

**PROCEDIMIENTO PARA LA  
EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL  
CIENTIFICO, TECNOLOGICO Y ADMINISTRATIVO DEL  
CENTRO DE INVESTIGACION Y ASISTENCIA EN  
TECNOLOGIA Y DISEÑO DEL ESTADO DE JALISCO, A.C.**

## CONTENIDO

1.	Exposición de Motivos	1
2.	Objetivos	2
3.	Marco de Referencia	2
4.	Sujetos de Evaluación e Instancias de Aplicación	3
5.	Periodicidad	4
6.	Criterios para la Evaluación del Desempeño	4
7.	Forma de Aplicación	10
8.-	Criterios para su Actualización	11
9.-	Controversias y Asuntos No Previstos	11
10.-	Transitorios	11

## **1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.**

El contar permanentemente con personal capacitado y apto para desempeñar las funciones que le son encomendadas es un elemento de vital importancia para el CIATEJ, toda vez que la mejora continua de sus empleados traerá consigo la consolidación de la Institución y sustentará su continuidad y crecimiento.

Bajo esta perspectiva, es de interés del CIATEJ evaluar a su personal con el propósito fundamental de orientar su desarrollo, induciéndolo a compartir, en lo individual, la gran responsabilidad que conlleva el alcanzar los resultados institucionales

Por lo anterior, el CIATEJ ha considerado prioritario establecer el presente procedimiento para la evaluación del desempeño de su personal, bajo la premisa de fortalecer y estimular la concurrencia de la responsabilidad individual y grupal en los objetivos de la Institución, a través de un marco de referencia que asegure condiciones de equidad y justicia en la valoración de las actividades desempeñadas.

Para tal fin se ha diseñado un esquema de evaluación práctico y objetivo que permite, con base en los aspectos sustantivos de la actividad cotidiana del evaluado, medir su desempeño y proporcionar aquellos parámetros cuantitativos que soporten tanto su promoción, cuando ésta corresponda, como la asignación de incentivos económicos.

De manera adicional, pero no menos importante, la evaluación del desempeño del personal conlleva la generación de un ambiente organizacional caracterizado por la seguridad laboral, la satisfacción profesional y económica basada en el incremento de su productividad y en lo general, proporcionando bienestar a los integrantes de la Institución.

Por último, es importante destacar que la evaluación del desempeño del personal considera, en primer término, los resultados de la Institución como un todo, de forma tal que la participación deberá visualizarse como concurrente en los objetivos de la misma.

## **2. OBJETIVOS.**

### Objetivo general.

Evaluar los resultados del desempeño laboral del personal del CIATEJ de manera práctica y objetiva, identificando aquellos elementos que le permitan mejorar continuamente su desarrollo integral y lograr el cumplimiento óptimo de las metas de la Institución.

### Objetivos específicos.

- Dotar al personal del CIATEJ de elementos objetivos para que logre mejorar de manera continua y relevante, tanto en lo profesional, como económico y social dentro de la Institución.
- Establecer las bases para la conformación de una nueva cultura institucional fundamentada en la responsabilidad individual y el trabajo en equipo para la consecución de los objetivos institucionales.
- Conformar un expediente lo más completo posible de cada empleado para tener elementos de juicio suficientes con que soportar promociones dentro del actual profesiograma o su equivalente y/o de la estructura organizacional y, en su caso, resolver situaciones de conflicto.
- Determinar el coeficiente de ponderación con el que participará en la matriz de distribución de incentivos provenientes de CONACyT.

## **3. MARCO DE REFERENCIA.**

El presente procedimiento se subordina a los criterios y pronunciamientos

establecidos en las leyes, reglamentos y acuerdos emanados de las instancias que se mencionan a continuación:

- Normatividad de las empresas paraestatales.
- Leyes y Reglamentos aplicables a las Asociaciones Civiles.
- Estatuto Orgánico del CIATEJ.
- Reglamento Interior de Trabajo del CIATEJ.
- Acuerdos del Consejo Directivo del CIATEJ.
- Indicaciones aplicables del CONACyT.
- Acuerdos de la Dirección General del CIATEJ.
- Convenio de Desempeño del CIATEJ

#### **4. SUJETOS DE EVALUACION E INSTANCIAS DE APLICACION.**

Todo el personal científico, tecnológico y administrativo registrado en la nómina del CIATEJ es sujeto a evaluación.

Para tener derecho a acceder a los estímulos económicos, el personal evaluado deberá haber estado laborando hasta el 31 de diciembre del período que se evalúa.

No se considerará como período de evaluación aquel en el que el empleado se encuentre bajo licencia personal sin goce de sueldo para ausentarse de las instalaciones del Centro por un período mayor de dos (2) meses.

El período de evaluación se considera del 1o. de enero al 31 de diciembre del año inmediato anterior.

Los incentivos se otorgarán exclusivamente al personal en activo entendiéndose por ello aquel personal que se encuentre laborando

normalmente durante el período en que se reciban, incluyendo al personal del Centro en año sabático.

Para la aplicación de las evaluaciones se considerarán tres instancias de coordinación:

- La Dirección General, de cuyo desempeño conoce el Organo de Gobierno, realiza la evaluación de los Jefes de División.
- Los Jefes de División validarán y presentarán los documentos correspondientes a la evaluación del personal de su grupo a la Subdirección de Recursos Humanos.
- A propuesta de la Subdirección de Recursos Humanos, la Dirección General designará un Comité Interno de Evaluación que revisará, analizará y emitirá un dictamen de los documentos presentados.

## **5. PERIODICIDAD**

Las evaluaciones del desempeño personal se aplican de manera permanente.

Y para efecto del cálculo de la asignación de Estímulos, los resultados se recopilarán en base a las tres etapas vigentes durante el año: individual, institucional y grupal. La etapa individual se inicia durante el mes de febrero del año siguiente al que se evalúa, para determinar los proporcionales de cada empleado.

La etapa institucional se inicia cuando el Consejo Directivo emite la calificación que obtuvo el CIATEJ de acuerdo al cumplimiento de las metas institucionales señaladas en el Convenio de Desempeño.

La etapa grupal se inicia en el mes de diciembre donde se evalúa la participación del personal en el cumplimiento de las metas institucionales, así como la contribución marginal.

La entrega de los montos del estímulo al personal se realizará de acuerdo

al calendario de suministro de recursos de la S.H.C.P.

## 6. CRITERIOS PARA LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

La obtención de los resultados institucionales como un todo, es la medida fundamental de la Institución, por lo que el nivel alcanzado en este indicador, se ponderará para efecto de la calificación, pues se deberán considerar los resultados obtenidos.

Los resultados institucionales, se refieren a todos aquellos elementos que comprende el gran objetivo anual institucional y que han sido plasmados en los documentos de planeación y programación de las actividades que se desarrollarán durante el mismo.

### MODELO DE EVALUACION ETAPA INDIVIDUAL

Como criterio básico para el cálculo de las asignaciones individuales correspondientes a los estímulos económicos se considera que la bolsa total a distribuir se integra de la siguiente manera:

$$B = E + F + V + A + R + D$$

Donde:

**B** = Bolsa total de recursos asignados al programa de estímulos

**E** = Bolsa correspondiente al estímulo a la Excelencia Científica y Tecnológica

**F** = Bolsa correspondiente al estímulo a la Formación de Recursos Humanos

**V** = Bolsa correspondiente al estímulo a la Vinculación con el Sector Productivo

**A.** = Bolsa correspondiente al estímulo del personal de apoyo.

**R.** = Bolsa correspondiente al estímulo de retención.

**D.** = Bolsa correspondiente al estímulo de Directores

Para la asignación de los incentivos económicos, la medición de la contribución personal al logro institucional se basará en la aplicación de la siguiente fórmula:

$$R_i = E_i x_1 + F_i x_2 + V_i x_3 + A_i x_1 + R_i x_2 + D_i x_3$$

Donde:

**R<sub>i</sub>** = Evaluación del desempeño personal

**E<sub>i</sub>** = Excelencia académica

**F<sub>i</sub>** = Formación de recursos humanos

**V<sub>i</sub>** = Vinculación con el sector productivo

**A<sub>i</sub>** = Personal de apoyo

**R<sub>i</sub>** = Retención

**D<sub>i</sub>** = Directores

Los factores  $x_j$  tendrán valores constantes, correspondientes a la fracción de la bolsa total que se distribuirá en cada una de las variables a evaluar, de acuerdo a los porcentajes que sean fijados por el CONACyT, para cada una de ellas, en cada período.

### Excelencia Científica y Tecnológica.

Partiendo del monto **E**, y de acuerdo a los criterios establecidos para calificar a un investigador de nivel 3 dentro del SNI, se define un valor base (**b**), a partir del cual se asignan los estímulos a los candidatos y a los investigadores de nivel 1 y 2 del SNI, de acuerdo a las siguientes fórmulas:

Monto del estímulo para el investigador nivel 2 del SNI: **(6/9) x b**

Monto del estímulo para el investigador nivel 1 del SNI: **(5/9) x b**

Monto del estímulo para el candidato del SNI: **(4/9) x b**

De tal suerte que,

$$E = n_1 x b + n_2 x [(6/9) x b] + n_3 x [(5/9) x b] + n_4 x [(4/9) x b]$$

Por lo que,

$$b = E / [n_1 + (6/9) \times n_2 + (5/9) \times n_3 + (4/9) \times n_4]$$

Donde,

**n<sub>1</sub>**: número de investigadores de nivel 3 en la institución

**n<sub>2</sub>**: número de investigadores de nivel 2 en la institución

**n<sub>3</sub>**: número de investigadores de nivel 1 en la institución

**n<sub>4</sub>**: número de candidatos en la institución

Esta asignación deberá estar respaldada por la documentación que acredita la pertenencia y categoría del investigador en el SIN y se otorgará de manera proporcional a los meses laborados durante el período de evaluación y/o proporcionalmente al tiempo de pertenencia al S.N.I. durante el período de evaluación.

### **Formación de Recursos Humanos.**

Califican en esta categoría quienes hayan impartido cursos de posgrado, diplomados o especialización, quienes hayan dirigido tesis de Licenciatura, Maestría y/o Doctorado, quienes hayan publicado artículos con arbitraje, libros o capítulos de libros, así como la autoría en patentes en el período que se evalúa, siempre que se cumplan con los siguientes aspectos:

Los cursos de posgrado (de Maestría y Doctorado), que se consideran para la asignación de estímulos, deberán ser impartidos en los posgrados del Centro y estar incluidos dentro del Padrón de Excelencia del CONACYT, lo cual debe constar en un documento oficial de la Institución donde hayan sido impartidos; o ser impartidos por el CIATEJ.

Los cursos de Diplomado y especialización externos, para ser incluidos en éste rubro, deberán estar avalados por la coordinación académica de la Institución donde hayan sido impartidos, tener una duración total mínima de 120 horas, y la participación del investigador, en su impartición, deberá como mínimo abarcar un módulo completo y contar con el documento oficial correspondiente emitido por la Institución donde se impartieron. Su

participación se computará dividiendo el número de horas impartidas entre las 120 horas totales mínimas y el resultado será multiplicado por el puntaje equivalente a la dirección de una tesis de licenciatura.

En relación a la dirección de tesis de licenciatura, maestría y doctorado, se deberán considerar únicamente las que hayan sido concluidas en el período que se evalúa, lo cual deberá hacerse constar con documentos oficiales de las Instituciones correspondientes (nombramiento oficial como director o tutor de tesis y acta del examen profesional).

Las tesis colectivas se toman como evento único.

Cuando dos o más investigadores del CIATEJ participan en la dirección de una misma tesis, se deberá contar con la constancia oficial de la institución que establezca este hecho, asignándose proporcionalmente el, o los puntos que correspondan, entre los involucrados.

Los artículos publicados con arbitraje, libros y capítulos de libros serán evaluados por el comité interno.

Las patentes serán evaluadas dependiendo en que etapa se encuentren, ya sean en fondo, forma u otorgada.

Para la asignación de puntos en cada uno de estos eventos se construye una matriz de puntaje acumulado, haciendo aparecer en la primera columna, por orden alfabético, los nombres del personal. En la siguiente columna aparecerán los puntos asignados por cursos de posgrado impartido (un punto por cada curso). En las siguientes columnas los puntos por tesis terminadas de licenciatura (0.5 punto), de maestría (dos puntos) y de doctorado (tres puntos), de artículos publicados, libros y capítulos de libros ( dos puntos) y patentes (forma 1 punto, fondo 1 punto y otorgada 1 punto) respectivamente:

<b>Nombres</b>	<b>Cursos de posgrado</b>	<b>Tesis de licenciatura</b>	<b>Tesis de maestría</b>	<b>Tesis de doctorado</b>	<b>Artículos Publicados</b>	<b>Patentes</b>
	N11	N13	N14	N15		
	N21	N23	N24	N25		
	N31	N33	N34	N35		
	...	...	...	...		

De acuerdo a los criterios establecidos por el CONACyT se determina un valor **q** de un punto en Formación de Recursos Humanos de suerte que, en base a ello, al investigador **i** le corresponderá el estímulo:

$$\sum_j N_{ij} \times q$$

Para que el valor total de los recursos correspondientes a esta categoría quede de acuerdo a la expresión:

$$F = \sum_i \sum_j N_{ij} \times q$$

de donde,

$$q = F / \sum_i \sum_j N_{ij}$$

### **Vinculación con el Sector Productivo**

El remanente de los recursos asignados al programa de estímulos para la entidad, después de la asignación de **E** (Excelencia Científica y Tecnológica) y **F** (Formación de Recursos Humanos) representa el monto (**V**) a repartir en esta categoría (Vinculación con el Sector Productivo) y se distribuye de acuerdo a la siguiente matriz:

<b>Nombres</b>	<b>Proyecto 1</b>	<b>Proyecto 2</b>	<b>Proyecto 3</b>	<b>...</b>	<b>Proyecto n</b>
Persona 1	p11	p12	p13	...	p1n
Persona 2	p21	p22	p23	...	p2n
Persona 3	p31	p32	p33	...	p3n
	...	...	...	...	...
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>...</b>	<b>100%</b>



En donde

$M_t$  = Monto total computable de todos los proyectos del CIATEJ

$P_i$  = Fracción de participación de la persona  $i$  en  $M_t$

Luego entonces el incentivo correspondiente a la persona  $i$  es:

$$P_i V$$

### **Personal de apoyo**

Califican en esta categoría el personal científico y tecnológico que dedica el 100% o parte de su tiempo en labores de apoyo. Las actividades referidas a los procesos de apoyo son: comercialización, coordinaciones, gerentes técnicos, calidad, posgrado, seguimiento y control, mantenimiento y Unidades de Apoyo Técnico (laboratorios, Biología Molecular), etc.

Para la calificación del personal de apoyo se utilizará un formato de evaluación del desempeño, el cual se revisará cada año y se enviará a los Jefes de División para que evalúen al personal de apoyo o entreguen el formato al jefe inmediato. La evaluación deberá ser entregada a la Subdirección de Recursos Humanos con las firmas del jefe inmediato y la persona evaluada.

Para la calificación al personal se consideraron cuatro niveles:

- A.- Personal de apoyo exclusivamente interno con servicios de índole netamente operativo
- B.- Personal de apoyo predominantemente interno con servicios y actividades en procesos que requieren planeación, elaboración de reportes, etc.
- C.- Personal de apoyo con un componente de contacto externo importante, con responsabilidades que de manera clara contribuyen al desempeño institucional.
- D.- Cumple con la categoría C y además es responsable de una Unidad de trabajo o desempeña un puesto equivalente.

La categoría B será el punto medio para considerar el nivel de responsabilidad.

- A Promedio menos 20%
- B Promedio
- C Promedio más 20%
- D Promedio más 40%

Dentro del cálculo también se considerará el porcentaje de tiempo dedicado a labores de apoyo, así como la fecha de ingreso al CIATEJ y el resultado de la evaluación hecha por el jefe inmediato.

Otro factor a considerar es el nivel de eficacia, el cual se mide para los comercializadores en base a la meta alcanzada durante el año que se evalúa en la división a la que pertenece. En el caso de las demás personas, están serán evaluadas por la bandera asignada en el periodo que se evalúa por los usuarios de los servicios que otorgan.

<b>Nombre</b>	<b>% Anual dentro del Centro</b>	<b>% de tiempo dedicado a servicio</b>	<b>Calificación</b>	<b>Categoría</b>	<b>% de acuerdo a la categoría</b>	<b>Monto por categoría</b>	<b>Total</b>
	N11	N13	N14	N15	N16	N17	
	N21	N23	N24	N25	N26	N28	
	N31	N33	N34	N35	N36	N37	
	...	...	...	...			

## RETENCION

Esta bolsa esta enfocada a dar apoyo temporal y estimular la permanencia del personal en CIATEJ en tanto se logran condiciones de productividad

Se dividen en tres partes:

### 1.- Sabáticos.

Es candidato a recibir este estímulo todo el personal científico y tecnológico que durante el año o una fracción del año, que se esta evaluando, haya gozado de su año sabático.

El objetivo de esta bolsa es compensar los ingresos que deja de ganar el investigador al ejercer su año sabático en la bolsa de vinculación con el sector productivo.

Para el cálculo se considera lo siguiente:

Un promedio del ingreso que el investigador obtuvo en los últimos tres años (sólo el ingresos por la bolsa de vinculación y a precios constantes).

Sólo se considera la fracción del año que gozo del sábatco.

Se toma el promedio de los ingresos y se divide entre doce (los meses del año) y se multiplica por los meses de año que gozo del sabático.

<b>Nombres</b>	<b>Promedio de ingresos</b>	<b>Tiempo en sabático</b>	<b>Promedio de ingresos por mes</b>	<b>Meses en sabático</b>	<b>Total</b>
	N11	N13	N14	N15	
	N21	N23	N24	N25	
	N31	N33	N34	N35	
	...	...	...	...	

### 2.- Retención Nuevos Doctores.

Es candidato a recibir este estímulo el personal científico y tecnológico de nuevo ingreso con Doctorado.

Para el cálculo se considera lo siguiente:

Sólo se puede recibir estímulo por este concepto una sola vez. Sólo es válido durante el primer año después de haber recibido el título de doctor, o bien durante el primer año de pertenecer al Ciatej.

Se toma el promedio del ingreso percapita (hombre/año) del personal, de los estímulos por vinculación con el sector productivo (en el año en que se otorge el estímulo no del año en que se graduo). El promedio se multiplica por el factor (75%).

Nombre	Promedio de ingreso por vinculación	Factor	Subtotal	Tiempo	Total
	N11	N13	N14	N15	
	N21	N23	N24	N25	
	N31	N33	N34	N35	
	...	...	...	...	

### 3.- Retención Casos Especiales.

Para estos casos no se establece una metodología, los casos especiales serán evaluados por una comisión que será la que determinará que metodología utilizará de acuerdo a este caso en particular. Los Jefes de División podrán entregar sus peticiones a la Subdirección de Recursos Humanos por escrito.

## DIRECTORES

Esta bolsa fue creada para estimular el desempeño directivo al personal científico y tecnológico que tiene cargo de director o jefe de división. En esta parte se evalúa el cumplimiento de la meta de vinculación, así como la productividad de la división a su cargo, también se evalúa el desempeño administrativo y el liderazgo

Nombre	Meta	Ponderado	Productividad	Pond.	Liderazgo	Pond.	Des. Adm	Pond	% total	Total
--------	------	-----------	---------------	-------	-----------	-------	----------	------	---------	-------

	N11	N13	N14	N15	N16	N1 7				
	N21	N23	N24	N25	N26	N2 8				
	N31	N33	N34	N35	N36	N3 7				

## **ETAPA INSTITUCIONAL**

De acuerdo a las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, cada año el Consejo Directivo evalúa el desempeño del CIATEJ y se le asigna una calificación. Cuando el Centro logre la calificación de excelente se tiene derecho a un estímulo económico para todo el personal del Centro. Este estímulo será distribuido a todo el personal con base al acuerdo que se establezca en la Reunión del Consejo Directivo.

## **ETAPA GRUPAL**

En esta etapa se estimula el desempeño grupal de las divisiones con relación al cumplimiento de las metas institucionales, así como la contribución marginal de los proyectos de vinculación. Sólo tendrán derecho a participar en esta etapa la división que logre el cumplimiento de su meta establecida al 100%

Para el estímulo del personal de apoyo, en lo que se refiere al personal de las direcciones asjuntas será evaluado por los Jefes de División y su grupo con un formato de evaluación el cual será revisado cada año y entregado por la Subdirección de Recursos Humanos. El personal de apoyo que no se encuentre dentro de las coordinaciones será evaluado con un formato de evaluación del desempeño, también se considerará el tiempo dedicado a labores de apoyo.

Durante esta etapa, el personal administrativo y de apoyo recibe un estímulo con relación al desempeño demostrado. El Jefe inmediato evaluará a la persona de acuerdo al formato de evaluación entregado por la Subdirección de Recursos Humanos.

La calificación se divide en:

### 1.- NIVEL ESCALAFONARIO

Califica la Responsabilidad inherente al Puesto ocupado y definido por el salario. El índice está normado a 1 punto en el máximo nivel y los niveles son las fracciones correspondientes

### 2.- TIEMPO EN CIATEJ

Este factor determina la fracción de tiempo en que durante el año se ocupó el puesto calificado. El índice varía de 0 a 1 donde 1 corresponde a la ocupación durante un año completo en el puesto

### 3.- ACTITUD

Índice que califica la actitud del empleado en las interacciones requeridas para el desempeño de sus actividades. Se establece como promedio el resultado de una evaluación de COMPAÑEROS DE TRABAJO Y CLIENTES. Su valor siempre es entre 0 y 1.2

ACTITUD= Promedio de la evaluación de compañeros + Promedio de Evaluación Clientes + Autoevaluación / n = 3

### 4.- RESPONSABILIDAD

Índice que califica el nivel de compromiso en la entrega de los resultados derivados de sus actividades. Este índice lo califica el JEFE INMEDIATO. En cada caso, el promedio corresponderá a un 100%. En caso de haber diferencias, se calcularán las fracciones por regla de proporciones simples  
**MONTO INICIAL = PROMEDIO X Proporción escalafón X Proporción actitud X Proporción responsabilidad X Proporción tiempo**

<b>Nombre</b>	<b>Sueldo</b>	<b>Prop.</b>	<b>% tiempo en Ciatej</b>	<b>Calif. Actitud</b>	<b>Calif, resp.</b>	<b>Total Calif.</b>	<b>Total \$</b>	<b>Factor</b>	<b>Total \$</b>
	N11	N13	N14	N15	N16	N17			
	N21	N23	N24	N25	N26	N28			

## 7. FORMA DE APLICACION.

Para la aplicación de este procedimiento, el Director General del CIATEJ a través de la Subdirección de Recursos Humanos publicará, mediante

memorandum a los jefes de división, la convocatoria para participar en el proceso de evaluación, en el cual se especificarán las fechas límite tanto para la presentación de la documentación o elementos necesarios para la debida cuantificación de los resultados, como para la presentación de inconformidades y/o controversias, y los criterios generales que regirán la evaluación en el caso que estos hayan sido modificados.

En cuanto a la comunicación de los resultados de las evaluaciones y de los listados donde se especifiquen los montos por cada participante en la misma, se deberá poner especial atención al aspecto de confidencialidad, ya que en este proceso se involucran elementos de información de carácter personal y por ende su acceso deberá ser restringido.

En este sentido, cada Jefe de División será el responsable de la comunicación personal de los puntajes individuales obtenidos por los empleados adscritos a su grupo, en el rubro de contribución personal a los resultados Institucionales.

## **8. CRITERIOS PARA SU ACTUALIZACION.**

Los formatos de evaluación, tanto como su esquema de aplicación son dinámicos, por lo que se revisarán cuando sea necesario incorporar cambios que contribuyan de una manera clara y genérica, a lograr mejores resultados en la operación del Centro.

De una forma especial se incorporarán las soluciones a controversias u omisiones que requieran de especial consideración y que por su naturaleza tengan aplicación genérica. Los casos específicos y circunstanciales no se incorporarán como parte del sistema.

Se deberá tener especial cuidado en que el sistema se conozca adecuadamente por todo el personal, en particular el de nuevo ingreso.

Los cambios o precisiones se darán a conocer por escrito. La Subdirección de Recursos Humanos se responsabilizará por el cumplimiento de éste punto.

## **9. CONTROVERSIAS y ASUNTOS NO PREVISTOS**

Todos los asuntos no previstos en el procedimiento antes descrito, serán sujetos de análisis y solución en el seno del Comité Interno de Evaluación del CIATEJ.

En casos excepcionales la Dirección General resolverá discrepancias y su decisión será inapelable.

### **TRANSITORIOS.**

- 1o. Este procedimiento será revisado y modificado periódicamente.
- 2o. Las actas de los proyectos de vinculación, deberán ser elaboradas en cuanto se finalice cada uno de ellos, o al término del año de calendario de la parte proporcional realizada hasta ese día.