

# LECTURA DEL ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO 2022



## ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DEL AÑO 2022 DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA.

En la ciudad de Chihuahua, Chihuahua, siendo las once horas del día treinta de junio del año dos mil veintidós, en la Sala de Juntas de Rectoría ubicada en el edificio "R" de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, con domicilio en Ave. Montes Americanos No. 9501, sector 35, C.P. 31216, se inicia la **Segunda Sesión Ordinaria** del Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, estando presentes las siguientes personas:

- Dr. Miguel Ángel Valdez García, Subsecretario de Educación Media Superior y Superior, en representación del Lic. Javier González Mocken Secretario de Educación y Deporte del Estado de Chihuahua.
- M. en C. María del Consuelo Romero Sánchez, Jefa del Departamento de Evaluación Institucional de la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, en representación del Director General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, Dr. Herminio Baltazar Cisneros.
- Lic. Miguel Menchaca Sáenz, Titular de la Oficina de Enlace Educativo en el Estado de Chihuahua.
- Lic. Jaime Luciano Fernández Chávez, Director General de Vinculación de la Secretaría de Innovación y Desarrollo Económico, en representación de la Secretaría de Innovación y Desarrollo Económico del Gobierno del estado de Chihuahua, Mtra. María Angélica Granados Trespalacios.
- Lic. Soé Villa Solís, Supervisora Administrativa del Departamento de Entidades Paraestatales de la Secretaría de Hacienda del Estado de Chihuahua, en representación del Mtro. José de Jesús Granillo Vázquez, Secretario de Hacienda de Gobierno del Estado de Chihuahua.
- Lic. Selene Corona Silva, Encargada de Vinculación Educativa, INDEX, en representación del Ing. Román Rivas Hong, Presidente de INDEX Chihuahua, Asociación de Maquiladoras y Exportadoras de Chihuahua, A.C.
- Lic. Arturo Chretin Sáenz, Vicepresidente de COPARMEX, en representación del Ing. Salvador Enrique Carrejo Orozco, Presidente de COPARMEX.
- Ing. Raúl García Ruiz, Director General del Instituto Chihuahuense de Infraestructura Física Educativa.
- Lic. Santiago de las Casas Berúmen, Consejero de CANACO, en representación del Lic. Omar Armendáriz Jurado, Presidente de la CANACO, Delegación Chihuahua.
- C.P. Rogelio Rivas Sandoval, Vicepresidente de CANACINTRA, Delegación Chihuahua, en representación del Lic. Antonio Valadéz García, Presidente de CANACINTRA, Delegación Chihuahua.
- Lic. Patricia Peña Jaime, Titular del Órgano Interno de Control de la Universidad Tecnológica de Chihuahua.
- Dr. Kamel Wadih David Athie Flores, Encargado del Despacho de Rectoría de la Universidad Tecnológica de Chihuahua.

La Segunda Sesión Ordinaria, se desarrolló bajo el siguiente:



SECRETARÍA  
DE EDUCACIÓN  
Y DEPORTE

"2022, Año del Centenario de la llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
[www.uctp.edu.mx](http://www.uctp.edu.mx)

Página 4 de 185

### ORDEN DEL DÍA

1. Lista de Asistencia y comprobación del quórum legal.
2. Lectura, y en su caso Aprobación del orden del día.
3. Presentación, y en su caso aprobación del acta de la sesión anterior.
4. Seguimiento de Acuerdos.
5. Informe de Actividades.
6. Informe Financiero.
7. Solicitud de Acuerdos.
8. Resumen de Acuerdos.
9. Asuntos Generales.
10. Clausura de la sesión.

#### **1.- LISTA DE ASISTENCIA Y DECLARACIÓN DEL QUÓRUM LEGAL**

La sesión fue presidida por el Dr. Miguel Ángel Valdez García, Subsecretario de Educación Media Superior y Superior en representación del Lic. Javier González Mocken, Secretario de Educación y Deporte del estado de Chihuahua, Presidente del Consejo; así mismo fungió como anfitrión el Dr. Kamel Wadih David Athie Flores, Encargado del Despacho de Rectoría de la Universidad; asistieron además los siguientes Consejeros e Invitados especiales:

- Dr. Miguel Ángel Valdez García, Subsecretario de Educación Media Superior y Superior, en representación del Lic. Javier González Mocken Secretario de Educación y Deporte del Estado de Chihuahua.
- M. en C. María del Consuelo Romero Sánchez, Jefa del Departamento de Evaluación Institucional de la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, en representación del Director General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, Dr. Herminio Baltazar Cisneros.
- Lic. Miguel Menchaca Sáenz, Titular de la Oficina de Enlace Educativo en el Estado de Chihuahua.
- Lic. Jaime Luciano Fernández Chávez, Director General de Vinculación de la Secretaría de Innovación y Desarrollo Económico, en representación de la Secretaría de Innovación y Desarrollo Económico del Gobierno del estado de Chihuahua, Mtra. María Angélica Granados Trespalacios.
- Lic. Soé Villa Solís, Supervisora Administrativa del Departamento de Entidades Paraestatales de la Secretaría de Hacienda del Estado de Chihuahua, en representación del Mtro. José de Jesús Granillo Vázquez, Secretario de Hacienda de Gobierno del Estado de Chihuahua.
- Lic. Selene Corona Silva, Encargada de Vinculación Educativa, INDEX, en representación del Ing. Román Rivas Hong, Presidente de INDEX Chihuahua, Asociación de Maquiladoras y Exportadoras de Chihuahua, A.C.
- Lic. Arturo Chretin Sáenz, Vicepresidente de COPARMEX, en representación del Ing. Salvador Enrique Carrejo Orozco, Presidente de COPARMEX.
- Ing. Raúl García Ruiz, Director General del Instituto Chihuahuense de Infraestructura Física Educativa.
- Lic. Santiago de las Casas Berúmen, Consejero de CANACO, en representación del Lic. Omar Armendáriz Jurado, Presidente de la CANACO, Delegación Chihuahua.

- C.P. Rogelio Rivas Sandoval, Vicepresidente de CANACINTRA, Delegación Chihuahua, en representación del Lic. Antonio Valadéz García, Presidente de CANACINTRA, Delegación Chihuahua.
- Lic. Patricia Peña Jaime, Titular del Órgano Interno de Control de la Universidad Tecnológica de Chihuahua.

También estuvieron presentes los siguientes funcionarios, todos de la Universidad Tecnológica de Chihuahua:

- Ing. Emma Leticia Alderete Ochoa, Secretaria Académica.
- Lic. Sonia Ivette Mireles Ortiz, Abogada General.
- C.P. Ricardo Guevara Velázquez, Director de Administración y Finanzas.
- MGTI. Andrés Pérez García, Director de Planeación, Evaluación y Sistemas.
- Lic. Arturo Pascual Chretín Castillo, Director de Vinculación.
- MANM. Enrique Aldama García, Subdirector de Extensión Universitaria.

## 2.- LECTURA, Y EN SU CASO APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

Concluido el registro de asistentes y verificada la existencia del quórum legal, el Dr. Miguel Ángel Valdez García, declaró formalmente instalados los trabajos de la Sesión, procediendo a preguntar a los consejeros presentes si recibieron en tiempo y forma tanto la convocatoria como el cuadernillo de la misma, a lo que los consejeros responden que si recibieron la convocatoria y el cuadernillo en tiempo y forma; por lo que el Dr. Miguel Ángel Valdez García, procede a poner a consideración de los Consejeros el Orden del Día ya descrito, y cuestiona a los demás si hay alguna inclusión, modificación o detalle que se quiera agregar, a lo que los consejeros presentes contestan que no, por lo que el Dr. Miguel Ángel Valdez García, pide a los presentes votar el orden del día, siendo aprobado este último por unanimidad de votos.

## 3.- PRESENTACIÓN, Y EN SU CASO APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR

Se pone a consideración de los Consejeros, el acta de la Primera Sesión Ordinaria, de fecha seis de abril del año dos mil veintidós, y de la cual, el Dr. Miguel Ángel Valdez García, solicita omitir su lectura en virtud de que la misma ya ha sido circulada y firmada con anterioridad, siendo aprobada esta última por unanimidad de votos.

## 4.- SEGUIMIENTO DE ACUERDOS

Para efecto de la exposición en el seguimiento de acuerdos, el Dr. Miguel Ángel Valdez García cedió la palabra al Dr. Kamel Wadih David Athie Flores, quien comentó que al ser reciente su entrada a la Universidad, en esta ocasión fuesen los Titulares de las áreas que la conforman quienes expusieran el seguimiento de acuerdos y la parte que les corresponde; señaló que tiene conocimiento de todo el informe y de las circunstancias que está experimentando la UTCh. En especial, la baja de la matrícula explicable por la pandemia; comentó que actualmente existen nuevas condiciones de crecimiento en el sector empresarial y manufacturero, por lo cual es de esperarse que la Universidad recupere la matrícula con la que contaba en el año 2020; enfatizó que las observaciones relativas al desvío de recursos en la estructura de la plantilla obedecen al crecimiento de estudiantes entre 2014 y 2019, hubo necesidad de crear plazas que no están reconocidas en el analítico, sin embargo, no se rebasaron los presupuestos aprobados. Al respecto el Encargado de la Rectoría expuso que buscará recursos con las autoridades



estatales para cubrir el déficit, estimado en 18 millones de pesos y que se agudizará en el último cuatrimestre.

**ACUERDO 8.4.2013.- SE APRUEBA LA MODIFICACIÓN A LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD, SEGÚN ANEXO, DEBIÉNDOSE CUMPLIR CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE. -**

Informa el C.P. Ricardo Guevara, que la Universidad ha gestionado ante la DGUTyP la estructura orgánica tipo "E", toda vez que dicha solicitud es en atención al presente acuerdo, atendiendo al número de matrícula, cantidad de programas educativos ofertados e infraestructura; comentó que, si bien la DGUTyP responde que no existe la suficiencia presupuestal para atender la petición de la Universidad, el estatus de este acuerdo continua en seguimiento ya que se continuará gestionando este reconocimiento presupuestal para la estructura tipo "E"; por su parte el Dr. Kamel Athie comenta que en días pasados estuvo en la Ciudad de México con el Dr. Herminio Baltazar, Director de la DGUTyP, en donde se le presentó esta situación, comentando el citado que al momento no hay posibilidad de reconocer esta estructura, por razones de carácter presupuestal, dadas las circunstancias por la que está atravesando nuestro país, señaló que es un tema, en el cual la Universidad ya no va a insistir, puesto que ya se expuso este tema ante la misma Dirección, sin embargo sí se verá con Gobierno del Estado, el tema del déficit que se presentará a finales de año. **ACUERDO EN SEGUIMIENTO.**

**ACUERDO 09/01/O/2021. EN RELACIÓN AL SEGUIMIENTO DE LOS ACUERDOS 7.2.2017, 8.2.2017, 6.1.2018, 5.1.2019, Y TODA VEZ QUE HACEN REFERENCIA A UN MISMO ASUNTO, EL CONSEJO DIRECTIVO APRUEBA INTEGRARLOS Y DARLES SEGUIMIENTO EN UN SOLO ACUERDO, DEBIDO A QUE LOS MISMOS SE REFIEREN A LA VALIDACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LOS RECURSOS PROPIOS, APLICADOS EN LOS CAPÍTULOS 1000, 2000 Y 3000, MANIFESTÁNDOSE QUE POR LO QUE SE HA VENIDO ACORDANDO, UNA VEZ RECIBIDO EL SUBSIDIO ESTATAL SE REINTEGRARÁ EL RECURSO UTILIZADO A SU CUENTA DE ORIGEN, DEBIÉNDOSE INFORMAR AL CONSEJO DIRECTIVO SU SEGUIMIENTO.**

El C.P. Ricardo Guevara informó que la Universidad continua con las gestiones ante la Secretaría de Hacienda mediante oficios y reuniones, para el empate del subsidio estatal de los ejercicios del 2014 al 2021; informa que se continuará con las gestiones ante la Secretaría de Hacienda para rescatar el recurso referido; por su parte el Dr. Kamel Athie, agregó que se han sostenido pláticas con el Dr. Miguel Ángel Valdez, en las que se acordó buscar reunión con la Secretaría de Hacienda, a fin de interpretar bien lo que le está pasando a la Universidad, reconociendo que el Estado no va a poder restituir el dinero desde el año 2014 al 2021, por lo que se verá la posibilidad de tomar otros tipos de acuerdos, ya que la nueva administración estatal recibió en circunstancias difíciles la administración del Estado, por lo cual se tratarán de buscar otras estrategias para que la Universidad camine hacia adelante con la suficiencia presupuestal mínima que requiere.

En uso de la voz, la M. en C. Consuelo Romero, indicó que no se ha pronunciado sobre dos acuerdos y que, en éste, sería factible que se actualizara al 2021, a lo que el C.P. Ricardo Guevara comentó que se han acomodado los acuerdos por áreas para tomar la palabra por una sola ocasión, a lo que la Maestra Consuelo Romero, adujo que está bien por esta ocasión, sin embargo, se debe seguir el orden como se tiene establecido. **ACUERDO EN SEGUIMIENTO.**

Recursos Propios según Acuerdos	
7.2.2017	\$8,550,179.48
8.2.2017	\$28,885,446.00
6.1.2018	\$7,701,690.00
5.1.2019	\$6,830,754.96



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

"2022, Año del Centenario de la llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
[www.utch.edu.mx](http://www.utch.edu.mx)



**ACUERDO 11/01/O/2021. SE HACE DEL CONOCIMIENTO AL CONSEJO DIRECTIVO EL PRESUPUESTO PARA EL AÑO 2021 ASIGNADO POR EL CONGRESO DEL ESTADO, CON LA SALVEDAD DE QUE DICHO PRESUPUESTO ES INSUFICIENTE PARA LA OPERACIÓN DE LA UNIVERSIDAD, POR LO QUE SE EXHORTA A LA RECTORÍA INICIAR LAS GESTIONES ANTE LA SECRETARÍA DE HACIENDA DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, PARA EL PAGO DE SUBSIDIOS PENDIENTES DE AÑOS ANTERIORES, ASÍ COMO SOLICITAR AMPLIACIÓN PRESUPUESTAL PARA EL PRESENTE EJERCICIO, ACORDANDO EL CONSEJO DIRECTIVO DAR ACOMPAÑAMIENTO A LA UNIVERSIDAD EN DICHAS GESTIONES.**

El C.P. Ricardo Guevara aclaró que la información del acuerdo 09/01/O/2021 también aplica para este acuerdo. **ACUERDO EN SEGUIMIENTO.**

**ACUERDO 07/04/O/2021. EL CONSEJO DIRECTIVO APRUEBA LA APLICACIÓN DE RECURSOS PROPIOS POR LA CANTIDAD DE \$250,000.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), PARA BECAS COMPLEMENTARIAS DE POSGRADO AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO. APROBÁNDOSE ADEMÁS LA APLICACIÓN DEL REMANENTE DERIVADO DEL ACUERDO NÚMERO 13/01/O/2020 POR UN MONTO DE \$17,580.47 (DIECISIETE MIL QUINIENTOS OCHENTA PESOS 47/00 M.N.), DANDO UN TOTAL DE \$267,580.47 (DOSCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS OCHENTA PESOS 47/100 M.N.), DEBIENDO INFORMAR EL SEGUIMIENTO DE DICHO MONTO EN CADA REUNIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO.**

El C.P. Ricardo Guevara mostró a los Consejeros presentes el corte al mes de abril de 2022, por la cantidad de \$102,310.42 (Ciento dos mil trescientos diez pesos 42/100 M.N.), quedando un saldo por ejercer de \$165,275.05 (Ciento sesenta y cinco mil doscientos setenta y cinco pesos 05/100 M.N.); se dará el informe correspondiente en cada junta de consejo. **ACUERDO EN SEGUIMIENTO.**

**ACUERDO 09/11/O/2022. SE DA POR PRESENTADA AL CONSEJO DIRECTIVO LA PROPUESTA DE ANALÍTICO PRESUPUESTAL PRESENTADA POR EL RECTOR DE LA UTCH, CONFORME ANEXO IV, CON LA FINALIDAD DE QUE LA MISMA SEA ENVIADA A LA DGUTYP PARA SU ANÁLISIS, VALIDACIÓN Y EN SU CASO APLICACIÓN.**

Dentro de este acuerdo, el C.P. Ricardo Guevara informó que no se ha enviado la propuesta presentada, toda vez que durante este periodo se realizó el relevo del titular de Rectoría de la Universidad, por lo que, dada la relevancia del asunto, se está validando la nueva propuesta con el Rector para enviarla a la DGUTyP como se solicitó.

En uso de la voz, la M. en C. Consuelo Romero comentó que es muy importante que se presente el analítico presupuestal, solicitando que se envíe conforme a lo acordado, para saber si todavía existe la posibilidad de que se apruebe. Por su parte el Dr. Kamel Athie, se comprometió a enviarlo a brevedad, agradeciendo el apoyo brindado por la DGUTyP. **ACUERDO EN SEGUIMIENTO.**

**ACUERDO 10/11/O/2022. EL CONSEJO DIRECTIVO INSTRUYE POR UNANIMIDAD AL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA REALIZAR LAS GESTIONES Y/O NEGOCIACIONES Y/O ACUERDOS NECESARIOS ANTE CUALQUIER INSTANCIA PUDIENDO SER GUBERNAMENTALES, PARTICULARES, SINDICALES O CUALQUIER OTRA, PARA RECONVERTIR, REFORMAR O DAR POR TERMINADO EL ACTUAL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PARA FRENAR EL IMPACTO FINANCIERO QUE CONLLEVA EL MISMO. ACUERDO EN SEGUIMIENTO.**



SECRETARÍA  
DE EDUCACIÓN  
Y DEPORTE

"2022, Año del Centenario de la llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
[www.utch.edu.mx](http://www.utch.edu.mx)

Página 5 de 185



**ACUERDO 12/01/O/2022. EL CONSEJO DIRECTIVO APRUEBA POR MAYORÍA DE VOTOS, CON DOS VOTOS EN CONTRA DE LA REPRESENTANTE FEDERAL Y DEL TITULAR DE LA OFICINA DE ENLACE EDUCATIVO EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA, EL USO DE HASTA \$1,878,213.00 (UN MILLÓN OCHOCIENTOS SETENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS TRECE PESOS 00/100 M.N.) PROVENIENTES DE INGRESOS PROPIOS, PARA QUE SEAN UTILIZADOS EN CONVENIOS DE REGULARIZACIÓN PARA HASTA UN MÁXIMO DE 103 (CIENTO TRES) PERSONAS QUE CUENTAN CON UNA CATEGORÍA SALARIAL NO PREVISTA EN EL CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS AUTORIZADOS Y VIGENTES POR LA SEP, CON EL FIN DE APEGARSE A DICHO CATÁLOGO.**

Los acuerdos 10/1/O/2022 y 12/01/O/2022 están estrechamente vinculados entre sí, por lo cual el C.P. Ricardo Guevara advirtió que se les dará seguimiento a ambos en las subsecuentes reuniones del Consejo Directivo.

La M. en C. Consuelo Romero, enfatizó que es de suma importancia solventar estos acuerdos, ya que de ello depende la buena marcha de la Universidad, sugiriendo al Dr. Miguel Ángel Valdez su intervención para resolverlos. Por su parte el Dr. Kamel Athie, comentó que analizó con detalle los problemas que involucran dichos acuerdos, habiendo celebrado reuniones con el líder sindical en la expectativa de llegar a soluciones conjuntas. **ACUERDO EN SEGUIMIENTO.**

**ACUERDO 13/1/O/2022. EL CONSEJO DIRECTIVO AUTORIZA POR UNANIMIDAD LA APLICACIÓN DE RECURSOS PROPIOS POR LA CANTIDAD DE \$2,100,000.00 (DOS MILLONES CIENTO MIL PESOS 00/100 M.N.) PARA BECAS AL ESTUDIANTADO (AYUDAS SOCIALES CAPÍTULO 4000), DEBIENDO INFORMAR EL SEGUIMIENTO DE DICHO MONTO EN CADA REUNIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO.**

El titular de Administración y Finanzas presentó con números lo ejercido al 30 de abril de 2022, en donde se destacan las becas ejercidas hasta esa fecha, cuyo monto asciende a 90 mil pesos que aparentemente se puede interpretar como bajo, pero en base a la convocatoria publicada el mes de mayo, se lleva un ejercido al mes de junio de 648 mil pesos; el estatus del acuerdo es que continua en seguimiento y se seguirá informando en cada junta de Consejo lo concerniente. **ACUERDO EN SEGUIMIENTO.**

**ACUERDO 14/1/O/2022. EL CONSEJO DIRECTIVO SE DA POR ENTERADO QUE EN CASO DE QUE SE HUBIERAN APLICADO RECURSOS PROPIOS EN EL CAPÍTULO 1000 EN LOS MESES DE ENERO, FEBRERO Y MARZO DE 2022 DEBIDO A LA IRREGULARIDAD CON LA QUE SE RECIBIERON LOS SUBSIDIOS FEDERALES Y ESTATALES, DURANTE EL MES DE ABRIL SE REINTEGRARÍA LO EJERCIDO EN DICHS MESES A LA CUENTA DE RECURSO PROPIO DE LA UNIVERSIDAD. LO ANTERIOR DE CONFORMIDAD A LA NORMATIVIDAD VIGENTE Y APLICABLE. SABEDORES QUE DICHA SITUACIÓN FUESE RECURRENTE SE REPETIRÁ LA MISMA DINÁMICA.**

El funcionario anteriormente mencionado informó sobre los recursos propios utilizados al mes de abril de 2022 en los capítulos 1000, 2000 y 3000, señalando que el monto del capítulo 1000 corresponde a las prestaciones del Contrato Colectivo, las cuales fueron autorizadas por el Consejo Directivo en el acuerdo 11/1/O/2022, aclarando que en este caso no se reintegraron los recursos ni federal ni estatal en propios. **ACUERDO EN SEGUIMIENTO.**



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

"2022, Año del Centenario de la Llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
[www.utch.edu.mx](http://www.utch.edu.mx)

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

**ACUERDO 6.1.2019. SE FACULTE A LA SEyD PARA GESTIONAR ANTE CONGRESO DEL ESTADO LA MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 3 Y 4 DE LA LEY DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA, CONFORME A LO SIGUIENTE:**

Texto Actual	Propuesta de modificación
<p><b>ARTÍCULO 3.-</b> La Universidad tecnológica de Chihuahua, tendrá por objeto principal impartir Educación Técnica Superior, para formar profesionales a los que se les denominará Técnico Superior Universitario, así como Profesional Asociado, en programas d continuidad de estudios para sus egresados y para los de otras instituciones de educación superior que impartan el mismo tipo educativo, que permitan a los estudiantes alcanzar el nivel académico de Licenciatura, con aptitudes y conocimientos científicos y tecnológicos que coadyuven en la solución creativa de problemas, con un sentido de innovación y la aplicación de avances científicos y tecnológicos.</p>	<p><b>ARTÍCULO 3.-</b> La Universidad tecnológica de Chihuahua, tendrá por objeto principal impartir Educación Técnica Superior, para formar profesionales a los que se les denominará Técnico Superior Universitario, así como Profesional Asociado, en programas d continuidad de estudios para sus egresados y para los de otras instituciones de educación superior que impartan el mismo tipo educativo, que permitan a los estudiantes alcanzar el nivel académico de Licenciatura y <b>postgrado a través de diferentes modalidades de estudios</b>, con aptitudes y conocimientos científicos y tecnológicos que coadyuven en la solución creativa de problemas, con un sentido de innovación y la aplicación de avances científicos y tecnológicos.</p>
<p><b>Artículo 4.-</b> Para el cumplimiento de su objeto la Universidad Tecnológica de Chihuahua tendrá las siguientes atribuciones:                  [...]</p> <p>VIII. Impulsar estrategias de participación y concentración con los sectores público, privado y social para la realización de actividades productivas con un alto nivel de eficiencia y sentido social.                  [...]</p>	<p><b>Artículo 4.-</b> Para el cumplimiento de su objeto la Universidad Tecnológica de Chihuahua tendrá las siguientes atribuciones:                  [...]</p> <p>VIII. Impulsar estrategias de participación y concentración con los sectores público, privado y social para la realización de actividades productivas, <b>asesorías y servicios tecnológicos</b>, con un alto nivel de eficiencia y sentido social.                  [...]</p>

La Abogada General, Lic. Sonia Mireles informó que se han realizado diversas gestiones oficiosas y reuniones ante la Secretaría de Educación y Deporte con la finalidad de continuar el proceso legislativo y en el próximo periodo de sesiones ingresar esta reforma al Congreso del Estado para su aprobación.  
**ACUERDO EN SEGUIMIENTO**

**ACUERDO 10/01/O/2021. EN RELACIÓN AL SEGUIMIENTO DE LOS ACUERDOS 6.5.2018 Y 7.5.2018, LOS CUALES HACEN REFERENCIA A UN MISMO ASUNTO, EL CONSEJO DIRECTIVO APRUEBA INTEGRARLOS Y DARLES SEGUIMIENTO EN UN SOLO ACUERDO, YA QUE LOS MISMOS SE REFIEREN A LA PROPIEDAD DE LOS TERRENOS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA Y SUS UNIDADES ACADÉMICAS, POR LO QUE MEDIANTE EL PRESENTE SE INFORMARÁ AL CONSEJO DIRECTIVO SU SEGUIMIENTO.**

La Lic. Sonia Mireles, informó que como se tiene conocimiento, ya se cuenta con la propiedad de los terrenos correspondientes al campus Central de la Universidad, Unidad Académica de Cuauhtémoc y BIS, por lo que actualmente solo falta la propiedad de la Unidad Académica de Ojinaga, la cual se encuentra en COESVI, apoyando el Dr. Kamel Athie en comunicarse con el municipio de Ojinaga, a fin de que se delimite correctamente el terreno, para con esto, solicitar de nueva cuenta la donación ante COESVI; en uso de la voz, el Dr. Kamel Athie, comentó que el 29 de junio, sostuvo platica con el Presidente Municipal de Ojinaga, en donde le manifestó la importancia de contar con los terrenos debidamente formalizados, acordando que para la siguiente semana se contara con la delimitación correspondiente y poder dar por terminado el presente acuerdo. **ACUERDO EN SEGUIMIENTO**

**ACUERDO 05/06/O/2021. EL CONSEJO DIRECTIVO, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE EL ARTÍCULO 7, FRACCIÓN III DE LA LEY DE LA UNIVERSIDAD, APROBARÁ EL NUEVO REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD, CONFORME ANEXO, HASTA QUE SEA RECIBIDO EL VISTO BUENO POR PARTE DE LA DGUTYP Y EL JURÍDICO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE.**

**ACUERDO 06/06/O/2021. EL CONSEJO DIRECTIVO DEROGARÁ EL REGLAMENTO INTERIOR Y EL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO HASTA QUE SE RECIBA EL VISTO BUENO POR PARTE DE LA DGUTYP Y EL JURÍDICO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE, DEL NUEVO REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD.**

Con respecto a los acuerdos 05/06/O/2021 y 06/06/O/2021, la Lic. Sonia Mireles informó que la Rectoría envió el Reglamento Interior para revisión y validación tanto a la DGUTyP, como a la Secretaría de Educación y Deporte del Estado; a la fecha se han tenido diversas mesas de trabajo con el Jurídico de la SEyD para poder solventar este acuerdo. La Rectoría está en espera de la resolución de dicho asunto por parte de las instancias oficiales mencionadas. **ACUERDO EN SEGUIMIENTO.**

**ACUERDO 06/06/O/2020. EL CONSEJO DIRECTIVO APRUEBA INICIAR LOS TRAMITES PARA APERTURA DE MODALIDAD MIXTA DE TSU Y SU CONTINUIDAD.**

La Ing. Leticia Alderete, informó que la solicitud para la apertura de la modalidad mixta se realizó ante la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas en el año 2020. En virtud de que este esquema educativo responde al perfil y a las características ocupacionales de una parte de los estudiantes, se reitera ante las autoridades la conveniencia de la pronta emisión de las convocatorias que el caso requiere. Al respecto la Maestra María del Consuelo Romero Sánchez ofreció investigar ante el área correspondiente el estatus del asunto para informar a este honorable Consejo. **ACUERDO EN SEGUIMIENTO.**

## 5.- INFORME DE ACTIVIDADES

### A) ASPECTOS ACADÉMICOS

**Matrícula.** La Ing. Leticia Alderete informó que debido a la pandemia la Matrícula registró un descenso que se reflejó en el cuatrimestre mayo-agosto 2022 con 3,167 estudiantes, siendo este su punto más crítico ya que en 2019 se contaba con 4,324. Cabe destacar que, como efectos colaterales de la pandemia, el desempleo también fue un factor determinante pues una buena parte de los alumnos sostienen sus estudios trabajando. Por esta razón, se han realizado estrategias para la captación de estudiantes de nuevo ingreso para el cuatrimestre septiembre-diciembre 2022, en colaboración con los subsistemas de educación media superior, a través de visitas guiadas a la Universidad y con la participación en las feriales vocacionales, organizadas por los planteles principalmente de bachillerato tecnológico. El periodo de entrega de fichas finaliza el día 8 de julio.

**Eficiencia Terminal.** Sobre este indicador la funcionaria explicó que éste consiste en correlacionar los estudiantes que lograron egresar con respecto a aquellos que ingresaron, teniendo el siguiente comportamiento: Técnico Superior Universitario para el turno intensivo, un 37%, y un 34% en el turno despresurizado; y en Licenciatura e Ingeniería un 73% por ciento.



**Titulación.** Se han titulado 76 estudiantes de Técnico Superior Universitario, lo que corresponde a un 90% en el periodo de enero - abril 2022; con respecto a Licenciatura e Ingeniería se titularon 242 estudiantes de 472 egresados, equivalentes al 51% en TSU.

**Deserción = Abandono Escolar.** Entre las principales causas de abandono escolar se encuentra la reprobación y los problemas de trabajo, por tanto, se reforzarán las estrategias de acompañamiento de tutorías a través de un programa estandarizado de asesorías académicas, e intervenciones de desarrollo de habilidades socioemocionales, y del manejo efectivo del tiempo.

**Actividades Académicas.** A continuación, se presentan las principales actividades académicas realizadas:

- Las clases para el cuatrimestre mayo-agosto 2022 se iniciaron el 9 de mayo, en modalidad híbrida para 3,167 estudiante evaluándose las condiciones adecuadas para retomar la presencialidad.
- El Consejo de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas (CACECA) entregó el dictamen de evaluación del primer seguimiento de re acreditación de los programas educativos de TSU en Desarrollo de Negocios, área Mercadotecnia y Licenciatura en Innovación de Negocios y Mercadotecnia, reafirmando el compromiso que la Institución tiene con la calidad educativa.
- El Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería A. C. (CACEI) efectuó de manera virtual visita de evaluación como parte del proceso de acreditación en el que se encuentra el programa educativo de Ingeniería en Mecatrónica. La Universidad está en espera del dictamen.
- Dentro de las acreditaciones y certificaciones:
  - Se realizaron evaluaciones a 17 peritos traductores de idioma inglés - español y 16 certificaciones Toefl Itp
  - La Academia Cisco Networking acreditó a 1 docente y 47 estudiantes en diferentes cursos
  - Para obtener su certificación de francés Delf – Dalf, se inscribieron un total 63 candidatos, tanto internos como externos
- En coordinación con el Gobierno Municipal, la UTCh está coadyuvando a través del programa "Instituto Municipal de las Mujeres en tu Escuela" para prevenir la violencia, otorgar asesoría jurídica y propiciar dinámicas de prevención.
- Estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial, Mantenimiento Industrial, Mecatrónica y TSU de Procesos Industriales BIS, participaron en el concurso Kaizen Index, obteniendo el primer lugar en las empresas Southco y Borgwarner. En este evento las empresas de Index identifican proyectos de mejora continua, para que sean ejecutados por equipos de alumnas y alumnos de universidades locales, y con ello potenciar sus habilidades y experiencia profesional en una empresa real. Gracias a esto, se permite detectar e impulsar nuevos talentos en la industria y fortalecer los lazos de vinculación escuela-empresa.



SECRETARÍA  
DE EDUCACIÓN  
Y DEPORTE

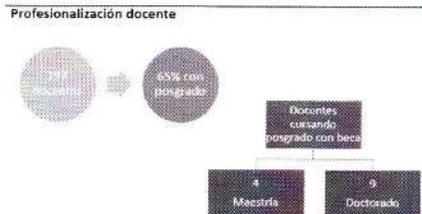
"2022, Año del Centenario de la llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chín.  
Tel. 614 432-2000  
[www.utch.edu.mx](http://www.utch.edu.mx)

Página 9 de 185



- En lo que respecta a la formación y profesionalización docente, actualmente el 65% cuenta con estudios de posgrado y 4 docentes se encuentran cursando maestría, y 9 el doctorado.



### Inclusión

En el Programa de Inclusión se atienden 20 estudiantes con necesidades especiales de educación, entre ellas: discapacidad motriz, auditiva y visual. En el cuatrimestre enero - abril egresaron 3 estudiantes que actualmente se encuentran insertos en el ámbito laboral; en el proceso de entrega de fichas también se atienden a los aspirantes a nuevo ingreso con alguna discapacidad.

## B) SERVICIOS ESCOLARES

### Becas

Se presenta el total de becas internas y externas otorgadas a estudiantes de la Universidad, así como el monto total de las mismas.

MAYO-AGOSTO 2021	
Externas	Internas
<b>402</b>	<b>93</b>
<b>\$568,098.75</b>	<b>\$299,065.00</b>

## C) PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN

### Fondos Extraordinarios

El MGTI. Andrés Pérez, expuso el ejercicio de los recursos que se bajan de la federación, conforme a lo siguiente:

#### Remanentes Fondo de Aportaciones Múltiples 2021



SECRETARÍA  
DE EDUCACIÓN  
Y DEPORTE

"2022, Año del Centenario de la Llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
[www.utch.edu.mx](http://www.utch.edu.mx)

Asignación	Importe	Meta 1
Secretaría de Educación y Deporte – Dirección de Planeación y Evaluación, oficio IE/89/2021	\$500,000.00	Equipamiento para aulas híbridas.

Seguimiento:

- Meta concluida.
- Se logró la adquisición de 20 equipos, 3 adicionales de los 17 programados. Los 3 equipos fueron posibles gracias a los precios ofertados por los proveedores durante el proceso de licitación, los cuales estuvieron por debajo del precio resultante del estudio de mercado.

Asignación	Importe	Meta 2
Secretaría de Educación y Deporte – Dirección de Planeación y Evaluación, oficio IE/89/2021	\$493,937.28	Equipamiento especializado

Seguimiento:

- En proceso de licitación

Asignación	Importe	Meta 3
Secretaría de Educación y Deporte – Dirección de Planeación y Evaluación, Oficio DPE/128/2022	\$1,000,000.00	Equipamiento.

Seguimiento:

- En proceso de integración de metas para solicitud de oficio de aprobación ante la Secretaría de Hacienda.

#### **Programa de Expansión de la Educación Media Superior y Superior**

La Universidad participó en la convocatoria para el ejercicio 2022 del Programa de Expansión de la Educación Media Superior y Superior, con el proyecto denominado "Reforzamiento de laboratorios especializados y de cómputo para abatir el abandono escolar de la UTCh".

El importe por el cual se participó es en total \$15,826,000.00 (Quince millones ochocientos veintiséis mil, 00/100 MN) para cubrir las siguientes metas:

Incorporación de 3 laboratorios de idiomas con equipamiento y licenciamiento para su habilitación y funcionamiento.

Laboratorio especializado en Industria 4.0 para atender los requerimientos de los planes y programas de estudio de corte tecnológico.

Los recursos con los que la Institución se vea favorecida, serán destinados a cumplir estrategias en las cuales se incluye el poner disponible el uso de equipamiento especializado y de cómputo para los estudiantes fuera de su horario de clases, buscando disminuir el impacto de las principales causas de

abandono escolar y aumentar los índices de eficiencia terminal. Publicación de resultados próximo 4 de julio.

### INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

La Universidad se encuentra desarrollando 3 proyectos, siendo estos los siguientes:

1. Edificio de Docencia de dos niveles tipo Durango en las instalaciones de la UTCh, el cual es financiando por "Escuelas al Cien" 2017, informando el citado que actualmente está en proceso de rescisión administrativa por parte del ICHIFE, por lo que se está en espera de que se libere pronto, ya que, a tiempos actuales, el recurso que se destinó para la construcción de este edificio puede ser insuficiente.
2. Primera etapa, unidad de docencia de un nivel en las instalaciones de la Unidad Académica de Cuauhtémoc, con un total de ejercido de 44% de avance financiero y 61% de avance físico, por lo que se espera que a finales de este año se pueda llegar a la conclusión de este edificio.
3. Centro de Información y Documentación en la Unidad Académica BIS, con recurso de "Escuelas al Cien", contando con un avance financiero de 30% y un 35% de avance físico y se proyecta concluirla en el presente año.

### D) VINCULACIÓN CON EL ENTORNO ECONÓMICO Y SOCIAL

El Lic. Arturo Chretin, informó que una de las funciones principales de la Dirección de Vinculación es fungir como vaso comunicante entre los sectores público, social y particularmente con el sector empresarial, esto para dar a conocer la oferta educativa de la Universidad, así como buscar una retroalimentación en cuanto a los requerimientos de capital humano, que las empresas requieren para seguir operando y seguir siendo competitivos; enfatizó que los entornos locales para el crecimiento de las empresas son favorables, por lo cual se tienen halagadoras expectativas de crecimiento, y por lo tanto, de sinergia con la Universidad. En el marco curricular se establece que los estudiantes lleven a cabo prácticas y estadias, por lo que para el cuatrimestre mayo – agosto 2022, están 700 estudiantes en estadias; puntualizó que fueron 189 eventos tanto de visitas como conferencias con 3,331 participantes.

Se realizaron los siguientes eventos:

- ✓ Reclutamiento Jabil con 121 asistentes, de los cuales 50 egresados y estudiantes fueron contratados.

Educación Continua tiene como objeto complementar la formación de estudiantes, satisfaciendo lo requerido por la industria y que en algunas ocasiones los procesos educativos no cumplen. Después de realizar encuentros entre el sector productivo, egresados y estudiantes, se llevaron a cabo los cursos de CNC, PLC, Refrigeración, Python y Solidworks con 71 participantes; así mismo se llevó a cabo el Diplomado de Inglés, con un total de 82 inscritos.

Actividades relevantes que se llevaron a cabo:

- ✓ Asistencia a la Asamblea Anual Ordinaria de la Cámara de Comercio.

- ✓ Reuniones con la Mesa de Cultura Transformadora de Chihuahua Futura, donde se planea el proyecto de la cuádruple hélice en la que participa activamente la academia, industria y gobierno, con programas muy agresivos para hacer de Chihuahua la ciudad más competitiva del país, tanto en el área económica como en la de convivencia y bienestar de los chihuahuenses.
- ✓ Se solicitó apoyo a la Fundación INDEX para la reparación y adecuación de vehículo en el que se transporta a estudiantes con discapacidad, otorgándonos 30 mil pesos.
- ✓ Reuniones con Emerson y Jabil, empresas de gran envergadura en Chihuahua que participan activamente en la preparación de estudiantes de esta Universidad, mismas que proyectan un crecimiento del 50% en los próximos dos años, siendo de importancia la satisfacción con calidad y oportunidad de esas necesidades de capital humano.

En Actividades del Espacio Común (ECEST) se informó que actualmente se cuenta con 3 estudiantes beneficiados con la beca MEXPROTEC y 12 estudiantes participaron en los exámenes y entrevistas de selección final.

#### E) EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

El Ing. Enrique Aldama informó la realización de los siguientes eventos:

- ✓ Estudiante de la Universidad campeona de ajedrez en Universiada Nacional, teniendo pase a los Panamericanos
- ✓ Reactivación de actividades deportivas
- ✓ Festejo del Día del Maestro y Trabajador UT
- ✓ Entrevista "Mujeres que trascienden"
- ✓ Visitas y ferias vocacionales
- ✓ Se estableció "Viernes de Cazadores".

#### 6.- INFORME FINANCIERO

##### A) INGRESOS PROPIOS

El C.P. Ricardo Guevara mencionó que la proyección de Recurso Propio en el año 2022 es de \$29,553,490.00 (Veintinueve millones quinientos cincuenta y tres mil cuatrocientos noventa pesos 00/100 M.N.), captándose al 30 de abril 2022 \$ 11,815,652.92 (Once millones ochocientos quince mil seiscientos cincuenta y dos pesos 92/100 M.N.); de conformidad a la proyección mencionada la Universidad va bien en la captación de ingreso propio.

##### B) PRESENTACIÓN DE LA CUENTA PÚBLICA

Durante el mes de febrero del presente año se cumplió con la presentación de la Cuenta Pública 2021 y con el envío del primer trimestre del 2022 a los diferentes órganos de gobierno: Auditoría Superior del Estado y Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas.



### C) CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL

La Universidad emite sus estados financieros en el SAACG.NET, sistema que cumple con las disposiciones de la Ley General de Contabilidad Gubernamental.

### D) PRESUPUESTO ANUAL

Concepto	Convenio Original y Propios	Proyección de egresos 2022	Importe
Subsidio Federal	\$61,381,488.00	Servicios personales (Nómina)	\$119,417,516.00
Subsidio Estatal	\$61,381,488.00	Prestaciones contrato colectivo	\$15,861,759.60
Recurso Propio	\$29,553,490.00	Gastos de operación	\$34,307,541.26
<b>Total</b>	<b>\$152,316,466.00</b>	Inversión	\$0.00
		<b>Total de egresos</b>	<b>\$169,586,816.86</b>

El C.P. Ricardo Guevara manifestó que se previó un déficit para el año 2022 por \$17,270,350.00 (Diecisiete millones doscientos setenta mil trescientos cincuenta pesos 00/100 M.N.), sin embargo, se está trabajando en estrategias para disminuir el mismo, resaltando el apoyo por parte de la Secretaría de Educación y la Secretaría de Hacienda.

### E) AVANCES DEL EJERCICIO PRESUPUESTAL

Capítulo	Subsidio Federal	Subsidio Estatal	Recursos Propios al mes de diciembre 2021 (Incluye remanentes 2020)
1000	\$6,682,981.59	\$21,151,182.20	\$855,585.20
2000	\$0.00	\$0.00	\$151,814.21
3000	\$382,899.76	\$272,062.00	\$3,674,332.63
4000	\$0.00	\$0.00	\$83,133.00
5000	\$0.00	\$0.00	\$11,470.36
<b>Total</b>	<b>\$6,965,881.35</b>	<b>\$21,423,244.20</b>	<b>\$4,776,335.30</b>

### F) CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES

La Universidad se encuentra en cumplimiento de sus obligaciones fiscales, de transparencia, de seguridad social y demás informes requeridos por las diferentes instancias gubernamentales al 30 de abril del 2022.

### G) DICTAMEN FINANCIERO

Se hizo la aclaración que en el cuadernillo se estableció que se sigue en espera de asignación del despacho externo por parte de la Secretaría de la Función Pública para los ejercicios 2021 y 2022; sin embargo, dicha Secretaría notificó a la Universidad el 29 de junio del año en curso, la asignación de un despacho externo para comenzar con la auditoría correspondiente.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

"2022, Año del Centenario de la Llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
[www.utch.edu.mx](http://www.utch.edu.mx)



Se proyectó el adeudo estatal al 31 de diciembre de 2021:

Concepto	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Subsidio Estatal	\$10,764,880.00	\$7,026,590.00	\$18,512,806.51	\$28,685,448.37	\$7,701,879.00	\$6,830,754.96	\$7,001,978.72	\$27,101,860.03	\$113,828,065.52

Se presentaron los informes financieros de los meses de marzo y abril:

**Universidad Tecnológica de Chihuahua**  
Estado de Actividades  
Del 01 de marzo 2022 al 31 de marzo 2022  
(Cifras en Pesos)

Concepto	2022	2021
<b>INGRESOS Y OTROS BENEFICIOS</b>		
INGRESOS DE LA UNIÓN	\$4,984,054.42	\$48,899,400.29
INGRESOS POR VENTA DE BIENES Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS	\$1,993,000.42	\$46,396,407.44
PARTICIPACIONES, APORTACIONES, COMVENIOS, INCENTIVOS DERIVADOS DE LA COLABORACIÓN Y SUBVENCIONES Y FIANZAS Y ASIGNACIONES	\$51,702,812.71	\$104,707,444.90
RENTAS, RENTAS DE PARTICIPACIONES, COMVENIOS, INCENTIVOS DERIVADOS DE LA COLABORACIÓN Y SUBVENCIONES Y FIANZAS Y ASIGNACIONES	\$0.00	\$70,805,100.00
RENTAS ALZANES	\$0.00	\$9,550,350.00
GRANJEROS	\$0.00	\$1,881,320.00
TRANSFERENCIAS, APORTACIONES, SUBSIDIOS Y SUBVENCIONES Y FIANZAS Y ASIGNACIONES	\$31,752,911.71	\$84,937,500.00
TRANSFERENCIAS Y ASIGNACIONES	\$31,752,911.71	\$83,927,500.00
OTROS INGRESOS Y BENEFICIOS	\$0.00	\$2,471,748.68
INGRESOS FINANCIEROS	\$6,472.27	\$38,348.81
INGRESOS DE INTERÉS DE PRÉSTAMO Y OTROS INSTRUMENTOS FINANCIEROS	\$6,472.27	\$38,348.81
OTROS INGRESOS Y BENEFICIOS VARIOS	\$0.00	\$2,433,399.87
OTROS INGRESOS Y BENEFICIOS VARIOS	\$0.00	\$1,438,400.00
<b>Total de Ingresos y Otros Beneficios</b>	<b>\$39,486,104.34</b>	<b>\$143,346,391.00</b>
<b>GASTOS Y OTRAS PERDIDAS</b>		
GASTOS DE FUNDAMENTO	\$31,165,676.87	\$34,684,336.00
SERVICIOS PERSONALES	\$29,208,371.27	\$30,832,788.96
SERVICIOS DE ALQUILER Y SERVICIOS DE ALQUILER	\$1,956,305.60	\$5,152,788.96
SERVICIOS GENERALES	\$750,000.00	\$678,758.08
TRANSFERENCIAS, APORTACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS BRIDAS	\$772,618.87	\$3,311,485.00
AUDIOS AUDIOVIS	\$72,618.87	\$2,611,485.00
PARTICIPACIONES Y APORTACIONES	\$0.00	\$0.00
INTERESES, COMISIONES Y OTROS GASTOS DE LA DEUDA PÚBLICA	\$0.00	\$0.00
OTROS GASTOS Y PERDIDAS EXTRAORDINARIAS	\$3,816,418.88	\$16,384,967.00
ESTIMACIONES DE DEPRECIACIONES, DEPRECIACIONES Y AMORTIZACIONES	\$3,816,418.88	\$16,384,967.00
IMPONER PUBLICA	\$0.00	\$0.00
<b>Total de Gastos y Otras Pérdidas</b>	<b>\$36,693,200.52</b>	<b>\$70,869,747.46</b>
Resultado del Ejercicio (Ahorro/Exceso)	\$3,792,903.82	\$72,476,643.54

**Universidad Tecnológica de Chihuahua**  
Estado de Actividades  
Del 01 de marzo 2022 al 31 de marzo 2022  
(Cifras en Pesos)

El presente informe financiero fue elaborado y revisado por el personal responsable de la contabilidad de la institución.

*[Firma]*  
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

**Universidad Tecnológica de Chihuahua**  
Estado de Situación Financiera  
Al 31 de marzo 2022  
(Cifras en Pesos)

2022		2021	
<b>ACTIVO</b>		<b>PASIVO</b>	
ACTIVO CIRCULANTE	\$16,764,880.00	PASIVO CIRCULANTE	\$16,764,880.00
ACTIVO PERMANENTE	\$48,899,400.29	DEUDA POR PAGAR	\$48,899,400.29
ACTIVO NO CIRCULANTE	\$65,664,280.29	DEUDA POR PAGAR A LARGO PLAZO	\$48,899,400.29
ACTIVO TOTAL	\$82,629,160.29	ACTIVO TOTAL	\$82,629,160.29
<b>PASIVO CIRCULANTE</b>		<b>PASIVO PERMANENTE</b>	
DEUDA POR PAGAR	\$48,899,400.29	DEUDA POR PAGAR A LARGO PLAZO	\$48,899,400.29
DEUDA POR PAGAR A LARGO PLAZO	\$48,899,400.29	DEUDA POR PAGAR A LARGO PLAZO	\$48,899,400.29
<b>PASIVO TOTAL</b>	<b>\$82,629,160.29</b>	<b>PASIVO TOTAL</b>	<b>\$82,629,160.29</b>



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

Universidad Tecnológica de Chihuahua  
Estado de Situación Financiera  
Al 31 de marzo 2022  
(Cifras en Pesos)

Wenonita a Chihuahua  
Chihuahua, Chih.



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA**  
Informe de Aportaciones Federales y Estatales al 30 de Abril de 2022

MES	SUBSIDIO FEDERAL				SUBSIDIO ESTATAL			
	PROGRAMADO	RECIBIDO	FECHA DE TRANSFERENCIA	NO. DE CUENTA ESPECÍFICA	PROGRAMADO	RECIBIDO	FECHA DE TRANSFERENCIA	NO. DE CUENTA ESPECÍFICA
ENERO				BBVA 0118091927	5,115,174.00	3,876,862.99	14/01/2022	BBVA 0118091188
FEBRERO	6,138,147.00			BBVA 0118091927	5,115,124.00	3,688,531.15	07/02/2022	BBVA 0118091188
FEBRERO				BBVA 0118091927		157,361.95	25/02/2022	BBVA 0118091188
FEBRERO				BBVA 0118091927		5,256,061.82	25/02/2022	BBVA 0118091188
FEBRERO				BBVA 0118091927		1,811,136.63	16/02/2022	BBVA 0118091188
MARZO	6,138,149.00	6,138,149.00	30/03/2022	BBVA 0118091927	5,115,124.00	157,552.27	15/03/2022	BBVA 0118091188
MARZO		6,138,147.00	30/03/2022	BBVA 0118091927		4,859,235.67	15/03/2022	BBVA 0118091188
MARZO				BBVA 0118091928		1,619,751.83	30/03/2022	BBVA 0118091188
ABRIL	6,138,149.00	6,138,149.00	08/04/2022	BBVA 0118091927	5,115,124.00	3,698,481.24	12/04/2022	BBVA 0118091188
MAYO	6,164,131.00			BBVA 0118091927	5,115,124.00			BBVA 0118091188
JUNIO	6,148,249.00			BBVA 0118091927	5,115,124.00			BBVA 0118091188
JULIO	6,138,149.00			BBVA 0118091927	5,115,124.00			BBVA 0118091188
AGOSTO	6,138,149.00			BBVA 0118091927	5,115,124.00			BBVA 0118091188
SEPTIEMBRE	6,138,149.00			BBVA 0118091927	5,115,124.00			BBVA 0118091188
OCTUBRE	6,138,149.00			BBVA 0118091927	5,115,124.00			BBVA 0118091188
NOVIEMBRE	6,112,187.00			BBVA 0118091927	5,115,174.00			BBVA 0118091188
DICIEMBRE				BBVA 0118091927	5,115,124.00			BBVA 0118091188
<b>TOTAL</b>	<b>61,381,488.00</b>	<b>18,414,445.00</b>			<b>61,381,488.00</b>	<b>23,124,997.94</b>		

NOTA 1) Los montos de subsidio recibidos están conformados con los Estados de Cuenta Específicas mensuales digitalizados, enviados mensualmente a la CUGIHP para dar cumplimiento a los incisos a) y c) de la última parte del Convenio Específico para la Asignación de Recursos Financieros 2022.

NOTA 2) Utilizar un template para cada registro de depósito.

NOTA 3) Enviar el informe en formato PDF. Enviado en correo electrónico.

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA  
C. P. ROSARIO GARCÍA VILLALBA

**H) LICITACIONES PÚBLICAS**

La Lic. Sonia Mireles expuso las licitaciones realizadas durante el periodo de marzo – junio 2022:

Descripción	Licitaciones Públicas	
	Procedimiento	Monto adjudicado
Servicio de internet U.A. BIS	UTCH/PI-09/2021-BIS	\$176,906.66
Adquisición de Equipo Especializado (P.C.)	UTCH/PE/04/2022	\$489,678.42
Licenciamiento de Software	UTCH/PE/05/2022	\$1,387,546.65
Licenciamiento de software	UTCH/PE/06/2022-BIS	Fallo 30 de junio de 2022
Descripción	Adjudicación Directa	
	Procedimiento	Monto adjudicado
Servicio de exámenes nuevo ingreso	UTCH/AD/05/2022	\$35,363.20
Arrendamiento de autobús	UTCH/AD/05/2022	\$72,500.00
Adquisición de carpetas porta libros	UTCH/AD/07/2022	\$72,610.20

La M. en C. Consuelo Romero preguntó sobre el servicio de exámenes de nuevo ingreso, ¿Qué tipo de examen es?, ¿Con quién se contrató? La Ing. Leticia Alderete manifestó al respecto que se está trabajando con una nueva institución llamada ExBach; por su parte la Lic. Sonia Mireles, adujo que se realizó la contratación tomando en cuenta la normatividad aplicable, por lo que al buscar proveedores que cumplieran con lo requerido por investigación de mercado, se encontró que existen diversos proveedores que puede ofrecer este servicio, siendo la empresa ExBach la que cumplió con todos los

requisitos de la Universidad y además ofertó un precio menor, optando por aplicar el principio de economía con las mejores opciones para la Universidad de conformidad a la Ley de Adquisiciones. La Maestra Consuelo comentó que la DGUTyP instruye el uso del EXANNI, preguntando además si ¿Cuándo se hacen actualizaciones en los programas no se pide este examen?, a lo que la Ing. Leticia Alderete respondió que no, pudiendo ser cualquier tipo de examen, esto por nuevos lineamientos; solicitando la Maestra Romero se le hagan llegar esta nueva normatividad.

La Lic. Sonia Mireles añadió que el 11 de mayo del presente año se notificó el tercer dictamen de verificación de la publicación a las obligaciones de transparencia, programa 2021, obteniendo las siguientes calificaciones:

**De la publicación en el Sistema de Portales de Obligaciones de Transparencia de la Plataforma Nacional:**

Porcentaje de obligaciones cumplidas: 99.46%

**De la publicación a través del Portal o Página Web del Sujeto Obligado: En función de que la consulta Sí se encuentra redirigida al SIPOT en el Tramo de Administración correspondiente al Sujeto Obligado:**

Porcentaje de obligaciones cumplidas: 99.46%

Una vez terminada la exposición, el Dr. Miguel Ángel Valdez García exhorta a las y los integrantes del Consejo Directivo para que emitan sus comentarios y opiniones respecto al informe presentado; no habiéndose presentado alguno, se procede al siguiente punto del Orden del Día.

**7.- SOLICITUD DE ACUERDOS**

El Dr. Miguel Ángel Valdez García expone la solicitud de acuerdos conforme a lo siguiente:

**ACUERDO 01/III/O/2022:** Se solicita sea aprobado el Orden del Día.

El Dr. Miguel Ángel Valdez García pone a consideración el acuerdo, siendo aprobado por unanimidad por los Consejeros presentes.

**ACUERDO 02/III/O/2022:** Se solicita se apruebe el Acta de la Primera Sesión Ordinaria de Consejo Directivo, celebrada en fecha 06 de abril de 2022.

El Dr. Miguel Ángel Valdez García, pone a consideración el acuerdo, siendo aprobado por unanimidad por los Consejeros presentes.

**ACUERDO 03/III/O/2022:** Se solicita sea aprobado el Informe de Actividades presentado por el Dr. Kamel Wadih David Athie Flores, Encargado del Despacho de Rectoría, de conformidad al artículo 7 de la Ley de la Universidad Tecnológica de Chihuahua.

El Dr. Miguel Ángel Valdez García, pone a consideración el acuerdo, siendo aprobado por unanimidad por los Consejeros presentes.

**ACUERDO 04/III/O/2022:** Se presenta ante el Consejo Directivo los estados de actividades y estados de situación financiera correspondientes a los meses de marzo y abril del 2022. Una vez que se dictaminen



por el despacho externo los estados financieros del año 2021 se presentarán ante este Consejo para su aprobación.

El Dr. Miguel Ángel Valdez García, pone a consideración el acuerdo, siendo aprobado por unanimidad por los Consejeros presentes.

**ACUERDO 05/III/O/2022:** Se solicita se apruebe el nuevo Protocolo para Atención de Quejas contra Violencia Laboral, Hostigamiento, Acoso Sexual, Violencia Docente, Acoso Universitario o Escolar y Conductas de Discriminación de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, previa opinión de la Coordinación Jurídica y Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Educación y Deporte; lo anterior con fundamento en el artículo 7, fracción III de la ley de la Universidad.

La Lic. Sonia Mireles comentó que se hace esta propuesta ya que la Universidad se encuentra preocupada en generar un sano ambiente dentro de la Institución Educativa. Servirá para procurar y consolidar a la Universidad en circunstancias de respeto a la dignidad de la persona en todos sus aspectos, asimismo, se pretenda propiciar la protección a los derechos humanos tanto del estudiantado como del personal docente y administrativo, a efecto de mejorar el ambiente estudiantil y laboral, así como de incentivar la garantía del ejercicio de tales derechos, fortaleciendo con ello el compromiso de la Universidad hacia una nueva cultura universitaria. El objetivo del protocolo es contar con las bases de actuación para atender conductas de acoso, hostigamiento y discriminación, así como prevenir, atender y sancionar y poder erradicar todo lo concerniente a la discriminación.

El Lic. Miguel Menchaca propone a los consejeros presentes, que el documento referido se envíe al Jurídico y a la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Educación y Deporte, a fin de que emita su visto bueno y así poder aprobarlo.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several initials below it.]*



SECRETARÍA  
DE EDUCACIÓN  
Y DEPORTE

"2022, Año del Centenario de la llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
[www.utch.edu.mx](http://www.utch.edu.mx)

**9.- RESUMEN DE ACUERDOS**

Número	Acuerdo	Requiere seguimiento
01/II/O/2022	El Consejo Directivo aprueba por unanimidad de votos el Orden del Día.	No
02/II/O/2022	El Consejo Directivo aprueba por unanimidad de votos el Acta de la Primera Sesión Ordinaria de Consejo Directivo, celebrada en fecha 06 de abril de 2022. <b>Anexo I</b>	No
03/II/O/2022	El Consejo Directivo aprueba por unanimidad de votos el Informe de Actividades presentado por el Dr. Kamel Wadih David Athie Flores, Encargado del Despacho de Rectoría, de conformidad al artículo 7 de la Ley de la Universidad Tecnológica de Chihuahua.	No
04/II/O/2022	Se dan por presentados ante el Consejo Directivo los estados de actividades y estados de situación financiera correspondientes a los meses de marzo y abril del 2022. Una vez que se dictaminen por el despacho externo los estados financieros del año 2021 se presentarán ante este Consejo para su aprobación. <b>Anexo II</b>	No
05/II/O/2022	El Consejo Directivo aprueba por unanimidad de votos el nuevo Protocolo para Atención de Quejas contra Violencia Laboral, Hostigamiento, Acoso Sexual, Violencia Docente, Acoso Universitario o Escolar y Conductas de Discriminación de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, previa opinión de la Coordinación Jurídica y Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Educación y Deporte; lo anterior con fundamento en el artículo 7, fracción III de la ley de la Universidad. <b>Anexo III</b>	Si

*[Handwritten notes and signatures in blue ink on the right side of the page, including a large signature and several initials.]*



### 9.- ASUNTOS GENERALES

El Dr. Miguel Ángel Valdez García hace constar que no se presentó ningún asunto general a tratar en la presente sesión.

### 10.- CLAUSURA DE LA SESIÓN

No habiendo otros asuntos a tratar, dando cumplimiento al orden del día, el Dr. Miguel Ángel Valdez García declara formalmente concluidos los trabajos de la Segunda Sesión Ordinaria del año 2022, siendo las 12:40 horas del treinta de junio de dos mil veintidós, levantándose para constancia la presente Acta y firmándose de acuerdo por las y los consejeros que a ella asistieron.

  
**DR. MIGUEL ÁNGEL VALDEZ GARCÍA,**  
SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR DE GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA  
EN REPRESENTACIÓN DEL  
**LIC. JAVIER GONZÁLEZ MOCKEN,**  
SECRETARIO DE EDUCACIÓN Y DEPORTE DE GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA  
PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA.

  
**M. en C. MARÍA DEL CONSUELO ROMERO SÁNCHEZ,**  
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE LA DGUTyP,  
EN REPRESENTACIÓN DEL  
**DR. HERMINIO BALTAZAR CISNEROS,**  
DIRECTOR GENERAL DE UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS Y POLITÉCNICAS  
CONSEJERO DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA.

  
**LIC. MIGUEL MENCHACA SÁENZ,**  
TITULAR DE LA OFICINA DE ENLACE EDUCATIVO EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA  
CONSEJERO DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA.



SECRETARÍA  
DE EDUCACIÓN  
Y DEPORTE

"2022, Año del Centenario de la llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
[www.utch.edu.mx](http://www.utch.edu.mx)



**LIC. JAIME LUCIANO FERNÁNDEZ CHÁVEZ,**

DIRECTOR GENERAL DE VINCULACIÓN DE LA SECRETARÍA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO, EN REPRESENTACIÓN DE LA  
**MTRA. MARÍA ANGÉLICA GRANADOS TRESPALACIOS,**  
SECRETARIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA  
CONSEJERA DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA

**LIC. SOÉ VILLA SOLÍS,**

SUPERVISORA ADMINISTRATIVA DEL DEPARTAMENTO DE ENTIDADES PARAESTATALES DE LA SECRETARÍA DE HACIENDA DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, EN REPRESENTACIÓN DEL  
**MTRO. JOSÉ DE JESUS GRANILLO VÁZQUEZ,**  
SECRETARIO DE HACIENDA DE GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.  
CONSEJERO DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA

**LIC. SELENE CORONA SILVA,**

ENCARGADA DE VINCULACION EDUCATIVA INDEX EN REPRESENTACIÓN DEL  
**ING. ROMÁN RIVAS HONG,**  
PRESIDENTE DE INDEX CHIHUAHUA, ASOCIACIÓN DE MAQUILADORAS Y EXPORTADORAS DE CHIHUAHUA A.C.  
CONSEJERO DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA

**LIC. ARTURO CHRETIN SÁENZ,**

VICEPRESIDENTE DE COPARMEX, EN REPRESENTACIÓN DEL  
**ING. SALVADOR ENRIQUE CARREJO OROZCO,**  
PRESIDENTE DE COPARMEX.  
CONSEJERO DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA.



SECRETARÍA  
DE EDUCACIÓN  
Y DEPORTE

"2022, Año del Centenario de la llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
[www.utch.edu.mx](http://www.utch.edu.mx)

Página 22 de 185



*[Handwritten signature]*  
**LIC. PATRICIA PEÑA JAIME,**

TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA

*[Handwritten signature]*

**DR. KAMEL WADH DAVID ATHIE FLORES,**  
ENCARGADO DEL DESPACHO DE RECTORÍA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA.  
ANFITRION



SECRETARÍA  
DE EDUCACIÓN  
Y DEPORTE

"2022, Año del Centenario de la llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
[www.utch.edu.mx](http://www.utch.edu.mx)

*[Handwritten notes and signatures on the right side of the page]*



ANEXO II

ACUERDO 04/III/O/2022

ESTADOS DE ACTIVIDADES Y ESTADOS DE SITUACIÓN FINANCIERA CORRESPONDIENTES A  
LOS MESES DE MARZO Y ABRIL DEL 2022



SECRETARÍA  
DE EDUCACIÓN  
Y DEPORTE

"2022, Año del Centenario de la llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
[www.utch.edu.mx](http://www.utch.edu.mx)

Página 155 de 185



Universidad Tecnológica de Chihuahua  
Chihuahua

Estado de Actividades  
Del 01/ene./2022 al 30/abr./2022  
(Cifras en Pesos)

Concepto	2022	2021
<b>INGRESOS Y OTROS BENEFICIOS</b>		
<b>INGRESOS DE GESTIÓN</b>		
INGRESOS POR VENTA DE BIENES Y PRESTACION DE SERVICIOS	\$11,814,857.97	\$36,086,400.20
PARTICIPACIONES, APORTACIONES, CONVENIOS, INCENTIVOS DERIVADOS DE LA COLABORACIÓN FISCAL, FONDOS DISTINTOS DE APORTACIONES, TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y SUBVENCIÓNES Y PENSIONES Y JUBILACIONES	\$42,035,320.22	\$104,767,144.00
PARTICIPACIONES, APORTACIONES, CONVENIOS, INCENTIVOS DERIVADOS DE LA COLABORACIÓN FISCAL Y FONDOS DISTINTOS DE APORTACIONES	\$7,913,077.29	\$10,866,000.00
APORTACIONES	\$740,827.26	\$3,700,000.00
CONVENIOS	\$7.00	\$1,960,100.00
TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y SUBVENCIÓNES Y PENSIONES Y JUBILACIONES	\$41,339,522.94	\$30,527,344.00
TRANSFERENCIAS Y ASIGNACIONES	\$41,339,522.94	\$30,527,344.00
<b>OTROS INGRESOS Y BENEFICIOS</b>		
INGRESOS FINANCIEROS	\$1,116,310.20	\$2,471,746.80
INTERESES GANADOS DE TÍTULOS VALORES Y DEMÁS INSTRUMENTOS FINANCIEROS	\$10,245.00	\$0.00
OTROS INGRESOS Y BENEFICIOS VARIOS	\$1,106,065.20	\$2,471,746.80
OTROS GANANCIAS Y BENEFICIOS VARIOS	\$1,106,065.20	\$2,471,746.80
<b>Total de Ingresos y Otros Beneficios</b>	<b>\$64,089,543.37</b>	<b>\$149,348,291.00</b>
<b>GASTOS Y OTRAS PÉRDIDAS</b>		
<b>GASTOS DE FUNCIONAMIENTO</b>		
SERVICIOS PERSONALES	\$43,088,135.00	\$181,001,226.00
MATERIALES Y SUMINISTROS	\$30,278,866.44	\$10,212,180.50
SERVICIOS GENERALES	\$1,315,141.21	\$3,352,188.49
TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS	\$1,119,000.70	\$5,241,486.75
APOYOS SOCIALES	\$1,119,000.70	\$5,241,486.75
PARTICIPACIONES Y APORTACIONES	\$0.00	\$0.00
INTERESES, COMISIONES Y OTROS GASTOS DE LA DEUDA PÚBLICA	\$0.00	\$0.00
OTROS GASTOS Y PÉRDIDAS EXTRAORDINARIAS	\$5,106,312.78	\$14,304,599.74
ESTRATEGIAS, DEPRECIACIONES, DEPRICACIONES, DESVALORIZACIÓN Y AMORTIZACIONES	\$5,106,312.78	\$14,304,599.74
<b>INVERSIÓN PÚBLICA</b>	\$0.00	\$0.00
<b>Total de Gastos y otras Pérdidas</b>	<b>\$98,237,478.55</b>	<b>\$170,547,111.49</b>
<b>Resultado del Ejercicio (Ahorro/Desahorro)</b>	<b>\$5,727,844.82</b>	<b>\$27,201,826.49</b>

*(Handwritten signatures and initials in blue ink)*



Universidad Tecnológica de Chihuahua  
Chihuahua

Estado de Actividades  
Del 01/ene./2022 al 31/mar./2022  
(Cifras en Pesos)

Concepto	2022	2021
<b>INGRESOS Y OTROS BENEFICIOS</b>		
INGRESOS DE GESTIÓN	\$4,860,024.42	\$38,089,400.20
INGRESOS POR RENTA DE BIENES Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS	\$1,992,725.71	\$38,089,400.20
PARTICIPACIONES, APORTACIONES, COMVENIOS, INCENTIVOS DERIVADOS DE LA COLABORACIÓN FISCAL, FONDOS DISTINTOS DE APORTACIONES, TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y SUBVENCIONES Y PENSIONES Y JUSSICACIONES	\$35,702,872.71	\$134,787,444.08
PARTICIPACIONES APORTACIONES COMVENIOS INCENTIVOS DERIVADOS DE LA COLABORACIÓN FISCAL Y FONDOS DISTINTOS DE APORTACIONES	\$0.00	\$10,988,400.00
APORTACIONES	\$319.00	\$0,780,000.00
SUBSIDIOS	\$319.00	\$1,000,000.00
TRANSFERENCIAS ASIGNACIONES SUBSIDIOS Y SUBVENCIONES Y PENSIONES Y JUSSICACIONES	\$35,702,872.71	\$134,787,444.08
TRANSFERENCIAS Y ASIGNACIONES	\$35,702,872.71	\$134,787,444.08
OTROS INGRESOS Y BENEFICIOS	\$817,267.41	\$5,471,746.09
INTERESSES Y RENDIMIENTOS	\$0,477.20	\$288,546.09
INTERESSES BANCARIOS DE C/C, C/C DE VALORES Y DEMÁS INSTRUMENTOS FINANCIEROS	\$0,477.20	\$288,546.09
OTROS INGRESOS Y RENDIMIENTOS VARIOS	\$809,780.14	\$1,423,400.79
OTROS INGRESOS Y BENEFICIOS VARIOS	\$207,780.14	\$1,800,000.79
<b>Total de Ingresos y Otros Beneficios</b>	<b>\$38,465,194.64</b>	<b>\$142,348,297.08</b>
<b>GASTOS Y OTRAS PERDIDAS</b>		
GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	\$32,103,870.50	\$151,001,228.03
SERVICIOS PERSONALES	\$76,201,771.71	\$106,210,348.54
MATERIALES Y SUMINISTROS	\$1,000,000.00	\$2,000,000.00
SERVICIOS GENERALES	\$2,500,000.00	\$1,000,000.00
TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS A PERSONAS FÍSICAS	\$732,316.47	\$5,241,488.75
TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS	\$732,316.47	\$5,241,488.75
PARTICIPACIONES Y APORTACIONES	\$0.00	\$0.00
INTERESSES, COMISIONES Y OTROS GASTOS DE LA DEUDA PUBLICA	\$0.00	\$0.00
OTROS GASTOS Y PERDIDAS EXTRAORDINARIAS	\$3,816,519.28	\$14,304,199.71
PRIMICIAS Y DUPLICACIONES, DETERIOROS, OSCURIFICACIÓN Y AMORTIZACIONES	\$3,816,519.28	\$14,304,199.71
INVERSIÓN PÚBLICA	\$0.00	\$0.00
<b>Total de Gastos y otras Pérdidas</b>	<b>\$36,653,306.32</b>	<b>\$178,547,116.49</b>
<b>Resultado del Ejercicio (Ahorro/Desahorro)</b>	<b>\$2,811,888.32</b>	<b>\$24,801,180.59</b>

*[Handwritten signatures and initials]*



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
www.utch.edu.mx





US 5  
Identificador Único Financiero 471

Universidad Tecnológica de Chihuahua  
Chihuahua  
Estado de Situación Financiera  
Al 31/mar./2022  
(Cifras en Pesos)

Folio y Volumen 2/22  
Número de Ingresos CU 08/22/00

	2022		2021		
<b>ACTIVO</b>		<b>PASIVO</b>			
<b>ACTIVO CIRCULANTE</b>	<b>\$16,735,341.97</b>	<b>\$16,735,299.29</b>	<b>PASIVO CIRCULANTE</b>	<b>\$3,065,886.96</b>	<b>\$6,871,492.70</b>
EFECTIVO Y EQUIVALENTES	\$15,098,788.48	\$15,098,788.48	DEBITAS POR PAGAR A CORTO PLAZO	\$3,065,886.96	\$5,228,492.96
DEBITIVO	\$15,098,788.48		SERVICIOS PERSONALES POR PAGAR A CORTO PLAZO	\$3,065,886.96	
PAQUETES DE SOFTWARE	\$19,232,487.25		PROVEEDORES POR PAGAR A CORTO PLAZO	\$32,483.00	
INCLUSIONES TEMPORALES (HASTA 1 MES)	\$15,891,123		RENTAS Y CONTRIBUCIONES POR PAGAR A CORTO PLAZO	\$7,319,433.09	
DEBITOS A CORTO PLAZO	\$1,872,342.74	\$149,333.47	<b>Total de Pasivos Circulantes</b>	<b>\$3,106,469.96</b>	<b>\$5,871,492.96</b>
DEBITOS POR COBRAR A CORTO PLAZO	\$6.00		<b>PASIVO NO CIRCULANTE</b>	<b>\$124,395.55</b>	<b>\$124,395.55</b>
DEBITOS POR COBRAR A CORTO PLAZO	\$1,277,649.74		ROMOS Y BIENES DE TERCEROS EN CARGA EN ADMINISTRACION	\$2,097.56	\$6,000.00
DEBITOS POR RECUPERAR A CORTO PLAZO	\$6.00		OTROS TÍTULOS DE TERCEROS EN CARGA A Y/O ADMINISTRACION	\$5,000.00	
DERECHOS A RECIBIR BIENES O SERVICIOS	\$238,810.75	\$15,000,000.00	INSTRUMENTOS A LARGO PLAZO	\$179,000.35	\$774,000.00
ANALIZA A PROVEEDORES POR ADQUISICIÓN DE BIENES Y	\$439,498.00		PROVEEDOR PARA DEMANTADO Y JUICIO A LARGO PLAZO	\$1,800.00	
<b>Total de Activos Circulantes</b>	<b>\$16,736,141.97</b>	<b>\$16,735,299.29</b>	<b>Total de Pasivos No Circulantes</b>	<b>\$124,395.55</b>	<b>\$124,395.55</b>
<b>ACTIVO NO CIRCULANTE</b>	<b>\$229,919,637.15</b>	<b>\$229,919,637.15</b>	<b>Total del Pasivo</b>	<b>\$3,190,285.51</b>	<b>\$6,995,888.25</b>
BIENES INMUEBLES, INFRAESTRUCTURA Y CONSTRUCCIONES EN	\$293,897,338.42	\$293,897,338.42	<b>HACIENDA PÚBLICA/ PATRIMONIO</b>		
CONSTRUCCIONES	\$14,863,081.46		<b>HACIENDA PÚBLICA/PATRIMONIO CONTRIBUTIVO</b>	<b>\$191,281,096.00</b>	<b>\$191,281,096.00</b>
EDIFICIOS NO HABITACIONALES	\$228,171,486.50		DONACIONES DE CAPITAL	\$493,241,694.92	\$753,741,394.32
BIENES MUEBLES	\$91,873,137.90	\$46,626,000.00	<b>HACIENDA PÚBLICA/PATRIMONIO DIFERIDO</b>	<b>\$35,725,407.45</b>	<b>\$33,162,335.87</b>
MÓBILARIO Y EQUIPO DE ADMINISTRACIÓN	\$59,730,815.91		RESERVAS DEL EJERCICIO (AHORRO DESARROLLO)	\$2,333,298.27	\$27,205,829.49
MÓBILARIO Y EQUIPO EDUCATIVO Y RECREATIVO	\$21,131,349.12		RESERVAS DE BIENES ANTERIORES	\$32,392,109.18	\$30,956,506.40
VEHÍCULOS Y EQUIPO DE TRANSPORTES	\$4,012,745.74		<b>EXCESO O INSUFICIENCIA EN LA ACTUALIZACIÓN DE LA I</b>	<b>50.00</b>	<b>50.00</b>
MANTENIMIENTO, OTROS EQUIPOS Y HERRAMIENTAS	\$6,016,226.11		<b>Total Hacienda Pública/Patrimonio</b>	<b>\$228,458,202.55</b>	<b>\$225,438,511.19</b>
ACTIVOS FINANCIEROS	\$2,718,691.31	\$2,718,691.31	<b>Total del Pasivo y Hacienda Pública/Patrimonio</b>	<b>\$231,655,758.16</b>	<b>\$232,434,413.70</b>
SOFTWARE	\$3,426,322.70				
PATENTES, MARCAS Y DERECHOS	\$7,351.45				
OTROS	\$126,221.20				
DEPRECIACIÓN DE BIENES Y AMORTIZACIÓN ACUMULADA DE BIENES	\$4,113,696,630.45	\$16,000,000.00			
DEPRECIACIÓN ACUMULADA DE BIENES MUEBLES	\$48,000,000.00	\$97,333,333.33			
DEPRECIACIÓN ACUMULADA DE BIENES MUEBLES	\$4,000,000.00	\$32,708,333.33			
AMORTIZACIÓN ACUMULADA DE ACTIVOS INTANGIBLES	\$1,333,333.33	\$1,333,333.33			
<b>Total de Activos No Circulantes</b>	<b>\$229,919,637.15</b>	<b>\$229,919,637.15</b>			
<b>Total del Activo</b>	<b>\$237,466,789.16</b>	<b>\$233,373,413.70</b>			

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



INSTITUTO NACIONAL DE DETECCIÓN Y ANÁLISIS DE DAÑOS

**Universidad Tecnológica de Chihuahua**  
**Chihuahua**  
**Estado de Situación Financiera**  
**Al 30/abr/2022**  
(Cifras en Pesos)

Fecha y hora de impresión: 12/04/2022 10:08:41 am

	2022	2021		2022	2021
<b>ACTIVO</b>			<b>PASIVO</b>		
<b>ACTIVO CIRCULANTE</b>	<b>\$16,946,018.00</b>	<b>\$30,299,720.29</b>	<b>PASIVO CIRCULANTE</b>	<b>\$7,508,728.27</b>	<b>\$6,218,492.88</b>
ACTIVO EQUIVALENTE	\$17,484,184.48	\$8,119,025.00	DEBITOS POR PAGAR A CORTO PLAZO	\$7,408,728.27	24,688,420.00
EFECTIVO	\$20,800.00		SERVICIOS PERSONALES POR PAGAR A CORTO PLAZO	\$4,149,901.31	\$82,480.00
BANCOS/ESBORFERIA	\$17,215,430.22		PROVEEDORES POR PAGAR A CORTO PLAZO	\$322,480.00	
INVERSIONES TEMPORALES (HASTA 90 DIAS)	\$55,954.24		RENTAS Y CONTRIBUCIONES POR PAGAR A CORTO PLAZO	\$3,936,347.96	
DEBITOS A RECIBIR CREDITO O EQUIVALENTE	\$1,788,811.00	\$964,397.00	<b>Total de Pasivos Circulantes</b>	<b>\$7,608,728.27</b>	<b>\$6,085,492.88</b>
CUENTAS POR COBRAR A CORTO PLAZO	\$0.00		<b>PASIVO NO CIRCULANTE</b>	<b>\$124,988.66</b>	<b>\$138,585.55</b>
DEPOSITOS EN BANCOS POR COBRAR A CORTO PLAZO	\$1,188,781.48		RENTAS Y DEBITOS DE TERCIARIOS EN GARANTIA O ADMINISTRACION	\$5,000.00	\$10,000.00
INGRESOS POR RECLUTAMIENTO A CORTO PLAZO	\$3.00		DEBITOS DE TERCIARIOS EN GARANTIA O ADMINISTRACION	\$5,000.00	
DEBITOS A RECIBIR BIENES O SERVICIOS	\$325,029.52	\$14,889.04	PROMOSIONES A LARGO PLAZO	\$119,988.66	\$119,988.66
ANTICIPO A PROVEEDORES POR ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	\$305,981.54	\$10,336,786.25	PROVISION PARA DEMANDAS Y JUICIO A LARGO PLAZO	\$119,988.66	
<b>Total de Activos Circulantes</b>	<b>\$18,806,018.00</b>	<b>\$10,336,786.25</b>	<b>Total de Pasivos No Circulantes</b>	<b>\$124,988.66</b>	<b>\$138,585.55</b>
<b>ACTIVO NO CIRCULANTE</b>	<b>\$220,130,364.07</b>	<b>\$220,573,517.41</b>	<b>Total del Pasivo</b>	<b>\$7,733,728.82</b>	<b>\$6,354,078.43</b>
BIENES MATERIALES, INFRAESTRUCTURA Y CONSTRUCCIONES EN PROCESO	\$241,851,524.47	\$241,716,922.24	<b>HACIENDA PÚBLICA/PATRIMONIO</b>		
EDIFICIOS NO HABITACIONALES	\$14,649,341.40	\$16,802,076.07	<b>HACIENDA PÚBLICA/PATRIMONIO CONTRIBUIDO</b>	<b>\$183,241,636.22</b>	<b>\$192,241,093.22</b>
BIENES MOBILIARIOS	\$27,034,403.21	\$27,034,403.21	DEBITOS DE CAPITAL	\$183,241,636.22	\$192,241,093.22
MATERIAL Y EQUIPO DE ADMINISTRACION	\$41,240,288.17	\$41,240,288.17	<b>HACIENDA PÚBLICA/PATRIMONIO GENERADO</b>	<b>\$36,119,088.00</b>	<b>\$122,168,335.57</b>
VEHICULOS Y EQUIPO DE TRANSPORTACION	\$4,815,746.56	\$4,815,746.56	RESULTADOS DEL EJERCICIO (AJUSTES DE VALOR)	\$5,727,884.82	\$27,381,820.49
MOBILIARIO OTROS EQUIPOS Y HERRAMIENTAS	\$50,271,017.71	\$50,271,017.71	RESULTADOS DE EJERCICIOS ANTERIORES	\$22,391,203.20	\$94,786,515.08
ACTIVOS INTANGIBLES	\$2,738,815.51	\$2,738,815.51	<b>EXCESO O INSUFICIENCIA EN LA ACTUALIZACION DE LA:</b>	<b>\$0.00</b>	<b>\$0.00</b>
SOFTWARE	\$2,422,322.26	\$2,422,322.26	<b>Total Hacienda Pública/Patrimonio</b>	<b>\$231,360,724.22</b>	<b>\$226,099,518.79</b>
PATENTES, MARCAS Y DERECHOS DE AUTOR	\$316,493.25	\$316,493.25	<b>Total del Pasivo y Hacienda Pública/Patrimonio</b>	<b>\$238,894,452.64</b>	<b>\$232,438,067.22</b>
DEREGISTRACION, RETENCION Y RECONSTRUCCION ACUMULADA DE UN BIEN INMUEBLE	\$18,999,051.51	\$18,999,051.51			
DEREGISTRACION ACUMULADA DE BIENES MUEBLES	\$10,211,359.22	\$10,211,359.22			
AMORTIZACION ACUMULADA DE ACTIVOS INTANGIBLES	\$1,654,333.73	\$1,654,333.73			
<b>Total de Activos No Circulantes</b>	<b>\$220,130,364.07</b>	<b>\$220,573,517.41</b>			
<b>Total del Activo</b>	<b>\$309,044,412.07</b>	<b>\$302,873,415.70</b>			



ANEXO III

ACUERDO 05/III/O/2022

PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS CONTRA VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DOCENTE, ACOSO UNIVERSITARIO O ESCOLAR Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA



SECRETARÍA  
DE EDUCACIÓN  
Y DEPORTE

"2022, Año del Centenario de la llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216. Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
[www.utcm.edu.mx](http://www.utcm.edu.mx)

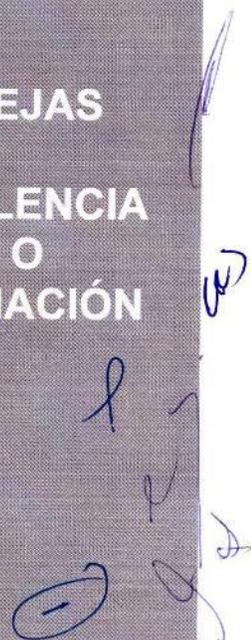
Página 160 de 185



Universidad Tecnológica  
de Chihuahua



**PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS  
CONTRA VIOLENCIA LABORAL,  
HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA  
DOCENTE, ACOSO UNIVERSITARIO O  
ESCOLAR Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN**





## PRESENTACIÓN

Una de las grandes preocupaciones de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, es generar un sano ambiente dentro de nuestra Institución Educativa, tanto en lo administrativo, lo laboral, lo docente, así como en el ámbito estudiantil.

Siendo esta última, la principal función y eje rector, motivo del ejercicio del servicio que se presta en nuestra Casa de Estudios, es por ello que la Rectoría de la Universidad proporciona con el presente instrumento un mecanismo eficaz para procurar y consolidar a la Universidad en circunstancias de respeto a la dignidad de la persona en todos sus aspectos, lo que refleja la importancia de que dichas características de respeto se consoliden en las relaciones laborales, docente-estudiante, estudiante – estudiante, bullying o acoso entre pares o acoso escolar.

Es por lo anterior, que la UTCh propicia el presente mecanismo de protección a los derechos humanos tanto del estudiantado como del personal docente y administrativo, a efecto de mejorar el ambiente estudiantil y laboral así como de incentivar la garantía del ejercicio de tales derechos, fortaleciendo con ello el compromiso de la Universidad Tecnológica de Chihuahua hacia una nueva cultura universitaria con base en el Derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin coacción ni controles injustificados, con el fin de cumplir su proyecto de vida.



SECRETARÍA  
DE EDUCACIÓN  
Y DEPORTE

"2022, Año del Centenario de la Llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
[www.utch.edu.mx](http://www.utch.edu.mx)

Página 162 de 185

## INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior, no se encuentran exentas de ser escenario de diversas formas de violencias; el "mobbing" entre personal administrativo y personal docente, el "bullying" entre estudiantes, la violencia de género, la violencia de docentes hacia estudiantes, entre otras que fomentan una cultura que puede favorecer la violencia laboral, el hostigamiento y el abuso o acoso sexual.

Debe señalarse que estas conductas indebidas poco han sido investigadas y en raras ocasiones denunciadas por las víctimas, ni aún ante autoridades escolares; debe expresarse también que, en los casos que se han presentado, poca capacitación de prevención, atención y solución de estas problemáticas se cuentan en el Centro de estudios o en el resto de las Universidades públicas y privadas en nuestro país, lo que inhibe su denuncia y seguimiento frente al miedo de la revictimización que evidentemente sufre la Víctima.

No obstante, el alcance que la tecnología hoy en día presenta sobre denuncias y/o quejas a través del Internet, redes sociales, periódicos digitales, por parte de las víctimas ha permitido que éstas logren tener el eco suficiente para que dicha problemática haga que se generen los mecanismos como el que hoy se propone.

## OBJETIVO

El objetivo del presente protocolo es contar con las bases de actuación para atender conductas de acoso, hostigamiento y discriminación, así como prevenir, atender y sancionar las conductas de violencia y discriminación mediante el establecimiento de procedimiento de atención y actuación ante conductas de violencia, acoso, hostigamiento o discriminación en todos sus ámbitos.

## ALCANCE

Los lineamientos establecidos en este Protocolo son aplicables para todo el personal docente, administrativo, prestadores de servicios profesionales (honorarios) y/o contratistas (vigilancia, intendencia, servicios de alimentos, etc.) y estudiantes de la Universidad.

También aplicará en eventos o reuniones fuera de las instalaciones de la UTCh (deportivos, académicos, laborales, etc.) siempre y cuando esté involucrada alguna persona relacionada con la Universidad (estudiante o colaborador(a))

## 1. MARCO CONCEPTUAL

Las definiciones acerca de lo que es violencia y sus manifestaciones en el trabajo y centro de estudio han sido enriquecidas por distintos enfoques, desde el jurídico (o normativo) hasta el proporcionado por

las disciplinas de la salud en el trabajo. Aunado a la diversidad de nociones para conceptualizar la violencia, la frontera entre el comportamiento "aceptable" y actos de violencia puede ser difícil de precisar en los centros de trabajo cuando las organizaciones no establecen mecanismos para identificarla y prevenirla.

Según la definición del Convenio 190 de la OIT, **la violencia laboral** se define de la siguiente manera:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual."

La violencia laboral puede manifestarse de las siguientes formas:

<b>Vertical</b>	Se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Puede ser <b>ascendente</b> (cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución acosan a una persona que se encuentra en una posición superior), o <b>descendente</b> . (Cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga o acosa a una persona en una posición subordinada)
<b>Horizontal Mixta o compleja</b>	Se produce entre compañeras/os de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la Institución. Inicia cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica (horizontal), pero cuando la jefa/e tiene conocimiento de la situación, en vez de intervenir en favor de la parte acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación o, por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad con la parte agresora.

Así mismo, distinguimos áreas generales en las que pueden concentrarse las múltiples formas de violencia laboral:

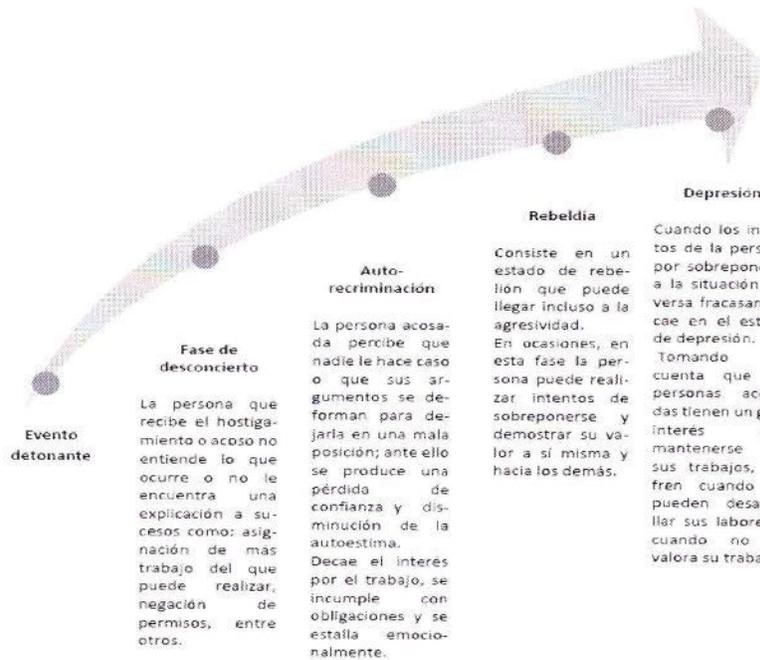
1. Limitación de las posibilidades de comunicación
2. Ataques a las relaciones sociales personales: conductas humillantes, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, denegación de derechos.
3. Ataques a la reputación: conductas de aislamiento, difundir rumores, ridiculizaciones, menosprecio de la labor de la víctima.
4. Ataques a la calidad profesional y a la situación vital: cambios frecuentes en las tareas, procurar disminuir el rendimiento de la persona en su profesión y en la vida en general.
5. Ataques directos a la salud: violencia o amenazas de violencia, asignar tareas peligrosas.

*de la llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"*

**Fases de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.**

No existe una regla o un modelo único en que se desarrollen las situaciones de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual. En cada ocasión se presentan particularidades dependiendo de las características de la parte acosadora, de la persona acosada e, incluso, de la propia Institución. Sin embargo, es posible generalizar algunas fases al respecto:

Es primordial recalcar que, aunque el hostigamiento y acoso sexual estén incluidos en la violencia laboral, estas dos figuras jurídicas presentan diferencias:



En cuanto al contenido, el acoso sexual siempre presenta un carácter libidinoso cuya finalidad directa o indirecta es la satisfacción sexual de quien agrede, mientras que lo que busca el llamado acoso laboral, es la degradación laboral de la víctima.

**La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual como riesgos psicosociales**

La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, suponen acciones que vulneran a la vez varios derechos fundamentales: el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a una vida libre de violencia, el derecho a la igualdad, el derecho a la dignidad y, por supuesto, el derecho a la salud.

Estas acciones perjudican el entorno laboral y provocan un efecto adverso sobre la salud, que incide a su vez en el rendimiento laboral.

Por otra parte, la violencia laboral, así como el hostigamiento y acoso sexual, limitan el derecho de las personas a realizar sus labores en condiciones óptimas, lo que podría generar afectaciones a la salud, al bienestar emocional y pueden provocar enfermedades, trastornos que inciden en la productividad, pudiendo dar paso a pérdidas económicas.

### 1.1 VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.

La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos donde pueden establecerse relaciones de poder abusivas o discriminatorias; la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior, aunque no necesariamente es así. La Ley Federal del Trabajo establece la siguiente diferencia:

#### Ley Federal del Trabajo, Artículo 3° Bis

Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) **Hostigamiento**, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- b) **Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007); refiere al hostigamiento con connotaciones de tipo sexual específicamente y no de manera generalizada.

#### LGAMVLV, Artículo 13.-

El **hostigamiento sexual** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral/escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El **acoso sexual** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos."

En lo que respecta al Código de Conducta de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, refiere lo siguiente:

**Código de Conducta de la Universidad Tecnológica de Chihuahua:**

**Artículo IV: Fomentar en todo momento la igualdad de género y la no discriminación.** - En la actuación del servicio público, se procura un trato igualitario y sin discriminación alguna por nacionalidad, origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, física, salud, religión, opiniones, orientación sexual, identidad de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra circunstancia que atenta contra la dignidad humana.

Así mismo, será necesario contribuir a la institucionalización de la igualdad de género en el servicio público, con el propósito de generar ambientes laborales seguros, que privilegien el respeto de las personas; se deberá emplear un lenguaje incluyente y no sexista en toda comunicación y documentos institucionales.

**Artículo V: No fomentar ni tolerar el acoso sexual.** - Con el compromiso y convicción de velar por la integridad y dignidad que las compañeras y compañeros, así como todas las personas con quien se trate en el desempeño de las atribuciones y funciones que le confiere el servicio público, se tendrá cero tolerancias a los actos o tipos de violencia en contra de las personas.

**Artículo VI: Consolidación de un clima organizacional libre de acoso laboral.** - Resulta imprescindible la participación activa de las personas servidoras públicas para la consolidación de un ambiente y clima laboral cordial; a través del reporte de cualquier acto u omisión que en el trabajo atente contra la igualdad y respeto entre las compañeras y compañeros, dañe su autoestima, la salud, integridad y libertades establecidas para todas y todos los servidores públicos.

Así mismo el Reglamento Académico basado en competencias profesionales establece:

**Reglamento Académico basado en competencias profesionales, Artículo 49**

Los estudiantes incurrirán en responsabilidad por:

**Fracción II.-** Utilizar la violencia u hostilizar por cualquier medio o forma, ya sea de manera individual o colectiva a cualquier miembro de la Comunidad Universitaria;

**Fracción III.-** Acosar o violentar en cualquiera de sus formas a los miembros de la Comunidad Universitaria.

Aunque este tipo de conductas pueden afectar a cualquier persona, el número de mujeres víctimas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual es indiscutiblemente mayor que el de hombres, lo que contribuye a considerar que su manifestación es la expresión de una cultura en la que se ha normalizado la violencia y la discriminación sustentada en los estereotipos y roles de género, y en la existencia de

relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Por esta razón, se consideran formas de violencia de género.

**Elementos para identificar la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.**

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala los siguientes elementos que han de considerarse para demostrar que existe acoso laboral<sup>1</sup>:

1. "El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.
2. Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.
3. Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Un acto aislado no puede declararse acoso laboral.
4. Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.
5. Sobre la base de que, cuando se trata de la afectación de valores morales como la dignidad, los sentimientos o la autoestima, no se requiere de una mayor acreditación cuando ha quedado demostrado el hecho ilícito, por ende, se presume que se produjo el daño moral, sin que pueda exigirse la determinación exacta del detrimento sufrido o de la intensidad de la afectación."

Así mismo el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 recientemente ratificado por México, establece que:

*"1. A efectos del presente Convenio:*

*a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y*

<sup>1</sup> SCJN, Reseñas Argumentativas, Reseña del Amparo Directo 47/2013, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Acoso Laboral o Mobbing*, en: <https://www.scjn.gob.mx/Cronicas/Resenas%20Argumentativas/res-JRCD-004713.pdf>

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual." 2

Cualquier manifestación que cumpla con estos elementos podrá ser catalogada como acoso laboral. Ahora bien, para los casos específicos de acoso sexual se consideran las siguientes manifestaciones:

<p><b>Comportamiento físico de naturaleza sexual no deseado:</b> se refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.</p>
<p><b>Conducta verbal de naturaleza sexual:</b> hace alusión a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.</p>
<p><b>Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:</b> se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas o con inclinación exagerada al deseo sexual, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual y que resultan incómodos o amenazantes para otras personas, afectando su situación laboral.</p>
<p><b>Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:</b> se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos.</p>

#### Factores que propician la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual.

Si bien no existen situaciones concretas que determinen la vulnerabilidad de las personas a ser víctimas de hostigamiento y acoso, es posible identificar una serie de características personales e institucionales que pueden contribuir a la manifestación de estas conductas y que deben ser consideradas para planear las estrategias para la prevención y erradicación de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

2 Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 130)

**Factores personales.**

- Desconocer sus derechos
- Desconocer los mecanismos de denuncia.
- Tener baja autoestima.
- No contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles.
- Haber sido víctima de violencia de género anteriormente (en el ámbito laboral o en otros).

**Factores Organizacionales.**

- Falta de política declaratoria de tolerancia cero a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Cultura organizacional discriminatoria y/o violenta.
- Estructura organizacional que reproduzca estructuras patriarcales y machistas.
- Ausencia de mecanismos organizacionales claros y eficaces de atención y denuncia de los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Bajo nivel de compromiso para adoptar medidas preventivas y de atención de la violencia de género.

**2. MARCO NORMATIVO**

**2.1 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y NACIONALES**

**1. Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

Para la CEDAW<sup>3</sup> el **hostigamiento sexual**, "incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil".<sup>4</sup>

Es así como, si bien es cierto, debido al crecimiento y auge de la "perspectiva de género", hoy en día generalmente ubicamos este tipo de conductas desplegadas por el victimario del hombre y hacia la mujer, no menos cierto es que la realidad con que nos topamos revela otras más condiciones: Dado que en la actualidad, vemos cómo poco a poco las mujeres han ido ocupando puestos de docencia, poder y/o jerarquía, lo que ha traído como consecuencia que estas

<sup>3</sup> La Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

<sup>4</sup> Art. 18 recomendación 19, CEDAW, 1992.

indebidas actuaciones se vean reflejadas ahora también de una mujer hacia un hombre; es por ello que el presente instrumento pretende resguardar a la persona sin distinción de sexo a fin de ampliar el espectro de protección de la víctima así como generar la prevención de las conductas ilegítimas que se han detallado y erradicar cualquier ápice de la misma dentro de nuestra Institución Educativa.

## **2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

### **Artículo 1°.**

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Párrafo reformado DOF 10-06-2011

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Párrafo adicionado DOF 10-06-2011

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Párrafo adicionado DOF 10-06-2011

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Párrafo reformado DOF 04-12-2006, 10-06-2011

Artículo reformado DOF 14-08-2001



**3. Ley Federal del Trabajo.**

**Artículo 3o.-** El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Párrafo reformado DOF 01-05-2019

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Párrafo reformado DOF 01-05-2019  
Artículo reformado DOF 28-04-1978, 30-11-2012

**Artículo 3° BIS.-** Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Artículo 47.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

[...]

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

[...]

*(Handwritten signatures and initials in blue ink)*



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

"2022, Año del Centenario de la llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
www.utch.edu.mx

**Artículo 51.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

[...]

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

[...]

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil"

**Artículo 133.**

Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra **cualquier persona** en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

**Artículo 135.**

Queda prohibido a los trabajadores:

XI. Acosar sexualmente a **cualquier persona** o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Fracción adicionada DOF 30-11-2012

**Artículo 994.-** Se impondrá multa, por el equivalente a:

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores;

#### **4. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.**

**Artículo 1, fracción III.**

**Discriminación:** Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades,

cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;

#### Artículo 4

Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.

Artículo reformado DOF 12-06-2013, 20-03-2014

#### Artículo 9.

Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:

Párrafo reformado DOF 20-03-2014

XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación;

XXXIV. En general cualquier otro acto u omisión discriminatorio en términos del artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.

### 5. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)

En su artículo 10, define la **violencia laboral y docente** como un acto que:

*“Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una*

serie de eventos cuya suma produce el daño". También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Dicho ordenamiento en su artículo 12 indica que la violencia docente son "aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros"<sup>5</sup>.

La LGAMVLV en su reforma llevada a cabo en el año 2015, ubica el hostigamiento sexual tanto en el ámbito laboral como en el escolar. Para esta ley el hostigamiento sexual es "... el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva"<sup>6</sup>. Así como también define el acoso sexual como "una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos"<sup>7</sup>.

## 6. Ley General de Educación

En su artículo 16 establece que la educación que imparta el Estado y sus organismos descentralizados luchara contra la discriminación y la violencia.

"Artículo 16. La educación que imparta el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, se basará en los resultados del progreso científico; luchará contra la ignorancia, sus causas y efectos, las servidumbres, los fanatismos, los prejuicios, la formación de estereotipos, la discriminación y la violencia, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres, así como personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, debiendo implementar políticas públicas orientadas a garantizar la transversalidad de estos criterios en los tres órdenes de gobierno.

...

Fracción III. Será humanista, al fomentar el aprecio y respeto por la dignidad de las personas, sustentado en los ideales de fraternidad e igualdad de derechos, promoviendo el mejoramiento de la convivencia humana y evitando cualquier tipo de privilegio de razas, religión, grupos, sexo o de personas;

...

Fracción VII. Será inclusiva, al tomar en cuenta las diversas capacidades, circunstancias, necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje de los educandos, y así eliminar las distintas

<sup>5</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, (LGAMVLV, por sus siglas en español) art.12, 2015.

<sup>6</sup> LGAMVLV, 2015, art.13.

<sup>7</sup> LGAMVLV, 2015, art.13

barreras al aprendizaje y a la participación, para lo cual adoptará medidas en favor de la accesibilidad y los ajustes razonables;

...  
Fracción VIII. Será intercultural, al promover la convivencia armónica entre personas y comunidades sobre la base del respeto a sus diferentes concepciones, opiniones, tradiciones, costumbres y modos de vida y del reconocimiento de sus derechos, en un marco de inclusión social;"

## 7. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Artículo 3.** Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

[...]

XVII. Factores de Riesgo Psicosocial: Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado;

[...]

XXXV. Violencia Laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

**Artículo 43.** Respecto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo, los patrones deberán:

[...]

II. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, y valorarlos clínicamente;

**Artículo 55.** Para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral, los patrones deberán:

I. Definir políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral;

[...]

## 8. Código Penal Federal

**Artículo 259 BIS.-** Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

## 2.2 TIPOS DE ACCIONES JURÍDICAS EN EL MARCO LEGAL MEXICANO APLICABLES PARA LA ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es un delito (materia penal) y una causa de rescisión de la relación de trabajo (materia laboral). Por tanto, puede recurrirse a estos dos ámbitos de acción para efectos de prevención y atención.

El marco regulatorio del hostigamiento y acoso sexual obedece al lugar donde se comete, por tanto, en la Universidad se debe recurrir a la normatividad de carácter local y atender disposiciones de materia laboral aplicable.

En la Universidad Tecnológica de Chihuahua existen dos tipos de atención de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual y discriminación:

- Laboral
- Penal

Para los dos tipos propuestos se requiere presentar la queja correspondiente para que la autoridad competente inicie el procedimiento.

En el ámbito laboral, las sanciones son determinadas por la propia Universidad utilizando como marco normativo el presente protocolo de actuación. En este caso, las/los afectados deben denunciar los hechos.

En el caso del ámbito penal, es de orden judicial local y se realiza por querrela, por lo que la Secretaría Ejecutiva de la Unidad correspondiente otorgará la asesoría y canalización inicial a las víctimas que así lo requieran ante los órganos judiciales correspondientes.

### 3. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

#### 3.1 OBJETIVOS

1. Proporcionar al personal docente, administrativo y estudiantes de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, los medios necesarios a través de los cuales puedan denunciar cualquier conducta de hostigamiento, acoso sexual, laboral, escolar y actos de discriminación, así como violencia docente.
2. Establecer un proceso para la prevención, atención y en su caso la sanción que las personas competentes determinen, en actos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual, laboral y escolar.
3. Brindar confidencialidad a las personas que decidan presentar alguna queja.



4. Promover un entorno laboral, estudiantil, de colaboración y convivencia armonioso, de respeto y seguridad para mujeres y hombres.
5. Promover una cultura de respeto en la Universidad.

### 3.2 MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN

#### 3.2.1 UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

La Unidad de Igualdad de Género de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, será la encargada de la implementación del presente protocolo de actuación.

Deberá ser encabezada a través de la Presidencia, misma que corresponderá ser ocupada por el Rector (a) de la Universidad, seguida por una Secretaría Ejecutiva que deberá ser ocupada el Abogado (a) General, contando con vocales representantes del Área de Recursos Humanos, Secretaría Académica, Dirección de Administración y Finanzas y del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Tecnológica de Chihuahua (STUTCH).

#### 3.2.2 ESTRUCTURA:

##### Presidencia:

Rector(a)

##### Secretaría Ejecutiva:

Abogado (a) General

##### Vocales:

Representantes de las áreas de:

- Secretaría Académica
- Recursos Humanos
- Administración y Finanzas
- Un representante de las y los trabajadores
- Coordinador de Capacitación, Difusión y Vinculación del programa, quien podrá ser un Profesor de Asignatura o personal administrativo adscrito a la secretaría académica y quien fungirá como vocal.
- Coordinador de Planeación e Incorporación de la perspectiva de género en los programas educativos, quien podrá ser un Profesor de Asignatura o personal administrativo adscrito a la secretaría académica y quien fungirá como vocal.



SECRETARÍA  
DE EDUCACIÓN  
Y DEPORTE

"2022, Año del Centenario de la llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
[www.utcn.edu.mx](http://www.utcn.edu.mx)

Página 178 de 185

### 3.2.3 FUNCIONES:

#### Presidencia:

1. Instruir a la persona responsable de la Secretaría Ejecutiva para que convoque y gestione las sesiones de la Unidad y dé seguimiento a sus acuerdos.
2. Presidir las sesiones de la Unidad.

#### Secretaría Ejecutiva:

1. Informar a los integrantes de la Unidad, los nombres y ubicación de las personas que la integran.
2. Preparar el orden del día de los asuntos a tratar en las sesiones de la Unidad.
3. Integrar la documentación requerida para las sesiones de la Unidad; levantar y suscribir las actas y/o informes correspondientes y recabar la firma de asistentes a la sesión.
4. Convocar, por instrucciones de la Presidencia de la Unidad, a la celebración de sesiones ordinarias y extraordinarias.
5. Dar seguimiento y llevar el registro de los acuerdos de la Unidad tomados en las sesiones.
6. Constituirse en la instancia receptora de las quejas que, sobre violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, acoso escolar o universitario y violencia escolar se presenten y darle el seguimiento correspondiente.
7. Informar a los integrantes de la Unidad respecto a las quejas que se presenten sobre violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, acoso escolar o universitario y violencia escolar.
8. Gestionar la aplicación de instrumentos diagnósticos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, acoso escolar o universitario y violencia escolar, como encuestas de clima laboral y buzón de quejas y reportes.
9. Funcionar como instancia de consulta y asesoría.

#### Vocales:

1. Asistir a las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Unidad.
2. Tomar acuerdos y resoluciones sobre asuntos turnados por la Secretaría Ejecutiva.
3. Difundir y dar seguimiento a los acuerdos y resoluciones en las áreas sustantivas de la Universidad.

La Unidad sesionará si se presentan casos que la propia Unidad considere impostergables.

### 3.2.4 ATRIBUCIONES DE LA UNIDAD:

1. Conocer de manera confidencial los casos de violación de los derechos humanos del personal y estudiantado y emitir las recomendaciones necesarias sin que las personas que acudan sean afectadas en sus derechos.
2. Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación o trato inequitativo.

3. Emitir recomendaciones y proponer cualquier tipo de solución para resolver la queja o petición que haya conocido en cualquier nivel de la organización.
4. Las demás que se consideren en otras normatividades vigentes y aplicables.

#### 4. MECANISMO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO.

##### 4.1 PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN.

El presente Protocolo será difundido en todas las áreas de la Universidad, para lo cual se instrumentarán las medidas necesarias para asegurar el conocimiento del mismo mediante las acciones que la Unidad considere pertinentes, aprovechando los medios electrónicos y herramientas virtuales, así como materiales impresos.

Los contenidos se enfocarán a evitar la victimización de la o las personas ofendidas, así como el uso de estereotipos e imágenes con connotaciones sexistas.

En relación a la prevención, se gestionarán capacitaciones en la materia de ética con la intención de crear una conciencia de integridad dentro de la Institución.

##### 4.2 ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO

Las estrategias de atención se encaminarán a dos acciones medulares:

1. **Informar** sobre la política institucional en materia de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, violencia docente y acoso universitario y o escolar y discriminación, así como de los pasos a seguir para la presentación y tramitación de quejas, establecidos en el presente Protocolo.
2. **Brindar asesoría** sobre las generalidades de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, violencia docente y acoso universitario o escolar y discriminación, a fin de que la persona identifique, con total claridad, si es víctima de estas conductas, y las opciones de atención, las instancias a las que puede acudir para presentar su queja y sus respectivos ámbitos de competencia.

##### 4.2.1 Secretaría Ejecutiva

Como se ha señalado en páginas anteriores, el Área de Abogado General funge, en la Unidad de Igualdad de Género, como Secretaría Ejecutiva, y puede representar la instancia cercana y directa que tendrá el personal y los estudiantes para externar su queja y recibir orientación y atención sobre los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

**Actividades:**

- a. Brindar información y asesoría a las y los trabajadores y estudiantes de la Universidad.
- b. Facilitar que la víctima pueda tomar una decisión informada sobre lo que hará con base en las opciones posibles, que varían según el caso presentado y sus intereses.
- c. Corroborar, de considerarlo pertinente, los hechos denunciados estableciendo comunicación con la persona implicada, con la mayor discreción y cuidando de no ponerles en riesgo, si se considera necesario a partir de la queja entregada. La confirmación se limitará a realizar entrevistas directas o por vía telefónica con dicha persona y la revisión de evidencias, si se cuenta con ellas.
- d. Integrar, analizar la información y valorar la gravedad de la falta, a fin de identificar posibles situaciones de riesgo.
- e. Explicar el procedimiento a las y los trabajadores, así como a las y los estudiantes involucrados que se seguirá para la atención de su queja, así como sus derechos y responsabilidades y, en su caso, de las y los testigos.
- f. En su caso invitar a la víctima a que presente su queja directamente, informándole los medios y formas en que podrá hacerlo.

**4.2.2 Intervención del sindicato**

El sindicato, a través de sus delegados y delegadas, podrá acompañar a la persona ofendida o presunto responsable durante el desahogo del procedimiento. (Únicamente en el caso de que la persona ofendida o presunto responsable sea agremiado (a) de la organización sindical).

**4.3 PRESENTACIÓN DE LA QUEJA**

La queja se podrá presentar de la siguiente manera:

- a) **Formal:** en forma personal ante la Secretaría Ejecutiva, ya sea su presentación por escrito, o si así lo desea, de viva voz, donde la Secretaría Ejecutiva deberá levantar la queja correspondiente por escrito.
- b) **Informal:** Por vía telefónica. En todo caso deberá indicarse el nombre de la persona que presenta la queja o algún identificador y sus datos de localización, para establecer contacto con ella, con la mayor confidencialidad, y proceder a su atención. Si la persona no desea formalizar su queja, únicamente se elaborará un informe confidencial, que se dará a conocer a la Unidad.

#### 4.4 SEGUIMIENTO Y CONTROL

Los registros y elaboración de estadísticas relativas a los casos denunciados y atendidos son responsabilidad de la Secretaría Ejecutiva, quien, para tales efectos, elaborará un registro cronológico y ordenado de los asuntos de esta competencia.

#### 4.5 TIPO DE ACCIÓN JURIDICA

##### PASO 1. FORMULACIÓN DEL ESCRITO DE QUEJA

La formulación del escrito de queja, se podrá realizar en cualquier momento ante la Secretaría Ejecutiva de la Unidad quien deberá llevar a cabo el levantamiento del escrito en privado con la persona quejosa, o bien, la misma podrá presentar su queja o denuncia formulada por sí misma.

##### PASO 2. RECEPCIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

La Secretaría Ejecutiva constituye la primera instancia para recibir y atender las quejas que, sobre violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación puedan presentarse.

La queja debe presentarse por escrito, de manera personal y si la parte ofendida lo prefiere puede hacerlo acompañado o acompañada de su representante sindical (únicamente en caso de ser agremiado).

De igual manera, las quejas que se presenten por cualquier otro medio y que se refieran a actos que impliquen probables conductas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación, deberán turnarse a la Secretaría Ejecutiva, dentro de un plazo no mayor a **cinco días hábiles** contados a partir del suceso denunciado.

En caso de presentarse la queja de manera personal, se podrá tomar la declaración de la persona quejosa, la cual deberá ser de manera libre, espontánea y voluntaria, puede comparecer la persona quejosa, así como testigos en su caso, debiendo firmar al margen de la misma y al final donde aparezca el nombre de quienes intervengan.

Para el diagnóstico de violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación, se podrá hacer por parte del área de psicología de la Universidad o institución de salud respectiva, una valoración psicológica a la persona quejosa, para hacer constar que podría existir una afectación en su salud como resultado de la violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar o discriminación sufrida. Asimismo, se deberá hacer del conocimiento de la persona quejosa que en caso de que lo estime pertinente, puede acudir en ocasiones subsiguientes.

También se le informará, y en su caso, se le canalizará con la autoridad correspondiente para formular una denuncia penal y/o administrativa en contra de la persona presuntamente agresora, si así lo decide.

##### PASO 3. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA QUEJA

Una vez recibida la queja ante la Secretaría Ejecutiva y en caso de existir testigos de cargo, se les podrá citar dentro de los **tres días hábiles siguientes** al análisis de la queja por la Secretaría Ejecutiva y si esta así lo determinare para la formulación de su testimonial. Lo anterior de manera personal y en privado.

Una vez hecho lo anterior, la Secretaría Ejecutiva deberá presentar la queja y las testimoniales en su caso a la Unidad de Igualdad de Género, dentro de los **tres días hábiles siguientes** de la última testimonial realizada o de la recepción de la queja, por lo que una vez analizada la queja por la Unidad, se podrá hacer del conocimiento de la persona denunciada los términos de la queja recibida, informándole que cuenta con su derecho de audiencia, en la que tendrá la oportunidad de manifestar lo que a su derecho convenga, incluso, que podrá hacerse acompañar de los testigos en caso de existir (descargo) a quienes les consten los hechos y que eventualmente pudieran desvirtuar la imputación que se le formula. Lo anterior en un plazo de **tres días hábiles siguientes** al análisis de la queja por la Unidad.

En este orden de ideas, se le harán notar las implicaciones en el ámbito laboral, penal y/o académico, en caso de corroborarse los hechos que se le imputan. La investigación se hará de manera confidencial y deberá ser realizada en un plazo no mayor a **10 días hábiles** en los que se soliciten pruebas en igualdad de oportunidades para ambas partes.

Posteriormente, se rendirá un informe por escrito, señalando el resultado de la investigación realizada. Dicho informe será turnado a la Unidad a efecto de proceder a emitir un dictamen.

Los **factores** para determinar la violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación son:

- Las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta señalada, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos sexuales.
- La determinación de la conducta imputada se basa en los hechos de cada caso particular.
- Se examina la relación jerárquica para determinar si la persona que presuntamente cometió la irregularidad abusó de su poder jerárquico.

La Unidad, podrá aplicar a la persona denunciada, las medidas de protección a favor de la víctima que considere necesarias, las cuales incluyen mas no limitan a las siguientes:

- Cambio de área de adscripción.
- Suspensión.
- Teletrabajo.
- limitación en la comunicación a asuntos escolares o laborales

#### PASO 4. DICTAMEN DE LA UNIDAD.

Después del informe de investigación, la Unidad evaluará si hay elementos que permitan presumir que la queja fue interpuesta de manera infundada, para lo cual deberá emitir un dictamen que podrá ser en los siguientes sentidos:

1. La Investigación no es procedente;
2. Se presentó violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación;
3. No se presentó violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación.

En caso que en el dictamen se determine la existencia de una conducta de violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación, deberá establecerse el grado de la conducta de acuerdo a lo siguiente:

1. **Leve:** Verbal, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual;
2. **Moderado:** No verbal, sin contacto físico, miradas, gestos lascivos, muecas;
3. **Medio fuerte verbal:** Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales;
4. **Fuerte, con contacto físico:** Manoseos, sujetar o acorralar;
5. **Muy fuerte:** Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

#### PASO 5. RESOLUCIÓN POR PARTE DE LA UNIDAD.

- a) Si la conducta se considera de carácter **leve o moderado**, la Unidad, en el ámbito de su competencia, determina la acción correspondiente de acuerdo a la conducta desplegada.
- b) Si el resultado dictamina que **no existió** la conducta de violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación, deberá **archivarse** el expediente como **asunto concluido**, a excepción de los casos en los que se presuma que la persona denunciante se condujo con **dolo** por una queja falsa o aportar información o pruebas falsas, para lo cual deberá turnarse el expediente a la autoridad correspondiente.
- c) De considerarse la conducta **medio fuerte, fuerte o muy fuerte**, comunicará por escrito los resultados de la investigación a la persona denunciante, orientándola para acudir a la instancia del Ministerio Público correspondiente.
- d) En el caso de personas servidoras públicas que resulten responsables se turnará el expediente al Órgano Interno de Control de la Universidad para los efectos a que haya lugar.

#### PASO 6. SANCIONES.

De acuerdo al dictamen se tomarán las medidas necesarias y correspondientes al caso, de acuerdo a lo siguiente:

1. La gravedad y frecuencia de la violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación.
2. El peso de las pruebas.
3. Si existen o se cuenta con incidentes o advertencias anteriores.

Si no hay pruebas suficientes para decidir si el hecho efectivamente ocurrió o no, la Unidad podrá:

1. Emitir recomendaciones a las personas involucradas sobre el comportamiento que se espera de ellas
2. A fin de realizar una concientización del daño causado en la esfera personal, laboral o estudiantil de la persona afectada y de la propia responsable, se podrán llevar a cabo distintas medidas restaurativas, tales como cursos, talleres, escritos de reflexión y/o disculpa que solo serán leídos por la instancia resolutoria a la persona afectada si esta lo acepta.



La Unidad, podrá adoptar, de acuerdo con el caso o casos que se presenten, las siguientes sanciones aplicables:

- I. Amonestación verbal o escrita, con copia al expediente personal.
- II. Reubicación de puesto o cambio de horario.
- III. Suspensión del empleo con goce de sueldo.
- IV. Destitución del puesto.

Para el caso de que el que cometa las faltas sea parte del estudiantado, se someterá a lo establecido en el Reglamento Académico Basado en Competencias Profesionales de manera supletoria.

Todo el proceso deberá ser documentado y archivado, exista o no sanción.

#### 4.6 TIPO DE ACCIÓN JURÍDICA PENAL

La persona denunciante podrá formular su denuncia ante el Ministerio Público del fuero común, de manera independiente a los ámbitos laboral o interno que exista.



SECRETARÍA  
DE EDUCACIÓN  
Y DEPORTE

"2022, Año del Centenario de la llegada de la Comunidad Menonita a Chihuahua"

Av. Montes Americanos No. 9501, Sector 35, C.P. 31216, Chihuahua, Chih.  
Tel. 614 432-2000  
[www.uch.edu.mx](http://www.uch.edu.mx)

Página 185 de 185

