



SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL 2017

FASE I

Enero de 2018

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL

Definición:

Método para la medición cualitativa y cuantitativa del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a las y los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.

MARCO NORMATIVO

- **Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Federal y su Reglamento.**
- **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.**

OBJETIVOS:

- Valorar el **cumplimiento individual** de las funciones y metas que corresponden a cada servidor (a) público en el puesto que ocupa.
- Valorar el cumplimiento cuantitativo de los **objetivos institucionales**.
- Realizar una valoración cualitativa de las **aportaciones realizadas**, a través de la opinión razonada de los propios servidores públicos y los superiores jerárquicos inmediatos.
- Contar con información que permita **identificar las fortalezas y áreas de oportunidad** de las y los servidores públicos.

OBJETIVOS:

- Llevar a cabo **diálogos de desarrollo** *, en los que las y los servidores públicos evaluados y sus superiores jerárquicos acuerden acciones que permitan fortalecer y, en su caso, mejorar su desempeño, tales como capacitación, supervisión, seguimiento especial, etc.
- Aportar información para mejorar el funcionamiento de la CONSAR, en términos de **eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y aspectos financieros**.
- Contar con un Instrumento para **detectar necesidades de capacitación**.

* Reuniones entre el o la evaluado(a) y el o la evaluador(a), con el propósito de:

1. Revisar y valorar el grado de cumplimiento de las metas establecidas al inicio del periodo de evaluación.
2. Discutir las actividades desarrolladas correctamente, así como aquellas que hayan presentado algún problema y acordar soluciones.
3. Comentar posibles acciones de mejora y desarrollo, de acuerdo con las prioridades del área y de la dependencia.

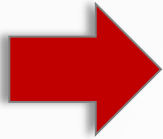
IMPORTANTE:

- Las evaluaciones del desempeño serán **requisito indispensable para la permanencia** de un Servidor Público de Carrera en el Sistema y en su puesto *.
- Para que un Servidor(a) Público de Carrera pueda ser sujeto a una promoción por concurso en el Sistema, conforme a lo previsto en el artículo 37 de la Ley, deberá contar **con al menos dos evaluaciones del desempeño anuales**.
- Es uno de los requisitos para que un Servidor(a) Público pueda **postularse como candidato (a) para realizar Estudios de Educación Formal**.

* Artículo 58 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (Ley)

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL 2017

La Evaluación del Desempeño Anual 2017 se llevará a cabo durante los meses de enero y febrero de 2018 y aplica a las y los servidores públicos en **puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera***, de los siguientes rangos:



Jefe de Departamento
a
Director General

El periodo del desempeño a evaluar abarca del
1° de enero al 31 de diciembre de 2017

*No aplica para el personal contratado por Servicios Profesionales.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:



El resultado global de la evaluación del desempeño anual se clasificará en una escala de calificación de 0 a 100 puntos con un decimal, de la siguiente manera:

- I. **Excelente:** de 90.0 a 100 puntos;
- II. **Satisfactorio:** de 70.0 a 89.9 puntos;
- III. **No Satisfactorio:** de 60.0 a 69.9 puntos, y
- IV. **Deficiente:** de 0 a 59.9 puntos. Las calificaciones comprendidas en este rango serán consideradas equivalentes a no aprobatorio o no acreditado.

Nota Importante:

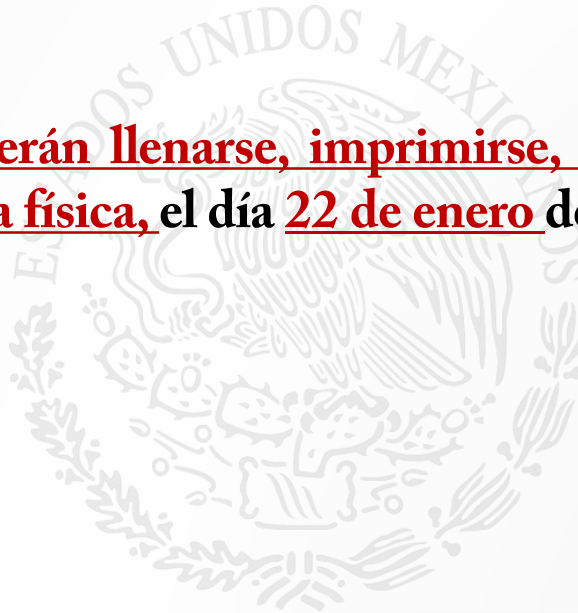
- La valoración de un **cumplimiento excelente** sólo aplica cuando el **logro de las metas es superior, a la unidad de medida inicialmente programada**, misma que **deberá ser documentada**, para posibles revisiones.

REQUISITOS DE EVALUACIÓN:

1. La evaluación del desempeño se realizará a partir de las **metas individuales**, establecidas previamente por cada servidor(a) público, para el ejercicio 2017.
2. Para ser evaluado(a), un servidor(a) público debe **haber ocupado un puesto por lo menos 4 meses de modo consecutivo**, en el periodo a evaluar.
3. Será **evaluador, el superior jerárquico** o, en su caso, quien haya dado seguimiento directo al desempeño y actividades de un servidor(a) público, **por lo menos durante 4 meses de modo consecutivo** en el periodo a evaluar. De no contarse con un superior jerárquico que cumpla con estas características, el evaluador será el o la servidor(a) público que ocupe el siguiente puesto en línea ascendente.
4. El **tercer evaluador** será el Presidente de la CONSAR, para los puestos de Director General y Director General Adjunto.
Para los puestos de Jefe de Departamento a Director de Área, será el Coordinador General o Vicepresidente, según sea el caso.

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN:

- Los formatos de evaluación **serán enviados vía correo electrónico**, a través de la cuenta: **evaluación del desempeño** (evades@consar.gob.mx), tanto a las y los servidores públicos a evaluar, como a sus respectivos evaluadores.
- Los formatos **deberán llenarse, imprimirse, firmarse y entregarse a la CGATI de manera física**, el día **22 de enero** del presente año.



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2016

A continuación se detalla el llenado de cada uno de los formatos de la evaluación.



(VCIFM) VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE FUNCIONES Y METAS, QUE APLICA EL SUPERVISOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR

VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE LAS FUNCIONES Y METAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO							
NOMBRE DEL EVALUADO		RFC		CURP		No. de PIUSP	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO		NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ÓRGANO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO					
CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE							
Ciudad de México, 31 de enero de 2018							
LUGAR y FECHA DE LA APLICACIÓN							
META 1				PARÁMETROS DE EVALUACIÓN			
				EXCELENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	DEFICIENTE
				SOLO APLICA CUANDO EL LOGRO DE LA META ES SUPERIOR EN TÉRMINOS DE LA UNIDAD DE MEDIDA INICIALMENTE PROGRAMADO Y DEBERÁ SER DOCUMENTADO DE ACUERDO A LA FUENTE CITADA EN EL ESTABLECIMIENTO DE METAS.			
UNIDAD DE MEDIDA:					X		
PONDERACIÓN:				14.0			

El superior jerárquico, evaluará con el evaluado (a) el cumplimiento de cada una de las metas individuales, colocando una X en el Parámetro de Evaluación cuya descripción identifique el desempeño del evaluado(a).

(VCIFM) VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE FUNCIONES Y METAS, QUE APLICA EL SUPERVISOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR

VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE LAS FUNCIONES Y METAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO							
NOMBRE DEL EVALUADO		RFC	CURP		No. de RUSP		
DENOMINACIÓN DEL PUESTO		NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ÓRGANO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO					
CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE							
Ciudad de México, 31 de enero de 2018							
LUGAR y FECHA DE LA APLICACIÓN							
META 1			PARÁMETROS DE EVALUACIÓN				
			EXCELENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	DEFICIENTE	NO APLICA
			SOLO APLICA CUANDO EL LOGRO DE LA META ES SUPERIOR EN TÉRMINOS DE LA UNIDAD DE MEDIDA INICIALMENTE PROGRAMADO Y DEBERÁ SER DOCUMENTADO DE ACUERDO A LA FUENTE CITADA EN EL ESTABLECIMIENTO DE METAS.				
UNIDAD DE MEDIDA:		PONDERACIÓN:	14.0	X			

La evaluación de este parámetro sólo aplicará cuando el logro de las metas exceda lo programado originalmente, en cuyo caso deberá ser documentado, para revisión posterior.

(VCIFM) VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE FUNCIONES Y METAS, QUE APLICA EL SUPERVISOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR

META 7			PARÁMETROS DE EVALUACIÓN				
			EXCELENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	DEFICIENTE	NO APLICA
			SOLO APLICA CUANDO EL LOGRO DE LA META ES SUPERIOR EN TÉRMINOS DE LA UNIDAD DE MEDIDA INICIALMENTE PROGRAMADO Y DEBERÁ SER DOCUMENTADO DE ACUERDO A LA FUENTE CITADA EN EL ESTABLECIMIENTO DE METAS.				
UNIDAD DE MEDIDA:		PONDERACIÓN:	16.0		X		
META 1.	9.1	<div>PUESTO DEL EVALUADOR</div> <div>NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADOR.</div> <div>RFC:</div> <div>CURP:</div>					
META 2.	14.0						
META 3.	14.0						
META 4.	14.0						
META 5.	14.0						
META 6.	0.0						
META 7.	10.4						
CALIFICACIÓN:	75.5						
NIVEL DE DESEMPEÑO:	SATISFACTORIO						
ACCIÓN CORRECTIVA O DE MEJORA							
<div>Describe:</div> <div>DESCRIBA Y ESPECÍFIQUE, EN SU CASO, EL TIPO DE ACCIÓN CORRECTIVA O DE MEJORA DEL DESEMPEÑO QUE CONSIDERE NECESARIO O ADECUADO. ESTAS ACCIONES PUEDEN INCLUIR:</div>							

A fin de fortalecer el desempeño y el logro de resultados del servidor(a) público, se pueden implementar diversas acciones correctivas o de mejora, como capacitación, supervisión, seguimiento, etc.

(vcai-SUPERIOR). VALORACIÓN CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PÚBLICO, QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO

VALORACIÓN CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PÚBLICO QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO					
0	0	0			
NOMBRE DEL EVALUADO	RFC	CURP			
0	000000000				
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	No. de RUSP				
0	0				
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ÓRGANO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO	CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE				
Ciudad de México, 31 de enero de 2018					
LUGAR y FECHA DE LA APLICACIÓN					
Visión Estratégica: Identificar tendencias estratégicas, así como sus implicaciones y posibilidades; Crear un enfoque a futuro que visualice en forma sistémica oportunidades, amenazas, escenarios y estrategias de largo plazo; y Anticipar eventos, reconocer fuerzas impulsoras y restrictivas.					
Nivel de Comportamiento Asociado:	Muy Característico	Característico	Poco Característico	No es Característico	No Aplica
Identifica la interrelación de su área con otras áreas en el mediano plazo.	X				
Considera el impacto de las acciones de sus colaboradores y los requerimientos y necesidades a mediano plazo de los clientes internos ciudadanos.	X				
Genera planes de contingencia para afrontar situaciones imprevistas en un mediano plazo.	X				
Liderazgo: Establecer dirección; asumir e impulsar el compromiso con una visión compartida de futuro; Unir y alinear esfuerzos hacia el servicio y otros objetivos institucionales comunes; Organizar personas, recursos y actividades para lograr los objetivos acordados; Persuadir a través de involucrar y motivar a otros; Facilitar la acción; Fungir como ejemplo; y Reconocer e incentivar los comportamientos esperados.					
Nivel de Comportamiento Asociado:	Muy Característico	Característico	Poco Característico	No es Característico	No Aplica
Toma acciones específicas para promover la efectividad del equipo.		X			
Establece estándares claros, retadores y alcanzables exigiendo un alto desempeño y creando un ambiente permanente para el equipo.	X				
		X			

El superior jerárquico evaluará cada una de las capacidades gerenciales, colocando una X en el comportamiento que mejor describa al evaluado(a) en el período a evaluar.

CAPACITACIÓN ACREDITADA

CAPACITACIÓN ACREDITADA (En su caso) Información proporcionada y validada por la DGRH o equivalente		
0	0	0
NOMBRE DEL EVALUADO	RFC	CURP
0	000000000	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	No. de RUSP	
0		
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ÓRGANO ADMINISTRATIVO DESCR		
DESCR		
EXCEL INTERMEDIO: 90 CONTABILIDAD PARA NO CONTADORES: 100		
PROMEDIO DEL O LOS RESULTADO(S) DE LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN ACREDITADOS POR EL EVALUADO (En escala de 0 - 100)		95.0
NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL EVALUADOR		FIRMA DEL EVALUADO

La capacitación acreditada (calificación >70) en el periodo, así el promedio obtenido aparecen en este formato y deberá ser firmado por el o la evaluador(a) y el o la evaluado(a).

(vcai-3°EVALUADOR) VALORACIÓN CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PÚBLICO, QUE APLICA EL TERCER EVALUADOR *

VALORACIÓN CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PÚBLICO QUE APLICA EL TERCER EVALUADOR					
0 NOMBRE DEL EVALUADO		0 RFC		0 CURP	
0 DENOMINACIÓN DEL PUESTO				000000000 No. de RUSP	
0 NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ÓRGANO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO		0 CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE			
Ciudad de México, 31 de enero de 2018 LUGAR y FECHA DE LA APLICACIÓN					
Visión Estratégica: Identificar tendencias estratégicas, así como sus implicaciones y posibilidades; Crear un enfoque a futuro que visualice en forma sistémica oportunidades, amenazas, escenarios y estrategias de largo plazo; y Anticipar eventos, reconocer fuerzas impulsoras y restrictivas.					
Nivel de Comportamiento Asociado:	Muy Característico	Característico	Poco Característico	No es Característico	No Aplica
Identifica la interrelación de su área con otras áreas en el mediano plazo.	X				
Considera el impacto de las acciones de sus colaboradores y los requerimientos y necesidades a mediano plazo de los clientes internos ciudadanos.	X				
Genera planes de contingencia para afrontar situaciones imprevistas en un mediano plazo.		X			
Liderazgo: Establecer dirección; asumir e impulsar el compromiso con una visión compartida de futuro; Unir y alinear esfuerzos hacia el servicio y otros objetivos institucionales comunes; Organizar personas, recursos y actividades para lograr los objetivos acordados; Persuadir a través de involucrar y motivar a otros; Facilitar la acción; Fungir como ejemplo; y Reconocer e incentivar los comportamientos esperados.					
Nivel de Comportamiento Asociado:	Muy Característico	Característico	Poco Característico	No es Característico	No Aplica
Te...	X				
		X			

*** El Tercer evaluador evaluará cada una de las capacidades gerenciales, colocando una X en el comportamiento que mejor lo o la describa.**

(vcai-AUTO) VALORACIÓN CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PÚBLICO, QUE APLICA EL SERVIDOR PÚBLICO EVALUADO

VALORACIÓN CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PÚBLICO AUTO - EVALUACIÓN				
0	0	0		
NOMBRE DEL EVALUADO	RFC	CURP		
0	000000000			
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	No. de RUSP			
0	0			
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ÓRGANO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO	CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE			
Ciudad de México, 31 de enero de 2018				
LUGAR Y FECHA DE LA APLICACIÓN				
Visión Estratégica: Identificar tendencias estratégicas, así como sus implicaciones y posibilidades; Crear un enfoque a futuro que visualice en forma sistémica oportunidades, amenazas, escenarios y estrategias de largo plazo; y Anticipar eventos, reconocer fuerzas impulsoras y restrictivas.				
Nivel de Comportamiento Asociado:	Muy Característico	Característico	Poco Característico	No es Característico
Identifica la interrelación de su área con otras áreas en el mediano plazo.	X			
Considera el impacto de las acciones de sus colaboradores y los requerimientos y necesidades a mediano plazo de los clientes internos ciudadanos.		X		
Genera planes de contingencia para afrontar situaciones imprevistas en un mediano plazo.	X			
Liderazgo: Establecer dirección; asumir e impulsar el compromiso con una visión compartida de futuro; Unir y alinear esfuerzos hacia el servicio y otros objetivos institucionales comunes; Organizar personas, recursos y actividades para lograr los objetivos acordados; Persuadir a través de involucrar y motivar a otros; Facilitar la acción; Fungir como ejemplo; y Reconocer e incentivar los comportamientos esperados.				
Nivel de Comportamiento Asociado:	Muy Característico	Característico	Poco Característico	No es Característico
Toma acciones específicas para promover la efectividad del equipo.	X			
	X			
	X			

El servidor(a) público evaluado(a) evaluará cada una de sus capacidades gerenciales, colocando una X en el comportamiento que mejor lo o la describa.

RESUMEN PERSONAL

DATOS DEL EVALUADO		
0		
NOMBRE DEL EVALUADO		
0		
DENOMINACIÓN DEL PUESTO		
0	0	000000000
R.F.C.	CURP	No. de Rusp
0		
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ÓRGANO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO		
0		
CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE		
RESUMEN DE CALIFICACIONES DE LAS MODALIDADES DE VALORACIÓN ANUAL		
VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE LAS FUNCIONES Y METAS		NIVEL DE DESEMPEÑO
100.0		EXCELENTE
ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS (En su caso)		0.0
VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO CUANTITATIVO DE LOS OBJETIVOS		Revisa las ponderaciones
0.0		Aplica la evaluación
CO		No aplica

En este formato se concentran los resultados de cada uno de los aspectos evaluados, mismo que **posteriormente será impreso y firmado tanto por el evaluado(a) y por el evaluador(a) (jefe inmediato).**

RECOMENDACIÓN FINAL

Es muy importante que la evaluación se efectúe a través de **diálogos de desarrollo**, es decir, mediante reuniones entre el evaluado(a) y el evaluador(a), con el propósito de:

1. Revisar y valorar el grado de cumplimiento de las metas establecidas al inicio del periodo de evaluación.
2. Discutir las actividades desarrolladas correctamente, así como aquellas que hayan presentado algún problema y acordar soluciones.
3. Comentar posibles acciones de mejora y desarrollo, como son cursos de capacitación, supervisión, seguimiento especial, etc., de acuerdo con las prioridades del área y de la CONSAR.



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2017

En caso de duda, favor de comunicarse con:



Mónica López Sandoval Extensión 677

Yolanda Alonso Espinoza Extensión 579

Raquel Rentería Espinosa Extensión 694



SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL 2017

FASE I

Enero de 2018