

Ciudad de México, a 12 de septiembre de 2016

Oficio núm. G200-192/16

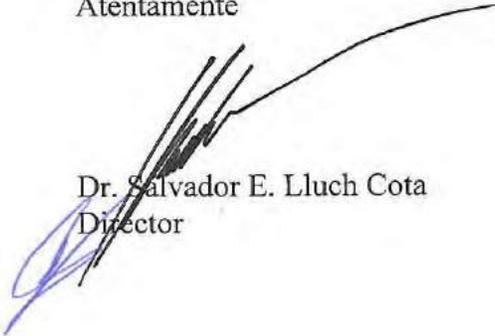
L.A. Karla Olivia Bustos Navarro
Directora de Administración
Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica, S.C.
Presente

Me refiero a su atento oficio número CIDDA-199/16 de fecha 1 de septiembre del año en curso, relacionado con el proyecto de modificación a los Lineamientos para el Otorgamiento de Estímulos por Proyecto del Personal Científico y Tecnológico del Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica, S.C. (CIDETEQ), remitidos a esta Coordinadora Sectorial para su validación.

Sobre el particular, adjunto le remito el instrumento en cuestión opinado favorablemente por la Unidad de Asuntos Jurídicos del CONACYT, a fin de que se presente para su aprobación al Órgano de Gobierno en su próxima sesión.

Aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo.

Atentamente



Dr. Salvador E. Lluch Cota
Director

C.c.p.- Dr. Sergio Hernández Vázquez.- Director Adjunto de Centros de Investigación del CONACYT.

"Conacyt, conocimiento que transforma"



UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS

Dirección de Normatividad

Ciudad de México, a 7 de septiembre de 2016.
Oficio núm. I100/182/2016

LIC. CÉSAR BASURTO HERNÁNDEZ,
Subdirector de Asuntos Normativos de la Coordinación Sectorial.

Hago referencia a su oficio G230-168/16, mediante el cual envía el proyecto de modificación a los Lineamientos para el Otorgamiento de Estímulos por Proyecto del Personal Científico y Tecnológico del Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica, S.C. (CIDETEQ).

Sobre el particular, una vez analizado el instrumento, se emite opinión favorable para los efectos legales a que haya lugar, toda vez que no se desprende ninguna observación.

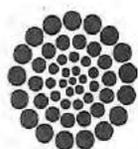
La opinión que se emite, es con fundamento en lo dispuesto por el artículo 32, fracción II del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Atentamente,

Lic. Ruth Fierro Beltrán
Directora



"Conacyt, conocimiento que transforma"



CONACYT

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología



**LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS POR PROYECTO DEL
PERSONAL CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL CENTRO DE INVESTIGACION Y
DESARROLLO TECNOLÓGICO EN ELECTROQUÍMICA S.C.**

INDICE

**CAPITULO I
INTRODUCCION**

**CAPITULO II
MARCO JURIDICO**

**CAPITULO III
OBJETO**

**CAPITULO IV
DEFINICIONES**

**CAPITULO V
DEL PAGO DE ESTÍMULOS**

**CAPITULO VI
DEL FINANCIAMIENTO**

**CAPITULO VII
DE LA CANCELACIÓN DEL ESTIMULO**

**CAPITULO VIII
DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN**

**CAPITULO IX
MARCO GENERAL DE EVALUACIÓN**

**CAPITULO X
CRITERIOS BÁSICOS DE EVALUACIÓN**

**CAPITULO XI
DOCUMENTACIÓN**



CAPITULO I INTRODUCCION

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 productivo y social.

Los Centros Públicos de Investigación integrantes del Sistema, buscan impulsar sus actividades sustantivas, por medio del establecimiento de una política de estímulos que en la medida de lo posible, unifique criterios y ponga especial énfasis en reconocer los esfuerzos del personal dedicado principalmente a labores de investigación.

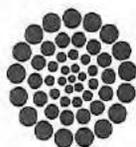
Los presentes Lineamientos, se encuentran orientados a reconocer a los investigadores adscritos al Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica S.C. (CIDETEQ), por sus esfuerzos para mantener y fomentar la excelencia científica y tecnológica, contribuir a la formación de recursos humanos de alto nivel, incentivar la permanencia en actividades de investigación y lograr una mayor vinculación con los sectores académico, social, productivo y de servicios.

CAPITULO II MARCO JURIDICO

Los presentes Lineamientos para el Otorgamiento de Estímulos por Proyecto del Personal Científico, Tecnológico y Personal que Integra la Plantilla Autorizada del Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica S.C, 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, XI y XIV, de la Ley de Ciencia y Tecnología; artículos 1, 2 y 6, fracciones I a la VII Artículo 7º. fracciones VI, VII y XIII ; el artículo 34 fracciones I y XII así como el artículo 39 fracciones XXI, XXIX y XXXVIII de los Estatutos del CIDETEQ, así como lo establecido en el Reglamento del Consejo Técnico Consultivo Interno y el paquete de prestaciones autorizadas al Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica S.C. por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se expiden los presentes Lineamientos para el Otorgamiento de Estímulos por proyecto del Personal Científico y Tecnológico y Personal que Integra la Plantilla Autorizada del Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica S.C.

CAPITULO III OBJETO

Estos Lineamientos constituyen el elemento regulador de lo establecido en el Artículo 55 de la Ley de Ciencia y Tecnología. Tiene por objeto promover y estimular las labores 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 productivo y social y convertirse simultáneamente, en el instrumento regulador de los estímulos que se otorgan al personal científico y tecnológico del CIDETEQ.



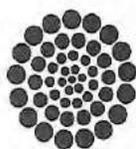
Así, en el presente instrumento se establecen los criterios autorizados para otorgar estímulos con base a los resultados del personal científico y tecnológico, a que habrán de sujetarse tanto el Comité de Evaluación, como el Consejo Técnico Consultivo Interno, la Dirección General y demás órganos académicos, administrativos y de control, que conforman la estructura orgánica del CIDETEQU.

CAPITULO IV DEFINICIONES

1 Para efectos los presentes Lineamientos se entiende por:

- I. CIDETEQU:** Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica S.C.
- II. Paquete de prestaciones:** Conjunto de prestaciones autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a los Centros Públicos de Investigación, incluyendo las relativas al pago de estímulos al personal.
- III. Estímulos:** Percepciones extraordinarias no regularizables y diferentes al salario, derivadas de resultados extraordinarios, sujetos a evaluación, para el personal científico y tecnológico, que se otorgan de manera excepcional, condicionado al cumplimiento sobresaliente de compromisos de resultados sujetos a una evaluación y a la existencia de disponibilidad presupuestaria, que no constituye un ingreso fijo regular ni permanente y no forma parte integrante del sueldo.
- IV. Personal Científico y Tecnológico:** Se refiere al personal del CIDETEQU, que está formado por el personal descrito en el Estatuto de Personal Académico (EPA).
- V. Recursos Fiscales:** Son los subsidios y transferencias de recursos que reciben las entidades por parte del Gobierno Federal, entendiéndose por subsidios y transferencias lo que para el efecto establece la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- VI. Recursos Propios:** Son los ingresos que genera el CIDETEQU, derivados 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.
- VII. Salario:** Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.
- VIII. Proyecto:** Esfuerzo temporal emprendido para desarrollar productos, procesos o resultados únicos. Se caracteriza por estar acotado en el tiempo con un inicio y una finalización determinados; tiene un presupuesto definido y limitado; se encuentra acotado por alcances; es formalizado a través de un contrato/convenio o lo que se determine en la negociación con el cliente o parte interesada; consta de actividades





controladas y coordinadas que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos planteados; el logro de los objetivos requiere de la provisión de entregables que satisfagan requisitos específicos; posee características y/o condiciones no replicables y que lo hacen único. No es la ejecución de una actividad rutinaria o repetitiva.

- IX. Lineamientos:** Lineamientos para el otorgamiento de Estímulos por Proyecto del Personal Científico y Tecnológico del CIDETEQ.
- X. Ley:** Ley de Ciencia y Tecnología.
- XI. Comité de Evaluación:** Comité encargado de validar los datos proporcionados para la evaluación de la productividad del personal y asegurar una correcta aplicación de los presentes Lineamientos.
- XII. CTCI:** Comité Técnico Consultivo Interno.
- XIII. Producto de propiedad intelectual:** Patentes, Modelos de Utilidad, Diseños Industriales, Secretos Industriales y Derechos de Autor.

CAPITULO V DEL PAGO DE ESTÍMULOS

1 Personal con beneficio al estímulo:

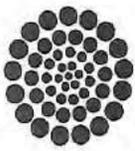
I. Los estímulos por proyecto se otorgarán al personal científico y tecnológico del CIDETEQ, que tengan nombramiento de tiempo completo y con categoría de investigador, ingeniero o técnico en cualquiera de sus niveles, asignada y autorizada por la SHCP, al momento de el otorgamiento del estímulo.

II. Se tomará como límite de pago mensual para el personal hasta 14 veces el salario mínimo mensual en el Distrito Federal con recursos fiscales y hasta 14 veces el salario mínimo mensual en el Distrito Federal con propios, o lo que determinen las autoridades hacendarias, siempre y cuando se cuente con los recursos suficientes para cubrirlos.

2 Personal que goza de año sabático o licencias con o sin goce de sueldo.

El personal que se encuentre disfrutando del año sabático o de licencias dentro de programas de superación profesional y académica aprobados por el CIDETEQ, podrá ser considerado en la participación de recursos autogenerados y/o fiscales autorizados, cuando haya participado en los proyectos del año inmediato anterior y que su evaluación así lo amerite.





CAPITULO VI DEL FINANCIAMIENTO

1. Fuentes de financiamiento

Con base en los presentes lineamientos, existirán las siguientes fuentes de financiamiento para el pago de los estímulos:

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

2. Características de los estímulos

I. Los estímulos al personal científico y tecnológico del CIDETEQ, son beneficios económicos adicionales al sueldo y prestaciones económicas autorizadas, no formarán parte integrante de dichos conceptos, por lo que no estarán sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles, así como tampoco podrán ser demandables ante la autoridad gubernamental. Tampoco estarán indexados al salario ni serán considerados para efectos de liquidación o creación de pasivos laborales.

II. Los estímulos 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. Los estímulos que se otorguen, no están exentos del pago del Impuesto Sobre la Renta.

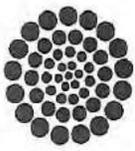
3. Vigencia Anual de los Estímulos

I. La vigencia de los estímulos que se asignen al personal científico y tecnológico del CIDETEQ, 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 obtenidos en el año inmediato anterior y se proporcionarán de acuerdo a la disponibilidad presupuestal del propio Centro.

4. Periodicidad de los Estímulos

La Dirección General determinará la periodicidad del pago en base a la disponibilidad presupuestal





CAPITULO VII DE LA CANCELACIÓN DEL ESTÍMULO

1. Causas de cancelación del estímulo

Serán causas de cancelación del estímulo:

- I. Incumplimiento o violaciones declaradas por autoridad competente al Estatuto Académico.
- 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.

CAPITULO VIII DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN

1. De la integración del Comité de Evaluación

El Comité de Evaluación estará integrado por el titular de la Dirección de Administración, quien fungirá como Presidente, el titular de la Subdirección Desarrollo de Capital Humano, quien fungirá como Secretario Técnico, un representante del personal con actividades de gestión y soporte, nombrado por la Dirección General, así como un representante de cada Dirección de las áreas sustantivas definidos como vocales, quienes serán designados, por el personal del área que representan y ratificados por la Dirección General del Centro. Los miembros del Comité serán responsables de evaluar los datos proporcionados, la productividad y asegurar la correcta aplicación de los presentes Lineamientos.

2. De las Facultades del Comité de Evaluación

1.

- Validar las evidencias de la productividad del personal.
- Mantener actualizados los Lineamientos y el procedimiento de cálculo.
- Comunicar a la Dirección General y de Administración, a través de la Subdirección de Desarrollo de Capital Humano, los resultados de la evaluación por puntos que serán utilizados para proceder al pago correspondiente, en función a la disponibilidad presupuestal.
- En aquellos casos en que el Comité de Evaluación no pueda resolver circunstancias especiales no previstas dentro del presente Lineamiento, será la Dirección General del Centro la que resuelva la forma y términos de resolución.





2. De las sesiones del Comité de Evaluación

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

3. De las facultades de los integrantes del Comité de Evaluación

Facultades del Presidente

- Presidir las sesiones que celebre el Comité de Evaluación.
- Instruir al Secretario Técnico para que convoque a las sesiones del Comité de Evaluación.
- Presentar a la Dirección General y de Administración los resultados de evaluación de conformidad con los presentes Lineamientos.
- Ejercer el voto de calidad en caso de empate.

Facultades del Secretario Técnico

- Apoyar al Presidente en el desempeño de sus facultades.
- Convocar a solicitud del Presidente a las sesiones del Comité de Evaluación
- Asentar en actas los acuerdos del Comité de Evaluación.
- Preparar los reportes aplicables y el seguimiento de acuerdos.
- Contará con voz, pero no con voto.

Facultades de los Vocales

- Participar en las sesiones del Comité de Evaluación.
- Solicitar cualquier evidencia adicional, en caso de considerarlo conveniente.
- Ejercer su derecho a votar, en las reuniones del Comité de Evaluación.
- Mantener la comunicación entre el Comité de Evaluación y el área que representa.
- Las demás que le instruya el Presidente.



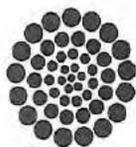
CAPITULO IX MARCO GENERAL DE EVALUACIÓN

El marco general de evaluación a partir del cual se derivan las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones, tomarán en cuenta entre otros, los siguientes factores:

I. Excelencia Científica, Tecnológica y de Innovación

- 1.1. La formación académica, que comprende los títulos obtenidos de licenciatura, maestría y doctorado, así como los estudios realizados de especialización y diplomados, o las actividades desarrolladas en programas posdoctorales.
- 1.2. La superación académica, perfeccionamiento y actualización a través de la participación en cursos o en otros eventos académicos, realizados tanto dentro del propio Centro, como en otras instituciones.
- 1.3. Los productos de labores de docencia e investigación en forma de publicación de libros o bien de artículos en revistas especializadas de reconocido prestigio, participación en ediciones de autoría colectiva; coordinación de eventos, aceptación de trabajos originales para tomar parte en eventos académicos y científicos como congresos, seminarios, simposios, coloquios y conferencias.
- 1.4. La colaboración en la extensión y difusión, que comprenden la autoría de textos y manuales didácticos, antologías comentadas, apuntes de cursos de posgrado, traducción de libros y artículos publicados en otras lenguas, creación de programas de apoyo didáctico, como materiales audiovisuales y software para enseñanza.
- 1.5. La contribución a la mejora en los sistemas de calidad propios de la Institución y para terceros; que contribuyan a alcanzar niveles de excelencia en eficacia y eficiencia y a satisfacer las necesidades de los clientes.
- 1.6. La trayectoria y dedicación dentro de la Institución, exclusividad en las labores encomendadas y participación en diversas actividades y eventos de la misma.
- 1.7. Las distinciones y reconocimientos, como la obtención de premios y distinciones otorgados por otras instituciones o de cooperación internacional; participación honorífica en eventos científicos y tecnológicos, comités editoriales, participación y colaboración en intercambios académicos de carácter nacional o internacional, cooperación y respaldo académico a fundaciones y agencias en el desarrollo de proyectos de investigación.
- 1.8. La trayectoria en participación de asesorías y proyectos para la industria, así como en proyectos de investigación tecnológica.
- 1.9. El diseño y/o desarrollo de sistemas, prototipos o equipos de carácter original, que contribuyan a la mejora sustancial de procesos científicos y tecnológicos.





I.10 La participación en los procesos de transferencia de conocimiento vía la obtención de productos de propiedad intelectual, su transferencia mediante contratos, licenciamientos o venta y la participación activa en el fortalecimiento de los procesos de funcionamiento y acreditación de la oficina de transferencia de tecnología.

II. Contribución a la Formación de Recursos Humanos

II.1 La excelencia docente, que comprende el desempeño académico en la impartición de cursos, conducción de seminarios de tesis, dirección de investigaciones de grado, diseño y actualización.

II.2 El apoyo en labores de asesoría y dirección de tesis o participación en proyectos de instituciones gubernamentales, organismos internacionales o agencias de consultoría.

II.3 La formación de especialistas que comprende la impartición de cursos, seminarios, congresos y diplomados.

III. Vinculación con el Sector Productivo y Social

III.1 La participación en los trabajos de investigación básica y aplicada, tanto a nivel de dirección como de gestión, que se encuentran directamente enfocados al desarrollo de proyectos vinculados con el sector productivo, incluyendo a todas aquellas actividades clasificadas como de soporte o apoyo que se hayan requerido en su realización.

III.2 La realización de proyectos contratados con la industria, investigación tecnológica, transferencia de tecnología, generación de productos de propiedad intelectual, proyectos de desarrollo tecnológico y servicios tecnológicos especializados; que contribuyan a incrementar la competitividad de las empresas.

IV. Apoyo a actividades sustantivas como trabajo interno

IV.1 La oportunidad y la calidad de las pruebas y análisis que realicen, que sustenten la parte experimental de los proyectos de investigación y desarrollo tecnológico.

IV.2 La participación en la formación de recursos humanos altamente especializados.

IV.3 La aportación en servicios de apoyo, técnicos y de cómputo, para la formación de recursos humanos, proyectos de investigación, actividades de vinculación y el mantenimiento de equipo e instalaciones del CIDETEQ.





CAPITULO X CRITERIOS BÁSICOS DE EVALUACIÓN

El Mecanismo de evaluación de la productividad del personal encuentra 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, que generen valor a la institución. Para esto, la Dirección General del CIDETE difundirá anualmente los compromisos del Convenio de Administración por Resultados (CAR) y las metas específicas de cada Dirección.

La evaluación del personal considera en términos generales, los siguientes criterios:

(i) Productividad

1.

- **Productividad Individual.** Se tomará en cuenta la contribución individual a los objetivos e indicadores institucionales del CIDETE.
- **Contribución del trabajo en equipo.** Se busca fomentar el cumplimiento de metas y objetivos establecidos en los Programas Anuales de Trabajo de cada área.
- **Evaluación individual de desempeño en el puesto.** Es importante considerar los aspectos individuales del personal tendientes a incrementar la mejora continua de las competencias laborales para el cumplimiento de metas y objetivos, 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.

(ii) Fomento al trabajo colaborativo

Se busca promover e incentivar el trabajo desarrollado de manera transversal interno y la vinculación interinstitucional.

(iii) Impulso a la innovación

Se busca fomentar y promover la innovación con el propósito de ofrecer a la industria y a la sociedad en general, mayor capacidad tecnológica para incrementar su productividad y con ello estén preparados para enfrentar el actual entorno y sus condiciones cambiantes.

(iv) Garantizar la rentabilidad de los proyectos

A través de llevar a cabo los proyectos eficientando los recursos asignados, el Centro busca generar una base financiera que autosustente la operación de éste, dependiendo cada vez menos del presupuesto Federal.





(v) Generar valor agregado

Buscar que los proyectos de investigación y desarrollo tecnológico logren mayor nivel de maduración tecnológica (TRL) para que incrementen su potencial de ser transferidos

(vi) Reconocimiento a las actividades de gestión y soporte.

Para el personal cuya labor principal sea la gestión y soporte a las actividades sustantivas, la evaluación considera el nivel de responsabilidad, el desempeño y el impacto económico y/o académico en el desarrollo institucional.

(vii) Reconocimiento económico equilibrado del personal de las diferentes áreas

Con objeto de reconocer y fomentar de manera equilibrada los resultados y el desarrollo de las capacidades asociadas a todas las funciones sustantivas del Centro, la Dirección General definirá bolsas a repartir por área, considerando la disponibilidad presupuestal.

(viii) Incumplimiento de compromisos institucionales

Para prevenir incumplimientos los compromisos institucionales (SGC, EMA, PNPC, PMO, SIE, cumplimiento de programas normativos), atención a las políticas internas, proyectos del área y los demás que sean determinados por la Dirección General como compromisos institucionales, se tomará en cuenta lo siguiente:

- I. Se hará una evaluación bimestral por parte de los responsables de los programas antes mencionados, que se enviará a la Dirección de Administración, quien determinará lo conducente, en relación al pago del estímulo del bimestre que se trate, en los términos de la fracción siguiente:
- II. En el caso de que esta evaluación refleje incumplimientos a los compromisos institucionales, el reconocimiento económico podrá ser retenido (hasta que se dé cumplimiento o se regularicen las causas de dicho incumplimiento) o disminuido en un máximo de 10% en un bimestre, dependiendo del impacto del incumplimiento en el quehacer de la Institución.

El Mecanismo de Evaluación y los Criterios para la Asignación del pago por la participación de recursos autogenerados y/o fiscales autorizados, según corresponda, (Procedimiento de Cálculo) se presentan en el ANEXO ÚNICO del presente Lineamiento.





CAPITULO XI DOCUMENTACIÓN

Toda la información y documentación que avale o certifique las actividades del personal científico y tecnológico previstas en este ordenamiento deberán de manera obligatoria ser ingresadas, procesadas y evaluadas a través del sistema informático del Centro o de aquellos que sean avalados por la Dirección General, los cuales estarán apoyados por el resto de sistemas de información del CIDETEQ, correspondiendo al personal presentar las evidencias conforme al mecanismo vigente para el procesamiento de la información, así como el resguardo de las mismas, las cuales deberán contar con la validación de los Directores de Área.

T R A N S I T O R I O S

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

SEGUNDO.- Quedan sin efecto todas aquellas disposiciones que se opongan a los presentes lineamientos.

TERCERO.- Todos los asuntos o entrega de estímulos que se encuentren en trámite con posterioridad a la entrada en vigor de estos lineamientos, se resolverán de conformidad con la normatividad aplicable en el momento en que se presentó la obligación.

CUARTO.- 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.

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





ANEXO 1

MECANISMO DE EVALUACIÓN PARA LA ASIGNACIÓN DE ESTÍMULOS

A. MODELO PARA LA DETERMINACIÓN DE PUNTOS

1. Asignación de puntos para el personal Científico y Tecnológico orientado a los procesos sustantivos (Grupo 1)

El cálculo de puntos para este grupo considera lo siguiente:

FACTOR 1	Puntos acumulados que se derivan de las actividades que el personal lleva a cabo y que contribuyen al cumplimiento de la misión del Centro en concordancia con los Indicadores estratégicos del CIDETEQ. <i>Ver Tabla 1 y 2</i>
FACTOR 2*	Factor obtenido con base en el porcentaje de cumplimiento de las metas anuales del área, determinado por el área de Planeación. <i>Ver Tabla 3</i>
FACTOR 3*	Factor obtenido del porcentaje alcanzado como resultado de la evaluación cualitativa de desempeño de la persona en el puesto. Esta evaluación se realizará de manera anual y será coordinada por la Subdirección de Desarrollo de Capital Humano. <i>Ver Tabla 4</i>

* Estos factores podrán o no ser evaluados a criterio de la Dirección General.

FACTOR 1

Las actividades sujetas a evaluación están orientadas a estimular la productividad y resultados sobresalientes, mismas que se clasifican de la siguiente manera:

- **Actividades A.** Son las actividades sustantivas que representan la contribución directa de la productividad del personal a las metas e indicadores institucionales.
- **Actividades B.** Son aquellas actividades sustantivas que, además, buscan impulsar el trabajo colaborativo, la transferencia de tecnología., la rentabilidad de los proyectos, y contribuyen a alcanzar la autosostenibilidad del Centro.

El porcentaje asignado a cada clasificación, estará basado en la siguiente tabla, que busca lograr el enfoque estratégico esperado en el tiempo, en las actividades del personal del Centro:

Año	2017	2018	2019 en adelante
Actividades A	70%	50%	30%
Actividades B	30%	50%	70%



**Cuadro de Actividades susceptibles de evaluación.
(Tabla 1. Actividades A)**

Objetivo	Criterio Evaluado	Puntos
Difusión y Divulgación	Acción de difusión y promoción (hasta un máximo de 5)	10
Formación de Recursos Humanos de Alto Nivel	Alumno del programa de maestría del CIDETEQ graduado entre 20 y 30 meses	45
	Alumno del programa de maestría del CIDETEQ graduado entre 31 y 36 meses	35
	Alumno del programa de doctorado del CIDETEQ graduado entre 37 y 42 meses	70
	Alumno del programa de doctorado del CIDETEQ graduado entre 43 y 48 meses	60
Investigación Científica	Publicación de Artículos en revistas de circulación internacional con arbitraje, factor de impacto hasta 2.0	40
	Publicación de Artículos en revistas de circulación internacional con arbitraje, factor de impacto entre 2.0 Y 4.0	80
	Publicación de Artículos en revistas de circulación internacional con arbitraje, factor de impacto mayor de 4.0	160
	Autor de libros científicos en editoriales de reconocido prestigio ⁽²⁾ .	200
	Memorias Internacionales en extenso (proceedings) con arbitraje limitado hasta un máximo de 3	10
	Memorias nacionales en extenso con arbitraje limitado hasta un máximo de 4	5
	Editor de libros científicos en editoriales de reconocido prestigio	70
Sostenibilidad Económica	Publicación de Capítulos de investigación en libros en editoriales de reconocido prestigio	40
	Monto ingresado a CIDETEQ por proyectos patrocinados, comercializados, servicios especiales, cursos.	(Ingresos obtenidos por Proyecto / 10,000) ⁽¹⁾
Transferencia de conocimiento e innovación	Solicitud de patente ⁽³⁾	40
	Registro de modelo de utilidad solicitado ⁽³⁾	80
	Registro de modelo de utilidad otorgado ⁽³⁾	30
	Registro de Diseño Industrial solicitado ⁽³⁾	60
	Registro de Diseño Industrial otorgado ⁽³⁾	15
	Derecho de Autor solicitado ⁽³⁾	30
	Derecho de Autor otorgado ⁽³⁾	25
	Patente otorgada ⁽³⁾	80
Formalización de contrato de transferencia ⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁷⁾ (licenciamiento, cesión, etc.)	200	
Formación de Recursos Humanos	Atención a Alumnos de verano de la ciencia incluido ⁽⁵⁾	3
	Atención a Alumnos de servicio social concluido ⁽⁵⁾	3
	Atención a alumnos de practicas profesionales concluidas ⁽⁵⁾	5
	Atención a Alumnos de residencia profesional concluida ⁽⁵⁾	5
	Atención a alumnos de tesis de Técnico Superior Universitario o equivalente ⁽⁵⁾	10
	Atención a Alumnos de tesis de licenciatura concluida ⁽⁵⁾	20
	Atención a Alumnos de tesis de maestría concluida ⁽⁵⁾	30
Atención a Alumnos de tesis de doctorado concluida ⁽⁵⁾	40	
Colaboración Institucional	Participación por ciclo anual en grupos de trabajo y/o comités avalados por la DG	10
Acreditaciones	Pruebas de desempeño (límite superior de 40 puntos máximo) ⁽⁶⁾	1
	Nuevas técnicas acreditadas ⁽⁸⁾ y validadas como tales por la Dirección Técnica	25
	Pruebas Interlaboratorio (puntos por analito con 60 puntos máximo)	5

(1) Para el caso de proyectos, al líder o responsable del proyecto se otorgará el 20% de los puntos obtenidos, únicamente si el proyecto cumplió en tiempo y forma. En caso de no asignarse este porcentaje, no será distribuido al resto de los integrantes del equipo. El 80% restante, se asignará a los participantes, incluyendo al líder. Para el caso de servicios, dada la cantidad de servicios por año realizados, se tomarán los ingresos totales de cada subdirección y se dividirá entre el número de integrantes del área.

(2) Se han considerado libros de calidad científica internacional en su campo, publicados por casas editoriales como: SpringerVerlag, PergamonPress, Wiley, Nova, ResearchSingpost, Wiley-VCH, etc.

(3) En el caso de más de un participante se debe identificar un responsable, quien ponderará la participación individual.

(4) Incluye los Secretos Industriales.

(5) En el caso de co-asesorías, los puntos asignados se dividen entre los co-asesores de acuerdo a su participación en la atención al alumno. La puntuación en este rubro estará limitada a 4 estudiantes por persona.

(6) La asignación de puntos de esta actividad será evaluada con base en la tabla de Pruebas de desempeño vigente.

(7) Este criterio se ira integrando a través del tiempo en el grupo de actividades B.

(8) En el caso de varios participantes, se considera el % de contribución.

(Tabla 2. Actividades B)

Objetivo	Criterio Evaluado	Puntos
Investigación Científica	Pruebas de concepto	500
Sostenibilidad Económica	Proyectos comercializados con remanente planeado o superior	200
Vinculación	Proyectos Interinstitucionales	300
Transferencia del conocimiento e innovación	Proyectos de I&D en colaboración con otras direcciones	200
	Proyectos de I&D en colaboración con otros grupos de la misma área	150
	Proyectos de I&DT con avance tecnológico (TRL)	500

Los puntos de esta tabla se otorgarán por cada participante

(1) Se considera prueba de concepto al trabajo de investigación tecnológica que alcance un nivel de TRL 3., La validación del nivel de maduración tecnológica en base a lo que determine la Dirección General.

(2) El avance tecnológico considera la maduración de un nivel a otro en la escala del TRL (Anexo 2).

Es importante señalar que los puntos asociados a proyectos de I&DT se considerarán, únicamente, para aquellos que se encuentren internamente cerrados técnica y financieramente y que hayan cumplido con lo establecido contractualmente (incluyendo los periodos de garantía). En caso de que un proyecto haya sido sujeto de estímulos y se genere una reclamación posterior procedente por parte del cliente, se hará un ajuste en los puntos otorgados por ese proyecto en su siguiente pago.

FACTOR 2

El porcentaje que se determine de acuerdo al cumplimiento de metas que haya logrado el área a la que pertenece, permitirá definir el factor que le corresponda, con base en la siguiente tabla:

(Tabla 3. Factor por meta alcanzada)

FACTOR DE CUMPLIMIENTO DE ACUERDO A METAS DEL ÁREA (F2)	
% CUMPLIMIENTO DE METAS	F2 = FACTOR x Cumplimiento de Indicadores Institucionales
Mayor al 100%	1.2
95% - 100%	1
90% - 94%	0.9
80% - 89%	0.7
70% - 79%	0.5
Menor al 70%	0

Los valores de esta tabla podrán ser modificados a criterio de la Dirección General.

FACTOR 3

El porcentaje que se determine de acuerdo al resultado logrado en la evaluación de desempeño de la persona en el puesto, permitirá definir el factor que le corresponda, con base en la siguiente tabla:

(Tabla 4. Factor por desempeño)

FACTOR DE CUMPLIMIENTO DE ACUERDO A LA EVALUACION CUALITATIVA DE DESEMPEÑO (F3)	
RESULTADO DE LA EVALUACIÓN	F3 = FACTOR x Cumplimiento de Metas de Desempeño Cualitativo
95% - 100%	1
90% - 94%	0.7
80% - 89%	0.5
Menor al 79%	0

Los valores de esta tabla podrán ser modificados a criterio de la Dirección General.

2. Asignación de puntos para el personal Científico y Tecnológico orientado a las actividades de gestión y soporte de áreas sustantivas (Grupo 2).

El cálculo de puntos para este grupo considera lo siguiente:

FACTOR 1	Puntaje correspondiente de acuerdo a su función dentro del Centro y la contribución que hace desde el nivel de responsabilidad que desempeña. <i>Ver Tabla 5</i>
FACTOR 2	Factor obtenido en la evaluación anual que realice la Dirección General con base en el nivel de impacto económico y/o académico para el desarrollo institucional. Este factor solo aplicará a Directores y Subdirectores de Área. <i>Ver Tabla 6</i>
FACTOR 3*	Factor obtenido del porcentaje alcanzado como resultado de la evaluación cualitativa de desempeño de la persona en el puesto. Esta evaluación se hará de manera anual y será coordinada por la Subdirección de Desarrollo de Capital Humano. <i>Ver Tabla 4</i>

* Este factor podrá o no ser evaluado a criterio de la Dirección General.

FACTOR 1

Para el caso de asignación de puntos a personal científico y tecnológico orientado a procesos de gestión y soporte de áreas sustantivas, se tomará en cuenta la siguiente tabla:

(Tabla 5. Puntaje según su nivel de responsabilidad)

Nivel de responsabilidad	PUNTOS
Director de Área o equivalente	2,000
Subdirector de Área o equivalente	1,200
Coordinador de Área o equivalente	800
Personal de Apoyo	400

FACTOR 2

(Tabla 6. Factor por nivel de impacto al desarrollo institucional)

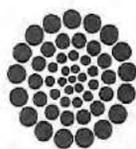
FACTOR DEL NIVEL DE IMPACTO AL DESARROLLO INSTITUCIONAL (F2)	
F2 = FACTOR	Nivel
1.5	Alto
1	Medio
0.5	Bajo
0	Nulo

FACTOR 3

(Tabla 7. Factor por desempeño)

FACTOR DE CUMPLIMIENTO DE ACUERDO A LA EVALUACIÓN CUALITATIVA DE DESEMPEÑO (F3)	
RESULTADO DE LA EVALUACIÓN	F3 = FACTOR x Cumplimiento de Metas de Desempeño Cualitativo
95% - 100%	1
90% - 94%	0.7
80% - 89%	0.5
Menor al 79%	0

Los valores de esta tabla podrán ser modificados a criterio de la Dirección General.



B. PROCEDIMIENTO DE CÁLCULO

B.1 Cálculo de Puntos GRUPO 1

- **Calculo para determinar el total de puntos por persona:**

x = Puntos asignados por su resultado en actividades individuales

y = Factor obtenido por cumplimiento de metas del área

z = Factor obtenido por desempeño

k = Total de puntos obtenidos

$$k = x * (y * z)$$

- **Calculo para determinar el valor por punto:**

a = Monto a repartir

b = Total de puntos acumulados entre el personal que integra el grupo

c = Valor del punto

$$c = a / b$$

- **Calculo para determinar el monto del estímulo por persona:**

M = Monto total de estímulo

$$M = k * c$$

B.2 Cálculo de Puntos GRUPO 2

- **Calculo para determinar el total de puntos por persona (Grupo 2):**

x = Puntos asignados por su nivel de responsabilidad

y = Factor obtenido por el nivel de impacto económico y/o académico en el desarrollo institucional

z = Factor obtenido por desempeño

k = Total de puntos obtenidos

$$k = x * (y * z)$$

- **Calculo para determinar el valor por punto:**

a = Monto a repartir

b = Total de puntos acumulados entre el personal que integra el grupo

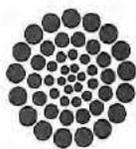
c = Valor del punto

$$c = a / b$$

- **Calculo para determinar el monto del estímulo por persona:**

M = Monto total de estímulo

$$M = k * c$$



ANEXO 2

ESCALA TRL (TECHNOLOGY READINESS LEVEL)

NIVEL TRL	DEFINICIÓN
TRL 1	Conocemos claramente los principios básicos reportados en la literatura
TRL 2	Tenemos definido claramente un planteamiento general para desarrollar (definición de concepto)
TRL 3	Hemos probado experimentalmente los conceptos principales del planteamiento general de desarrollo (prueba de concepto)
TRL 4	Tenemos validado un prototipo de laboratorio (prototipo de laboratorio)
TRL 5	Hemos validado un prototipo a tamaño real en un entorno similar al real (prototipo a escala real probado en entorno similar)
TRL 6	Hemos validado subsistemas del desarrollo del proyecto en su entorno real
TRL 7	Hemos validado el sistema completo en su entorno real (prototipo industrial)
TRL 8	Hemos validado sistema real con pruebas, certificaciones, y todo lo necesario para su completo funcionamiento (prototipo, más activos complementarios)
TRL 9	Tenemos validado el paquete tecnológico completo con plan de negocio y una capacidad de fabricación industrialmente de los productos que se deriven del mismo