



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



ÍNDICE

PÁGINA

CAPÍTULO I. DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	1
CAPÍTULO II. DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN	2
CAPÍTULO III. SISTEMA DE EVALUACIÓN DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO	4
CAPÍTULO IV. DISPOSICIONES GENERALES	5
CAPÍTULO V. DISPOSICIONES FINALES	6

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD EN EL TRABAJO



ÍNDICE

		PÁGINA
CAPÍTULO I	OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
CAPÍTULO II	DISPOSICIONES GENERALES	3
CAPÍTULO III	SISTEMA DE EVALUACIÓN DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO	5
CAPÍTULO IV	PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN	5
CAPÍTULO V	COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN PERMANENTE	8
CAPÍTULO VI	ESTÍMULO ECONÓMICO	9
CAPÍTULO VII	DISPOSICIONES FINALES	10
	TRANSITORIO	11
	ANEXO	12





Con la finalidad de regular el procedimiento para determinar el Estímulo Económico que otorga el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, las Unidades de Operación y los Institutos Estatales, como un reconocimiento que motive una mayor productividad, eficiencia y calidad en los servicios que prestan los trabajadores de base, se emite el siguiente:

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- El Reglamento tiene por objeto regular la asignación del Estímulo por Productividad y Calidad en el Trabajo considerado en la Cláusula 120 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, las Unidades de Operación, así como a los Institutos Estatales dedicados a la educación para adultos que signaron Convenios de Adhesión, mismos que obran depositados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2.- El presente Reglamento señala los mecanismos para evaluar al personal de base del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, las Unidades de Operación y de los Institutos Estatales, con el fin de motivar una mayor productividad, eficiencia y calidad en el servicio que presta el trabajador, a través del otorgamiento de un estímulo económico.

ARTÍCULO 3.- Para efectos del presente Reglamento se deberán considerar las siguientes definiciones:

- A) Instituto: al Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA);
- B) Institutos Estatales: A los Organismos Descentralizados de la Administración Pública Estatal, responsables de los servicios de Educación para Adultos;
- C) Unidades de Operación: Oficinas que de manera desconcentrada son responsables de la operación de los servicios de educación que presta el Instituto en las Entidades Federativas;
- D) Titular: Al Director General del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos;



- E) **Directores Generales:** A los Directores de los Institutos Estatales, responsables de los servicios de educación para adultos, que tienen facultad para tratar y resolver los asuntos de trabajo individuales y colectivos que se presenten en su jurisdicción;
- F) **Titulares de las Unidades de Operación:** A los representantes del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos en sus Unidades de Operación, que tendrán dentro de su responsabilidad, las facultades conferidas en el Estatuto Orgánico del INEA;
- G) **Sindicato:** Al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación para Adultos (SNTEA) en su conjunto o como se le denomine posteriormente en sus Estatutos;
- H) **Trabajadores:** A las trabajadoras y los trabajadores que prestan sus servicios al Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, las Unidades de Operación y los Institutos Estatales, responsables de los servicios de educación para adultos;
- I) **Jefe inmediato:** Servidor público a quien le compete emitir la evaluación del trabajador a su cargo;
- J) **Comisión Mixta de Evaluación Permanente:** Es el órgano colegiado bipartito, encargado de analizar, dictaminar y realizar todas las acciones necesarias para el otorgamiento de los estímulos de Productividad y Calidad en el Trabajo de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 4.- En la aplicación de este Reglamento, se entiende por:

- A) **Calidad:** Es la atención y dedicación que el trabajador debe darle al trabajo realizado, tomando en cuenta su eficiencia, presentación, pulcritud, experiencia y conocimiento en la labor a desarrollar considerando la energía invertida en la solución y desahogo de los trabajos encomendados.
- B) **Productividad:** Es el resultado que se obtiene por los trabajadores del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, al optimizar el tiempo y el uso de los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren oportunamente, para la producción de servicios y que mide la eficiencia con que se empleen los recursos en su conjunto.
- C) **Sistema de Evaluación de Productividad y Calidad en el Trabajo:** Al conjunto de reglas y procedimientos conforme a los cuales se califica a los trabajadores del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, en cada uno de los factores a que se refiere el artículo 8 de este Reglamento.
- D) **Cédula de Evaluación de Productividad y Calidad en el Trabajo:** Instrumento de medición para llevar a cabo la evaluación de los factores de actitud y aptitud señaladas en este Reglamento.



E) Estímulo Económico: Al incentivo mensual en vales de despensa o monedero electrónico que se otorga a los trabajadores del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, en términos de la cláusula 120 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

CAPÍTULO III

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 5.- La evaluación estará a cargo del jefe inmediato de los trabajadores del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento, quienes asentarán los puntos de calificación de cada factor en la Cédula de Evaluación de Productividad y Calidad en el Trabajo correspondiente.

ARTÍCULO 6.- Los jefes inmediatos de los trabajadores del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, observarán durante el transcurso del mes calendario de que se trate, a aquellos que directamente estén adscritos al área de su responsabilidad, para ser evaluados.

ARTÍCULO 7.- Los jefes inmediatos de los trabajadores del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, remitirán las Cédulas de Evaluación de Productividad y Calidad en el Trabajo a la Comisión Mixta de Evaluación Permanente en los plazos que ésta fije.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 8.- La actitud y aptitud son factores a evaluar, para estimular a los trabajadores en su productividad y calidad en el trabajo, bajo los criterios siguientes:

A) Actitud

- 1) **Calidad:** Es el esmero, cuidado, disponibilidad, prontitud, pulcritud y presentación, en el ejercicio de sus conocimientos y aptitudes que debe aportar el trabajador en el desempeño de sus labores;
- 2) **Eficiencia:** Es la utilización racional de los medios y recursos de que disponen los trabajadores para alcanzar los objetivos programados.

B) Aptitud

- 1) **Eficacia:** Es la capacidad y actividad de los trabajadores, en forma individual, para cumplir en el lugar y tiempo programados, con las metas y objetivos establecidos;



- 2) Intensidad: Es el empeño, colaboración y dedicación que debe poner el trabajador para lograr, dentro de su jornada de trabajo y según sus aptitudes, un mejor desarrollo de las funciones encomendadas.

ARTÍCULO 9.- Los trabajadores del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, serán evaluados a través de la Cédula de Evaluación de Productividad y Calidad en el Trabajo.

ARTÍCULO 10.- La Cédula a que se refiere el artículo anterior, contendrá los factores a evaluar de cada trabajador del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales.

ARTÍCULO 11.- La evaluación de los trabajadores, se realizará en forma mensual para calificar el ejercicio de sus funciones; tratándose del personal de nuevo ingreso deberá contar con seis meses de antigüedad en el Instituto, las Unidades de Operación o Instituto Estatal.

ARTÍCULO 12.- Los factores calificables de cada rubro, se sujetarán a su máximo establecido y no podrán exceder el total de 100 puntos en su conjunto, conforme a la tabla siguiente:

A)	CALIDAD	40 PUNTOS
B)	EFICACIA	30 PUNTOS
C)	EFICIENCIA	20 PUNTOS
D)	INTENSIDAD	10 PUNTOS

ARTÍCULO 13.- En el Factor Calidad se tomará en cuenta lo estipulado en el artículo 8 de este Reglamento, así como calificar al trabajador con el único inciso y puntaje que le corresponda, conforme a los grados de la escala siguiente:

- | | |
|---|-----------|
| A) Realiza trabajos excelentes, excepcionalmente comete errores, únicamente requiere supervisión esporádica. | 40 PUNTOS |
| B) Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de errores, las revisiones no ameritan supervisión constante. | 30 PUNTOS |
| C) Realiza el trabajo, y por los errores que comete, amerita una supervisión continua. | 15 PUNTOS |
| D) Requiere supervisión estrecha debido a los errores que comete. | 5 PUNTOS |
| E) Su trabajo contiene un alto índice de errores, debe ser revisado de manera permanente. | 0 PUNTOS |



ARTÍCULO 14.- En el Factor Eficacia se tomará en cuenta lo estipulado en el artículo 8 de este Reglamento, así como calificar al trabajador con el único inciso y puntaje que le corresponda, conforme a los grados de la escala siguiente:

- A) Se compromete ampliamente con su trabajo y con los objetivos institucionales, mostrando vocación de servicio al alcanzar las metas y objetivos programados, en un tiempo razonable. **30 PUNTOS**
- B) Se compromete con su trabajo y con los objetivos institucionales, al alcanzar las metas y objetivos programados en un tiempo razonable. **20 PUNTOS**
- C) Se compromete poco con su trabajo y con los objetivos institucionales, al alcanzar las metas y objetivos programados. **10 PUNTOS**
- D) No se compromete con su trabajo ni con los objetivos institucionales, al no alcanzar las metas y objetivos programados. **0 PUNTOS**

ARTÍCULO 15.- En el Factor Eficiencia se tomará en cuenta lo estipulado en el artículo 8 de este Reglamento, así como calificar al trabajador con el único inciso y puntaje que le corresponda, conforme a los grados de la escala siguiente:

- A) Alcanza excelentes resultados en las funciones que tiene encomendadas con economía de recursos. **20 PUNTOS**
- B) Alcanza resultados en las funciones que tiene encomendadas con poca economía de recursos. **10 PUNTOS**
- C) No alcanza resultados en las funciones que tiene encomendadas sin economía de recursos. **0 PUNTOS**

ARTÍCULO 16.- En el Factor Intensidad se tomará en cuenta lo estipulado en el artículo 8 de este Reglamento, así como calificar al trabajador con el único inciso y puntaje que le corresponda, conforme a los grados de la escala siguiente:

- A) Se distingue por su disposición y amplia capacidad para alcanzar los objetivos y metas institucionales que son de su responsabilidad, con un alto valor agregado en su desempeño. **10 PUNTOS**
- B) Se distingue por su disposición para alcanzar los objetivos y metas institucionales que son de su responsabilidad con valor agregado en su desempeño. **5 PUNTOS**





- C) Se distingue por alcanzar los objetivos y metas institucionales que son de su responsabilidad, con poco valor agregado en su desempeño. **3 PUNTOS**
- D) Se apega a las rutinas establecidas que son de su responsabilidad, sin valor agregado en su desempeño. **1 PUNTO**
- E) Objeta la colaboración. **0 PUNTOS**



ARTÍCULO 17.- La Comisión Mixta de Evaluación Permanente dará a conocer el número de estímulos que corresponda otorgar al Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales.

CAPÍTULO V

COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN PERMANENTE

ARTÍCULO 18.- En cada Entidad Federativa habrá una Comisión Mixta de Evaluación Permanente, integrada de forma bipartita de la forma siguiente:

- A) Tres representantes del Instituto, las Unidades de Operación o Institutos Estatales según corresponda; y
- B) Tres representantes de la Sección Sindical que corresponda.

En cada Comisión existirá un Secretario Técnico que será nombrado de común acuerdo entre el Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales, según corresponda y el Sindicato, contando con funciones inherentes a su cargo.

ARTÍCULO 19.- Las Comisiones Mixtas de Evaluación Permanente, tendrán las siguientes funciones:

- A. La Comisión Mixta de Evaluación Permanente hará llegar las Cédulas de Evaluación de Productividad y Calidad en el Trabajo a los jefes inmediatos del Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales y establecerá los plazos para la evaluación;
- B. Proporcionar a los jefes inmediatos la Cédula de Evaluación de la Productividad y Calidad en el Trabajo, para realizar la evaluación de los trabajadores, fijando el plazo de recepción de las Cédulas.
- C. Celebrar sesión ordinaria de trabajo dentro de la primera quincena del mes subsecuente a aquel en que se evaluó a los trabajadores;



- D. Registrar las Cédulas de Evaluación de Productividad y Calidad en el Trabajo de los trabajadores;
- E. Conformar el padrón de las cédulas de aquellos calificados con un puntaje entre 75 a 100 puntos;
- F. Seleccionar a los trabajadores que obtuvieron el mayor puntaje, haciéndose acreedores al estímulo económico;
- G. Levantar una minuta circunstanciada en la que consten los datos de los trabajadores acreedores al estímulo económico, y
- H. En los casos de empate entre dos o más trabajadores con igual puntaje, el acreedor del estímulo será el que tenga mayor antigüedad de servicios prestados al Instituto, las Unidades de Operación e Institutos Estatales.

Para el caso de que el empate persistiera, se optará por el trabajador, que de conformidad con los registros y controles de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo reportados durante el último trimestre que corresponda al mes en el que se le evalúa, cuente con un mayor cumplimiento en esos parámetros.

ARTÍCULO 20.- El Secretario Técnico procederá, una vez concluida la Sesión de la Comisión Mixta de Evaluación Permanente, a elaborar una relación de los trabajadores acreedores al estímulo con sus datos laborales, suscribiendo la misma y remitiéndola al área de Recursos Humanos para los trámites administrativos inherentes para la entrega de los vales de despensa o monedero electrónico correspondientes.

CAPÍTULO VI

ESTÍMULO ECONÓMICO

ARTÍCULO 21.- Por cada veinte trabajadores, se cubrirá mensualmente un estímulo económico por productividad y calidad en el trabajo en términos de la cláusula 120 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, en vales de despensa o monedero electrónico, mismo que se otorgará a los trabajadores que obtengan la calificación más alta que resulte de la suma de todos los factores a que se refiere el Capítulo IV de este Reglamento, y que sean seleccionados por la Comisión Mixta de Evaluación Permanente respectiva. El estímulo se otorgará dentro los treinta días hábiles siguientes al día en que se reciban los resultados por parte de la Comisión.

ARTÍCULO 22.- El estímulo económico tendrá el carácter de concurso de oposición y no el de un esquema rotatorio entre los trabajadores, de tal suerte que un mismo trabajador, podrá ser acreedor hasta en dos ocasiones en un mismo ejercicio presupuestal.

9



ARTÍCULO 23.- Para los efectos del presente Reglamento, por cada veinte trabajadores que estén asignados en el Instituto, las Unidades de Operación o los Institutos Estatales, se otorgará mensualmente un estímulo económico, conforme a la plantilla del personal autorizada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En los casos de que el porcentaje de acreedores a este beneficio resultara con número entero y una fracción de seis décimas o más, deberá ajustarse al número entero siguiente como beneficio a los trabajadores; en caso de ser una fracción menor de seis décimas, deberá reducir al número entero anterior.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 24.- Quedan excluidos del otorgamiento del estímulo económico que regula el presente Reglamento, los trabajadores que se encuentren en los supuestos siguientes:

- A. Contar con menos de seis meses de servicio.
- B. Disfrutar de una licencia sin goce de sueldo.
- C. Ocupar una plaza presupuestaria de confianza.
- D. Incurrir en alguna falta de asistencia injustificada, en cuyo caso no podrá ser evaluado en el mes que ocurra esta incidencia.
- E. Obtener una calificación menor a 75 puntos.

ARTÍCULO 25.- Los casos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por la Comisión Mixta de Evaluación Permanente.

ARTÍCULO 26.- En virtud de que el objetivo del presente Reglamento es el de reconocer la Productividad y Calidad en el Trabajo de los trabajadores del Instituto mediante el otorgamiento de un estímulo económico, de ninguna forma será un instrumento para establecer sanciones que formalmente se encuentren consignadas tanto en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente como en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.



ARTÍCULO 27.- Con la finalidad de que los trabajadores no sufran perjuicio alguno con la interpretación y aplicación del presente Reglamento, se atenderá al sentido que más los beneficie por su real Productividad y Calidad en el Trabajo, tomando en cuenta la equidad y los Principios Generales del Derecho, así como lo previsto en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

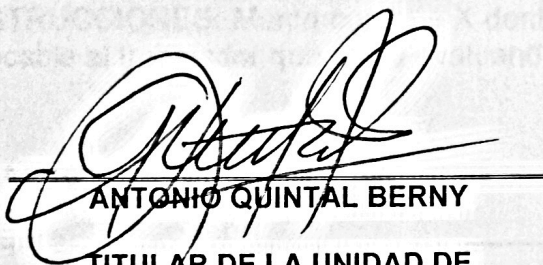
TRANSITORIO

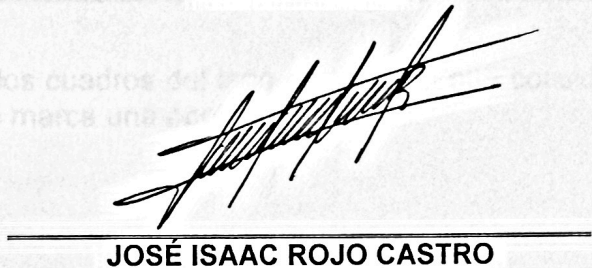
ÚNICO.- El presente Reglamento se actualiza de común acuerdo entre el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación para Adultos, entrando en vigor a partir de la fecha de su firma y será registrado ante la Unidad de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo que obra depositado en el expediente CC-06/2000-XXII-D.F. (1).

Ciudad de México, a los once días del mes de agosto del año dos mil veinte.

POR EL INEA

POR EL SNTEA


ANTONIO QUINTAL BERNY


JOSÉ ISAAC ROJO CASTRO

TITULAR DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS

SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ DIRECTIVO NACIONAL DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN PARA ADULTOS

(Con fundamento en el artículo 22, Fracción XVI del Estatuto Orgánico del INEA, en relación con la Cláusula 4 del Contrato Colectivo de Trabajo)





**CÉDULA DE EVALUACIÓN DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN EL
TRABAJO**

FECHA: _____

MES QUE SE EVALÚA: _____

DIRECCIÓN, UNIDAD DE OPERACIÓN O INSTITUTO ESTATAL:

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR

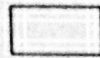
NOMBRE: _____ CURP: _____

No. DE COBRO: _____ EXTENSIÓN: _____

INSTRUCCIONES: Marca con una X dentro de los cuadros del lado derecho, el que consideres es aplicable al trabajador que estás evaluando; sólo marca una opción por bloque.

FACTOR CALIDAD

		CALIFICACIÓN
A) Realiza trabajos excelentes, excepcionalmente comete errores, únicamente requiere supervisión esporádica.	40 PUNTOS	<input type="checkbox"/>
B) Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de errores, las revisiones no ameritan supervisión constante.	30 PUNTOS	<input type="checkbox"/>
C) Realiza el trabajo y por los errores que comete, amerita supervisión continua.	15 PUNTOS	<input type="checkbox"/>
D) Requiere supervisión estrecha debido a los errores que comete.	5 PUNTOS	<input type="checkbox"/>
E) Su trabajo contiene un alto índice de errores, debe ser revisado de manera permanente.	0 PUNTOS	<input type="checkbox"/>



CALIDAD: _____ PUNTOS
EFICACIA: _____ PUNTOS
EFICIENCIA: _____ PUNTOS
INTENSIDAD: _____ PUNTOS
TOTAL DE PUNTOS _____

VO BO. RESPONSABLE DEL ÁREA

NOMBRE Y FIRMA DEL JEFE INMEDIATO

PARA LLENADO EXCLUSIVO DE LA COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN

OTORGA ESTÍMULO ECONÓMICO: SI NO

OBSERVACIONES:

NOMBRES Y FIRMAS DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN

REPRESENTANTES DE LA INSTITUCIÓN	
_____	_____
REPRESENTANTES DE LA SECCIÓN SINDICAL	
_____	_____
SECRETARIO TÉCNICO	FECHA DEL DICTAMEN
_____	_____