



Convocatoria para realizar la Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo del Tecnológico Nacional de México.

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 por la Secretaría de la Función Pública el 31 de agosto de 2004, 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 del Puesto y de los Subsistemas Homologados de Educación Media Superior y Superior, que presta sus servicios en este Tecnológico Nacional de México, Órgano Desconcentrado, y cuyas relaciones laborales se rigen por el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a participar en los términos de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles como candidatos en el otorgamiento de los estímulos y recompensas correspondientes a 2023, conforme a las siguientes:

BASES

I. DE LOS PARTICIPANTES

PRIMERA. - Podrán participar como candidatos a obtener los estímulos y recompensas los Servidores Públicos de Nivel Operativo, relativo al Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación del Catálogo Institucional del Puesto 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.





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 de 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 2022 al 30 de junio de 2023, 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 para los Institutos Tecnológicos o del Tecnológico Nacional de México, 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 los 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 los Institutos Tecnológicos o del Tecnológico Nacional de México.

II. DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

TERCERA .- Los estímulos y recompensas son reconocimientos que se otorga al personal evaluado adscrito en la Dirección General o en cada plantel del Tecnológico Nacional de México, que se distinguen 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 personal, 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 vacacionales establecidos ni sustituirse por pago en efectivo.

QUINTA. - Recompensa es el reconocimiento que se otorga al personal evaluado seleccionado en la Dirección General y en cada plantel del Tecnológico Nacional de México, con base en el dictamen emitido por el Comité de Evaluación integrado en la Dirección General, consistente en la cantidad de **\$15,592.65 (Quince mil quinientos noventa y dos pesos 65/100 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 del Tecnológico Nacional de México.

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 al Tecnológico Nacional de México.

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, misma que será proporcionada por la Dirección de Personal de la Dirección General del Tecnológico Nacional de México, las Comisiones Evaluadoras, instaladas en cada Instituto Tecnológico Federal, 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 en 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 del Instituto Tecnológico y/o del Tecnológico Nacional de México.
- 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 hayan tenido sus colaboradores para cada una de las metas, en términos de los indicadores de medición de “Resultados y Oportunidad”, establecidos en la Cédula 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 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 del Tecnológico Nacional de México, en el desempeño de sus actividades y funciones encomendadas.
- B) Desarrollar las capacidades de los servidores públicos del Tecnológico Nacional de México, a través de la identificación de sus fortalezas y debilidades.
- C) Establecer un sistema justo y transparente del otorgamiento de estímulos y recompensas en el Tecnológico Nacional de México y en cada uno de los Institutos Tecnológicos a nivel nacional.
- D) Identificar las áreas de oportunidad para cada trabajador.
- E) Proporcionar al Tecnológico Nacional de México, un método sistémico con el objeto de reflexionar sobre las fortalezas y debilidades del personal adscrito al Tecnológico Nacional de México y en los Institutos Tecnológicos que permita establecer una adecuada detección de necesidades de capacitación.





DÉCIMO.- Los evaluadores y sus jefes inmediatos deberán de 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 el Tecnológico Nacional de México y cada una de los Institutos Tecnológicos a nivel nacional.
- D) Proporcionar a los mandos medios y superiores de los Institutos Tecnológico y del Tecnológico Nacional de México, un mejor conocimiento de las fortalezas y capacidades de sus colaboradores que le permitan llevar a cabo una mejor distribución de actividades.

DÉCIMO PRIMERA.- Con la finalidad de acreditar los puntajes obtenidos en las cédulas de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos de nivel operativo, la Comisión Evaluadora instalada en cada uno de los Institutos Tecnológicos del Tecnológico Nacional de México, deberán de 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 públicas que hayan desarrollado sus funciones durante el periodo evaluado en las instalaciones institucionales donde se encuentran adscritas. Las personas servidoras públicas 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.

DÉCIMO SEGUNDA. - Para los efectos de esta Convocatoria, las personas servidoras públicas ubicadas en otro Instituto Tecnológico, distinto 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

DÉCIMO TERCERA. - Los estímulos se otorgarán al personal que se distinga por haber obtenida el **nivel más alto de calificación (Sobresaliente)**, en la evaluación del desempeño en el Tecnológico Nacional de México y en cada uno de los Institutos Tecnológicos, considerando el número de personas evaluadas, tomando como criterio que de 1 a 17 personas evaluadas 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 para el 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 que darán validez oficial a la cédula de referencia para que ésta constituya el único instrumento que permita a las Comisiones Evaluadoras y al Comité de Evaluación la selección de los acreedores a estímulos y recompensas, debiendo tomarse en consideración lo señalado en el segundo párrafo de la **BASE DÉCIMOPRIMERA**, de la presente Convocatoria.

DÉCIMO CUARTA.- El personal posible candidato a ser acreedor a recibir estímulo y/o recompensa, será a juicio de la Comisión Evaluadora, tanto en la Dirección General del Tecnológico Nacional de México y en cada Instituto Tecnológico.

Las recompensas, se otorgarán al personal que haya obtenido el **nivel más alto de calificación (Sobresaliente)**, tomando de conformidad los siguientes criterios: cuando la Dirección General del Tecnológico Nacional de México o Institutos Tecnológicos, 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 el Tecnológico Nacional de México, asignará "5" recompensas.





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

De igual forma se podrá otorgar una recompensa a aquellos servidores públicos que habiendo sido acreedores a 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.

DÉCIMO SEXTA.- El Comité de Evaluación instalado en la Dirección General del Tecnológico Nacional de México, de conformidad a lo establecido en el numeral 5.2 de la Norma para el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo será el órgano responsable de organizar y dar seguimiento al proceso para el otorgamiento de estímulos y recompensas, que se integrará por:

- A) El Director General o Subdirector Administrativo, quién presidirá y tendrá voto de calidad.
- B) El Jefe de Recursos Humanos, quien fungirá como Secretario Técnico.
- C) Un representante de la Comisión Evaluadora del Tecnológico Nacional de México
- D) El delegado sindical correspondiente y
- E) Un representante sindical designado por el Delegado sindical.

Así mismo en cada Instituto Tecnológico, la Comisión Evaluadora, será integrada por:

- A) El Director General o Subdirector Administrativo, quién presidirá y tendrá voto de calidad.
- B) El Jefe de Recursos Humanos, quien fungirá como Secretario Técnico.
- C) El delegado sindical correspondiente y
- D) Un representante sindical designado por el Delegado sindical.





DÉCIMA SÉPTIMA. - En cada Instituto Tecnológico, se instalará mediante acto formal la "*Comisión Evaluadora respetiva*" a más tardar el **18 de septiembre de 2023**, se levantará el acta correspondiente, y remitirá copia del acta de instalación a la Dirección de Personal del Tecnológico Nacional de México.

La Comisión Evaluadora sesionará cuantas veces sea necesario y se elaborará en cada sesión el acta correspondiente, 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.

DÉCIMO OCTAVA.- Las Comisiones de Evaluadoras instaladas en cada Instituto Tecnológico, programaran la fecha de entrega para recibir los expedientes de los candidatos a estímulos y propuestas de recompensas, a fin de entregar en tiempo y forma al Comité de Evaluación del Tecnológico Nacional de México, los expedientes de los candidatos propuesto de conformidad con la Circular No. emitida por la Dirección de Personal del TecNM.

DÉCIMO NOVENA.- En la semana del 30 de octubre al 3 de noviembre 2023 fecha improrrogable, las Comisiones Evaluadoras de cada Instituto Tecnológico proporcionaran al Comité de Evaluación instalado en la Dirección General del Tecnológico Nacional de México, el acta de determinación de posibles acreedores propuesto para recibir el estímulo y recompensa, anexando los expedientes de cada uno así como los proyectos para el efecto de recompensa.

En caso de no remitir en tiempo y forma el acta, así como los proyectos y expedientes antes mencionados, no se someterá a consideración del Comité de Evaluación, las propuestas en cuestión.

VIGÉSIMA.- El Comité de Evaluación del Tecnológico Nacional de México, determinará a los acreedores al estímulo y recompensa, la determinación del Comité tendrá el carácter de irrevocables.

VIGÉSIMO PRIMERA.- El Comité de Evaluación del Tecnológico Nacional de México, extenderá una constancia del personal ganador del estímulo de 10 días.





VIGÉSIMO SEGUNDA.- Para el caso de la recompensa, el Comité de Evaluación del Tecnológico Nacional de México, entregará un diploma, que será firmado por el Director General del TecNM.

VIGÉSIMO TERCERA.- Las constancias, recompensa y diplomas señalados en las dos bases precedentes, serán entregadas en cada Instituto Tecnológico y Dirección General del Tecnológico Nacional de México, a más tardar en la semana del **11 al 15 de diciembre de 2023.**

VIGÉSIMO CUARTA.- - Las recompensas, deberán de ser entregadas por el titular de la Dirección del Instituto Tecnológico correspondiente, en acto solemne.

VIGÉSIMO QUINTA.- De conformidad con las necesidades del servicio, concederán las vacaciones extraordinarias en un período que no sea mayor a 1 año de vigencia, después de haber sido notificado el acreedor a dicho estímulo y sin que se integren a los períodos vacacionales, aún y cuando se haya determinado improcedente la propuesta para recibir la recompensa.

VIGÉSIMO SEXTA.- La Comisión Evaluadora, deberá de enviar la siguiente documentación de los posibles candidatos acreedores a estímulo y/o recompensa

- Relación del personal acreedor de acuerdo con las especificaciones que se indican en la Circular emitida por la Dirección de Personal del Tecnológico Nacional de México.
- Original de las Cédulas de Evaluación del Desempeño para el Personal Operativo, debidamente requisitadas (firmadas), atendiendo a la normatividad respectiva
- Copia del último talón de pago.

VIGÉSIMO SÉPTIMA.- El trabajo que se presente para resultar acreedor a la recompensa, deberá estar relacionado con alguna de las metas que se hayan concertado en la Cédula de Evaluación y contendrá las siguientes características como mínimo:

- Extensión mínima de 10 cuartillas
- 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 de 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 de indicar dentro del contenido de el inciso específico en los que se está fundamentando, de no realizarse dicha precisión será motivo de su rechazo.

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” 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

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

VIGÉSIMA OCTAVA. - La Comisión Evaluadora y el Comités de Evaluación, en el ámbito de su competencia, podrán resolver, el 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.





VIGÉSIMANOVENA. - Para los efectos de esta Convocatoria, al personal ubicado en otro Instituto Tecnológico de su adscripción de origen, se le deberá evaluar en el centro de trabajo en el que haya prestado sus servicios por más de seis meses.

TRIGÉSIMA. - Para la interpretación del contenido de las presentes Bases, se estará a lo que determine el Comité de Evaluación del Tecnológico Nacional de México.

TRIGÉSIMAPRIMERA. - Toda remisión de documentos de las Comisiones Evaluadoras al Comité de Evaluación, deberá gestionarse ante la Dirección de Personal del Tecnológico Nacional de México, ubicado en Avenida Universidad 1200, cuadrante 5-5 Colonia Xoco C.P. 03330, Alcaldía Benito Juárez, en la Ciudad de México. (conmutador 55 36 01 10 00 ext. 64857).

Ciudad de México, a 15 de agosto de 2023.

Dirección de Personal del Tecnológico Nacional de México.





REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE NIVEL OPERATIVO 2023.

Para la aplicación de la Evaluación al Desempeño, se deberán de utilizar las herramientas de evaluación que se anexan a la presente, en archivo electrónico formato Excel, consistente en:

1. *Cédula de Evaluación,*
2. *Formato para establecer metas,*
3. *Formato para el reporte de información estadística de la evaluación del desempeño,*
4. *Formato para el reporte de información estadística de metas del personal operativo,*
5. *Información para el diagnóstico del personal operativo (Apoyo y Asistencia a la Educación),*
6. *Formato de reporte de información estadística del reconocimiento del empleado del me,*
7. *Estructura Organizacional.*

Estas herramientas de evaluación deberán presentarse debidamente requisitadas, e imprimir por cada uno de los candidatos susceptibles a recibir el estímulo de 10 días y/o recompensa.

En el caso de las propuestas para la recompensa, adicionalmente a los formatos, el trabajador deberá de entregar un trabajo relacionado con alguna de las metas que se hayan marcado en la "Cédula de Evaluación"; el trabajo que se presente para hacerse acreedor(a) a una recompensa, será relacionado con alguna de las metas, y deberá de contener como mínimo las siguientes características.

- *Una extensión mínima de 10 cuartillas,*
- *Título,*
- *Índice,*
- *Introducción,*
- *Objetivos,*
- *Desarrollo del tema,*
- *Conclusiones,*
- *Firma del evaluado y,*
- *Firma del evaluador.*
- *Debidamente engargolado.*

Las aportaciones documentales para mejorar los procesos de trabajo y/o proyecto que se presentan, deberán tener como mínimo las siguientes características:

- *Nombre del proceso mejorado,*
- *Objetivo de mejora,*
- *Detallar paso a paso la mejora,*
- *Impacto de la mejora en el área de adscripción.*

Asimismo, los trabajos deberán ser inéditos y aportar mejoras al desarrollo de sus funciones.

