- f) Montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán.
- g) Forma del pago de estímulos.
- h) Las categorías y criterios a evaluar.
- i) Fecha y lugar de entrega de solicitudes y documentación soporte.

II. El Procedimiento:

- a) Publicación de la convocatoria y guía de criterios.
- b) Recepción de documentos y/o productos que evidencie el trabajo académico.
- c) Evaluación de documentos que cumplan en tiempo y forma.
- d) Los demás que considere la comisión de evaluación.

CAPÍTULO II DE LA SOLICITUD

Artículo 25. El personal docente deberá presentar en los plazos y formas que determine la convocatoria.

Artículo 26. Para tener derecho al estímulo, el personal docente deberá firmar una carta compromiso de exclusividad en la que manifiesten bajo protesta de decir verdad que durante el ciclo escolar que se evalúa no han prestado sus servicios en otra institución de educación, aplicable para profesores de tiempo completo.

Artículo 27. Conjuntamente con la solicitud, llenar el formato de cotejo de los documentos y/o productos comprobatorios del trabajo académico, haciendo la entrega a la Secretaría Académica.

La Comisión de seguimiento establecerá el procedimiento de la recepción de documentos y de la carta compromiso de exclusividad; mismo que lo indicará en la convocatoria del programa y entregará la constancia respectiva al momento de recibir la documentación.

CAPÍTULO III DE LOS CRITERIOS DE EVALUACION

Artículo 28. Los criterios de evaluación del Programa de estímulos son, por orden de importancia, la puntuación máxima por cada uno de los criterios de evaluación se asignará en una escala del 1 al 1000, distribuyéndose de la siguiente manera

Permanencia	100 puntos /10%
Calidad	600 puntos /60%
Dedicación	300 puntos /30%
Total	1000 puntos/100%

- I. Permanencia. (100 puntos)** Es el periodo durante el cual, el docente ha prestado servicios a la Universidad, como profesor de tiempo completo y/o profesor de

asignatura, en un ciclo escolar de manera continua, esta se comprobara con la constancia que emita el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad,

II. Calidad. (600 puntos) Reconocida como la capacidad de articulación equilibrada de las actividades académicas de docencia, investigación y vinculación comunitaria:

- a) **Docencia.** Se define como el conjunto de actividades que el personal docente desempeña en el aula, laboratorio o taller
- b) **Investigación.** Se define como el conjunto de actividades que el personal docente realiza en programas y proyectos de investigación científica, humanística y tecnológica, previamente aprobados por la Universidad.
- c) **Vinculación comunitaria.** Es el trabajo con el fin de crear conocimientos y procedimientos para desarrollar programas interinstitucionales, que se trabajan en la comunidad, con la participación de los estudiantes.

Para la evaluación, los docentes presentarán copia del trabajo que se evaluará, avalado y autorizado por la instancia correspondiente y ser responsable del proyecto.

III. Dedicación. (300 puntos) Es la carga docente impartida por el académico, las actividades que podrán ser consideradas, en este criterio se evaluará la gestión académica, tutorías, asesorías en titulación, actualización profesional y dominio de lenguas originarias:

- a) **Gestión Académica.** Son las acciones que realizan las organizaciones colegiadas de una institución en función de su conocimiento, esta define el rumbo de la Universidad a partir de la implementación y operación de las decisiones académicas.
- b) **Tutorías.** Es la orientación oportuna que realiza un tutor o tutora a sus tutorados sobre las decisiones que tienen que tomar para configurar sus trayectorias formativas.
- c) **Asesoría en titulación.** Es la dirección de un trabajo de investigación presentado por escrito, por lo general a libre elección, sobre un estudio que presenta un estudiante como culminación de sus estudios.
- d) **Actualización profesional.** Cursos acreditados por la Universidad, con una duración mínima de 20 horas.
- e) **Dominio de lenguas originarias.** La capacitación realizada para obtener un manejo fluido, oral y escrito de una lengua distinta a la materna, que ayude a un mejor desempeño en la docencia e investigación.

Artículo 29. Conforme a la disponibilidad presupuestal, la Comisión de Evaluación en acuerdo con la Rectoría determinarán el monto económico a otorgar como estímulo máximo (cantidad que se significará como 100%). Subsecuentemente y de acuerdo con el escalafón resultante de

la suma del puntaje obtenido por cada participante, se asignarán los montos de conformidad con la siguiente tabla:

Nivel	Puntaje	Porcentaje a Otorgar
V	901 a 1000	100 %
IV	801 a 900	80 %
III	701 a 800	60 %
II	601 a 700	40 %
I	501 a 600	20 %

El número de docentes acreedores al estímulo y los niveles a considerar, serán resultado de la aplicación del presupuesto disponible ejercido en estricto orden de prelación.

Se deberán tomar previsiones presupuestarias para atender el recurso señalado en el propio Reglamento en vigor y de existir remanentes, estos se acumularán a la bolsa del programa para ser aplicables en la convocatoria inmediata posterior.

Artículo 30. La información a partir de la cual se evaluará al personal docente será únicamente la documentación que aporte el solicitante.

Artículo 31. Para todas las actividades que se evalúan, deberá existir prueba fehaciente emitida por organismo competente o entidad, según sea el caso.

Artículo 32. Para el otorgamiento del estímulo al Desempeño del Personal Docente se evaluará la trayectoria académica institucional de los miembros del personal docente correspondiente al ciclo inmediato anterior a la convocatoria en que participa, cuyo periodo abarca de (agosto-diciembre, enero julio)

Artículo 33. Las evaluaciones de la comisión se harán con base en el presente Reglamento y los demás lineamientos que se emitan para tal efecto.

Artículo 34. La comisión de evaluación, una vez concluido el proceso de evaluación, emitirá los resultados y dictámenes, remitiéndolos a la comisión de seguimiento.

Artículo 35. Una vez aprobados los dictámenes, la Rectoría a través de la Secretaría Académica comunicará las resoluciones a los miembros del personal docente participante, publicándose en la gaceta universitaria, así como en los lugares visibles dentro de las instalaciones y pagina web de la Universidad.

CAPÍTULO IV DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD

Artículo 36. El personal docente participante, podrá inconformarse con los resultados que vaya arrojando cada una de las etapas del proceso de evaluación, conforme al siguiente procedimiento:

- I.** El recurso de inconformidad deberá interponerse por escrito, en un término no mayor a tres días hábiles, contados a partir de aquél en que se le haya notificado el resultado correspondiente, dicho recurso se interpondrá ante la Comisión de seguimiento, excepto casos que se refieran a actividades que no requieran evaluación, y que son avaladas por dependencias.
- II.** El escrito deberá contener el nombre de quién se inconforma, señalando aquellas actividades que presuntamente no fueron evaluadas en forma adecuada, así como el factor al que ellas corresponden, indicando además los argumentos o hechos precisos en que funda su inconformidad;
- III.** En el recurso de inconformidad no podrán exhibirse, ni alegarse sobre nuevas constancias o documentos que no hubiesen sido entregados previa y oportunamente dentro de las fechas establecidas para las distintas etapas del proceso de evaluación;
- IV.** El recurso de inconformidad deberá ser resuelto dentro del término de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha límite de la recepción del mismo.
- V.** Esta resolución será definitiva e inapelable y, por tanto, no admitirá ningún otro recurso o trámite administrativo.

CAPÍTULO V DE LA COMPATIBILIDAD DE LOS ESTÍMULOS

Artículo 37. Los estímulos serán compatibles con:

- I.** El disfrute de otro estímulo otorgado por una institución u organismo ajeno a la Universidad, siempre que su obtención se dé con el aval de la Universidad y que no se contraponga a las reglas de operación de otros programas.
- II.** El disfrute del año sabático o de licencias con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica excepto becas PROMEP, aprobados por la institución, que cumplan con el requisito de presentar su plan de trabajo ante la institución receptora e informe final de sus actividades al reintegrarse a la institución.
- III.** Los cambios de categoría y/o nivel por promoción, debiendo solicitar el estímulo en aquella categoría en la cual haya estado durante el año que se evalúa y siempre que se respeten los requisitos del presente Reglamento.
- IV.** El disfrute de licencias por enfermedad, gravidez y días reconocidos conforme a lo establecido por el calendario escolar.

CAPÍTULO VI DE LA SUSPENSIÓN DE LOS ESTÍMULOS

Artículo 38. La Comisión de seguimiento procederá a la suspensión del estímulo vigente, en los siguientes casos:

- I.** Por terminación de la relación laboral con la Universidad;
- II.** Por separación definitiva de servicios derivada de jubilación o pensión;
- III.** Por suspensión de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente;
- IV.** Incumplimiento de las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente
- V.** No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo
- VI.** Presentar documentación y/o productos falsos o apócrifos.
- VII.** Por renuncia al Estímulo;
- VIII.** Por licencia sin goce de salario mayor a 6 meses durante el año fiscal;

- IX.** Por no proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por sus superiores o el órgano colegiado, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión al programa;
- X.** Presentar o proporcionar documentos, datos o declaraciones falsos, en este caso, el miembro del personal académico deberá reintegrar el monto del estímulo recibido, independientemente de otras sanciones que se deriven de la legislación universitaria;
- XI.** Laborar para otra institución de educación superior, aplica para profesores de tiempo completo, en este caso, el miembro del personal docente deberá reintegrar el monto del estímulo recibido;
- XII.** Por el disfrute de licencias totales para desarrollar otras actividades por un periodo mayor de treinta días naturales;
- XIII.** Cuando la Universidad dé por terminado este programa.
- XIV.** Por falta de recursos económicos

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente reglamento, entrará en vigor al día siguiente de su aprobación y publicación por el H. Consejo Directivo de la Universidad Intercultural de Chiapas.

SEGUNDO. Las vicisitudes respecto del artículo 29, serán resueltas única y exclusivamente por la comisión de seguimiento.

CUARTO. Para reformar, adicionar o derogar el presente reglamento, se presentarán al Consejo Directivo.

TERCERO. Publíquese el presente reglamento en la Gaceta de la Universidad Intercultural de Chiapas.

Dado en la sala de juntas de la rectoría, Ciudad Universitaria Intercultural, San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, a los veintiséis días del mes de noviembre del año 2013.

Mtro. Carlos de Jesús Trujillo Quintero, en representación del Secretario de Educación y Presidente del Consejo, **Dr. Fernando Salmerón Castro**, Coordinador General de Educación Intercultural y Bilingüe, Secretaría de Educación Pública, **C.P. Josefa López Ruíz de Laddaga**, Delegada Federal de la Secretaría de Educación Pública en el Estado de Chiapas, **Lic. Pacifico Hugo Orantes Montes**, en representación de la Secretaria Hacienda **Lic. Laura Elisa Escobar Tovilla**, en representación del Secretario de Desarrollo y Participación Social, **Lic. Patricia Aurora Luna Burguete**, representante del H. Ayuntamiento Municipal de San Cristóbal de Las Casas, **Ing. Armando Frago Luna**, en representación de la Dra. Esperanza Tuñón Pablos, **Dr. Gabriel Ascencio Franco**, **Lic. Enrique Pérez López** representantes distinguidos, **Mtro. Javier Alvarez Ramos** Rector, **C.P. José Raúl Avendaño Cancino** Comisario Público, **Lic. Emilio Gabriel Pérez Solís** Secretario del Consejo.