

## **PROGRAMA DE ESTÍMULOS ECONÓMICOS PARA PERSONAL TÉCNICO DE EL COLEGIO DE LA FRONTERA SUR 2013**

Con el propósito de incentivar las actividades que promueven el desarrollo institucional y el cumplimiento de nuestra misión, El Colegio de la Frontera Sur informa a todo el personal técnico académico las reglas del Programa de Estímulos Económicos para Personal Técnico (en adelante **Programa de Estímulos**).

### **GENERALIDADES**

#### **Personal a quien va dirigido:**

- Podrá participar todo el personal técnico académico que al mes de enero 2013, se encuentre activo en la nómina de ECOSUR, con excepción del personal que tenga recomendación de una categoría inferior en sus dos últimas evaluaciones y el personal que se encuentre de licencia durante todo el año.

Para participar en el **Programa de Estímulos**, el personal técnico deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber cumplido con al menos un 80% de las actividades que tenía bajo su responsabilidad en el Plan de Trabajo del 2012.
- Que tenga actividades de su responsabilidad en el Plan de Trabajo 2013 que entregue el/la Responsable de Grupo Académico, Área o Departamento al cual pertenece.

#### **Criterios para Asignación de puntos:**

1. Asignación de Grupos: De acuerdo con la adscripción que haya tenido durante el 2012, todo el personal técnico se distribuirá en alguno de los siguientes grupos: 1) Difusión y Comunicación, 2) Direcciones y Coordinaciones, 3) Informática, 4) LAIGE, 5) SIBE, 6) Laboratorios Institucionales y 7) Grupos Académicos.
2. Los puntos por categoría y nivel se calculan de manera proporcional con base a la percepción salarial, con un máximo de 50 pts para la categoría más alta.
3. Los puntos por desempeño individual se obtienen por la evaluación que cada jefe/a inmediato/a realiza mediante un cuestionario de desempeño, el máximo es de 25 puntos (Ver Anexos).
4. Los puntos por desempeño del grupo, se determinan mediante un cuestionario de evaluación de desempeño para el personal técnico de los siguientes grupos: Difusión y Comunicación, Direcciones y Coordinaciones, Informática, LAIGE, SIBE, Vinculación y Laboratorios Institucionales (ver anexos). El máximo es de 25 puntos
5. Los puntos por desempeño del grupo del personal técnico adscrito a Grupos Académicos<sup>1</sup>, se determinan mediante la asignación de puntos para presupuesto obtenida por productos del año anterior (Ver MIIDE), el máximo es de 25 puntos. Ver Anexo.
6. Los puntos por estímulos de la convocatoria de vinculación se agregarán de acuerdo al cómputo y los montos se definirán en función de la bolsa asignada para dicho rubro.

---

➤ <sup>1</sup> En el caso del personal asignado a áreas que no son los grupos académicos ni los grupos definidos en el criterio 1, el valor del desempeño del grupo se asigna utilizando la misma puntuación que obtuvieron en la evaluación de desempeño individual.

### Valor del punto.

- **Bolsa de grupos:** se asigna el 75% del monto disponible para el **Programa de Estímulos**, se distribuye de manera proporcional entre los ocho grupos, de acuerdo a su número de integrantes. El valor del punto para la bolsa de cada grupo, se obtiene dividiendo el monto de la bolsa, entre el total de puntos de los rubros de "Categoría y Nivel" y "Desempeño Individual".
- **Bolsa general:** A la Bolsa de grupos se asigna el 25 % del monto disponible para el **Programa de Estímulos**. El valor del punto para la bolsa general, se obtiene dividiendo el monto de la bolsa general, entre el total de puntos del rubro de desempeño del grupo.

### PROCEDIMIENTO

1. Los Responsables de Grupo Académico de 2012 y de las distintas áreas serán los encargados de coordinar la evaluación del personal técnico adscrito, informando quien fue el Jefe Directo.
2. Los Responsables de Grupo Académico de las distintas áreas, deberá. coordinar la elaboración del Plan de Trabajo del 2013 y entregarlo a más tardar el 28 de febrero del 2013.
3. El/la Responsable del Departamento, Área o Línea, deberá definir la calificación a asignar por la evaluación de cumplimiento de actividades del Plan de Trabajo del 2012 del personal técnico (ver anexo).
4. Se seleccionará de forma aleatoria las personas a encuestar para la evaluación de los grupos 1 a 6 mencionados en el punto 1 de personal técnico, y les hará llegar el cuestionario correspondiente.
5. Se hará llegar el 15 de marzo del 2013, los resultados de las evaluaciones y los puntos que le correspondería a cada técnico para su revisión.
6. Los asuntos no previstos serán respondidos por el Comité Evaluador de Técnicos.
7. La fecha límite para recibir dudas para su aclaración será el 20 de marzo del 2013.
8. Para cualquier duda de este Programa, pueden dirigirse al M. en C. Carlos Noé Hernández, [cnhernan@ecosur.mx](mailto:cnhernan@ecosur.mx)
9. De estar ya disponibles los recursos necesarios, el pago se realizará en un solo pago en la segunda quincena de marzo. Los casos que no sean resueltos a tiempo, se pagarán en cuanto haya una resolución definitiva. La resolución del CET será inapelable.

Marzo, 2013

Dra. Esperanza Tuñón Pablos  
Directora General

## ANEXOS:

### Cuestionario para Evaluación de Desempeño Individual

Dar a cada enunciado una calificación en función del desempeño de 1 al 3.

<b>EFICACIA</b> en el logro de los avances y objetivos de su área de trabajo.								
Alcanza las metas establecidas, economiza recursos o los hace rendir más.			Las tareas asignadas las desarrolla con habilidad.			Es organizado y tiene una clara idea de cuales son los objetivos y metas que se persiguen en cada actividad que se le asigna.		
1	2	3	1	2	3	1	2	3

<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b> en actividades extraordinarias, que van más allá de sus actividades cotidianas pero que están estrechamente relacionadas a los objetivos del área de trabajo.								
Se involucra y se compromete con disponibilidad de tiempo con otras actividades del área o línea.			Es confiable en el desempeño de estas actividades.			Es entusiasta y propositivo en las actividades que se compromete.		
1	2	3	1	2	3	1	2	3

<b>RESPONSABILIDAD</b>								
Le preocupa el retraso en el cumplimiento de los objetivos y metas, y la calidad de su trabajo.			Realiza y entrega su trabajo en tiempo y forma. No hay necesidad de que se le solicite la entrega de resultados.			Se preocupa por entender el problema que se le plantee, lo que le ayuda a anticipar y proponer soluciones.		
1	2	3	1	2	3	1	2	3

Si más de tres enunciados son calificados como un desempeño insatisfactorio mencione o justifique su calificación.

Comentarios adicionales al formato o proceso: \_\_\_\_\_

## Cuestionario para Evaluación de Desempeño del Grupo

Nombre por favor los dos servicios o asesorías solicitadas más frecuentemente por usted:

- 1) \_\_\_\_\_  
 2) \_\_\_\_\_

Dar a cada enunciado una calificación en función del desempeño de 1 al 3.

Atención y actitud de los técnicos cuando usted solicitó o consultó los servicios mencionados arriba.

Escucha o atiende las solicitudes y esta dispuesto a colaborar de acuerdo a sus funciones establecidas	Se compromete a entregar resultados en tiempo y forma acordados al inicio de la solicitud	Es propositivo y proporciona soluciones a las demandas que se le presentan
--	---	--

1    2    3

1    2    3

1    2    3

Responsabilidad y calidad con los compromisos adquiridos (consulta, recepción de materiales, avances o entrega de resultados)

Cumple con los compromisos adquiridos según lo acordado desde el inicio del servicio	Tiene una clara idea del alcance de sus funciones en relación a los servicios que se le presentan	En la entrega de los resultados convenidos la calidad de estos fue satisfactoria.
--	---	---

1    2    3

1    2    3

1    2    3

Si más de tres enunciados son calificados como un desempeño insatisfactorio mencione o justifique su calificación.

Comentarios adicionales al formato o proceso: \_\_\_\_\_

## **Evaluación del Cumplimiento de las Actividades del Plan de Trabajo del 2012.**

Evalúe, el desempeño del técnico(a) de acuerdo a las actividades establecidas en el Plan de Trabajo 2012 y a las actividades realizadas.

1. No cumplido: no cumplió con el mínimo de 80%, ni realizó otras actividades relevantes encomendadas o emprendidas por iniciativa propia o en acuerdo con su Jefe.
2. Cumplido: quiere decir que logro al menos el 80% de las actividades propuestas. Alternativamente, se puede asignar el criterio de cumplido si no logró el 80% de las actividades propuestas, pero realizó otras actividades relevantes adicionales a las planeadas, ya sea que fueron encomendadas, o que fueron emprendidas por iniciativa propia en acuerdo con su Jefe.
3. Merece felicitación: logro al menos el 80% de las actividades propuestas y además, realizó actividades adicionales (ya sea encomendadas o emprendidas por iniciativa propia en acuerdo con su Jefe) que por su nivel de relevancia o complejidad ameritan una felicitación.
4. El técnico(a) no realizó actividades el año anterior, debido a que se encontraba de licencia sin goce de sueldo.

Comentarios para argumentar la calificación asignada (es requisito en todos los casos): \_\_\_\_\_

## **Fórmula para calcular puntos por desempeño del grupo del personal técnico adscrito a Líneas y Colecciones.**

$$\text{Puntos} = 3.25 \times (\text{Puntos de la línea}) / (\text{Número de Integrantes})$$