Exp. 021
Num. II/2003/370

A esta Comisión de Hacienda, han sido turnado por el señor Rector General por conducto del Vicerrector Ejecutivo un documento con el propósito de solicitar la autorización para ejercer los recursos del Fondo Institucional Participable "Estímulos Administrativos" y de conformidad con el resolutivo Décimo Segundo del Dictamen Exp. 021, Núm. II/2003/313 del H. Consejo General Universitario mediante el cual en sesión del 29 de marzo de 2003 se aprobó el Presupuesto de Ingresos y Egresos 2003 de la Universidad de Guadalajara; se establecen los lineamientos, criterios y procedimiento para el ejercicio de los recursos asignados al Fondo Institucional Participable "Estímulos Administrativos", conforme a la siguiente:

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Universidad de Guadalajara y el Sindicato Único de Trabajadores de esta Casa de Estudios (SUTUDEG), suscribieron un convenio el 17 de febrero del año 2000, en el que entre otras cosas, se acordó que se llevaría a cabo el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Administrativo.

El H. Consejo General Universitario, asignó recursos económicos en el Presupuesto de Ingresos y Egresos 2003, dentro del Apartado de Fondos Institucionales Participables "Estímulos Administrativos" por la cantidad 12 millones 500 mil pesos, para continuar con el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Administrativo.

Dicho programa, se encuentra definido en tres objetivos fundamentales, mismos que fortalecerán el proyecto institucional de planeación estratégica y la congruencia expresada en la misión, visión y valores, a través del reforzamiento del liderazgo de esta Casa de Estudios; promoviendo un compromiso de todo el personal, el reconocimiento al personal administrativo sindicalizado por su esfuerzo y buen desempeño mediante un sistema de evaluación anual, que se desarrolla en dos fases semestrales para su aplicación.

Dichos objetivos se definen de la siguiente forma:

I. **Promover y reconocer una comunicación efectiva.** A través de este proceso de interacción personal jefe-empleado, se busca promover el diálogo que permita un intercambio de experiencias que redunden en un mejor desempeño en beneficio de los usuarios internos y externos de la institución.

II. **Identificar y promover el trabajo en equipo.** Este mecanismo busca la colaboración y participación del jefe inmediato, a fin de promover y generar ideas

AV. JUÁREZ No. 976, Piso 11, S. J. C.P. 44100
TELS. DIRECTOS 3134-2248, 3134-2273,
CONMUTADOR 3825-8888, EXT. 2243, 2428, 2422
FAX. 3134-2278 y 79
GUADALAJARA, JALISCO, MÉXICO.

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
H. CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO

que originen una corresponsabilidad en su ejecución basadas, en el conocimiento derivado del consenso de ideas acordadas y traducidas en un compromiso que ambas partes darán seguimiento hasta su ejecución.

III. **Promover la calidad y el servicio.** Tiene como finalidad, reconocer que todos los que colaboran en esta institución forman parte de una cadena de servicios, siendo los usuarios los primeros beneficiados al recibirlos bajo los más estrictos estándares de calidad.

Se beneficiará al 42%[1] del total de trabajadores, porcentaje que muestra un incremento del 14% con relación a la evaluación del período anterior, esto debido al incremento de los recursos económicos y la plantilla del citado personal.

En virtud de que dicho Programa, se ha venido llevando a cabo desde el año 2000, la Universidad y el Sindicato Único de Trabajadores, conjuntamente, realizaron las modificaciones y adecuaciones tomando en consideración las observaciones de las partes involucradas, así como las experiencias recabadas a través de su desarrollo; dando como resultado herramientas mejoradas, las cuales se componen de diversos formatos de evaluación y compromisos, los dos primeros se les denomina PEDPA-01 y PEDPA-02, mismos que se encuentran conformados por diez factores a evaluar cada uno y el tercero PEDPA-03, en el cual se definirán los 3 principales compromisos del trabajador, para mejorar la calidad en la prestación de sus servicios; mismos que forman parte integrante de este acuerdo, los cuales tienen como finalidad, continuar con la filosofía de transparencia y confiabilidad en el proceso del programa, por lo que el valor de cada uno de los factores a evaluar, no se da a conocer, sino hasta que se realice el cierre de captura definitiva.

Por todo lo anteriormente expuesto, la Universidad de Guadalajara y el SUTUDEG, determinaron que:

I. Que el Rector General emitiría el programa y sus lineamientos;

II. Se dirige al personal administrativo sindicalizado que cuente con nombramiento o designación vigente, por tiempo indeterminado, temporal o interino.

III. Los trabajadores deberán haber laborado en forma ininterrumpida, al 30 de junio de 2003, durante un año para el personal definitivo y dos años para el personal temporal o interino;

IV. Que los factores a evaluar son los siguientes:

[1] Porcentaje estimado con base a la información proporcionada por la Oficialía Mayor, al 31 de mayo de 2003, sujeto a cambio una vez que se actualice la información al 30 de junio del presente.

AV. JUÁREZ No. 976, Piso 11, S. J. C.P. 44100
TELS. DIRECTOS 3134-2243, 3134-2273,
CONMUTADOR 3825-8888, EXT. 2243, 2428, 2422
FAX. 3134-2278 y 79
GUADALAJARA, JALISCO, MÉXICO.

Por el Jefe Inmediato:

1. Conocimiento del trabajo;
2. Productividad y tiempo de respuesta;
3. Actitud en el servicio;
4. Responsabilidad en su trabajo;
5. Relación interpersonal;
6. Puntualidad y asistencia;
7. Toma de decisiones de su trabajo;
8. Capacitación y desarrollo;
9. Comunicación efectiva, y
10. Calidad en el servicio.

Por el Grupo de Trabajo:

1. Dominio de su trabajo;
2. Eficiencia y rapidez;
3. Deseo de dar un buen servicio;
4. Responsabilidad en su trabajo;
5. Compañerismo;
6. Puntualidad y asistencia;
7. Consulta a sus compañeros;
8. Imagen personal y del trabajo;
9. Información oportuna, y
10. Gusto por servir.

V. La evaluación sobre el desempeño laboral de los trabajadores será realizada por una Comisión, a través de los instrumentos diseñados para tal efecto, mismos que se anexan al presente Acuerdo.

VI. Que como parte del seguimiento de desempeño de los trabajadores, éstos suscribirán una carta compromiso a partir de los resultados de su evaluación con el fin de mejorar la calidad en la prestación de sus servicios y la comunicación, para lo cual la Coordinación General Administrativa diseñará el formato y la forma de registro del mismo para la continuidad de éste, en el que se incluya el qué, el cómo y el cuándo.

VII. Se pretende beneficiar aproximadamente al 42% de los trabajadores administrativos sindicalizados, esto conforme a los recursos económicos asignados, y

AV. JUÁREZ No. 976, Piso 11, S. J. C.P. 44100
TELS. DIRECTOS 3134-2243, 3134-2273,
CONMUTADOR 3825-8888, EXT. 2243, 2428, 2422
FAX. 3134-2278 y 79
GUADALAJARA, JALISCO, MÉXICO.

VIII. El monto del estímulo será entregado en una sola exhibición, y se pagará en tres niveles de acuerdo al resultado obtenido conforme a la siguiente tabla.

Nivel	Resultado Obtenido	Monto
Primero	De 94 a 100	$ 6,000
Segundo	De 87 a 93	$ 5,000
Tercero	De 80 a 86	$ 4,000

IX. Que los recursos económicos disponibles se distribuyeron de manera proporcional al número de trabajadores adscritos a cada dependencia, tomando en consideración que se beneficiará aproximadamente al 42% del personal administrativo sindicalizado de la Universidad de Guadalajara, de conformidad con la tabla de distribución que en el presente Acuerdo se establece.

Por lo anterior, tengo a bien expedir los siguientes:

LINEAMIENTOS PARA LA OPERACION DEL PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Primero. El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Administrativo de la Universidad de Guadalajara, tiene tres objetivos fundamentales los que permitirán fortalecer el proyecto institucional de planeación estratégica y la congruencia expresada en la misión, visión y valores, a través del reforzamiento del liderazgo de esta Casa de Estudios; promoviendo un compromiso de todo el personal, el reconocimiento del personal administrativo al esfuerzo y buen desempeño, los cuales se mencionan a continuación, y que fueron descritos en la exposición de motivos:

I. Promover y reconocer una comunicación efectiva;
II. Identificar y promover el trabajo en equipo, y
III. Promover la calidad y el servicio.

Segundo. El incentivo económico que se otorgará a los trabajadores que resulten beneficiados con este Programa, será entregado en una sola exhibición, y se pagará en tres niveles de acuerdo al resultado obtenido conforme a la siguiente tabla:

Nivel	Resultado Obtenido	Monto
Primero	De 94 a 100	$ 6,000
Segundo	De 87 a 93	$ 5,000
Tercero	De 80 a 86	$ 4,000

AV. JUÁREZ No. 976, Piso 11, S. I. C.P. 44100
TELS. DIRECTOS 3134-2243, 3134-2273,
CONMUTADOR 3825-8888, EXT. 2243, 2428, 2422
FAX. 3134-2278 y 79
GUADALAJARA, JALISCO, MEXICO.

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
H. CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO

Tercero. El período de evaluación será del 01 de enero al 31 de diciembre de 2003, el cual será evaluado en dos períodos, el primero comprenderá del 01 de enero al 30 de junio y el segundo del 01 de julio al 31 de diciembre de 2003.

Las fechas en que se llevarán a cabo las evaluaciones serán determinadas en el cronograma que para este programa elabore la Coordinación General Administrativa.

Cuarto. Para efectos de este Acuerdo, se entenderá por:

I. Personal Administrativo Sindicalizado: Aquel personal de la Institución que cuente con nombramiento o designación sindical en alguna de las categorías establecidas en el tabulador salarial del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, pactado con el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara;

II. Jefe Inmediato: Aquel que de conformidad con la normatividad universitariá ocupe un puesto de funcionario (directivo, mando medio o intermedio) o que cuente con un nombramiento de confianza y tenga bajo su responsabilidad o mando a uno o varios trabajadores administrativos sindicalizados.

Con la finalidad de determinar quién es el jefe inmediato de un trabajador, la Comisión se auxiliará de los directivos, mandos medios o intermedios, previstos en la estructura orgánica de la dependencia que se trate, de conformidad con la normatividad universitaria (Ley Orgánica y demás ordenamientos emitidos por el H. Consejo General Universitario), y

III. Dependencia de Adscripción:

i. Los Centros y Campi Universitarios;
ii. El Sistema de Educación Media Superior: la Dirección General y cada una de las Escuelas, y
iii. La Administración General: Rectoría General, Vicerrectoría Ejecutiva, Secretaría General, Contraloría General, Coordinaciones Generales, Dirección de Finanzas, Oficialía Mayor, Oficina del Abogado General, Oficina de Comunicación Social, Unidad de Desarrollo Institucional, Coordinación de Estudios Incorporados y Coordinación de Seguridad Universitaria.

Quinto. El personal administrativo sindicalizado vigente que será evaluado dentro de este Programa, deberá encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:

I. Contar con nombramiento definitivo o designación por tiempo indeterminado con una carga horaria igual o mayor a 24 horas semanales, siempre y cuando el trabajador hubiera laborado al menos un año ininterrumpido al 30 de junio de 2003;

AV. JUÁREZ No. 976, Piso 11, S. J. C.P. 44100
TELS. DIRECTOS 3134-2243, 3134-2273,
CONMUTADOR 3825-8888, EXT. 2243, 2428, 2422
FAX. 3134-2278 y 79
GUADALAJARA, JALISCO. MÉXICO.

II. Contar con nombramiento o designación temporal o interina con una carga horaria igual o mayor a 24 horas semanales, siempre y cuando el trabajador hubiera laborado al menos dos años ininterrumpidos al 30 de junio de 2003, y

III. Contar con una designación sindicalizada de base definitiva y que haya gozado o goce de una licencia durante el periodo de evaluación o actualmente, siempre y cuando haya sido o sea con motivo de haber cubierto en forma interina o temporal otra plaza administrativa sindicalizada en la institución, con una carga horaria igual o mayor a 24 horas semanales y el trabajador hubiera laborado al menos un año ininterrumpido al 30 de junio de 2003.

Sexto. No serán sujetos de evaluación en este Programa, el personal administrativo sindicalizado que durante el período a evaluar se encuentre dentro de alguno de los siguientes supuestos:

I. Tenga una carga horaria superior a 48 horas semanales en la Universidad;

II. Goce o haya gozado de licencia de cualquier tipo, exceptuando los que se encuentren en los supuestos del lineamiento quinto, fracción III y en la fracción VI de este lineamiento;

III. Haber gozado de descarga horaria, en cualquiera de las modalidades que refiere la cláusula 47 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara;

IV. Haya contado o que cuente con un contrato de prestación de servicios técnicos o profesionales;

V. Tenga nombramiento con categoría de las denominadas no reconocidas,

VI. Haya tenido permisos o licencias por motivos personales de 30 días o más, y

VII. Haya sido sancionado por algunas de las faltas previstas en la Ley Federal del Trabajo o en el Contrato Colectivo de Trabajo.

a) Amonestación, o
b) Suspensión.

Séptimo. Se evaluarán a través de dos instrumentos denominados PEDPA-01 y PEDPA-02, que cuentan con 10 factores, cada uno, y que se mencionan a continuación:

AV. JUÁREZ No. 976, Piso 11, S. J. C.P. 44100
TELS. DIRECTOS 3134-2243, 3134-2273,
CONMUTADOR 3825-8888, EXT. 2243, 2428, 2422
FAX. 3134-2278 y 79
GUADALAJARA, JALISCO, MÉXICO.

PEDPA-01 - Por el Jefe Inmediato

1. Conocimiento del trabajo;
2. Productividad y tiempo de respuesta;
3. Actitud en el servicio;
4. Responsabilidad en su trabajo;
5. Relación interpersonal;
6. Puntualidad y asistencia;
7. Toma de decisiones de su trabajo;
8. Capacitación y desarrollo;
9. Comunicación efectiva, y
10. Calidad en el servicio.

PEDPA-02 - Por el Grupo de Trabajo

1. Dominio de su trabajo;
2. Eficiencia y rapidez;
3. Deseo de dar un buen servicio;
4. Responsable en su trabajo;
5. Compañerismo;
6. Puntualidad y asistencia;
7. Consulta a sus compañeros;
8. Imagen personal y del trabajo;
9. Información oportuna, y
10. Gusto por servir.

Octavo. Para llevar a cabo la evaluación del PEDPA-02, la Comisión correspondiente integrará grupos de trabajo que deberán estar conformados como mínimo por tres trabajadores administrativos sindicalizados relacionados con la actividad que realiza el trabajador a evaluar y que laboren en el mismo horario y área de desempeño, de acuerdo a la estructura orgánica autorizada. En los casos en que una área cuente con un máximo de dos integrantes; éstos deberán ser incorporados con el grupo que más identifique a los trabajadores a evaluar, a juicio de la Comisión.

Noveno. Para efectos de este acuerdo, se entenderá por carta compromiso, el documento que se solicitará al trabajador que sea evaluado en el que éste propondrá al menos tres acciones personales que se compromete a realizar en el semestre siguiente con el objeto de lograr la excelencia en los factores en que se detectó la necesidad de una mejora en su desempeño.

Al concluir cada una de las evaluaciones de los periodos establecidos, la comisión dará a conocer al trabajador los factores en los que obtuvo menor puntaje, para que éste defina, en el formato PEDPA-03 denominado Carta Compromiso, las propuestas de acciones personales que implementará.

AV. JUÁREZ No. 976, Piso 11, S. J. C.P. 44100
TELS. DIRECTOS 3134-2243, 3134-2273,
CONMUTADOR 3825-8888, EXT. 2243, 2428, 2422
FAX. 3134-2278 y 79
GUADALAJARA, JALISCO, MÉXICO.

El cumplimiento o incumplimiento de las acciones personales contenidas en la Carta Compromiso será evaluado en el siguiente periodo de evaluación y tendrá un valor de dos puntos a favor o en contra de su calificación final, según corresponda.

En caso de que un trabajador no firme la carta compromiso tendrá una disminución de seis puntos en su calificación final.

Décimo. En cada una de las dependencias de adscripción señaladas en el lineamiento cuarto, fracción III de este Acuerdo se conformará una Comisión, que se integrará de la siguiente manera:

I. Tres personas designadas por el Titular del Centro o Campus Universitario, Director General del Sistema de Educación Media Superior, Coordinación General o su equivalente en la Administración General;

II. El jefe inmediato del trabajador que se evalúe, y

III. Un trabajador sindicalizado, designado por el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara.

Los miembros previstos en las fracciones I y III serán permanentes, excepto el previsto en la fracción II, que tendrá calidad de temporal en razón de que variará de acuerdo al trabajador que se evalúe. La participación de los integrantes de la Comisión tendrá efectos por el período de vigencia de la presente promoción, y el carácter de honorífico.

Undécimo. Cuando una dependencia cuente con más de 200 trabajadores administrativos sindicalizados a evaluar, el Coordinador General Administrativo y el titular de la dependencia de que se trate acordarán mediante oficio la integración de otra Comisión para efectos de evaluación, la cual se integrará de conformidad al lineamiento décimo.

En las dependencias donde se constituya más de una Comisión, éstas se reunirán para determinar en forma conjunta el listado de los beneficiados con el estímulo, de acuerdo con el puntaje obtenido por cada uno de los trabajadores, los recursos disponibles y a la forma de distribución que se haya generado de acuerdo al número de trabajadores de la dependencia.

Duodécimo. La Comisión correspondiente, a través de los mecanismos establecidos, desarrollará el proceso de evaluación de los trabajadores y determinará a los que resulten beneficiados por el Programa, para ello, tendrá las siguientes atribuciones:

I. Revisar la plantilla del personal administrativo sindicalizado de la dependencia, emitida por la Oficialía Mayor, a efecto de conformar un listado con aquellos

AV. JUÁREZ No. 976, Piso 11, S. J. C.P. 44100
TELS. DIRECTOS 3134-2243, 3134-2273,
CONMUTADOR 3825-8888, EXT. 2243, 2428, 2422
FAX. 3134-2278 y 79
GUADALAJARA, JALISCO, MÉXICO

trabajadores que de conformidad con los lineamientos quinto y sexto de este acuerdo serán evaluados, con apoyo de la instancia que el titular de la dependencia respectiva indique;

II. Publicar en lugares visibles y accesibles el listado de trabajadores administrativos sindicalizados que serán sujetos de evaluación y de igual forma, de los que no serán evaluados, ordenados alfabéticamente, conforme a la distribución que determine el titular de la dependencia. Para la evaluación del segundo período, sólo se publicará el listado de aquellos trabajadores que ya no serán evaluados por algunos de los impedimentos establecidos en lineamiento sexto del presente acuerdo;

III. Recibir personalmente a aquellos trabajadores que soliciten alguna aclaración, esta solicitud deberá hacerse por escrito dentro de los 3 días hábiles siguientes a la publicación a que se hace referencia en la fracción anterior;

IV. Sesionar con la asistencia de la mayoría simple de sus miembros;

V. Los integrantes permanentes de la comisión aplicará los formatos PEDPA-01, PEDPA-02 y el PEDPA-03, por cada uno de éstos de acuerdo a las áreas de desempeño, para efectos de su evaluación;

VI. El jefe inmediato y los trabajadores que conforman el Grupo de Trabajo indicarán cual es la respuesta que más se aproxima al desempeño del trabajador o compañero de trabajo, de acuerdo a formato que les corresponda;

VII. Recabar las firmas de los formatos PEDPA-01a, PEDPA-02a y PEDPA-03 por todos los integrantes, en el caso de los dos últimos, deberá incluirse la del trabajador miembro del Grupo de Trabajo una vez concluida la entrevista;

VIII. Elaborar y firmar el listado que contenga a los trabajadores evaluados, en orden decreciente al puntaje obtenido del promedio que resulte de las dos evaluaciones realizadas, conforme a la distribución de estímulos correspondiente, en el caso de la distribución proporcional serán agrupados por área de desempeño, incluyendo la siguiente información:

a. Puntaje obtenido;
b. Nombre completo del trabajador;
c. Código del trabajador, y
d. Lugar de adscripción.

AV. JUÁREZ No. 976, Piso 11, S. J. C.P. 44100
TELS. DIRECTOS 3134-2243, 3134-2273,
CONMUTADOR 3825-8888, EXT. 2243, 2428, 2422
FAX. 3134-2278 y 79
GUADALAJARA, JALISCO, MÉXICO.

IX. Elaborar y firmar el listado de los beneficiados y su nivel de estímulo con base a los recursos financieros disponibles, al puntaje obtenido y a la forma de distribución determinada;

X. Publicar los resultados de la evaluación en lugares visibles de la dependencia;

XI. Notificar al titular del Centro o Campus Universitario, Sistema de Educación Media Superior, Coordinación General o su equivalente en la Administración General, según corresponda, la lista de los beneficiados y de todos los evaluados, así como la integración del expediente original, el cual incluirá los formatos originales PEDPA-01a, PEDPA-02a y PEDPA-03, y

XII. Los resultados de la evaluación de la Comisión son inapelables por el trabajador.

Las atribuciones expresadas en las fracciones I, II, III, V, VI, VII y XI se realizarán en los dos períodos de evaluación establecidos en el cronograma.

Décimo Tercero. La Comisión para la evaluación deberá además sujetarse a lo siguiente:

I. Respetar los cronogramas de actividades determinados por la Coordinación General Administrativa;

II. Notificar a la Coordinación General Administrativa, sobre aquellos trabajadores administrativos sindicalizados que se encuentren adscritos en la dependencia competencia de la Comisión y que hayan laborado la mayor parte del periodo a evaluar en otra dependencia;

III. Evaluar a los trabajadores administrativos sindicalizados que estén adscritos en otra dependencia y que hayan laborado la mayor parte del periodo a evaluar en la dependencia competencia de la Comisión. En caso de resultar beneficiado un trabajador que se encuentre en este supuesto el estímulo será con cargo a la dependencia que lo evalúe;

IV. En caso de igualdad en el puntaje dará preferencia al trabajador que tenga:

a. Mayor antigüedad, y
b. Continuidad en el trabajo.

Décimo Cuarto. Los titulares de las dependencias de adscripción referidas en el lineamiento cuarto de este Acuerdo, deberán:

I. Informar mediante oficio a la Coordinación General Administrativa la integración de la Comisión, tanto de los miembros permanentes como de los temporales (jefes

AV. JUÁREZ No. 976, Piso 11, S. I. C.P. 44100
TELS. DIRECTOS 3134-2243, 3134-2273,
CONMUTADOR 3825-8888, EXT. 2243, 2428, 2422
FAX. 3134-2278 y 79
GUADALAJARA, JALISCO, MÉXICO.

inmediatos), de conformidad al cronograma establecido para seguimiento del programa;

II. Ajustarse a la distribución de los recursos financieros, de acuerdo a los siguientes criterios:

a. En forma proporcional, si la dependencia cuenta con más de 20 trabajadores, de conformidad al número de trabajadores evaluables adscritos de acuerdo a su estructura orgánica establecida en la normatividad universitaria, o

b. En forma general, si la dependencia cuenta con hasta de 20 trabajadores, es decir, sin tomar en cuenta la estructura orgánica de conformidad al número de trabajadores evaluables.

Quedan exceptuadas de la fracción I las Escuelas del Sistema de Educación Media Superior, quienes se ajustaran al criterio en forma general;

III. Proporcionar a la Comisión un espacio físico, así como los demás instrumentos e insumos necesarios para realizar la evaluación;

IV. Entregar un concentrado del registro de asistencia de los trabajadores correspondiente al área de adscripción, por el período de que se trata;

V. Entregar las copias necesarias de los formatos PEDPA-01, PEDPA-01a, PEDPA-02, PEDPA-02a y PEDPA-03 a la Comisión, y

VI. Informar por escrito a la Coordinación General Administrativa de los resultados de la evaluación, informe que contendrá, entre otros aspectos, lo siguiente:

a. La lista de los trabajadores evaluados;
b. La lista de los que resulten beneficiados;
c. Disquete conteniendo la información del resultado de aplicación de los formatos PEDPA-01, PEDPA-02 y PEDPA03;
d. Formatos PEDPA-01, PEDPA-01a, PEDPA-02, PEDPA-02a y PEDPA-03 originales aplicados, debidamente llenados y firmado por los integrantes de la Comisión, separando las formas de los trabajadores que serán beneficiados;
e. Acta de cierre de los trabajos e información de los resultados, y
f. La opinión sobre el desarrollo del Programa.

AV. JUÁREZ No. 976, Piso 11, S. J. C.P. 44100
TELS. DIRECTOS 3134-2243, 3134-2273,
CONMUTADOR 3825-8888, EXT. 2243, 2428, 2422
FAX. 3134-2278 y 79
GUADALAJARA, JALISCO, MÉXICO.

Décimo Quinto. La Coordinación General Administrativa estará encargada del desarrollo y supervisión de este Programa, por ello, deberá:

I. Difundir la información necesaria a través del órgano oficial "Gaceta Universitaria" así como de aquellos medios que considere convenientes, para conocimiento de la comunidad universitaria;

II. Establecer los cronogramas de actividades que deberán ser observados en todas las dependencias universitarias;

III. Entregar a la Comisión de cada dependencia la Guía de Operación, los formatos PEDPA-01, PEDPA-01a, PEDPA-02, PEDPA-02a y PEDPA-03 impresos y el sistema de captura para éstos;

IV. Supervisar el desarrollo de este Programa, así como evaluar su impacto;

V. Resolver los problemas que surjan con respecto de la aplicación u operación del presente Acuerdo;

VI. Revisar el informe y los resultados que emitan los titulares de las dependencias de la Red Universitaria;

VII. Informar al C. Rector General la disposición de recursos que no se hayan ejercido con el fin de establecer la política de su uso;

VIII. Integrar un listado con los nombres de todos los beneficiados de las distintas dependencias que integran la Red Universitaria, con el fin de que se publique en la Gaceta Universitaria;

IX. Tramitar ante la Dirección de Finanzas la emisión de los cheques correspondientes, los que se sujetarán a las leyes fiscales correspondientes, y

X. Rendir un informe a las autoridades universitarias correspondientes sobre los resultados e impacto de este Programa, especificando los obstáculos o problemas que se hubieran presentado y la forma en que se resolvieron.

Décimo Sexto. La Oficialía Mayor en los dos períodos de evaluación establecidos en el cronograma, emitirá las plantillas de personal de cada una de las dependencias oficiales conforme a los lineamientos quinto y sexto del presente acuerdo.

Décimo Séptimo. La suma autorizada para el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Administrativo del año 2003 es por la cantidad de 12 millones 500 mil pesos, los

AV. JUÁREZ No. 976, Piso 11, S. J. C.P. 44100
TELS. DIRECTOS 3134-2243, 3134-2273,
CONMUTADOR 3825-8888, EXT. 2243, 2428, 2422
FAX. 3134-2278 y 79
GUADALAJARA, JALISCO, MÉXICO.

cuales se distribuyeron en las dependencias de la Universidad de Guadalajara, de la siguiente manera:

NOTA: QUEDA PENDIENTE LA DISTRIBUCION, YA QUE SE DESCONOCE EL NUMERO DE TRABAJADORES QUE REUNEN LOS REQUISITOS AL 30 DE JUNIO DE 2003, UNA VEZ QUE SE CUENTE CON LA INFORMACION, SERA PUBLICADA EN LA GACETA UNIVERSITARIA

CLAVE	DEPENDENCIA
110000	Contraloría General
120000	Rectoría General
130000	Vicerrectoría Ejecutiva
131000	Coordinación General Académica
132000	Coordinación General Administrativa
133000	Coordinación General de Extensión
134000	Coordinación General de Sistemas de Información
135000	Dirección de Finanzas
137000	Unidad de Desarrollo Institucional
138000	Coordinación General del Sistema para la Innovación del Aprendizaje
140000	Secretaría General *
141000	Oficialía Mayor
142000	Oficina del Abogado General
143000	Oficina de Comunicación Social
144000	Coordinación General de Patrimonio
145000	Coordinación General de Servicios a Universitarios
146000	Coordinación de Estudios Incorporados
147000	Coordinación de Seguridad Universitaria
	Administración General
210000	Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas
220000	Centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingenierías
230000	Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades
240000	Centro Universitario de Ciencias de la Salud
250000	Centro Universitario de Arte, Arquitectura y diseño
260000	Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias
270000	Centro Universitario de Los Altos
280000	Centro Universitario de la Ciénega
290000	Centro Universitario del Sur
2A0000	Centro Universitario de la Costa
2B0000	Centro Universitario de la Costa Sur

AV. JUÁREZ No. 976, Piso 11, S. J. C.P. 44100
TELS. DIRECTOS 3134-2243, 3134-2273,
CONMUTADOR 3825-8888, EXT. 2243, 2428, 2422
FAX. 3134-2278 y 79
GUADALAJARA, JALISCO, MÉXICO.

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
H. CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO

CLAVE	DEPENDENCIA
2C0000	Campus Universitario del Norte
2D0000	Campus Universitario de los Valles
2E0000	Campus Universitario Lagos
	Centros y Campi Universitarios
310000	Dirección General del SEMS
	16 Escuelas Metropolitanas (1)
	28 Escuelas Regionales (2)
	Sistema de Educación Media Superior

Notas:
* Incluye la Unidad de Enlace e Información.
(1) y (2) Ver desglose anexo.

Décimo Octavo. La vigencia de este acuerdo será a partir de su publicación del presente Acuerdo en la Gaceta Universitaria y hasta la conclusión de este Programa.

Décimo Noveno. Notifíquese el presente acuerdo a los titulares de todas las dependencias universitarias para su observancia.

A T E N T A M E N T E
"PIENSA Y TRABAJA"
Guadalajara, Jalisco, 29 de mayo de 2003

LIC. JOSE TRINIDAD PADILLA LOPEZ
PRESIDENTE

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
H. CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO

MTRO. IZCÓATL TONATIUH BRAVO PADILLA

DR. RAÚL VARGAS LÓPEZ

ING. ENRIQUE JAVIER SOLÓRZANO CARRILLO

C. RICARDO VILLANUEVA LOMELÍ

MTRO. CARLOS JORGE BRISEÑO TORRES
SECRETARIO

AV. JUÁREZ No. 976, Piso 11, S. J. C.P. 44100
TELS. DIRECTOS 3134-2243, 3134-2273,
CONMUTADOR 3825-8888, EXT. 2243, 2428, 2422
FAX. 3134-2278 y 79
GUADALAJARA, JALISCO, MÉXICO.