"2026. Año del 40 Aniversario de la Creación del Himno del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo".

LA DIRECCIÓN GENERAL DEL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 11, FRACCIÓN XV DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, HA TENIDO A BIEN FIJAR LA SIGUIENTE:

POLÍTICA PARA COORDINAR Y EVALUAR EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO PARA EL PERSONAL DE CONFIANZA

El programa de estímulo al desempeño del personal administrativo de confianza del Colegio de Bachilleres del Estado de Quintana Roo, pretende identificar, motivar e incentivar a los trabajadores que se desempeñan con eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones, destacando el logro de estos objetivos institucionales.

El conocer los resultados de estas evaluaciones nos permitirá identificar a los trabajadores con mejor desempeño e incentivarlos, lo que resulta vital para el crecimiento y desarrollo de esta institución. En tal sentido, se podrán identificar factores que constituyan nuestra fortaleza e igualmente nuestras áreas de oportunidad en materia de recursos humanos, y a partir de lo anterior, se podrán implementar acciones preventivas para obtener un mejor desempeño de cada uno de los trabajadores del colegio Bachilleres.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

Se pretende dirigir nuestra atención al elemento humano, mediante la determinación y aplicación de técnicas encauzadas a incrementar el desempeño laboral y motivar e incentivar al personal que se desempeña eficientemente.

Asimismo, se evaluará una vez al año al personal, a fin de detectar la eficiencia en su desempeño laboral para hacerse acreedor a recibir el estímulo antes mencionado.

La presente evaluación contiene una serie de reactivos que son determinantes para reconocer el desempeño de cada trabajador.

Para lograr una evaluación objetiva, se han seleccionado reactivos previamente definidos que inciden en la realización de sus labores, mismos que serán evaluados por separado y en un periodo de tiempo específico, con la finalidad de eliminar apreciaciones subjetivas y medir exclusivamente el factor al desempeño laboral.

Una vez concluida la aplicación de las encuestas de los diversos componentes se obtendrá una calificación individual, para posteriormente determinar un resultado ponderado, que arrojará la calificación final.

OBJETIVO GENERAL:

Proporcionar elementos de juicio para el otorgamiento del estímulo económico al desempeño laboral del personal administrativo de confianza del COBAQROO.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Reconocer de manera económica al mejor personal mediante la evaluación de su desempeño laboral.

A). - NORMA DE APLICACIÓN GENERAL:

Evaluación de Desempeño laboral: consiste en aplicar tres evaluaciones en las cuales una es aplicada por el jefe inmediato, la segunda por los compañeros de trabajo y la tercera por el mismo trabajador.

En la evaluación al desempeño, todos los administrativos de confianza serán evaluados, esto permitirá conocer el desempeño que el trabajador realiza en la dependencia, así como su compromiso y responsabilidad.

B). - LINEAMIENTOS:

La predisposición y prejuicios en la apreciación de un trabajador no deberán influir como elementos de la evaluación, esto con el fin de lograr una calificación lo más objetiva posible del trabajador.

Las evaluaciones se centrarán exclusivamente en los factores determinados para cada grupo en la cédula correspondiente y de acuerdo al instructivo de llenado.

Se evitará que la evaluación se condicione sólo por uno de los factores, ya sea en términos positivos o negativos para la evaluación de los factores faltantes.

Deberá considerarse únicamente el trabajo efectuado en relación con los factores a evaluar, las cualidades y aptitudes mostradas en su ejecución.
Cada factor será evaluado en forma individual y no determinado por un sistema general de calificación.

C). - DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral será calificado de acuerdo a las encuestas de evaluación aplicadas al jefe inmediato, a los compañeros de trabajo del evaluado y a su propia autoevaluación. En el caso de los planteles, los compañeros de trabajo que evaluaran al participante son los que se encuentren laborando en su misma área y que sean de su mismo nivel jerárquico.
Las encuestas de la evaluación se aplicarán por medio de la plataforma del SIENSA, en donde estarán publicadas para ser requisitadas en el momento de la evaluación.

D). - LA EVALUACIÓN CONSTARÁ DE:

1.- EVALUACIÓN (HETEROEVALUACIÓN). Este ejercicio será realizado por el jefe inmediato y consta de 20 preguntas, cada pregunta tendrá un valor máximo de 5 puntos haciendo un puntaje total de 100 puntos, el cual equivale al 35 por ciento del puntaje total de la evaluación.

2.- AUTOEVALUACIÓN.- Esta evaluación es resuelta por el mismo trabajador, nos permitirá conocer la opinión de sí mismo, el instrumento consta de 20 puntos, cada pregunta tendrá un valor máximo de 5 puntos, haciendo un total de 100 puntos, equivalente al 5 por ciento del total de la evaluación.
3.- COEVALUACIÓN.- Esta evaluación es aplicada entre compañeros de la misma área de trabajo, permite conocer la opinión de los compañeros con respecto al personal evaluado, el instrumento consta de 18 preguntas con un valor máximo 5 puntos, haciendo un total de 90 puntos, lo que equivale al 45 por ciento del total de la evaluación.

E). - REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL PROGRAMA DE ESTIMULO AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA DEL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.

Deberá ser evaluado todo el personal administrativo, técnico y manual de confianza perteneciente al Colegio de Bachilleres del Estado de Quintana Roo, con un año de servicio

ininterrumpidos o más excepto el personal Directivo, lo anterior con la finalidad de conocer el desempeño laboral de dicho personal.

F). - CRITERIOS DE PAGO

El trabajador que haya obtenido el mayor puntaje en las encuestas aplicadas recibirá un estímulo de $5,000.00 (Son: Cinco Mil Pesos 00/100 MN) el cual será otorgado por única ocasión en el año que participó.

En caso de los EMSaD el número de estímulos será otorgado dependiendo de la zona en la que se encuentre el trabajador participante.

OBJETIVO PARTICULAR

Se repartirán 58 estímulos en total que serán distribuidos como a continuación se les indica en los siguientes cuadros:

PLANTELES ZONA NORTE

PLANTELES	ESTIMULOS
ISLA MUJERES	1
COZUMEL	2
IGNACIO ZARAGOZA	1
CANCÚN UNO	3
CANCÚN DOS	3
CANCÚN TRES	1
CANCÚN CUATRO	1
PLAYA DEL CARMEN	2
CIUDAD MUJERES	1
PUERTO MORELOS	1
TOTAL	16

PLANTELES ZONA SUR

PLANTELES	ESTIMULOS
BACALAR	1
NICOLAS BRAVO	1
CHETUMAL UNO	3
CHETUMAL DOS	3
RIO HONDO	1
CARLOS A. MADRAZO	1
MAYA BALAM	1
TOTAL	11

PLANTES ZONA CENTRO

PLANTELES	ESTIMULOS
TIHOSUCO	1
SABÁN	1
SEÑOR	1
JOSÉ MARÍA MORELOS	2
PRESIDENTE JUÁREZ	1
CANDELARÍA	1
TOTAL	7

EMSaD´s

COORDINACIÓN	ESTIMULO
ZONA SUR	2
ZONA CENTRO	2
ZONA NORTE	2
TOTAL	6

CSAI´s

C.S.A.I.	ESTIMULO
CHETUMAL	1
PLAYA DEL CARMEN	1
CANCÚN	1
TOTAL	3

COORDINACIONES DE ZONA

COORDINACIONES	ESTIMULO
NORTE,CENTRO,SUR	1

DIRECCIÓN GENERAL

A R E A S	E S T I M U L O S
DIRECCIÓN GENERAL	2
DEPARTAMENTO JURÍDICO	1
CONTRALORÍA INTERNA	1
DIRECCIÓN ACADÉMICA	4
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN, PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO	2
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	4
TOTAL	14

G). - CRITERIOS EVALUATORIOS.

Las encuestas de evaluación deberán ser requisitadas de manera personalizada, por medio de la plataforma SIENSA, y deberán acceder por medio de su clave y usuario personal, previa notificación por parte de la Coordinación o Dirección de cada Instancia Educativa.

Los resultados de los ganadores que hayan obtenido el puntaje más alto haciéndose acreedores del estímulo económico, serán publicados en la plataforma del SIENSA, el cual será pagado a más tardar en la segunda quincena del mes de diciembre del año a evaluar.

En caso de existir empate se tendrán que analizar las evaluaciones y tomar una decisión de quien será el ganador por parte de la Dirección General del Colegio de Bachilleres.

H). - OTROS CRITERIOS PARA DETERMINAR A LOS TRABAJADORES MERECEDORES DEL ESTÍMULO ECONÓMICO SON:

1.- PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA: Con un valor de hasta 15 puntos.

Este concepto se evalúa dada la importancia de la asistencia del personal a sus labores, de igual manera la puntualidad en la que se presenta. Esta información se tomará del reporte del departamento de Recursos Humanos del Centro de Trabajo al que pertenece, los cuales validarán dicha información.

REGLA	PUNTOS
Asistencia perfecta(cero faltas y cero retardos)	15
1 a 5 retardos	10
6 a 10 retardos y/o de 1 a 2 faltas	8
10 a 11 retardos y/o de 3 a 4 faltas	6
12 a 15 retardos y/o 4 o más faltas	5

I). - CASOS NO PREVISTOS

Los casos no previstos serán resueltos por la Dirección General del COBAQROO.

J). - ANEXOS

AUTOEVALUACIÓN

INSTRUCCIONES: Escribe en una escala del 1 al 5 donde 5 es Siempre, 4 Casi Siempre, 3 A veces, 2 Casi Nunca y 1 Nunca, su percepción respecto a lo que realiza o su comportamiento en el rubro a evaluar.

NOMBRE DEL EMPLEADO:

NÚMERO DE EMPLEADO:

ADSCRIPCIÓN:

RUBRO A EVALUAR	VALOR 1-5
1. Cuando registro mi entrada me dirijo al lugar de trabajo con prontitud.	
2. Durante las horas de trabajo permanezco en mi área	
3. Colaboro en trabajos adicionales requeridos por la dependencia (incluyendo situaciones extraordinarias de servicio, lugar o tiempo.	
4. Participo en actividades institucionales fuera de lo estipulado en el puesto que ejerzo.	
5. Cuando hay que trabajar fuera de mi horario, estoy dispuesto.	
6. Me esfuerzo en mi trabajo diario para lograr altos niveles de desempeño	
7. Realizo mis actividades de forma ordenada.	
8. Llevo a cabo mis actividades con limpieza.	
9. Cuando completo mis actividades, estoy dispuesto a apoyar a los compañeros en sus tareas.	
10. Utilizo los recursos asignados para realizar mis actividades de forma adecuada.	
11. Promuevo el trabajo en equipo.	
12. Aplico las normas, reglamentos, lineamientos y valores rigen a mi Institución.	
13. Sugiero mejoras para eficientar el trabajo asignado.	
14. Necesito prepararme para desempeñar mejor mis labores.	
15. Realizo trabajos por decisión propia, que contribuyan al logro de las metas de la dependencia.	
16. Soy creativo(a) al aplicar mis conocimientos para mejorar.	
17. Realizo mis actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas a mi puesto.	
18. Participo en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo diario.	
19. Me identifico con la Institución del COBAQROO.	
20. Estoy satisfecho(a) con el trabajo que realizo en el COBAQROO.	
21. Soy una persona digna de confianza.	

EVALUACIÓN

POR EL JEFE INMEDIATO

INSTRUCCIONES: Escriba en una escala del 1 al 5; donde 5 es Sobresaliente, 4 Muy Satisfactorio, 3 Satisfactorio, 2 Insatisfactorio y 1 Muy Insatisfactorio, su percepción respecto a lo que este empleado realiza o su comportamiento en el rubro a evaluar.

NOMBRE DEL EMPLEADO A EVALUAR:

ADSCRIPCIÓN:

RUBRO A EVALUAR	VALOR 1-5
1. Precisión y calidad del trabajo realizado.	
2. Cantidad de trabajo completada.	
3. Organización del trabajo en tiempo y forma.	
4. Cuidado de herramientas y equipo.	
5. Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido.	
6. Uso y conocimientos de herramientas.	
7. Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda.	
8. Capacidad de enseñar/entrenar a otros.	
9. Trabaja sin necesidad de supervisión.	
10. Se esfuerza más si la situación lo requiere.	
11. Puntualidad.	
12. Presentismo.	
13. Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.	
14. Elige prioridades de forma eficiente.	
15. Sugiere mejoras.	
16. Identifica errores y trabaja para arreglarlos.	
17. Motiva y ayuda a los demás.	
18. Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.	
19. Tiene una actitud positiva y proactiva.	
20. Promueve el trabajo en equipo.	

CO-EVALUACIÓN

A LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

INSTRUCCIONES: Escriba en una escala del 1 al 5; donde 5 es Siempre, 4 Casi siempre, 3 A veces, 2 Casi nunca y 1 Nunca, cuál es su percepción respecto a lo que este empleado realiza o su comportamiento en el rubro a evaluar.

NOMBRE DEL EMPLEADO A EVALUAR:

ADSCRIPCIÓN:

RUBRO A EVALUAR	VALOR 1-5
1. Realiza trabajos por decisión propia, que contribuyan al logro de las metas de la dependencia.	
2. Integra su trabajo con el de los demás compañeros propiciando la suma de esfuerzos	
3. Realiza las actividades que le corresponden.	
4. Es creativo(a) al aplicar sus conocimientos para mejorar.	
5. Se compromete con las necesidades del área de trabajo.	
6. Participa en la toma de decisiones en el ámbito laboral.	
7. Se muestra cortes con el personal y con sus compañeros(as).	
8. Se incorpora a laborar dentro de un tiempo adecuado posterior a que registra su asistencia.	
9. Durante su horario de labores está presente en su área de trabajo.	
10. Realiza sus actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto.	
11. Evita los conflictos dentro del trabajo.	
12. Cuando hay que trabajar fuera de su horario, se cuenta con él o ella.	
13. Tiene capacidad para resolver problemas.	
14. Realiza sus actividades de forma ordenada.	
15. Muestra aptitud para integrarse al equipo.	
16. Mantiene una comunicación fluida y oportuna con sus compañeros (as).	
17. Requiere supervisión frecuente para cumplir con su tareas .	
18. Realiza un volumen adecuado de trabajo.	

ESQUEMA DE EVALUACIÓN

ASPECTOS A EVALUAR	PUNTAJE TOTAL
EVALUACIÓN	35
COEVALUACIÓN	45
AUTOEVALUACIÓN	5
PUNTUALIDAD Y ASISTENCÍA	15
TOTAL	100