

“LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTIMULOS POR PROYECTO DEL PERSONAL CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES EN ÓPTICA, A.C.

CAPITULO I MARCO JURIDICO

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 fracciones I y VIII, 2 fracción VI, 12 fracciones XIV y XVI, 43, 44, 45, 47, 48, 50, 53, 54, 55 y 56 fracciones XI y XIV, de la Ley de Ciencia y Tecnología, 2 y 9 fracción I, de la Ley Orgánica del CONACYT, 1, 2, 3, 13, 18 fracciones II y XV, 25 y 27 fracción XXXIX del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Así como lo señalado en los Estatutos de la Asociación y el paquete de prestaciones autorizado para los mismos, 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 del *Centro de Investigaciones en Óptica, A.C.*”

CAPITULO II INTRODUCCION

El Centro de Investigaciones en Óptica, A.C., forma parte del Sistema de Centros Públicos CONACYT y contribuye 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.

El Centro de Investigaciones en Óptica, busca 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 al personal científico y tecnológico adscrito al Centro 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 III OBJETO

Estos Lineamientos constituyen el elemento regulador de lo establecido en el Artículo 55 de la Ley de Ciencia y Tecnología, tienen por objeto contribuir a establecer un esquema de carácter general que deberá adoptar *El Centro de Investigaciones en Óptica*, a fin de promover y estimular las labores de investigación y convertirse simultáneamente en un instrumento regulador de los estímulos que se otorgan al personal científico y tecnológico del Centro.

CAPITULO IV DEFINICIONES

1 Para efectos los presentes Lineamientos se entiende por:

- I. **Paquete de prestaciones:** Conjunto de prestaciones autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público al *Centro de Investigaciones en Óptica*, tanto al personal científico y tecnológico, como al administrativo y de apoyo, incluyendo las relativas al pago de estímulos a investigadores.
- II. **Estímulos:** Percepciones extraordinarias no regulables y diferentes al salario, derivadas del cumplimiento de resultados, sujetos a evaluación, para el personal científico y tecnológico, que se otorgan de manera excepcional, condicionado al cumplimiento 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.
- III. **Personal Científico y Tecnológico:** Se refiere al personal sustantivo del *Centro de Investigaciones en Óptica*, que esta formado por investigadores e ingenieros, titulares y asociados, técnico titular, asociado y auxiliar.
- IV. **Recursos Fiscales:** Son aquellas percepciones que recibe *El Centro de Investigaciones en Óptica*, a través de apoyos o transferencias que otorga el Gobierno Federal.

“LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTIMULOS POR PROYECTO DEL PERSONAL CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES EN ÓPTICA, A.C.

- V. **Recursos Autogenerados:** Son los ingresos que genere *El Centro de Investigaciones en Óptica*, 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.
- VI. **Salario:** Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, lo anterior de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO V **DEL ESQUEMA GENERAL DE EVALUACION**

2 Procedimiento y sistemas de evaluación para el otorgamiento de estímulos

- I. *El Centro de Investigaciones en Óptica*, deberá elaborar los lineamientos internos, a través de los cuales se determine el procedimiento y el sistema de evaluación más adecuado a las circunstancias y resultados que pretendan obtener, con el otorgamiento de los estímulos con base en los presentes Lineamientos.
- II. Dichos lineamientos se presentarán a la consideración y, en su caso, aprobación del Órgano de Gobierno del Centro, cuando exista la validación previa que realice el CONACYT a través de su Dirección Adjunta de Servicios Jurídicos.
- III. Los lineamientos regulados en el punto I que antecede, no podrán contravenir ni sobrepasar lo regulado en el presente documento.

3 Personal científico y tecnológico con beneficio al estímulo

- I. Los estímulos por proyecto, se otorgarán al personal científico y tecnológico, adscrito al *El Centro de Investigaciones en Óptica*; entendiéndose por este tipo de personal aquel que tenga una categoría asignada y autorizada por la SHCP.
- II. *El Centro de Investigaciones en Óptica*, podrán incluir al personal científico y tecnológico, siempre y cuando cuente con los recursos disponibles para tal efecto. Se tomará como límite de pago por investigador 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.
- III. El personal que reciba estímulos por proyecto a través del esquema aquí establecido, no podrá participar en otro tipo de programas de estímulos similares a los autorizados para instituciones incorporadas al Modelo Salarial de Educación Media Superior y Superior.

CAPITULO VI **DEL FINANCIAMIENTO**

4 Fuentes de financiamiento

Con base en los presentes lineamientos, sólo existirán tres fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismos que consistirán en lo siguiente:

- I. Recursos fiscales autorizados dentro del presupuesto del Centro.
- II. Recursos propios autorizados.
- III. Los otorgados a través del Fondo de Investigación Científica y Tecnológica del Centro..

5 Características de los estímulos

“LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTIMULOS POR PROYECTO DEL PERSONAL CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES EN ÓPTICA, A.C.

- I. Los estímulos por proyecto, son beneficios económicos adicionales al sueldo y prestaciones económicas autorizadas, 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. La forma de pago para el personal científico y tecnológico que resulte seleccionado en los procesos de evaluación, será a través de una nómina especial independiente, a través de transferencia electrónica bancaria o cheque, 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.
- IV. Los estímulos regulados en los presentes lineamientos no se cubrirán de manera conjunta con el salario, ni formarán parte de él.

6 Vigencia Anual de los Estímulos

- I. La vigencia de los estímulos que se asignen al personal científico y tecnológico, 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 de acuerdo al programa de cada nivel de puesto y se proporcionará de acuerdo a la disponibilidad presupuestal del Centro.

CAPITULO VII DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS SUPERIORES

7 Personal Científico y Tecnológico que ocupe puestos directivos

- I. Los servidores públicos superiores y de mandos medios, no serán susceptibles de percibir estímulos por proyecto, a menos que dejen de cubrir dicha función, de acuerdo con los siguientes criterios:
 - a. Que en fecha anterior a ocupar el cargo de directivo del Centro, hayan realizado actividades de investigación, siempre y cuando no se haya realizado durante la comisión de su encargo.
 - b. Deberán tener nombramiento de personal científico y tecnológico.
 - c. Los estímulos podrán asignarse a todo el personal que intervenga en proyectos de investigación, con categoría de personal científico y tecnológico, con excepción de aquellos directivos con categorías administrativas distintas a las de investigador o tecnológico.

CAPITULO VIII DE LA SUSPENSIÓN DEL ESTÍMULO

8 Causas de suspensión del estímulo

- I. Serán causas de cancelación del estímulo:
 - a Incumplimiento o violaciones declaradas por autoridad competente al Estatuto Académico
 - b 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.
 - c En caso de presentar información alterada, falsa o apócrifa.
 - d Cuando a juicio del Órgano de Gobierno del Centro así lo determine.

“LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTIMULOS POR PROYECTO DEL PERSONAL CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES EN ÓPTICA, A.C.

9 Personal de Investigación que goza de Años Sabáticos

El personal de investigación que se encuentre disfrutando del año sabático o de licencias con goce de sueldo dentro de programas de superación profesional y académica, aprobados por el Centro, podrá ser considerado en la asignación de estímulos cuando haya participado en los proyectos del año inmediato anterior y que su evaluación así lo amerite.

CAPITULO IX **DE LOS LINEAMIENTOS ESPECÍFICOS**

10 Lineamientos Específicos

Los estímulos al personal científico y tecnológico del Centro están divididos en cuatro clasificaciones:

1. Investigadores **(ANEXO 1)**
2. Técnicos Académicos. **(ANEXO 2)**
3. Trabajadores adscritos al Área de Vinculación y Desarrollo Tecnológico. **(ANEXO 3)**
4. Técnicos de Apoyo **(ANEXO 4)**

11 Instrumentos de Evaluación

El Centro establecerá un Comité de Evaluación, que será conformado por el Consejo Técnico Consultivo Interno, al cual se presentará cada año la evaluación de los resultados del personal Científico y Tecnológico de acuerdo a los Lineamientos Específicos señalados en el artículo anterior y además se someterá cualquier modificación a estos para en su caso presentarse a la aprobación del Órgano de Gobierno.

“LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTIMULOS POR PROYECTO DEL PERSONAL CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES EN ÓPTICA, A.C.

TRANSITORIOS

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 presento 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 Público de Investigación.

QUINTO.- El Centro presentará al CONACYT, reportes trimestrales sobre lo pagado por el concepto, especificando la correspondiente fuente de financiamiento.



LINEAMIENTO DE INCENTIVOS PERSONAL DE INVESTIGACIÓN

Octubre del 2011

Anexo 1

Lineamiento de incentivos Indexación y puntaje

NIVEL DE SNI	ACTIVIDADES DE PASE MINIMO	PUNTAJE DE INDEXACIÓN	PARA CONTINUAR SUMANDO
C	ESCOGER AL MENOS CINCO ACTIVIDADES DIFERENTES DE LAS SIGUIENTES DE DIVULGACIÓN Y APOYO INSTITUCIONAL (O DOS DEL PUNTO 9 Y DOS CUALESQUIERA):	2	<p align="center">Al menos dos puntos en publicaciones científicas (de acuerdo con la Tabla 1).</p> <p align="center">o</p> <p align="center">Responsable de un proyecto de vinculación terminado a satisfacción del cliente (máximo dos por investigador).</p> <p align="center">o</p> <p align="center">Al menos dos puntos en Patente Nacional o Internacional (de acuerdo con la tabla 1)</p>
I		3	
II		5	
III		7	
EMÉRITO		<ol style="list-style-type: none"> 1. Charlas de divulgación 2. Artículos en periódicos 3. Revisor/sinodal de tesis 4. Atender y/o guiar visitantes 5. Supervisar estudiantes de servicio social o practicas profesionales 6. Atender estudiantes en el Verano de la Ciencia 7. Impartir cursos a nivel medio, medio superior y superior 8. Solicitud de proyectos de organismos externos 9. Atender solicitudes de cualquiera de las Direcciones: Tecnología e Innovación, Formación Académica e Investigación 10. Formar parte de un Grupo Técnico, Comité o Consejo del CIO 11. Participación como ponente en congresos nacionales e internacionales 12. Revisión de Proyectos científicos y/o tecnológicos de Agencias Gubernamentales (CONACYT, CONCYTEG, etc.) 13. Revisión de Proyectos científicos y/o tecnológicos de reconocidas agencias internacionales. 14. Revisión de artículos científicos en revistas indexadas. 	

**PUNTAJE DE ACTIVIDADES ADICIONALES
(Productos científicos, formación académica y divulgación)**

Tabla 1

	TIPO DE REVISTA (listada en el <i>Current Contents</i> o el <i>Science Citation</i>)	1ER AUTOR	2º AUTOR	3ER AUTOR
ARTÍCULOS CIENTÍFICOS	Con factor de impacto mayor o igual al máximo de referencia*	3.0	1.5	0.75
	Con factor de impacto mayor o igual al valor mínimo y menor que el valor máximo de referencia*	2.0	1.0	0.5
	Con factor de impacto menor que el valor mínimo de referencia*	1.0	0.5	0.25
PATENTES	Patente Nacional	2	1	0.5
	Patente Internacional	3	1.5	0.75
REVISION DE ARTICULOS CIENTIFICOS	Revisión de artículos científicos indexados***, para revistas con factor de impacto mayor al valor mínimo de referencia.			

* Valor mínimo de referencia: El menor factor de impacto de Opt. Eng. o Appl. Opt., en el año de evaluación.

**Valor máximo de referencia: Factor de impacto de JOSAA, en el año de evaluación.

***Además de haber cumplido con los dos puntos en publicaciones científicas, para obtener el punto por esta actividad se deberán haber revisado 3 artículos para revistas con factor de impacto mayor o igual al valor mínimo de referencia.

Tabla 2

		1ER AUTOR	2º AUTOR	3ER AUTOR
TIPOS DE LIBROS	Libro de texto científico o tecnológico, publicado por una editorial internacional	6.0	3.0	1.5
	Libro de texto científico o tecnológico editado, publicado por una editorial internacional	3.0	1.5	0.75
	Libro de texto científico o tecnológico editado, publicado por una editorial nacional	2.0	1.0	0.5
	Libro de texto científico o tecnológico, publicado por una editorial nacional	4.0	2.0	1.0

“LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTIMULOS POR PROYECTO DEL PERSONAL CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES EN ÓPTICA, A.C.

	Editor de memorias en extenso de congresos	1.0	-	-
	Libro de divulgación publicado por una editorial nacional o internacional de reconocido prestigio	2.0	-	-

Tabla 3

FORMACIÓN ACADÉMICA	Curso* regular de posgrado o licenciatura, impartido en el CIO o IFUG.	1.0***
	Curso* de verano de posgrado o licenciatura, impartido en el CIO o IFUG.	0.5
	Tesis** de licenciatura concluida registrada en el CIO	1.0
	Tesis** de maestría concluida registrada en el CIO	2.0
	Tesis** de doctorado concluida registrada en el CIO	2.0

*Máximo dos cursos al año.

**En caso de tesis co-dirigidas por personal del CIO los puntos se repartirán de común acuerdo entre los participantes

*****A fin de incentivar la participación activa de Investigadores con más experiencia y calidad académica, se podrán otorgar incentivos adicionales a la docencia, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal del Centro.**

Tabla 4

		1ER AUTOR	2º AUTOR	3ER AUTOR
OTROS PRODUCTOS	Elaboración de notas de algún curso, las cuales deberán presentarse y aprobarse por el Comité editorial del CIO.	1.0	-	-
	Capítulo de libro científico o tecnológico, hasta un máximo de 2 capítulos en el mismo libro	2.0	1.0	-
	Reportes técnicos las cuales deberán presentarse y aprobarse por el Comité editorial del CIO.	1.0	0.5	0.25
	Editor en jefe en revistas indexadas	5		
	Editor asociado en revistas indexadas	3		

Tabla 5

TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN		1ER RESPONSABLE	2º RESPONSABLE	3ER RESPONSABLE
	Participación en proyectos de vinculación terminados a satisfacción* del cliente	2.0	1.0	0.5

*Independiente, del 60% adicional sobre las utilidades generadas distribuidas por mutuo acuerdo entre el personal que participe en cada proyecto de vinculación.

“LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTIMULOS POR PROYECTO DEL PERSONAL CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES EN ÓPTICA, A.C.

PRIMERA NOTA: PARA EL CASO DE PUBLICACIONES, TODOS LOS ESTUDIANTES REGISTRADOS EN EL CIO SON TRANSPARENTES.

SEGUNDA NOTA: LOS ESTÍMULOS QUE RECIBIRÁ EL INVESTIGADOR A PARTIR DEL AÑO 2004 SERÁN LOS QUE CORRESPONDAN AL PROMEDIO DE LOS PUNTOS OBTENIDOS EN LOS TRES AÑOS ANTERIORES, TAL Y COMO FUERON EVALUADOS DE ACUERDO A LOS LINEAMIENTOS ENTONCES VIGENTES.

Para calcular el promedio se suman los puntos de los tres años anteriores, independientemente de si fueron o no estimulados, según la antigüedad del investigador en el CIO, de la manera siguiente:

- a) 3 años o más:
Los puntos de los tres últimos años, divididos entre 3.
- b) 2 años o más y menos de 3:
Los puntos de los dos últimos años, divididos entre 2.
- c) 1 año o más y menos de 2:
Los puntos del último año.

En el caso de investigadores repatriados o contratados bajo cátedras patrimoniales, el estímulo inicia al momento de concluir con el convenio respectivo. No se promediara o contara el estímulo o puntos otorgados en el mismo.

TERCERA NOTA GENERAL: SOLO LOS CASOS REALMENTE EXCEPCIONALES SE TRATARÁN EN REUNIÓN DEL CONSEJO INTERNO.

PERSONAL DE MANDO CON CARGA ADMINISTRATIVA:

Al personal que ocupa una carga administrativa, de acuerdo con la platilla autorizada, además de lo correspondiente a la Carga Administrativa, se compensará con los estímulos promedio mensuales, de acuerdo con su categoría y nivel, al personal científico y/o académico que ocupe los cargos de Director de Área ya que no puede dedicarse al 100% a su labor de Investigación, por realizar labores administrativas. Con esta medida, sus resultados académicos no serán evaluados con los criterios de estos lineamientos, mientras duren en el cargo.

El personal científico y/o académico que haya ocupado el puesto de Director General, cuyos resultados durante su gestión en el Centro hayan sido satisfactorios y que se mantenga como investigador activo con un nivel en el S.N.I. III o Emerito, se le otorgará en forma permanente el monto máximo de estímulos que establecen las prestaciones autorizadas por la SHCP (actualmente 14 SMGDF al año) con recursos fiscales, y la misma cantidad con recursos propios en caso de haber suficiencia presupuestal en ese rubro.



LINEAMIENTO DE INCENTIVOS PERSONAL TÉCNICO ACADÉMICO

Octubre del 2006

Anexo 2

**ANEXO 2
LINEAMIENTOS DE ESTIMULOS
TÉCNICOS ACADÉMICOS**

1. Para los fines que persigue la presente propuesta, el personal técnico adscrito a la Dirección de Investigación estará dividido en: Técnicos con SNI y Técnicos sin SNI. Los técnicos con SNI podrán sujetarse al mismo reglamento que los investigadores del centro.

2. Como requerimiento en la obtención de estímulos, los técnicos sin SNI deberán llevar una Bitácora de Trabajo, la cual será calificada por los usuarios a los que se realice algún servicio. Así mismo, en base al promedio de calificación de los usuarios, el Jefe de Departamento al que esta asociado el técnico, calificará mensual mente al técnico. Esta calificación será de 0 a 10, y se asentará en la misma Bitácora de acuerdo al cumplimiento del técnico de las siguientes actividades:
 - a) Apoyo a las actividades del Departamento de Investigación al que pertenece.
 - b) Las actividades de investigación, requiriéndose que en la publicación de artículos, informes técnicos, capítulos o libros de los investigadores, los técnicos sean explícitamente reconocidos en el apartado de RECONOCIMIENTOS o ACKNOWLEDGE-MENTS.
 - c) Actividades de vinculación con la industria, colaborando y aplicando sus conocimientos a la solución de problemas específicos.
 - d) Realice actividades de apoyo académico colaborando con los investigadores de su Departamento en la impartición de cursos, prácticas de laboratorio y elaboración del material didáctico.
 - e) Realice actividades de mantenimiento preventivo de equipo y su administración del laboratorio que tiene bajo su resguardo.

3. Por las actividades realizadas en el punto 2 y en caso de disponibilidad presupuestal, el técnico recibirá como estímulo máximo hasta 3 puntos, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Estímulo} = \frac{3a}{10}$$

**“LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTIMULOS POR PROYECTO DEL PERSONAL
CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES EN ÓPTICA, A.C.**

donde a es el promedio anual de la calificación mencionada en el punto 2.

4. Una vez cubierto un **mínimo** de dos puntos de la formula anterior, los técnicos tendrán acceso al puntaje de actividades adicionales (productos científicos, formación académica y divulgación) de la misma manera que el personal científico del centro, hasta un **máximo de 5** (cinco) puntos en total.

Para calcular el promedio se suman los puntos de los tres años anteriores, independientemente de si fueron o no estimulados, según la antigüedad del investigador en el CIO, de la manera siguiente:

- d) 3 años o más:
Los puntos de los tres últimos años, divididos entre 3.
- e) 2 años o más y menos de 3:
Los puntos de los dos últimos años, divididos entre 2.
- f) 1 año o más y menos de 2:
Los puntos del último año.



LINEAMIENTO DE INCENTIVOS PERSONAL DEL ÁREA DE VINCULACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Octubre del 2006

Anexo 3

<p>ANEXO 3 LINEAMIENTOS DE ESTIMULOS PERSONAL ADSCRITO AL ÁREA DE VINCULACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO</p>

1. **Mínimo**
El personal adscrito a la DDVyDT deberá reportar un ingreso mínimo, IMIN. De estos como máximo un 20% podrá ser virtual. El resto deberá ser facturado.
2. El personal adscrito a la DDVyDT obtendrá 1 punto al cumplir su mínimo.
3. Después de cumplir su mínimo, el personal adscrito a la DDVyDT sumará 0.5 puntos por cada ingreso adicional de IMIN/2 pudiendo ser éstos virtuales o reales o una combinación de ellos.
4. **Asesorías, consultorías y proyectos (ACP)**
El personal del CIO que haya pasado su respectivo mínimo obtendrá:

El 60% de las utilidades económicas, teniendo como cota máxima el equivalente a 14 puntos para el responsable, 7 para el segundo y 3.5 para el tercero (en caso que los hubiere).
En ningún caso la equivalencia de puntos podrá sobrepasar al porcentaje obtenido. Este porcentaje se distribuirá de común acuerdo entre los participantes.
El porcentaje que corresponda a personal adscrito a la DVyDT se incorporará a una bolsa común y se repartirá entre el mismo personal en porcentajes prefijados. Esto con un espíritu de cooperación en equipo.
5. **Cursos**
Al personal del CIO que haya pasado su respectivo mínimo y que participe en cursos promovidos por la DVyDT, se le pagará el número de horas-clase de acuerdo a un tabulador de “hora-tecnológica”. Los participantes en la organización del curso obtendrán el 5% de las utilidades por este concepto repartidos en común acuerdo.
6. **Laboratorios acreditados :**
Los jefes y técnicos de los laboratorios acreditados o extendidos recibirán puntos por los ingresos propios captados de cada laboratorio (facturados), después de que la DDVyDT haya cumplido su mínimo, de la siguiente manera:
1 punto por cada 250,000.00 hasta acumular el máximo de 14 puntos, repartido de común acuerdo entre ellos

Nota 1: En caso que no hubiera acuerdo en la repartición de puntos el Director de Vinculación decidirá las proporciones apoyándose en los criterios que considere convenientes.

**“LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTIMULOS POR PROYECTO DEL PERSONAL
CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES EN ÓPTICA, A.C.**

Nomenclatura

IMIN= \$ 1,000,000.00 M.N.

IMIN/2= \$ 500,000.00 M.N.

DVyDT= Dirección de Vinculación y Desarrollo Tecnológico.

Centro= Centro de Investigaciones en Óptica, A.C

1 punto = un SMMDF.

MMP = Monto Máximo Permitido igual a 14 SMMDF.

Hora Tecnológica= \$400.00 M.N.

Ingreso Virtual = Ingreso monetario que entraría al CIO, si los desarrollos internos fuesen manufacturados para un cliente externo



LINEAMIENTO DE INCENTIVOS PERSONAL TÉCNICO DE APOYO

Octubre del 2006

Anexo 4

**ANEXO 4
LINEAMIENTOS DE ESTIMULOS
PERSONAL TÉCNICO DE APOYO**

OBJETIVO

Establecer el procedimiento y lineamientos que se deberán observar para la evaluación del personal técnico de apoyo midiendo tanto sus competencias personales como sus resultados contra los principales objetivos de su puesto; esto permitirá dar a conocer a los empleados su desempeño, se podrán determinar las necesidades de capacitación de dicho personal con el fin de motivarlos a mejorar su actuación.

ALCANCE

Personal del Centro en general que realice actividades técnicas de apoyo y se encuentre ubicado en una plaza autorizada de los niveles técnicos del CIO.

LINEAMIENTOS

- a) La presente evaluación se aplicará al personal que realice actividades técnicas de apoyo en el Centro, con antigüedad mayor a 6 meses.
- b) La evaluación debe ser imparcial, objetiva y profesional, considerando únicamente la actuación del evaluado en el desempeño de sus funciones durante el año inmediato anterior.
- c) La evaluación se hará en los primeros días de enero de cada año, dentro de los siguientes 5 días hábiles a la requisición de la Dirección General.
- d) La evaluación la hace el jefe inmediato con el visto bueno del director del área que corresponda
- e) El departamento de recursos humanos será el encargado de revisar las evaluaciones, así como obtener, registrar, analizar y conservar los expedientes de la calificación emitida por todos y cada uno de los departamentos y áreas con personal técnico de apoyo.
- f) Se deberá informar al trabajador el procedimiento para evaluación así como los resultados de la misma.
- g) El evaluador contestará el cuestionario correspondiente, que esta integrado por competencias desglosadas de acuerdo a la siguiente tabla:

“LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTIMULOS POR PROYECTO DEL PERSONAL CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES EN ÓPTICA, A.C.

PUESTO	COMPETENCIAS A EVALUAR
Técnico a	1. Conocimientos Técnicos
Evaluar	2. Disciplina
	3. Colaboración
	4. Iniciativa
	5. Grado de Responsabilidad
	6. Actitud de Servicio
	7. Trabajo en equipo
	8. Superación Personal/Actualización
	Además de las 8 competencias anteriores se evaluarán las 4 principales metas que tenía por alcanzar el ocupante del puesto en el año anterior

El formato de evaluación se compone de los siguientes apartados:

1. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PERSONALES Y EL LOGRO DE RESULTADOS CONTRA LO PLANEADO

En este apartado se valora anualmente la actuación del trabajador en ciertas Competencias Personales y de Trabajo, se ponderan conocimientos, habilidades y características personales, además de que se hace una comparación de los logros obtenidos contra lo que estaba programado hacer en el plan de trabajo del departamento o área; esto permite obtener información sobre aspectos cualitativos del trabajo y el potencial del personal evaluado.

Al final se recopilará la información del cuestionario, se sumarán las calificaciones de los factores de cada competencia y se obtendrá una calificación promedio.

2. DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA

En este punto se señalarán las principales fortalezas y debilidades que el evaluado ha mostrado durante el período que se está calificando.

3. REQUERIMIENTOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y DESARROLLO

Una vez que en apartado 2 se señalaron los puntos débiles del empleado, deberemos analizar que se puede hacer para que mejore su rendimiento, ya sea que le falte alguna capacitación para mejorar en su puesto, o si debe cambiar algunas actitudes de su conducta.

**“LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTIMULOS POR PROYECTO DEL PERSONAL
CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES EN ÓPTICA, A.C.**

4. COMENTARIOS (ASPECTOS RELEVANTES)

Al terminar de elaborar las partes anteriores de la evaluación, se deberá mandar llamar al evaluado y comentar su calificación y el análisis de los puntos 2 y 3; posteriormente el empleado señalará sus opiniones y podrá anotar cualquier comentario en este apartado.

Al final las dos partes deberán firmar la evaluación, así como también se deberá recabar el visto bueno del Director del área.

Una vez obtenida la calificación final se determinará el incentivo a aplicar de acuerdo a la siguiente tabla:

CALIFICACIÓN	CRITERIO	% ESTÍMULO
91 a 100	Muy bueno	90 al 100
76 a 90	Bueno	71 al 90
60 a 75	Regular	50 al 70
Menos de 60	Malo	Sin incentivos, exhorto a mejorar o considerar reemplazo