Convocatoria para realizar la Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo de la Secretaría de Educación Pública

En cumplimiento a lo establecido en los artículos 92 a 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 30 de agosto de 2004 por la Secretaría de la Función Pública, que define el esquema normativo y metodológico para llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos, la Secretaría de Educación Pública:

CONVOCA

Al personal de Apoyo y Asistencia a la Educación que presta sus servicios en esta Secretaría y 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 correspondientes a 2019, conforme a las siguientes:

BASES

DE LOS PARTICIPANTES

PRIMERA. - Podrán participar como candidatos para obtener los estímulos y recompensas, el Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación del Catálogo Institucional de Puestos y de los Subsistemas Homologados de Educación Media Superior y Superior, 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.

SEGUNDA. - Para el otorgamiento de los estímulos y recompensas se seleccionará a los servidores públicos que se hayan distinguido por la calificación obtenida en la evaluación del desempeño correspondiente al periodo comprendido del 1 de julio de 2018 al 30 de junio de 2019 y que conforme al artículo 92 de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles 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.

Los empleados de confianza podrán participar en los casos establecidos en los incisos B) al G) de la presente base.

DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

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

CUARTA. - 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 $12,699.28 (Doce mil seiscientos noventa y nueve pesos 28/100 M.N.), así como diploma de reconocimiento.

QUINTA. - Los estímulos y recompensas son reconocimientos que otorga la Secretaría de Educación Pública a servidores públicos de la misma 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 a sus funciones en correlación con los planes y/o programas institucionales.

DE LOS PROCESOS DE DEFINICIÓN, DE METAS Y DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

SEXTA. - El proceso de definición de metas consiste 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.

Este proceso es 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 la definición de metas que propongan tanto el jefe inmediato, así como el servidor público evaluado, a través de las cuales se habrá de medir el grado de avance a desarrollar y el cumplimiento de los objetivos preestablecidos se recomienda:

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 las mismas 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 han tenido sus colaboradores para cada una de las metas, en términos de los indicadores de medición de "Resultados" y "Oportunidad".

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 del mismo.

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 justificar 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.

PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

DECIMOSEGUNDA. - Los estímulos se otorgarán al personal que se distinga por la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, conforme a lo señalado en la base Segunda de esta Convocatoria.

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

La calificación del personal evaluado, se obtendrá mediante la aplicación de la *"Cédula de Evaluación del Desempeño"*, 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.

DECIMOTERCERA. - 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 se otorgará "1" recompensa; de 251 a 500 servidores públicos, se otorgarán "2" recompensas, y así sucesivamente, añadiendo "1" recompensa por cada 250 trabajadores adscritos. Como máximo se asignarán "5" recompensas por cada Unidad Administrativa.

DECIMOCUARTA. - El servidor público acreedor a un estímulo, para estar en condiciones de ser beneficiado con una recompensa, deberá documentar las aportaciones que se señalen en su *"Cédula de Evaluación del Desempeño"* o, en su caso, elaborar un trabajo relacionado con alguna de las metas que se hayan concertado en dicha cédula.

DECIMOQUINTA. - 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.

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

A) El Director 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.

DECIMOSEXTA. - En cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Educación Pública, se instalará mediante acto formal el Comité de Evaluación respectivo a más tardar el 9 de agosto de 2019 y se remitirá copia del acta de instalación correspondiente a la Dirección de Relaciones Laborales de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de dicha Secretaría.

El Comité de Evaluación sesionará cuantas veces sea necesario y se elaborará en cada sesión el acta correspondiente, remitiéndose un original a la Comisión Evaluadora.

El Comité de Evaluación sesionará válidamente con la mayoría de sus integrantes, por lo que sus decisiones se tomarán por mayoría de votos y, en caso de empate, su Presidente tendrá voto de calidad.

DECIMOSÉPTIMA. - Los Comités de Evaluación instalados en cada Unidad Administrativa de la Secretará de Educación Pública, recibirán los expedientes de candidatos a estímulos y propuestas de recompensas del 12 al 23 de agosto de 2019.

DECIMOCTAVA. - 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 26 de agosto al 13 de septiembre de 2019.

DECIMONOVENA. - A más tardar el 20 de septiembre de 2019 –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 del personal propuesto para recibir las recompensas, a efecto de que en el seno de la referida Comisión se determine a los acreedores correspondientes.

VIGÉSIMA. - Una vez analizadas las propuestas a que se refiere la base anterior, la Comisión Evaluadora seleccionará y notificará, a más tardar el 31 de octubre de 2019, a través de los Comités de Evaluación respectivos, a los servidores públicos que resultaron acreedores a recibir los estímulos y las recompensas.

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

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

VIGESIMOTERCERA. - 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 2019.

VIGESIMOCUARTA. - 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:

- Base de datos de acuerdo a las especificaciones que se indican en el anexo único de la presente Convocatoria.

- 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.

- Copia del último talón de pago de cada servidor público propuesto.

VIGESIMOQUINTA. - El trabajo que se presente para hacerse acreedor a la recompensa, deberá estar relacionado con alguna de las metas que se hayan concertado 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

Las aportaciones para mejorar los procesos de trabajo que se sometan para ser candidatos a la recompensa y que hayan sido señaladas en la "*Cédula de Evaluación del Desempeño*", deberán documentarse y contener 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

DISPOSICIONES GENERALES

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

VIGESIMOSÉPTIMA. - 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. De igual forma, deberán realizar una amplia difusión del significado del programa de estímulos y recompensas por el desempeño destacado de funciones.

VIGESIMOCTAVA. - Para los efectos de esta Convocatoria, los servidores públicos ubicados 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.

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

TRIGÉSIMA. - 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 de la Secretaría de Educación Pública, ubicada en Avenida Universidad número 1200, piso 3, Cuadrante 9, Colonia Xoco, Código Postal 03330, Alcaldía Benito Juárez, en la Ciudad de México (conmutador 36.00.25.11, extensiones de la 60407 a la 60412).

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

Ciudad de México, a 24 de julio de 2019.

María Teresa López Mata
Secretaria Técnica de la Comisión Evaluadora del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo de la Secretaría de Educación Pública