Convocatoria para realizar la Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo de la Secretaría de Educación Pública correspondiente al año 2024.

En cumplimiento a lo establecido en los artículos 92 al 100 de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y de conformidad con la Norma para el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo, emitida el 31 de agosto de 2004 por la Secretaría de la Función Pública, que da a conocer a las dependencias y entidades el esquema normativo y metodológico para llevar a cabo el proceso de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de nivel operativo, se:

CONVOCA

A los Servidores Públicos de Nivel Operativo, que forman parte del Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación del Catálogo Institucional de Puestos y de los Subsistemas Homologados de Educación Media Superior y Superior y que prestan sus servicios en esta Secretaría, cuyas relaciones laborales se rigen por el Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a participar como candidatos al otorgamiento de los estímulos y recompensas relativo al personal de Apoyo y Asistencia a la Educación del Catálogo Institucional de Puestos y de los Subsistemas Homologados de Educación Media Superior y Superior de la Secretaría de Educación Púbica, correspondientes a 2024, conforme a las siguientes:

BASES

I. DE LOS PARTICIPANTES

PRIMERA. - Podrán participar como candidatos para obtener los estímulos y recompensas, los Servidores Públicos de Nivel Operativo, relativo al Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación del Catálogo Institucional de Puestos y de los Subsistemas Homologados de Educación Media Superior y Superior de la Secretaría de Educación Pública, que al momento de la evaluación cuenten con un mínimo de 6 meses de antigüedad en el puesto en que se evalúa su desempeño.

Queda excluido de la aplicación de la presente Convocatoria, el personal docente incorporado a los modelos de educación básica, media superior y superior, así como el personal que preste sus servicios mediante contrato sujeto al régimen de honorarios.

Los empleados de confianza podrán participar en las acciones establecidas en los incisos B) al G) de la **BASE SEGUNDA** de la presente convocatoria.

SEGUNDA. - Para el otorgamiento de los estímulos y recompensas se seleccionará a los servidores públicos de conformidad a lo que establecen los artículos 92 y 96 de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y que, durante el periodo comprendido del 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024, hayan realizado alguna de las siguientes acciones:

A) Desempeño sobresaliente de las actividades encomendadas.

B) Aportaciones destacadas en actividades relativas al programa de reforma administrativa.

C) Elaboración de estudios e iniciativas que aporten notorios beneficios para el mejoramiento de la administración pública en general.

D) Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de técnica jurídica.

E) Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de financiamiento de proyectos o programas.

F) Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de sistemas de consumo, de mantenimiento de equipos, de aprovechamiento máximo de recursos humanos y materiales y otras aportaciones análogas.

G) Estudios y labores de exploración, descubrimiento, invención o creación en los campos técnico o científico que redunden en notorios beneficios para la administración pública o para la nación.

II. DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

TERCERA. - Los estímulos y recompensas son reconocimientos que otorga la Secretaría de Educación Pública a servidores públicos a su servicio, que se distingan por desarrollar con eficiencia y eficacia sus funciones, a través de una evaluación de metas, factores y aportaciones, con la finalidad de reconocer en esa medida el esfuerzo desarrollado de acuerdo con sus funciones en correlación con los planes y/o programas institucionales.

CUARTA. - Estímulo es el reconocimiento que recibe el servidor público con base en el dictamen emitido por la Comisión Evaluadora y consiste en 10 días consecutivos de vacaciones extraordinarias que no podrán integrarse a los periodos establecidos ni sustituirse por pago en efectivo.

QUINTA. - Recompensa es el reconocimiento que se otorga al personal evaluado seleccionado en cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Educación Pública,

con base en el dictamen emitido por la Comisión Evaluadora, consistente en la cantidad de $16,318.62 (Dieciséis mil trescientos dieciocho pesos 62/100 M.N.); así como diploma de reconocimiento.

III. DE LAS METAS Y DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

SEXTA. – Las metas consisten en el establecimiento anticipado de resultados observables y medibles, que se desean alcanzar en forma programada, con la intención de cumplir con los objetivos de las Unidades Administrativas de la Secretaría de Educación Pública.

Dichas metas servirán para llevar a cabo el proceso de la medición de logros específicos, que arrojen datos cuantificables que permitan verificar el avance y/o resultados obtenidos. Dichos logros deberán verse reflejados en aportaciones a la Secretaría de Educación Pública.

SÉPTIMA. - Para verificar y medir el grado de avance y el cumplimiento de las metas preestablecidas de cada servidor público a evaluarse, se utilizará la Cédula de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo, misma que será proporcionada por la Dirección de Relaciones Laborales adscrita a la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Secretaría de Educación Pública. Cada Comité de Evaluación instalado en las Unidades Administrativas de la Secretaría de Educación Pública revisará que las cédulas de evaluación reúnan las siguientes características:

A) Establecer cada meta de manera precisa y cuantificable.

B) Redactar claramente las metas, considerando para tal efecto lo siguiente:

- Usar un verbo en infinitivo que haga hincapié en la realización de una acción, por ejemplo: analizar, revisar, apoyar, etc.
- Determinar un resultado específico que pueda medirse tanto de manera cuantitativa como cualitativa.
- Establecer un tiempo o fecha límite para alcanzar la meta.
- Mencionar únicamente las metas establecidas y la fecha de realización haciendo caso omiso del por qué y el cómo.

C) Procurar que las metas impliquen un reto para el servidor público evaluado, pero que sean alcanzables.

D) Confrontar el establecimiento de metas con las políticas existentes y los procedimientos de cada Unidad Administrativa, de ser el caso alinear las metas que no concuerden.

E) Consensuar con los servidores públicos evaluados el establecimiento de las cuatro metas prioritarias y los resultados que se pretenden alcanzar, toda vez que la viabilidad de estas será posible en la medida en que cuenten con el compromiso personal del trabajador responsable de su realización.

OCTAVA. - Los jefes inmediatos deberán calificar el grado de cumplimiento que hayan tenido sus colaboradores para cada una de las metas, en términos de los indicadores de medición de "Resultados" y "Oportunidad", establecidos en la Cedula de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo.

Los indicadores de "Resultados" se refieren al número de metas comprometidas y cumplidas, tomando en cuenta la naturaleza y las condiciones de trabajo y los indicadores de "Oportunidad" a la terminación de las metas comprometidas en el tiempo y forma planeados, así como la distribución equilibrada del trabajo evitando sobrecargas de este.

NOVENA. - El proceso de evaluación del desempeño, a través de una adecuada valoración objetiva, tiene como finalidad:

A) Reconocer a los servidores públicos de la Secretaría de Educación Pública en el desempeño de sus actividades y funciones encomendadas.

B) Desarrollar las capacidades de los servidores públicos de la Secretaría de Educación Pública a través de la identificación de sus fortalezas y debilidades.

C) Establecer un sistema justo y transparente del otorgamiento de estímulos y recompensas en las Unidades Administrativas de la Secretaría de Educación Pública.

D) Identificar las áreas de oportunidad de cada trabajador.

E) Proporcionar a las autoridades de la Secretaría de Educación Pública, un método sistémico, con el objeto de reflexionar sobre las fortalezas y debilidades del personal a su cargo, que le permita establecer una adecuada detección de necesidades de capacitación.

DÉCIMA. - Los evaluadores y sus jefes inmediatos deberán realizar una evaluación adecuada que permita:

A) Incrementar la motivación de cada uno de los servidores públicos de nivel operativo a su cargo, así como mejorar su desempeño.

B) Propiciar un mayor desarrollo de las potencialidades y capacidades de los servidores públicos de nivel operativo.

C) Sentar las bases para un sistema justo y sólido de otorgamiento de estímulos y recompensas en cada una de las Unidades Administrativas de la Secretaría de Educación Pública.

D) Proporcionar a los mandos medios y superiores de la Secretaría de Educación Pública un mejor conocimiento de las fortalezas y capacidades de sus colaboradores que le permitan llevar a cabo una mejor distribución de actividades.

DECIMOPRIMERA. - Con la finalidad de acreditar los puntajes obtenidos en las Cédulas de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo, los Comités de Evaluación instalados en cada una de las Unidades Administrativas de la Secretaría de Educación Pública, deberán tomar las medidas necesarias para que se informe al personal evaluado sobre la importancia y necesidad de contar con los soportes documentales de las aportaciones realizadas en sus procesos de trabajo.

Respecto al proceso de aplicación, sólo podrán participar en el mismo, aquellas personas servidoras publicas que hayan desarrollado sus funciones durante el periodo evaluado en las instalaciones institucionales donde se encontraron asignadas, así como aquellas que llevaron a cabo su trabajo a distancia de modo demostrable. Las personas servidoras publicas comisionadas a labores del sindicato, solo podrán participar siempre y cuando hayan cubierto seis meses continuos desempeñando las funciones derivadas de la naturaleza de su puesto y en el ejercicio del mismo durante el periodo evaluado.

DECIMOSEGUNDA. - Para los efectos de esta Convocatoria, las personas servidoras públicas ubicadas en otra Unidad Administrativa distinta a la de su adscripción de origen, deberán ser evaluados en el centro de trabajo en el que hayan prestado sus servicios por más de seis meses del periodo sujeto a evaluación.

IV. PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

DECIMOTERCERA. - Los estímulos se otorgarán al personal que se distinga por haber obtenido el nivel más alto de calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño en cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Educación Pública, considerando el número de personas evaluadas en cada una de ellas, siendo que: de 1 a 17 personas se otorgará "1" estímulo; de 18 a 34 personas se otorgarán "2" estímulos; de 35 a 50 personas se otorgarán "3" estímulos y así sucesivamente.

La calificación del personal evaluado, se obtendrá mediante la aplicación de la *"Cédula de Evaluación del Desempeño para personal operativo"*, siendo los jefes inmediatos los responsables de practicar la evaluación, en la que deberán contenerse las firmas autógrafas del evaluador, el jefe inmediato del evaluador y del personal evaluado, elementos indispensables para que ésta constituya el único instrumento que permita a los Comités de Evaluación la selección de los acreedores a estímulos y recompensas, debiendo tomarse en consideración lo señalado en el segundo párrafo de la **BASE DECIMOPRIMERA**, de la presente Convocatoria.

DECIMOCUARTA. - El personal acreedor a estímulos, a juicio de la Comisión Evaluadora, será candidato a recibir las recompensas por cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Educación Pública.

Las recompensas se otorgarán de conformidad con los siguientes criterios: cuando las Unidades Administrativas de la Secretaría de Educación Pública tengan adscritos hasta 250 servidores públicos de nivel operativo se otorgará "1" recompensa; de 251 a 500 servidores públicos de nivel operativo, se otorgarán "2" recompensas, y así sucesivamente, añadiendo "1" recompensa por cada 250 trabajadores de nivel operativo adscritos. Como máximo se asignarán "5" recompensas por Unidad Administrativa.

DECIMOQUINTA. - El servidor público que haya sido dictaminado como acreedor a un estímulo, para estar en condiciones de ser beneficiado, adicionalmente con una recompensa, deberá acreditar y documentar las aportaciones realizadas para la mejora de los procesos de trabajo que hayan sido descritas en la *Cédula de Evaluación del Desempeño.*

De igual forma se podrá otorgar una recompensa a aquellos servidores públicos que hayan sido acreedores de un estímulo, presenten un trabajo relacionado con alguna de las metas contempladas en la referida cédula de evaluación en el que se expongan iniciativas a realizarse o que se hubiesen implementado y que estén relacionadas con alguno de los incisos referidos en la **BASE SEGUNDA** de la presente convocatoria.

DECIMOSEXTA. - La Comisión Evaluadora instalada en la Secretaría de Educación Pública será el órgano responsable de organizar y dar seguimiento al proceso para el otorgamiento de estímulos y recompensas que se integrará por:

A) La titular de la dependencia, quien presidirá y tendrá voto de calidad;

B) El titular de la Unidad de Administración y Finanzas;

C) Titular del Órgano Especializado en Control Interno en el Ramo Educación Pública;

D) La titular de la Dirección General de Presupuesto y Recursos Financieros;

E) La titular de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, quien fungirá como secretaria técnica y, en su caso,

F) Un Representante Sindical de la dependencia.

Cada miembro de la Comisión Evaluadora registrará en la Secretaría Técnica del mismo el nombre y cargo del servidor público que lo suplirá en sus ausencias.

Asimismo, en cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Educación Pública, funcionará un Comité de Evaluación que se integrará por:

A) La persona titular de la Dirección General o Titular de la Unidad Administrativa, quien lo presidirá;

B) Un representante del área, en su caso, que realice las funciones de la programación, organización y presupuesto de la Unidad Administrativa;

C) Un representante designado por la Comisión Evaluadora;

D) Un representante del Área de Administración de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa, quien fungirá como Secretario Técnico, y

E) En su caso, el Representante Sindical correspondiente.

DECIMOSÉPTIMA. - En cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Educación Pública, se instalará mediante acto formal el Comité de Evaluación respectivo a más tardar el 5 de agosto de 2024 y se remitirá copia del acta de instalación correspondiente para registro ante la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Secretaría de Educación Pública a través de la Dirección de Relaciones Laborales.

Los Comités de Evaluación sesionarán cuantas veces sea necesario y se elaborará en cada sesión el acta correspondiente, remitiéndose por conducto de la Secretaría Técnica un original a la Comisión Evaluadora.

El Comité de Evaluación sesionará válidamente con mayoría simple, es decir con la mitad más uno de sus integrantes. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos y, en caso de empate, su Presidente tendrá voto de calidad.

DECIMOCTAVA. - Los Comités de Evaluación instalados en cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Educación Pública, recibirán de las áreas

encargadas de la administración de recursos humanos de cada Unidad Responsable los expedientes de candidatos a estímulos y propuestas de recompensas del 5 al 16 de agosto de 2024.

DECIMONOVENA. - La selección del personal para obtener estímulos y las propuestas para recompensas por parte de los Comités de Evaluación, se hará en el periodo comprendido del 19 de agosto al 6 de septiembre de 2024.

VIGÉSIMA. - A más tardar el 20 de septiembre de 2024 –fecha improrrogable–, los Comités de Evaluación de cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Educación Pública, deberán proporcionar a la Comisión Evaluadora el acta de determinación de acreedores de estímulos, así como los expedientes de dicho personal, así como del propuesto para recibir las recompensas, a efecto de que en el seno de la referida Comisión se determine a los acreedores correspondientes. Las determinaciones de la Comisión Evaluadora tendrán el carácter de irrevocables.

VIGESIMOPRIMERA. - Una vez analizadas las propuestas a que se refiere la base anterior, la Comisión Evaluadora seleccionará y notificará, a más tardar el 30 de octubre de 2024, a través de los Comités de Evaluación respectivos, a los servidores públicos que resultaron acreedores a recibir los estímulos y las recompensas.

VIGESIMOSEGUNDA. - La Comisión Evaluadora, por conducto de un representante, extenderá una constancia con dos copias al personal ganador de los estímulos, la primera para su expediente y la segunda para el jefe inmediato.

VIGESIMOTERCERA. - Para el caso de las recompensas, se entregará un diploma, que será firmado por la Secretaria de Educación Pública, en su calidad de Presidente de la Comisión Evaluadora.

VIGESIMOCUARTA. - Las constancias, recompensas y diplomas señalados en las dos bases precedentes, serán entregadas en cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Educación Pública a más tardar el 20 de noviembre de 2024.

VIGESIMOQUINTA. - Los Comités de Evaluación de cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Educación Pública, deberán enviar a la Comisión Evaluadora la siguiente documentación respecto del personal seleccionado para recibir estímulos y de los candidatos a recompensas:

a) Base de datos de los candidatos conforme al programa informático proporcionado por la Dirección de Relaciones Laborales adscrita a la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Secretaría de Educación Pública

b) Original de la "*Cédula de Evaluación del Desempeño*" para el personal

operativo, debidamente llenada y firmada conforme a lo señalado en la base Decimosegunda de la presente Convocatoria y la normativa aplicable.

c) Copia del último talón de pago de cada servidor público propuesto.

VIGESIMOSEXTA. - El trabajo que, en su caso, se presente para hacerse acreedor a la recompensa, deberá estar relacionado con alguna de las metas que se hayan identificado en la *"Cédula de Evaluación del Desempeño"*, mismo que deberá tener una extensión mínima de 10 cuartillas y contener los siguientes elementos:

- Título
- Índice
- Introducción
- Objetivos
- Desarrollo del tema
- Conclusiones
- Firma del evaluado y del evaluador

Los trabajos deberán contener una propuesta a realizarse o que se hubiese implementado y, además, deberá estar vinculada a alguna de las metas ya referidas, deberá enfocarse a solo uno de los incisos señalados en la **BASE SEGUNDA** de la presente convocatoria. El trabajo para obtener la recompensa deberá indicar dentro del contenido de este, el inciso específico en los que se está fundamentando, de no realizarse dicha precisión será motivo de su rechazo.

VIGESIMOSÉPTIMA. Las aportaciones que se sometan para ser candidatos a la recompensa deberán documentar y acreditar una de las metas que hayan sido señaladas en la *"Cédula de Evaluación del Desempeño"* y contendrán los siguientes elementos:

- Nombre del proceso mejorado
- Objetivo de la mejora
- Detallar paso a paso la(s) mejora(s)
- Impacto de la mejora en el área de adscripción
- Firma del evaluado y del evaluador

V. DISPOSICIONES GENERALES

VIGESIMOCTAVA. - Los datos personales de los participantes tienen el carácter de confidenciales y serán tratados como tales de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables.

VIGESIMONOVENA. - La Comisión Evaluadora y los Comités de Evaluación de las Unidades Administrativas de la Secretaría de Educación Pública, en el ámbito de su

respectiva competencia, podrán resolver no otorgar ninguna recompensa o estímulo, cuando a su juicio no se hubieran cubierto los requisitos establecidos en esta Convocatoria, en cuyo caso se declarará desierta o desiertas las mismas. De igual forma, deberán realizar una amplia difusión del significado del programa de estímulos y recompensas por el desempeño destacado de funciones.

TRIGÉSIMA. - Los casos no previstos en la presente Convocatoria, así como la interpretación de su contenido serán resueltos por la Comisión Evaluadora.

TRIGESIMOPRIMERA. - Toda remisión de documentos de los Comités de Evaluación a la Comisión Evaluadora, deberá gestionarse ante la Dirección de Relaciones Laborales de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización.

La presente Convocatoria se podrá consultar en internet a través del portal https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/convocatorias-a-premios-estimulos-y-recompensas?state=published

En Facebook: https://www.facebook.com/SepEstimulosLaborales

Ciudad de México, a 15 de julio de 2024.

María Teresa López Mata
Secretaria Técnica de la Comisión Evaluadora del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo, relativo al Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación del Catálogo Institucional de Puestos y de los Subsistemas Homologados de Educación Media Superior y Superior de la Secretaría de Educación Pública.

EDUCACIÓN | SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE BAHÍA DE BANDERAS
CLAVE:18DIT0003Y
07 AGO. 2024 17:03 hrs
DEPARTAMENTO
DE RECURSOS HUMANOS
RECIBIDO