



Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

**DIRECCIÓN ADJUNTA DE ASUNTOS JURÍDICOS
DIRECCIÓN DE NORMATIVIDAD, CONSULTA Y
DESPACHOS ADUANALES**



México, D.F., a 24 de marzo de 2012

I100/075/2012

LIC. ALBA ALICIA MORA CASTELLANOS
Directora de Coordinación Sectorial.
P r e s e n t e.

En respuesta al oficio G200-045/12, por medio del cual nos solicita la revisión y validación de los Lineamientos para la Participación del Personal de Estructura en los Recursos Autogenerados del Centro de Investigaciones en Matemáticas, A.C. (CIMAT), me permito manifestar lo siguiente:

Derivado del análisis al documento en cuestión, desde el punto de vista jurídico no se encuentra inconveniente alguno para su validación, por lo que nos permitimos devolver el instrumento debidamente sellado.

La opinión que se emite se fundamenta en lo dispuesto por el 32, fracciones I y III, del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Al agradecer su atención, reciba un cordial saludo.

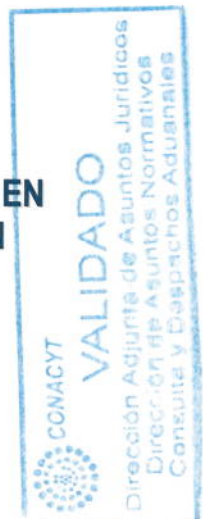
A T E N T A M E N T E


LIC. JOSÉ ANTONIO MEDINA FANJUL
Director de Área

C.c.p. **Lic. Luis Alberto Cortes Ortiz.-** Director Adjunto de Asuntos Jurídicos. Presente
Dr. Eugenio Cetina Vadillo.- Director Adjunto de Centros de Investigación. Presente.
Lic. Oscar Alejandro Cárdenas Vega.- Subdirección de Apoyo Institucional y Sectorial. Presente.

**LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS
AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN
MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)**

**LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN
LOS RECURSOS AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN
MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)**



**LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS
AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN
MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)**

INDICE

**CAPITULO I
ANTECEDENTES**

**CAPITULO II
JUSTIFICACIÓN**

**CAPITULO III
MARCO JURIDICO**

**CAPITULO IV
OBJETIVO**

**CAPITULO V
DEFINICIONES**

**CAPITULO VI
DEL PAGO DE LA PARTICIPACIÓN EN LOS RECURSOS AUTOGENERADOS**

**CAPITULO VII
DEL FINANCIAMIENTO**

**CAPITULO VIII
DE LA CANCELACIÓN**



**LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS
AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN
MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)**

**CAPITULO IX
CRITERIOS GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN**

**CAPITULO X
DE LOS CRITERIOS BÁSICOS
DE LA EVALUACIÓN**

**CAPITULO XI
DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN**

TRANSITORIOS



**LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS
AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN
MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)**

**CAPITULO I
ANTECEDENTES**

El CIMAT, A.C. (Centro de Investigación en Matemáticas), fue constituida mediante Escritura Pública 5470 pasada ante la fe del Licenciado Margarito Sánchez Lira, Notario Público número 4, de fecha 16 de abril de 1980, y cuenta con el carácter de entidad paraestatal de la Administración Pública Federal sujeta a la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y su Reglamento.

Que ha sido reconocida como Centro Público de Investigación y forma parte del Sistema de Centros Públicos de Investigación del CONACYT, coordinada sectorialmente por este último.

**CAPITULO II
JUSTIFICACIÓN**

Los Centros Públicos de Investigación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53, de la Ley de Ciencia y Tecnología, se registrarán por ésta y por sus instrumentos de creación, y solamente en lo no previsto en estos ordenamientos, se aplicará supletoriamente la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, siempre y cuando sea para fortalecer su autonomía técnica, operativa y administrativa.

La Ley de Ciencia y Tecnología, establece los principios rectores de la política científica, tecnológica y de innovación, que deberán aplicar el Gobierno Federal en todas aquellas acciones que se relacionen con estas materias, incluyendo el apoyo al personal de los Centros Públicos de Investigación, por lo que el artículo 12, fracción XIV, establece que los apoyos a las actividades científicas, tecnológicas y de innovación, deberán ser oportunos y suficientes para garantizar la continuidad de las investigaciones, las transferencias de tecnologías o los desarrollos en beneficios de sus resultados, de igual manera, en su fracción VIII, dispone que las políticas y estrategias de apoyo a la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la



LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)

innovación, deberán ser periódicamente revisadas y actualizadas conforme a un esfuerzo permanente de evaluación, asimismo, la fracción XVI del citado artículo, contempla el otorgamiento de incentivos para reconocer los logros sobresalientes de las personas que realicen actividades vinculadas a la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación.

El personal de CIMAT, participa de manera armónica el desarrollo de los proyectos que lleva a cabo la institución, por lo que, cada una de las actividades que realiza el personal, tienden a fortalecer las capacidades institucionales y permiten alcanzar los resultados esperados, además de promover la mejora continua en la productividad y competitividad científica, tecnológica, de innovación y de formación de capital humano especializado del CIMAT, para lograr conservar e incrementar los objetivos y metas de la Institución.

Una medida armónica al quehacer institucional y a las necesidades productivas y de generación de conocimiento del CIMAT, hacen necesario implementar un mecanismo de participación de los recursos disponibles del Centro a su personal de estructura, mismo que garantizaría continuar con sus procesos, programas y proyectos, sin descuidar sus resultados, la salud financiera y su misión, bajo una perspectiva de orden institucional.

Con el fin de dar valor agregado al cumplimiento de metas y objetivos; es fundamental establecer mecanismos para incentivar la continuidad en la integración de las unidades organizacionales que participan directamente en estas actividades.

Las Entidades Paraestatales que conforman el Sistema de Centros Públicos CONACYT, contribuyen al desarrollo y mejoramiento de las condiciones sociales y económicas del país, mediante la realización de investigación básica y aplicada bajo criterios de excelencia científica e innovación tecnológica, la formación de recursos humanos altamente calificados y la vinculación eficaz con los sectores académico, social, productivo y de servicios.

Los Centros Públicos de Investigación integrantes del Sistema, buscan impulsar sus actividades sustantivas, por medio del establecimiento de una política de percepciones con énfasis en reconocer los esfuerzos de su personal.

LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)

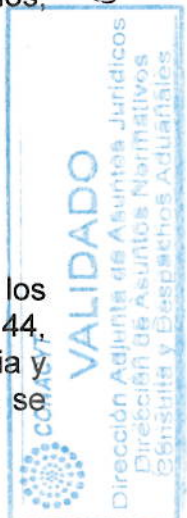
Las relaciones institucionales con el personal, deben realizarse en un marco de armonía y equidad, sin embargo, en el desarrollo de las actividades y prerrogativas implementadas al personal que ejecuta de manera directa acciones relacionadas con el ámbito de la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación, han propiciado un desequilibrio en la armonía institucional y una brecha insalvable que genera serios problemas de clima laboral en las instituciones dedicadas a la investigación científica y tecnológica, es por ello, que en el marco de las disposiciones legales que rigen a los Centros Públicos de Investigación, resulta pertinente buscar un equilibrio a través de los instrumentos normativos adecuados, por lo que, para lograr esta equidad, se expiden los presentes Lineamientos.

CAPITULO III MARCO JURIDICO

Los presente Lineamientos encuentran su fundamento en lo dispuesto por los artículos 1 fracciones I y VIII, 2 fracciones I y VI, 12 fracciones VIII, XIV y XVI, 43, 44, 45, 47, 48, 50, 53, 54, 55 y 56 fracciones IV, VII, XI, XIV y XIX, de la Ley de Ciencia y Tecnología; y el artículo 6 del instrumento jurídico de creación del CIMAT, A.C., se expiden los presentes Lineamientos.

CAPITULO IV OBJETIVO

Estos Lineamientos constituyen el elemento regulador de lo establecido en el Artículo 55 de la Ley de Ciencia y Tecnología, y 68 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y tienen por objeto contribuir a establecer un esquema que establezca las percepciones extraordinarias en favor del personal de CIMAT, por concepto de desempeño destacado o reconocimientos e incentivos, por lo que los presentes lineamientos determinan el procedimiento y el sistema de evaluación más adecuado, a fin de promover e incentivar la excelencia en el desempeño de su personal de Estructura.



LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)

CAPITULO V DEFINICIONES

1 Para efectos de los presentes Lineamientos se entiende por:

- I. **CIMAT:** CIMAT, A.C., (Centro de Investigación en Matemáticas).
- II. **Participación en los recursos autogenerados:** Percepciones extraordinarias no regularizables y diferentes al salario, derivadas de resultados extraordinarios por parte del personal de Estructura, sujetos a evaluación.
- III. **Personal de Estructura:** Se refiere al personal de CIMAT que comprende la plantilla de mandos medios y superiores, autorizada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- IV. **Recursos Autogenerados:** Son los ingresos que genera el CIMAT, derivado de la venta de bienes y servicios; de productos de investigación y desarrollo tecnológico, incluyendo la capacitación para la formación de recursos humanos calificados, que presten o produzcan directamente o en colaboración con otras instituciones y universidades públicas o privadas; los ingresos provenientes de instituciones y fundaciones, nacionales y extranjeras, dependencias del gobierno federal, entre otros, para el desarrollo de proyectos específicos de investigación.
- V. **Percepción ordinaria:** Los pagos por sueldos más compensación garantizada, conforme a los tabuladores autorizados.
- VI. **Proyecto:** Conjunto de actividades y procesos relacionadas con la venta de productos, servicios y desarrollos que realiza el CIMAT, a los sectores público, académico y privado, incluyendo los derivados de la investigación científica, desarrollo tecnológico, innovación y capacitación para la formación de recursos humanos calificados, en cumplimiento de su objeto social. El conjunto de actividades y procesos,

LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)

comprende la identificación y contacto con clientes, formulación y negociación de propuestas, elaboración de anexos técnicos, elaboración de contratos y convenios, revisiones y análisis jurídicos, administración de recursos humanos, materiales y financieros, planeación, tecnologías de información, supervisión, seguimiento, evaluación, auditoría de proyectos y conclusión de los mismos, gestión interinstitucional entre otros.

- VII. **Lineamientos:** Lineamientos para la participación al Personal de Estructura de los Recursos Autogenerados de CIMAT, A.C.
- VIII. **Ley:** Ley de Ciencia y Tecnología.
- IX. **Comité de Evaluación:** Es el Comité Externo que se encargara de evaluar la participación de los Recursos Autogenerados al Personal de Estructura de CIMAT.

CAPITULO VI DEL PAGO DE LA PARTICIPACIÓN EN LOS RECURSOS AUTOGENERADOS

- I. La participación de recursos autogenerados se otorgarán al personal de Estructura de CIMAT.
- II. Se tomará como límite individual de pago para el personal de Estructura, que participe en el ámbito de su competencia, en el desarrollo de proyectos, hasta tres meses de la percepción ordinaria del personal evaluado.
- III. El personal de Estructura que reciba participación en los recursos autogenerados a través del esquema establecido, no podrá participar en otro tipo de programas similares a los autorizados para instituciones incorporadas al Modelo Salarial de Educación Media Superior y Superior.



**LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS
AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN
MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)**

- IV. El CIMAT, deberá elaborar una relación del personal de estructura sujeto a participación de recursos autogenerados, para llevar a cabo el dictamen de procedencia respectivo.
- V. No podrá aplicarse ninguna otra participación en los recursos autogenerados que el Centro, tenga previamente autorizado para este tipo de personal.

**CAPITULO VII
DEL FINANCIAMIENTO**

1 Fuentes de financiamiento

Con base en los presentes lineamientos, existirán las siguientes fuentes de financiamiento:

- I. Recursos propios autorizados del CIMAT.
- II. Recursos autogenerados del CIMAT.
- III. Los demás que apruebe para el efecto el Órgano de Gobierno del CIMAT, en el marco de las disposiciones legales y administrativas aplicables.

2 Características:

- I. La participación de recursos autogenerados al personal de Estructura son beneficios económicos adicionales al sueldo y no formarán parte integrante de dichos conceptos, por lo que no estarán sujetos a negociaciones, así como tampoco podrán ser demandables ante la autoridad gubernamental y judicial. Tampoco estarán indexados al salario ni serán considerados para efectos de liquidación o creación de pasivos laborales.



**LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS
AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN
MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)**

- II. La participación en los recursos autogenerados se deben pagar en nómina independiente a la de los salarios, de tal manera que se reúnan los requisitos de control y revisión que sean necesarios.
- III. La participación en los recursos autogenerados que se otorguen, no están exentos del pago del Impuesto Sobre la Renta.

2 Vigencia

- I. La vigencia de la participación en los recursos autogenerados que se asignen al personal de Estructura de CIMAT, será de un año fiscal contado del 1 de enero al 31 de diciembre y su aplicación se hará con base en los resultados del desempeño obtenido y se proporcionará de acuerdo a la disponibilidad de recursos de CIMAT.

CAPITULO VIII DE LA CANCELACIÓN

1 Causas de cancelación

Serán causas de cancelación:

- I. Al personal de Estructura que incurra en el incumplimiento a disposiciones legales o normativas aplicables a CIMAT, declaradas por autoridades internas o externas.
- II. Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión ó por cese dictaminado por la junta especial local o federal de conciliación y arbitraje.
- III. Por cese de los efectos del nombramiento.
- IV. En caso de presentar información alterada, falsa o apócrifa.



**LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS
AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN
MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)**

2 Personal con Licencia

El personal de Estructura que durante el periodo a evaluar, le haya sido otorgada una licencia por motivo de gravedad de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, podrá ser considerado en la participación de recursos autogenerados; siempre que su evaluación lo amerite.

CAPITULO IX CRITERIOS GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN

El personal de Estructura sujeto a recibir la participación en los recursos autogenerados será con base en el Sistema de Evaluación de Desempeño, descrito en el Anexo Único del presente Lineamiento.

CAPITULO X DE LOS CRITERIOS BÁSICOS DE LA EVALUACIÓN

1 Criterios básicos de evaluación del personal de Estructura:

- I. Los criterios básicos de evaluación del personal de Estructura, encuentran su marco de referencia en la visión, misión, objetivos, indicadores y metas establecidas en la Planeación Estratégica Institucional vigente, y consistirá en motivar, en todo momento, la excelencia en el cumplimiento de funciones y actividades, así como el logro de las metas y objetivos a nivel individual y colectivo a través de las unidades administrativas a las que pertenezcan.
- II. Los criterios deberán promover que se alcance y/o rebase el cumplimiento de las metas y objetivos del Plan de Trabajo de la unidad Administrativa a la que corresponda el personal de Estructura de CIMAT, alineadas al cumplimiento de los objetivos de la Planeación Estratégica Institucional. El logro extraordinario del desempeño laboral susceptible de la participación en los recursos autogenerados, deberá contribuir de manera significativa, entre otros a:



LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)

- a) En el ámbito individual: a incrementar la mejora continua de las competencias laborales para el cumplimiento de metas y objetivos individuales, el desempeño laboral en tiempo, calidad y autodesarrollo para el mejor dominio de sus responsabilidades y la actitud en el desempeño de su trabajo, hacia la institución y hacia sus compañeros de trabajo.
- b) En el ámbito de la unidad Administrativa a la que está adscrito: cumplimiento de metas y objetivos establecidos en la Planeación Estratégica Institucional, resultados financieros, productividad y de satisfacción del cliente. Lo anterior, de acuerdo a la evaluación periódica del cumplimiento de las metas y objetivos en el marco de la Misión y Visión de CIMAT.

Los componentes de evaluación alineados a los presentes criterios, así como las reglas y porcentajes, los ponderadores y criterios específicos, se encuentran establecidos en el Anexo Único, el cual forma parte integrante de los presentes Lineamientos.

CAPITULO XI DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN

El Comité de Evaluación, es el que se encargará de evaluar el monto del estímulo a otorgar al personal de Estructura de CIMAT, en base a la metodología establecida en el **Anexo Único**; y se integrará de la siguiente manera:

- a. Un presidente, quien será un miembro externo a la institución, perteneciente a la comunidad Científica y Tecnológica y de reconocido prestigio, con derecho a voz y voto.
- b. Un Secretario Técnico, con derecho a voz y voto.
- c. Dos Vocales, con derecho a voz y voto, de los cuales el Director General de Centro será uno de ellos.



**LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS
AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN
MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)**

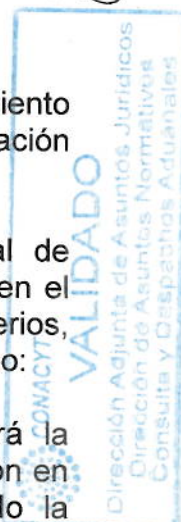
- d. Un Vocal externo a la institución, perteneciente a la comunidad Científica y Tecnológica y de reconocido prestigio, con derecho a voz y voto.

Los integrantes del Comité serán invitados por el Director General del Centro.

El desempeño del cargo de miembro del Comité, será honorífico por lo que no generará ningún beneficio económico.

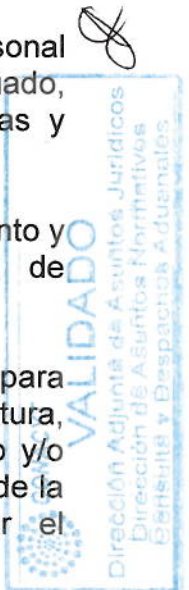
1. Facultades

- 1) Informar, a través de su Secretario Técnico, si es procedente el otorgamiento de la participación al personal de Estructura del CIMAT, sujeto a evaluación por área y por persona.
- 2) Validará la información y resultados de la participación al personal de Estructura de CIMAT, de conformidad con la metodología presentada en el Anexo Único, en la cual se incorporan las reglas y porcentajes, criterios, parámetros, indicadores, ponderadores y otras consideraciones, así como:
 - a. Una breve explicación de los motivos por los que se realizará la evaluación de la productividad y del otorgamiento de la participación en recursos autogenerados al personal de Estructura, considerando la importancia que representa el buen desempeño de las funciones encomendadas en el incremento de la productividad, eficiencia y calidad de la organización y los proyectos que desarrollan en CIMAT.
 - b. El resultado de la evaluación de la aplicación de la metodología contenida en el Anexo Único.
 - c. Una Justificación que describa la procedencia del pago de la participación en los recursos autogenerados que considere:



**LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS
AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN
MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)**

1. Incrementar la motivación del personal de Estructura, en lo individual y de las unidades administrativas de CIMAT en lo colectivo, así como mejorar su productividad;
 2. Incrementar la productividad y los resultados de los procesos operativos, administrativos y de apoyo a las áreas sustantivas; así como los de gestión que destacan la presencia de CIMAT con sus clientes;
 3. Proporcionar un mayor desarrollo de las capacidades del personal de Estructura de CIMAT, que redunde en mayor valor agregado, calidad, eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos;
 4. Establecer un sistema justo, sólido y transparente de otorgamiento y participación en los recursos autogenerados al personal de Estructura.
- d. Señalar la necesidad e importancia de contar con un soporte para documentar las aportaciones del personal de Estructura, responsabilidades, desarrollo de proyectos y por haber alcanzado y/o rebasado el cumplimiento de metas y objetivos del plan de trabajo de la unidad organizacional correspondiente, a efecto de respaldar el porcentaje que se obtenga en la evaluación de la productividad;
- 3) Aprobar, con base en la disponibilidad del monto distribuible los porcentajes y demás parámetros, ponderadores los criterios conforme a los que se asignará individual y colectivamente la participación al personal de Estructura;
 - 4) Declarar la improcedencia, total o parcial, de la asignación de la participación al personal de Estructura, cuando no se cumplan los parámetros definidos y en lo dispuesto por los presentes Lineamientos;
 - 5) Interpretar los presentes Lineamientos y resolver los casos no previstos en los mismos, y



LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)

- 6) Sesionar cuantas veces sea necesario para cumplir con las tareas encomendadas y levantar las actas correspondientes, como constancia de dichas reuniones.

2. De las sesiones del Comité

Las sesiones del Comité de Evaluación se llevarán a cabo cuando asistan como mínimo la mitad más uno de los miembros con derecho a voto.

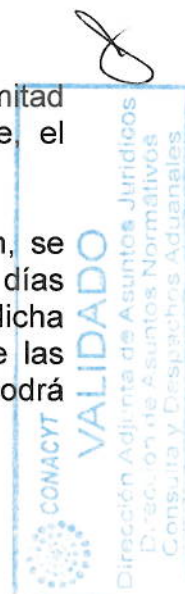
Las decisiones y acuerdos del comité se tomarán de manera colegiada por la mitad más uno de los miembros con derecho a voz y voto y en caso de empate, el presidente tendrá voto de calidad para tomar la determinación correspondiente:

El orden del día, junto con los documentos correspondientes de cada reunión, se entregará a los integrantes del Comité de Evaluación, cuando menos con tres días hábiles de anticipación y podrán utilizarse medios electrónicos para el envío de dicha información, así como la información referente a cambios de hora y fecha de las reuniones programadas. En caso de inobservancia a dicho plazo, la sesión no podrá llevarse a cabo.

De las facultades de los integrantes del Comité de Evaluación

1) Facultades del Presidente.

- a) Presidir las sesiones que celebre el Comité de Evaluación.
- b) Acordar la realización de las sesiones que se requieran.
- c) Instruir al Secretario Técnico para que convoque a las sesiones del Comité de Evaluación.
- d) Presentar al Comité la propuesta de asignación de la participación en los recursos autogenerados a través del Secretario Técnico, con base en los resultados de evaluación de conformidad con los presentes Lineamientos.

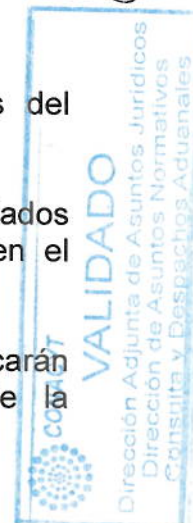


**LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS
AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN
MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)**

- e) Autorizar en su caso, la creación de Subcomités de Evaluación.
- f) Ejercer el voto de calidad en caso de empate.

2) Facultades del Secretario Técnico.

- a) Apoyar al Presidente en el desempeño de sus facultades.
- b) Asentar en actas los acuerdos del Comité de Evaluación.
- c) Llevar a cabo la Convocatoria, de acuerdo con las instrucciones del Presidente.
- d) Solicitar la información al Director General del Centro de los resultados específicos del personal de Estructura sujeto de la participación, en el período a evaluar.
- e) Solicitar al Director General del Centro los ponderadores que se aplicarán en la metodología, para proceder con el cálculo del monto de la participación al personal de Estructura.
- f) Preparar los reportes aplicables y el seguimiento de acuerdos.
- g) Ejercer su derecho a voto, en las reuniones del Comité de Evaluación.
- h) Las demás que le instruya el Presidente.



3) Facultades de los Vocales.

- a) Participar en las sesiones del Comité de Evaluación.
- b) Participar en la validación, previo a la sesión del Comité de Evaluación, de los resultados del periodo a evaluar.
- c) Ejercer su derecho a votar, en las reuniones del Comité de Evaluación.

**LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN AL PERSONAL DE ESTRUCTURA EN LOS RECURSOS
AUTOGENERADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN
MATEMÁTICAS, A.C. (CIMAT)**

d) Las demás que le instruya el Presidente.

Documentación

El Comité de Evaluación enviará la documentación soporte al área de Recursos Humanos del Centro; a efecto de que se integre a los expedientes del personal evaluado.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Los presentes lineamientos entrarán en vigor el día de su aprobación por el Órgano de Gobierno del CIMAT.

SEGUNDO.- El Director General del Centro, dentro de los primeros 30 días hábiles posteriores a la aprobación de los presentes lineamientos, deberá publicarlos a través de los medios de difusión con los que cuenta el propio Centro Público de Investigación.

TERCERO.- El Órgano Interno de Control del Centro, en el ámbito de sus respectivas facultades, vigilará y supervisará la aplicación de los presentes Lineamientos y su cumplimiento.



ANEXO ÚNICO

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El personal de CIMAT, participa de manera armónica el desarrollo de los proyectos que lleva a cabo la institución, por lo que, cada una de las actividades que realiza el personal, tienden a fortalecer las capacidades institucionales y permiten alcanzar los resultados esperados, además de promover la mejora continua en la productividad y competitividad científica, tecnológica, de innovación y de formación de capital humano especializado del CIMAT, para lograr conservar e incrementar los objetivos y metas de la Institución.

Una medida armónica al quehacer institucional y a las necesidades productivas y de generación de conocimiento del CIMAT, hacen necesario implementar un mecanismo de participación de los recursos disponibles del Centro a su personal de Estructura, mismo que garantizaría continuar con sus procesos, programas y proyectos, sin descuidar sus resultados, la salud financiera y su misión, bajo una perspectiva de orden institucional.

Con el fin de dar valor agregado al cumplimiento de metas y objetivos; es fundamental establecer mecanismos para incentivar la continuidad en la integración de las unidades organizacionales que participan directamente en estas actividades.

En base a lo anterior se presenta el siguiente Sistema de Evaluación del Desempeño; que constituye una herramienta para medir el rendimiento de los servidores públicos y el resultado de este así como identificar el desarrollo del capital humano y su contribución a los objetivos y metas institucionales para la mejora de la Institución, así como el fomento de una cultura de evaluación orientada a la productividad.

El Sistema de Evaluación del Desempeño del CIMAT, A.C., es una herramienta objetiva que proporciona información para la toma de decisiones en materia de administración de personal, teniendo como objetivo básico incrementar la efectividad, eficiencia, compromiso y bienestar de los servidores públicos del Centro.

Consideraciones Generales

La evaluación del Desempeño es un sistema a través del cual, en forma integral evalúa un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes laborales del empleado en el desempeño de su encargo y cumplimiento de sus funciones, considerando oportunidad y calidad de las tareas realizadas, permitiendo establecer proyectos – objetivo – o descripción de responsabilidades para el logro de metas.

El Sistema de Evaluación del Desempeño es un proceso evolutivo que permite identificar oportunidades de mejora y establecer acciones que permitan mejorar el desempeño, mediante la retroalimentación por parte de su Jefe Inmediato.

Esta estrategia Institucional es la base para alinear a todas las áreas de la Institución con el fin de que los datos obtenidos impacten en el resultado final.

La aplicación del Sistema de Evaluación de Desempeño permitirá:

- La autoevaluación por parte del Evaluado con el objetivo de anticiparse a los resultados, permitiendo hacer los ajustes a los proyectos, objetivos o descripción de responsabilidades de desempeño, mismos que deberán estar debidamente justificados
- Mejorar el desempeño, mediante la retroalimentación constante.

- Otorgar un reconocimiento económico al personal de Estructura, por su participación en la generación de recursos autogenerados del CIMAT, por medio de un mecanismo objetivo y racionalizado por el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en el periodo evaluado.
- Detectar oportunamente la posible problemática que dificulte el cumplimiento de objetivos y metas establecidas en cada una de las áreas que conforman el Centro.
- Detectar necesidades de capacitación del personal de Estructura, permitiendo mejorar sus habilidades técnico-operativas y de relaciones humanas. El desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o identificar un potencial no aprovechado.
- Permite identificar promociones, necesidad de transferencias entre áreas y separaciones de personal con base en el desempeño anterior o en el previsto.
- Permite analizar el puesto, un desempeño insuficiente y puede identificar errores en la formación del puesto.
- Es un sistema objetivo porque se basa en los resultados de un periodo dado.
- La negociación de metas, objetivos e indicadores, planteados sobre la base del futuro y alineados a la estrategia del Centro.
- Favorece la Administración por Resultados, ya que evalúa los logros de los empleados.

Mecánica de Evaluación

- En base a los recursos autogenerados disponibles, la Dirección General y Administrativa, establecerán el monto susceptible a distribuir.
- El monto a distribuir al personal de Estructura está en función de la disponibilidad de recursos autogenerados y con base a los resultados obtenidos por el empleado en su evaluación de desempeño.
- La evaluación se realiza mediante el formato "Evaluación del Desempeño" formato 1 del presente documento; y será anual.
- La metodología para efectuar las evaluaciones consiste en dos partes que permitirá, por un lado, determinar el cumplimiento de proyectos, objetivos institucionales estratégicos o descripción de responsabilidades y por otro, el grado de conocimiento, habilidades y actitudes; bajo las siguientes ponderaciones:

Aspecto Evaluado	Ponderación
Cumplimiento de proyectos, objetivos institucionales estratégicos o descripción de responsabilidades.	70 %
Competencias: conocimiento, habilidades y actitudes	30 %

- El Superior jerárquico conjuntamente con el Servidor Público sujeto de evaluación, establecen los proyectos, objetivo o descripción de responsabilidades de desempeño deseables, con sus respectivas ponderaciones, de tal suerte que el total de estos deberá sumar un 100%.

- Para la primera parte de la Evaluación, que refiere al cumplimiento de proyectos, objetivos institucionales estratégicos o descripción de responsabilidades, la escala a considerar durante la evaluación del desempeño contempla los siguientes parámetros:

Descripción	Abreviatura	Puntaje
Muy Sobresaliente	(MS)	50 puntos
Sobresaliente	(S)	40 puntos
Cumple con los requisitos	(C)	30 puntos
Cumple con la mayoría de los requisitos	(CM)	20 puntos
No cumple con los requisitos	(NC)	10 puntos

- De igual forma se establecerán los indicadores que medirán el cumplimiento de los proyectos, objetivos o descripción de responsabilidades de desempeño, indicando las ponderaciones para cada indicador. Estas ponderaciones representarán el peso específico a cada uno de ellos.
- Uno de los aspectos importantes es la definición de metas y objetivos alineados a las estrategias de la Institución, determinando claramente los indicadores que deberán cubrirse para asegurar el cumplimiento de los mismos en un periodo definido.
- Se realizará la evaluación del desempeño y retroalimentación a través de entrevistas. El formato de evaluación de desempeño deberá estar firmado tanto por el jefe inmediato como por el evaluado.
- En la retroalimentación, se podrán realizar replanteamiento de proyectos, objetivos o descripción de responsabilidades, solo por causas justificables, buscando la alineación con los objetivos y metas institucionales.
- El personal deberá presentar en la evaluación de desempeño, el cumplimiento de metas, objetivos, indicadores y actividades relacionadas con el desarrollo de los proyectos.
- La calificación final resulta de obtener la sumatoria de las ponderaciones.

El Sistema en su formato de evaluación, consta de los siguientes apartados:

- Evaluación de Proyecto-Objetivo-o Descripción de Responsabilidades: es ilimitado el número de proyectos, objetivos o responsabilidades por evaluar, incluye su descripción, asignación de ponderación que deberá ser en su conjunto del 100%, los indicadores de medición y la ponderación de los mismos que al igual en su conjunto serán del 100%, contempla la evaluación del jefe inmediato, la descripción de los resultados del empleador como justificación de la calificación esperada, y en su caso los comentarios del jefe ya sea por retroalimentación para contemplar áreas de oportunidad, soporte de la calificación asignada.
- Competencias fundamentales para subordinados: en virtud de la aplicabilidad al personal evaluado, se evalúa la competencia que corresponde al puesto y nivel, ya que la herramienta (Formato 1 de "Evaluación del Desempeño") una vez que se elige el puesto, desplegará si las competencias son aplicables o no para cada puesto.

El trabajador selecciona su puesto en el apartado "Formato de Habilidades Fundamentales para Subordinados" y el sistema presenta los conocimientos, habilidades y actitudes a evaluar. Se realiza una autoevaluación donde el empleado le asigna un valor a sus Conocimientos, Habilidades y Actitudes; una vez realizada la autoevaluación se revisa con el jefe inmediato el cual realiza la evaluación de manera objetiva y le asigna la puntuación respetando la escala de evaluación, según lo observado en su desempeño.

Las competencias a evaluar son:

- a) Conocimientos: Mide el manejo documental del área, conocimientos del centro, Marco Institucional y Legal, Administración de Recursos, Evaluación y Administración de Proyectos, Manejo de Paquetería Office / Internet y Conocimientos Técnicos del Puesto.
 - b) Habilidades: Liderazgo, Negociación, Adaptabilidad, Toma de Decisiones y Solución de Problemas, Comunicación, Innovación y Creatividad, Venta y Cierre de Negocio y Prospección (las 3 últimas cuando resulte aplicable).
 - c) Actitudes: Trabajo en Equipo, Servicio al Cliente y Responsabilidad.
- Plan de Desarrollo Personal y Profesional: en virtud de la aplicabilidad al personal evaluado, se consideran las áreas de mejora del empleado evaluado, las necesidades de capacitación del personal, el plan de acción a seguir y las fechas de ejecución; de igual forma se evalúa si una vez que se implementó el Plan de Acción, hubo mejoría en el trabajo, si se ha visto un avance regular o si definitivamente no se ha identificado avance.
 - Resumen de Desempeño Anual: contempla los resultados, la asignación de la ponderación el concentrado tomando en cuenta la ponderación del 70% sobre proyectos y 30% sobre Competencias o Habilidades; así mismo contempla una retroalimentación para el evaluado.
 - La escala a considerar durante la evaluación del desempeño contempla los siguientes parámetros:

Descripción	Abreviatura	Puntaje
Muy Sobresaliente	(MS)	De 45 a 50 puntos
Sobresaliente	(S)	De 38 a 44 puntos
Cumple con los requisitos	(C)	De 27 a 37 puntos
Cumple con la mayoría de los requisitos	(CM)	De 20 a 27 puntos
No cumple con los requisitos	(NC)	De 0 a 19 puntos

- El jefe inmediato plasma en la evaluación la retroalimentación derivada de los resultados obtenidos por el empleado, con el objeto de señalar oportunidades de mejora en caso de que lo requiera.
- El jefe inmediato en conjunto con el empleado evaluado, firma de conformidad la evaluación generada y establecen los objetivos a evaluar del siguiente ejercicio, así mismo

el Director de Área valida dicha conformidad, generándose tres tantos, distribuidos de la siguiente manera:

- Empleado Evaluado
 - Jefe Inmediato
 - Expediente en Recursos Humanos.
- El jefe establece, dependiendo los resultados obtenidos, el Plan de Desarrollo Personal y Profesional para el empleado mediante la Detección de Necesidades de Capacitación.
 - Tratándose de las estructuras jerárquicas de más alto nivel siendo el caso del Director General del Centro y de su Titular del Órgano Interno de Control (OIC), se llevará a cabo de acuerdo a lo siguiente:

Director General del Centro. La asignación de la participación en los recursos autogenerados se realizará con base a la evaluación que emite el Comité Externo de Evaluación (CEE) designado por el Órgano de Gobierno.

Titular del OIC del Centro: La asignación de la participación en los recursos autogenerados se realizara con base a la evaluación que emite el Sistema de Evaluación y Resultados de los Órganos de Vigilancia y Control (SER-OBC)

Descripción del Rango de Valores

La siguiente tabla muestra la descripción del rango de valores para el evaluado como producto final de su evaluación, **donde la asignación de participación en los recursos autogenerados del personal administrativo, solo se realizará cuando estos se encuentren en el rango de valor sobresaliente o muy sobresaliente.**

Descripción del Rango de Valores.	Escala de Puntos Anterior y Nueva
Requisitos Muy Sobresalientes (MS): Constantemente alcanza resultados superiores que establecen los más altos estándares de desempeño en este nivel. Es un Modelo a seguir por su comportamiento apegado a los fundamentos del éxito. El Empleado ha tenido un año excepcional y ha logrado resultados que comúnmente no ocurrirán cada año.	MS Puntos = 50 MS Escala = 45 a 50
Requisitos Sobresalientes (S): Constantemente alcanza resultados que sobrepasan estándares y expectativas más allá de su extensión. Frecuentemente desarrolla propuestas innovadoras para el cumplimiento de resultados. Influencia activamente al cambio para el beneficio de la organización. Es un modelo a seguir por su comportamiento apegado a los fundamentos del éxito.	S Puntos = 40 S Escala = 38 a 44
Cumple con los Requisitos (C): Constantemente alcanza y a veces supera los resultados que cumplen expectativas. Demuestra comportamientos apegados con los fundamentos del éxito. Frecuentemente hace que otros cumplan resultados. Demuestra mejoras en su actuación en comparación a la evaluación del periodo pasado.	C Puntos = 30 C Escala = 28 a 37
Cumple la Mayoría de los Requisitos (CM): Generalmente cumple con la mayoría de los resultados esperados de su trabajo y demuestra en su mayoría, comportamientos apegados a los fundamentos del éxito. Uno o más resultados claves están por debajo de las expectativas y/o necesita mejorar comportamientos apegados a los fundamentos del éxito. Se requiere mejorar para cambiar y cumplir sus expectativas.	CM Puntos = 20 CM Escala = 20 a 27
No Cumple con los Requisitos (NC): Los Resultados frecuentemente fallan al cumplir las expectativas y/o faltan resultados en áreas críticas. Está por debajo del desempeño aceptable. Se requieren inmediatamente acciones correctivas.	NC Points = 0 NC Range = 0 a 19



Centro de Investigación en Matemáticas, A.C.
Evaluación al Desempeño para Mandos Medios y Superiores

Anexo 1

Puntajes: Ms=50 puntos , S= 40 puntos, C= 30 puntos, CM= 20 puntos, NC= 0

Proyecto-Objetivo-Responsabilidades		Indicadores	Ponderación de indicadores		Evaluación del Jefe Inmediato
1					MS
					S
					C
					CM
Resultados del Empleado			Comentarios del Jefe Inmediato		
Proyecto-Objetivo-Responsabilidades		Indicadores	Ponderación de indicadores		Evaluación del Jefe Inmediato
2					MS
					S
					C
					CM
Resultados del Empleado			Comentarios del Jefe Inmediato		
Proyecto-Objetivo-Responsabilidades		Indicadores	Ponderación de indicadores		Evaluación del Jefe Inmediato
3					MS
					S
					C
					CM
Resultados del Empleado			Comentarios del Jefe Inmediato		
Proyecto-Objetivo-Responsabilidades		Indicadores	Ponderación de indicadores		Evaluación del Jefe Inmediato
4					MS
					S
					C
					CM
Resultados del Empleado			Comentarios del Jefe Inmediato		
Proyecto-Objetivo-Responsabilidades		Indicadores	Ponderación de indicadores		Evaluación del Jefe Inmediato
5					MS
					S
					C
					CM
Resultados del Empleado			Comentarios del Jefe Inmediato		



Centro de Investigación en Matemáticas, A.C.
Evaluación al Desempeño para Mandos Medios y Superiores
Formato de habilidades Fundamentales para Subordinados

Empleado	Puesto
Jefe Inmediato	Fecha

Instrucciones: Evalúe la competencia de acuerdo al cumplimiento de la misma y conforme a la escala de puntajes:

Puntajes: Ms=50 puntos, S= 40 puntos, C= 30 puntos, CM= 20 puntos, NC= 0

Competencia			Aplica Si/No	Autoevaluación	Evaluación del Jefe
Conocimientos	Manejo de Documentos del área	Plasma sus conocimientos con métodos efectivos del manejo de información y documentos, recepción, análisis y canalizarlos correctamente cuando así lo requieran.			
	Conocimientos del Centro	Demuestra, conoce e interpreta correctamente políticas, procedimientos y filosofía del CIMAT, hacia dónde vamos y qué medios utilizamos para llegar allá, su infraestructura, servicios, actividades, potencial humanos y tecnológico.			
	Marco Institucional y Legal	Cuando se muestre el conocimiento del alcance legal y sus aplicaciones que rigen el Centro y el área de trabajo con el fin de realizar eficazmente las funciones del puesto y eliminar observaciones de auditorías.			
	Administración de Recursos	El conocimiento de las políticas y equipo utilizado sea el correcto, teniendo en cuenta la calidad y la cantidad de cada uno de los recursos necesarios en las actividades diarias, generando un ambiente físico adecuado para el desempeño de la función.			
	Evaluación y Administración de Proyectos	Ejerce liderazgo en un proyecto cumpliendo el plan establecido, evaluando, identificando y utilizando eficientemente los recursos disponibles, motivando a los miembros del equipo para alcanzar los objetivos planteados.			
	Manejo de Paquetería office/Internet	Cuando muestre los conocimientos generales para el uso de paqueterías y sistemas de cómputo e informativos utilizados dentro de su área de trabajo con el fin de hacerlas más eficientes.			
	Conocimientos técnicos del puesto	El desarrollo y aplicación de los conocimientos técnicos adquiridos se demuestren con capacidad y habilidad, en todo el ámbito de la necesidad de su puesto para cumplir con las metas establecidas por su Jefe Inmediato y sean cubiertas en tiempo y forma.			
Habilidades	Liderazgo	El equipo de trabajo es guiado, integrado y estimulado a tal grado que los conduzca hacia una relación armónica y de cooperación para cumplir con responsabilidad los objetivos de la institución.			
	Negociación	negocia con fundamentos e información actualizada sobre las necesidades y requerimientos de la contraparte.			
	Adaptabilidad	Asume el cambio de procesos y metodologías como beneficios y mejoras al desarrollo de su trabajo.			
	Toma de decisiones y solución de problemas	Capacidad para identificar, priorizar y resolver situaciones críticas, generando respuestas oportunas y acertadas que repercutan satisfactoriamente en los resultados.			
	Comunicación	Mantiene una comunicación en equipo con sus compañeros en el centro para conjuntar ideas, opiniones para el logro de los objetivos.			
	Innovación y creatividad	Capacidad de crear nuevos productos, servicios o procesos a partir de un conjunto de conocimientos, información, experiencias, ideas, generando mejoras y resultados funcionales al cliente y a la institución.			
Actitudes	Trabajo en equipo	Trabaja con los demás de manera productiva, apoya sus esfuerzos, entiende sus necesidades y demuestra un esfuerzo cooperativo.			
	Servicio al cliente	Conoce a sus clientes y se anticipa a sus necesidades, muestra tolerancia y fomenta la confianza entre sus clientes internos y externos.			
	Responsabilidad	Cumple y busca la perfección en el modo de obrar, ejecutar o hacer una actividad de trabajo que se debe cumplir en lugar, modo y tiempo.			

	Empleado:	Periodo de Evaluación
	Jefe Inmediato:	Anual
	Fecha:	

PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL			
Áreas de mejora del empleado	Necesidades detectadas	Planes de acción	Fechas

1.- ¿Se realizó la implementación de las acciones de formación (capacitación) en este periodo de evaluación? SI ____ NO ____

En caso de no haber tenido capacitación exponer la causa:

a) Exceso de trabajo

b) No hubo requerimientos adicionales

c) Por falta de presupuesto

d) Otro (explique) _____

2.- ¿Cómo ha sido el desempeño en el trabajo una vez que ha recibido la capacitación?

a) Hubo mejora en su trabajo 50

b) Se ha visto un avance regular 30

c) No se ha identificado avance 20



Centro de Investigación en Matemáticas, A.C.
Evaluación al Desempeño para Mandos Medios y Superiores
Resumen de Desempeño Anual

Anexo 1

Empleado	Puesto
Jefe Inmediato	Fecha

	Puntaje Máximo	Puntaje real
Evaluación de Poyectos	70%	
Habilidades	30%	

Áreas de oportunidad para el trabajador:

Firma del Jefe Inmediato

Firma de Empleado



1100/075/12
J A. Medina

Memorándum núm. G200-045/12

Dirección Adjunta de Centros de Investigación
Dirección de Coordinación Sectorial



México, D.F., a 20 de abril de 2012

Lic. Luis Alberto Cortés Ortiz
Director Adjunto de Asuntos Jurídicos
Presente

El Centro de Investigación en Matemáticas, A.C. (CIMAT), mediante comunicación electrónica de fecha 19 de abril de año en curso, sometió a consideración de esta Coordinación Sectorial, la propuesta de Lineamientos para la Participación al Personal de Estructura en los Recursos Autogenerados de dicho Centro.

Sobre el particular, adjunto me permito enviarle el documento en cuestión, con el propósito de que nos favorezca con sus valiosos comentarios sobre los términos del mismo y de considerarlo procedente, sea validado por esa área jurídica a fin de que el CIMAT se encuentre en condiciones de presentarlo al Órgano de Gobierno para su aprobación en su sesión a celebrarse en la primera semana de mayo próximo.

Aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

Alba Alicia Mora Castellanos
Directora



C.c.p.- Dr. Eugenio Cetina Vadillo, Director Adjunto de Centros de Investigación.