



===== SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO =====

Establecimiento de Metas de Desempeño Individual 2018
Etapas I

Abril del 2018

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Definición:

La evaluación del desempeño es el conjunto de procedimientos para establecer la metodología y definir los mecanismos de medición y valoración cuantitativa y cualitativa del rendimiento de los servidores públicos en su puesto y de manera colectiva en la Institución, que opera a través de un grupo de indicadores previamente definidos para un periodo de evaluación determinado.

Objetivos:

- Fomentar mecanismos de desarrollo institucional permanente, a partir de acciones de retroinformación y seguimiento al desempeño orientado a resultados.
- Permite realizar una valoración periódica de las actividades que realizan las y los servidores públicos.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

MARCO NORMATIVO

- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Federal y su Reglamento (Para los puestos de mando sujetos al SPC).
- ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera) (Para los puestos de mando sujetos al SPC y personal en Puestos de Nivel Operativo).



¿Qué son las Metas de Desempeño Individual?

El cumplimiento individual de funciones y metas es el resultado cuantificable esperado de un servidor público, para evaluar su desempeño y su contribución al logro de los objetivos y/o metas institucionales estratégicas y relacionado a su descripción de puesto.

Las metas deben estar alineadas a:

- 1.- Las funciones del puesto;
- 2.- Al menos a uno de los **Objetivos Estratégicos del área de adscripción**
- 3.- Al menos a uno de los **Objetivos Estratégicos de la CONSAR.**

- Deberán ser anuales.
- Podrán tener carácter permanente (es decir, repetibles durante periodos determinados) o específicas (para un programa o proyecto único).

PASOS PARA EL ESTABLECIMIENTO Y DETERMINACIÓN DE METAS INDIVIDUALES

Características de las metas:



Deberán ser: **específicas, relevantes, observables, medibles, alcanzables, realistas, sujetas al periodo de evaluación, determinantes de resultados concretos y verificables**, permitiendo llevar a cabo un seguimiento de las mismas con regularidad, para ello deberán:

- **a)** Utilizar un verbo activo, orientado a resultados, ya sea de implantación, operación, mejora, mantenimiento o actividades de coordinación;
- **b)** Describir el indicador de desempeño respectivo, incorporando una unidad de medida, de modo corto, preciso y claro;
- **c)** Asignar a cada meta de desempeño individual una ponderación específica en función del número de metas que se evaluarán y su importancia o impacto, y
- **d)** Establecer una unidad de medida, conforme al tipo de indicador, en términos de cantidad, calidad, tiempo, costo, o cualquier combinación de éstos.

PASOS PARA EL ESTABLECIMIENTO Y DETERMINACIÓN DE METAS INDIVIDUALES

Importante:



Las y los servidores públicos y el superior jerárquico **establecerán de común acuerdo** las metas para medir su eficacia y productividad en el desempeño laboral.



PASOS PARA EL ESTABLECIMIENTO Y DETERMINACIÓN DE METAS INDIVIDUALES

1. Deberán llenarse los campos de los datos personales y el nivel del puesto, según corresponda. Si desconoce el No. RUSP y el Código del Puesto, puede consultarlo con Raquel Rentería o Yolanda Alonso.

AÑO	2018	DATOS DEL EVALUADO							
APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRE(S)	R. F. C.	C.U.R.P.	No. RUSP	CÓDIGO DE PUESTO	NIVEL DEL PUESTO	DEPENDENCIA O ENTIDAD	UNIDAD RESPONSABLE
								06 SHCP	D00

PASOS PARA EL ESTABLECIMIENTO Y DETERMINACIÓN DE METAS INDIVIDUALES

- En todos los casos, se deberá establecer **un mínimo de dos metas y máximo siete.**

CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE FUNCIONES Y METAS					
#	Descripción de la Meta, Objetivo y/o Función	Unidad de Medida de la Meta, Objetivo y/o Función	Peso Individual de la Meta, Objetivo y/o Función (en su caso)	Instrumento de Gestión del Rendimiento de Origen	EXCELENTE
1				1 Atribuciones de Reglamento Interior	Será establecido y demostrado con evidencias documentales, al momento de la aplicación de la evaluación.
2				1 Atribuciones de Reglamento Interior	Será establecido y demostrado con evidencias documentales, al momento de la aplicación de la evaluación.
3				1 Atribuciones de Reglamento Interior	Será establecido y demostrado con evidencias documentales, al momento de la aplicación de la evaluación.

PASOS PARA EL ESTABLECIMIENTO Y DETERMINACIÓN DE METAS INDIVIDUALES

3. Para la descripción de las metas deberá de seguirse la siguiente sintaxis:



[VERBO ACTIVO]
+
[INDICADOR DE DESEMPEÑO (unidad de medida)]
+
[OBJETIVO O SUJETO DE LA CONTRIBUCIÓN]
+
[PERIODO DE EJECUCIÓN (en su caso)]

CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE FUNCIONES Y METAS			
Descripción de la Meta, Objetivo y/o Función	Unidad de Medida de la Meta, Objetivo y/o Función	Peso Individual de la Meta, Objetivo y/o Función (en su caso)	Instrumento de Gestión del Rendimiento de Origen
Registrar el Programa Anual de Capacitación 2018 en el Sistema RHNet, de conformidad a lo dispuesto en la normatividad aplicable.	09 Tiempo-Calidad	20%	Atribución del Reglamento Interior

Ejemplo:



PASOS PARA EL ESTABLECIMIENTO Y DETERMINACIÓN DE METAS INDIVIDUALES

4. Seleccionar la **unidad de medida** de cada indicador, en términos de productividad (cantidad), calidad (de producto o servicio), tiempo (oportunidad), costo (reducción), o cualquier combinación de éstos, dando clic al combo.


CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE FUNCIONES Y METAS			
Descripción de la Meta, Objetivo y/o Función	Unidad de Medida de la Meta, Objetivo y/o Función	Peso Individual de la Meta, Objetivo y/o Función (en su caso)	Instrumento de Gestión del Rendimiento de Origen
Registrar el Programa Anual de Capacitación 2018 en el Sistema RHNet, de conformidad a lo dispuesto en la normatividad aplicable.	09 Tiempo-Calidad	20%	Atribución del Reglamento Interior

5. Para valorar el cumplimiento individual de funciones, objetivos o metas cada indicador tendrá un **peso** específico, en función de su importancia o impacto. El total de las metas debe integrar el 100 %

PASOS PARA EL ESTABLECIMIENTO Y DETERMINACIÓN DE METAS INDIVIDUALES

6. Se deberán establecer los **parámetros** de evaluación para cada una de las metas, mismos que servirán al momento de la evaluación.

Ejemplo:



P A R Á M E T R O S			
EXCELENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	DEFICIENTE
Será establecido y demostrado con evidencias documentales, al momento de la aplicación de la evaluación.	Registrarlo 1 a 2 días hábiles antes de la fecha límite establecida por la SFP	Registrarlo en la fecha límite establecida por la SFP	Registrarlo posterior a la fecha límite establecida por la SFP

NOTA:

Este espacio no deberá ser llenado.

PASOS PARA EL ESTABLECIMIENTO Y DETERMINACIÓN DE METAS INDIVIDUALES

Parámetros:

7. Para el establecimiento de los parámetros, se tomará como base la siguiente escala de calificación:
- **Satisfactorio**: representa el valor aprobatorio que implica el cumplimiento esperado de la meta, respecto a lo programado.
 - **Aceptable**: representa el valor aprobatorio mínimo que implica un cumplimiento por debajo del valor considerado como satisfactorio en el indicador.
 - **No aceptable**: representa el valor que implica un cumplimiento no satisfactorio o incumplimiento del mínimo aceptable en el indicador.

PASOS PARA EL ESTABLECIMIENTO Y DETERMINACIÓN DE METAS INDIVIDUALES

8. Una vez que se hayan establecido las metas:



a. Personal en puestos de mando (Jefe de Departamento a Director General) el formato en Excel deberá **enviarse vía correo electrónico** a Yolanda Alonso y/o Raquel Rentería y posteriormente realizar el **registro en el Sistema RHNet** (Ver instructivo Etapa II).



b. Personal en puestos de Nivel Operativo (Analistas y Jefes de Unidad) deberán **imprimir y firmar el formato** tanto por el servidor público como por su superior jerárquico, así como **enviarse vía correo electrónico** a Yolanda Alonso y/o Raquel Rentería.



PASOS PARA EL ESTABLECIMIENTO Y DETERMINACIÓN DE METAS INDIVIDUALES

Importante:

- Al momento de establecer un indicador y sus parámetros, es muy importante considerar las **fuentes** que proporcionarían información objetiva y certera para la evaluación del desempeño, es decir deben considerarse las evidencias documentales que servirán de soporte al momento de la evaluación.

En caso de duda, favor de comunicarse con:



Yolanda Alonso Espinoza Ext. 579



Raquel Rentería Espinosa Ext. 694