

V.- PROCEDIMIENTO DE ASIGNACIÓN

1.- Corresponde al jefe inmediato del trabajador la evaluación de los factores de Esmero, Laboriosidad, Iniciativa, Eficiencia, Calidad en el Trabajo, Conocimiento del Puesto y Disciplina dentro del mes subsecuente al término del trimestre sin excepción; la Subcomisión Mixta de Ingreso y Promoción, una vez que cuente con la totalidad de las cédulas, concentra, revisa, valida y determina la procedencia de la Nota Buena, emitiendo la constancia correspondiente y haciendo entrega al trabajador y al área de Recursos Humanos.

2.- Notas Buenas vía participación en Campañas o Jornadas Nacionales de Incorporación y Acreditación.

Se obtiene una Nota Buena por participar en cada Campaña o Jornada Nacional; siendo responsabilidad del jefe inmediato la expedición de la misma, en la quincena siguiente al evento de la Jornada y haciendo entrega al trabajador y al área de Recursos Humanos.

3.- Notas Buenas vía Cédula de Evaluación del Esmero, Eficiencia y Conducta Ejemplar del trabajador de base.

Se logra en función del resultado que arroje la sumatoria de los factores evaluados en el formato Cédula de Evaluación del Esmero, Eficiencia y Conducta Ejemplar del trabajador de base, contando con una calificación mínima de 80 puntos; y corresponde al jefe inmediato evaluar a la totalidad de los trabajadores a su cargo, remitiendo dichas evaluaciones a la Subcomisión de Ingreso y Promoción.

4.- La Comisión Nacional Mixta de Ingreso y Promoción atenderá los casos no previstos en la aplicación del procedimiento de los Criterios de Evaluación para Notas Buenas, que presenten las Subcomisiones Mixtas de Ingreso y Promoción.

5.- Las Subcomisiones Mixtas de ingreso y Promoción atenderán y verificarán las dudas sobre la aplicación del procedimiento de los Criterios de Evaluación para Notas Buenas, que presenten los trabajadores, dando contestación a las mismas.

6.- El trabajador de nuevo ingreso, una vez que cumpla seis meses en su lugar de adscripción, será evaluado dentro del trimestre que corresponda.

VI.- DEFINICIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL FACTOR DISCIPLINA.

Amonestación verbal. - Se refiere a faltas leves en que incurra el trabajador, no previstas en el Contrato Colectivo de Trabajo. La amonestación se hará en privado y en caso de reincidencia, se le impondrá un extrañamiento cuya copia se agregará a su expediente personal.

Extrañamiento. - Es la severa observación que se hace por escrito a los trabajadores que incurran en faltas que lo ameriten. Lo aplica el Jefe del trabajador, con copia al área de Recursos Humanos para que se anexe a su expediente personal, y a la Representación Sindical.

Nota Mala. - Es el resultado de la reiterada conducta de demérito en la actuación del trabajador, que impondrá el Jefe inmediato de éste, y que se comunicará directamente al afectado con copia a la Subcomisión Mixta de Ingreso y Promoción, área de Recursos Humanos y a la Representación Sindical.


Las notas malas, además de las obtenidas por la evaluación del Esmero, Eficiencia y Conducta Ejemplar del Trabajador de Base, se aplicarán de acuerdo a lo siguiente:

- Suspender la ejecución de sus labores total o parcialmente durante la jornada de trabajo;
- Por realizar dentro de sus horarios de trabajo labores ajenas al Instituto;
- Por ausentarse de sus labores dentro de su jornada sin el permiso correspondiente;
- Fomentar la desobediencia a sus superiores;
- Proporcionar informes o datos de carácter confidencial salvo los que sean autorizados por el jefe respectivo;
- Hacer colectas, cualquiera que sea su finalidad, sin previa autorización;
- Hacer cualquier tipo de préstamos personales;
- Realizar dentro de las horas de trabajo, ventas o compras de toda clase de objetos, alimentos o mercancías;
- Efectuar dentro del centro de trabajo festejos o celebraciones de cualquier índole, sin contar con la autorización respectiva.

Los presentes Criterios se actualizan de común acuerdo entre el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos y 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 Dirección 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).

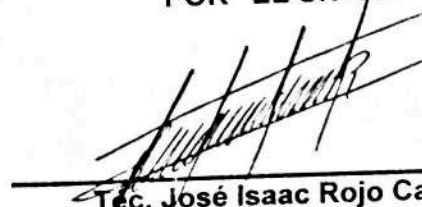
Ciudad de México, a los 02 días del mes de octubre del año dos mil veinte.

POR "EL INEA"



Ing. Antonio Quintal Berny
Titular de la Unidad de Administración
y Finanzas del Instituto Nacional para
la Educación de los Adultos

POR "EL SNTEA"



T.C. José Isaac Rojo Castro
Secretario General del Comité Directivo
Nacional del Sindicato Nacional de
Trabajadores de la Educación para
Adultos

**INSTRUCCTIVO DE LLENADO DE LA CEDULA DE EVALUACION DEL ESMERO, EFICIENCIA Y
CONDUCTA EJEMPLAR DEL TRABAJADOR DE BASE**

TODAS LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO DE TRABAJO ESTÁN LIGADAS A METAS ESPECÍFICAS, MEDIBLES Y ALCANZABLES PUESTAS EN MARCHA PARA INFLUIR A LOS EMPLEADOS A UN NIVEL MÁS ALTO DE RENDIMIENTO INDIVIDUAL Y DE EQUIPO

- a) Lea cuidadosamente las instrucciones antes de llenar el formato.
- b) El responsable de llenar este formato es el Jefe Inmediato del trabajador que se va a evaluar.
- c) A continuación se presenta en forma breve y clara, algunos factores de conocimiento del trabajador a evaluar.
- d) Lea atentamente todos y cada uno de los factores, antes de elegir alguno.

I.- DATOS DEL SERVIDOR PÚBLICO SUJETO A EVALUACIÓN	NOMBRE Y APELLIDOS DEL TRABAJADOR QUE SERÁ EVALUADO, PUESTO QUE DESEMPEÑA, ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO QUE DESEMPEÑA (ESTO ES IMPORTANTE, YA QUE DEPENDIENDO DE ELLO, SE PUEDE SABER QUÉ GRADO DE CONOCIMIENTO TIENE EL TRABAJADOR EN SU PUESTO Y GRADO DE CALIDAD CON EL QUE LO DESEMPEÑA), ÁREA DE ADSCRIPCIÓN (AL MOMENTO DE SU EVALUACIÓN, Y LA CUAL NO DEBE SER MENOR A SEIS MESES), ASÍ COMO SU NÚMERO DE COBRO.
II.- METAS	<p>LAS CUATRO METAS ACORDADAS ENTRE EL JEFE INMEDIATO Y LOS TRABAJADORES DE CONFORMIDAD CON LAS FUNCIONES QUE REALIZAN, QUE CONTRIBUYAN A LA LABOR DE LA EDUCACIÓN PARA LA ADULTOS, DEBERÁN SER:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) REALISTAS, b) ALCANZABLES EN TIEMPO, c) CLARAS Y CONCISAS, d) ESPECÍFICAS. <p>ES IMPORTANTE DETERMINAR METAS MEDIBLES QUE INCLUYAN UN TIEMPO, UNA FECHA DE INICIO Y DE CONCLUSIÓN</p> <p>EN EL CASO DE LOS TÉCNICOS DOCENTES QUE LABORAN EN CAMPO, LAS METAS SON:</p> <ul style="list-style-type: none"> -CUMPLIMIENTO DE METAS CUANTITATIVAS EN TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA 111 DEL CCT VIGENTE. -PLANEAR, ORGANIZAR, COORDINAR, INSTRUMENTAR, VINCULAR, SUPERVISAR, PROMOVER, DIFUNDIR Y DAR SEGUIMIENTO A LOS SERVICIOS EDUCATIVOS QUE OFRECE EL INEA, UNIDADES DE OPERACIÓN E INSTITUTOS ESTATALES EN LAS MICRORREGIONES ASIGNADAS. -FORMACIÓN Y SEGUIMIENTO DE FIGURAS SOLIDARIAS. -INTEGRACIÓN DE DOCUMENTOS DE EDUCANDOS, ENTREGA DE CERTIFICADOS. -TRABAJO ADMINISTRATIVO DERIVADO DE SUS FUNCIONES. -CONCERTACIÓN CON AUTORIDADES MUNICIPALES O LOCALES <p>Y LAS DEMÁS QUE ACUERDEN CON EL JEFE INMEDIATO EN BENEFICIO DE LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS.</p>
III.- CALIFICACIÓN DE METAS	DEBE SER EN BASE AL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR Y EL PROGRESO QUE HAYA LOGRADO DENTRO DE SU ÁREA DE TRABAJO, ASÍ COMO DE SU EFECTIVIDAD E INTERACCIÓN CON EL RESTO DEL PERSONAL.
IV.- EVALUACIÓN DE FACTORES	SE DEBE SELECCIONAR EN CADA FACTOR CON UNA "X", LA CALIFICACIÓN QUE SE ASIGNARÁ AL

CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA NOTAS BUENAS

I.- PRESENTACIÓN

Este documento tiene como propósito fijar los criterios y procedimiento para el otorgamiento de "NOTAS BUENAS", el cual busca reconocer un alto grado de esmero, eficiencia y conducta ejemplar del trabajador sindicalizado; las Notas Buenas serán expedidas trimestralmente, basando su evaluación en los criterios contenidos en este documento.

II.- JUSTIFICACIÓN

Con el propósito de dar cumplimiento a lo previsto en las cláusulas 30 párrafo tercero y cláusula 111 fracciones V y VI primer párrafo, referente al otorgamiento de Notas Buenas y en consecuencia el estímulo que pueda obtenerse; el INEA y el SNTEA establecen los siguientes criterios que permiten la evaluación objetiva, justa y precisa del trabajador para hacerse acreedor al reconocimiento en mención.

El trabajador la obtiene por su participación directa y en Campañas o Jornadas de Incorporación y Acreditación conforme lo señalado en la cláusula 30 párrafo tercero del Contrato Colectivo de Trabajo vigente; asimismo, se asigna en función a la evaluación trimestral del desempeño tal y como se especifica en la cláusula 111 fracciones V y VI párrafo primero del referido contrato vigente.

III.- OBJETIVOS

- 1.- Contar con elementos específicos y medibles, a través de un instrumento propio que permita reconocer la labor desempeñada por el trabajador, mediante la expedición de Notas Buenas.
- 2.- Impulsar el desempeño, eficiencia y productividad bajo el principio de expedición de Notas Buenas para hacerse acreedor al estímulo económico, por lo que deberán evaluarse de forma objetiva acorde a los factores señalados en el apartado IV de estos Criterios.

IV.- FACTORES DE EVALUACIÓN

- 1.- Esmero
- 2.- Laboriosidad
- 3.- Iniciativa
- 4.- Eficiencia
- 5.- Calidad en el trabajo
- 6.- Conocimiento del puesto
- 7.- Disciplina