

Peso Individual de la Meta

Una vez establecidas las Metas Individuales, asigne el Peso Individual a cada una de ellas, en función de la importancia que se considere tenga cada Meta.

- Otras modalidades o factores de valoración del desempeño

Se podrán considerar en el método como modalidades o factores de valoración del desempeño las Actividades Extraordinarias y Aportaciones Destacadas, única y exclusivamente cuando el Servidor Público, cubra los requisitos que a continuación se detallan:

Actividades Extraordinarias:

Entendidas éstas como los encargos temporales del despacho, la suplencia de servidores públicos en el ejercicio de atribuciones legales, las comisiones que se determinen relevantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales, que resulten significativas para el desarrollo del capital humano y en su caso, contribuyan a la mejora de la Institución.

Aportaciones Destacadas:

Entendidas éstas como las realizadas por iniciativa propia del servidor público evaluado, cuyos resultados puedan ser verificados y documentados; que contribuyan a mejorar el desempeño de sus funciones o que impliquen una contribución al desarrollo de capital humano, en otros servidores públicos, en su caso, contribuyan en la mejora de la Institución o aporten beneficios a la población.

Nota: El puntaje derivado de la valoración de actividades extraordinarias y de las aportaciones destacadas será evaluado por el superior jerárquico o supervisor directo del evaluado y deberán contar con el visto bueno del jefe inmediato del superior jerárquico del evaluado. Asimismo, deberán contar con evidencia documental que permita su eventual verificación.

Los resultados de la Evaluación del Desempeño se clasificarán en una escala de calificación de 0 a 100 :

- a) Sobresaliente: mínimo 90 puntos (cuando el desempeño supere lo esperado)
- b) Satisfactorio: de 70 a 89.9 puntos (cuando el desempeño esperado sea bueno)
- c) Aceptable: de 60 a 69.9 puntos (representa el desempeño mínimo esperado)
- d) No aceptable: de 0.0 a 59.9 puntos (representa el desempeño no aceptable)

Diálogos de Desarrollo...

- Son un proceso participativo que se lleva a cabo entre evaluados y sus evaluadores para compartir las responsabilidades:
 - en el alcance y concertación de las metas de desempeño individual, y
 - en la planificación de actividades, proyección de resultados, mejora del rendimiento, detección de necesidades de aprendizaje y desarrollo profesional.
- En estos diálogos, los superiores jerárquicos o supervisores asumen el rol de facilitadores.

Revisión de Resultados:

La DRH llevará a cabo una revisión de la Evaluación del Desempeño, cuando sea solicitada por:

- El Servidor Público sujeto a Evaluación;
- El Evaluador;
- El Superior Jerárquico inmediato;
- El Titular de la Institución o el Oficial Mayor o equivalente, o
- La Unidad.

La revisión deberá llevarse a cabo en un plazo no mayor a 15 días hábiles

La determinación que adopte la DRH con motivo de la revisión, podrá modificar o confirmar el resultado de la Evaluación..

FUNDAMENTOS NORMATIVOS:

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, en sus numerales 55 al 58, Acuerdo publicado en el DOF el 12 de Julio de 2010 y su última reforma publicada en el DOF el 27 de Noviembre de 2018 .

TÍTULO PRIMERO. CAPÍTULO I. Del Ámbito de Aplicación y Definiciones. Las presentes disposiciones regulan la planeación, organización y administración de los recursos humanos en la Administración Pública Federal.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



2019
AÑO DEL CAMBIO DEL SUR
EMILIANO ZAPATA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2019

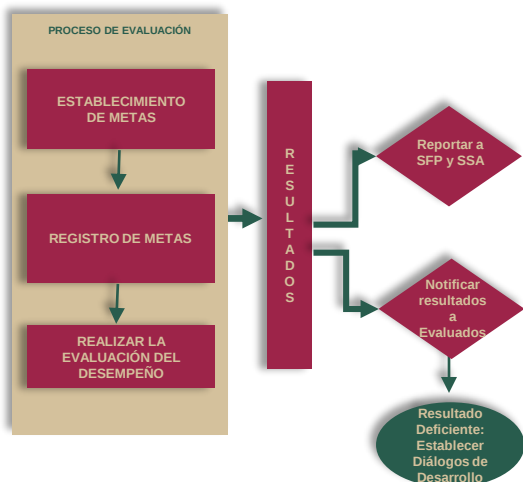
Establecimiento de Metas Individuales

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS
HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN
Y PROFESIONALIZACIÓN

¿Qué es la Evaluación del Desempeño?

Son los 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.



REQUISITOS PARA SER EVALUADO

1. Ocupar un puesto desde Enlace hasta Director General incluyendo Adjunto, Homólogo o equivalente
2. Haber desempeñado el puesto por un mínimo de cuatro meses durante el periodo a evaluar
3. Haber registrado previamente en el área de Recursos Humanos sus Metas de Desempeño Individual
- 4.- Si ocupó distintos puestos, tener un mínimo de cuatro meses continuos del periodo a evaluar

Servidores públicos que intervienen en la Evaluación del Desempeño:

- Servidor Público evaluado.
- Superior jerárquico inmediato.
- Jefe del superior jerárquico inmediato (jefe del jefe).

El superior jerárquico, preferentemente deberá realizar la evaluación del desempeño del o los servidores públicos que le hayan adscrito.

En caso de que el evaluado no cuente con un jefe inmediato o jefe del superior, su evaluador será el servidor público que ocupe el siguiente puesto en línea ascendente, lateral o quien cuente con el soporte documental como evidencia del desempeño del evaluado.

Metas de desempeño individual:

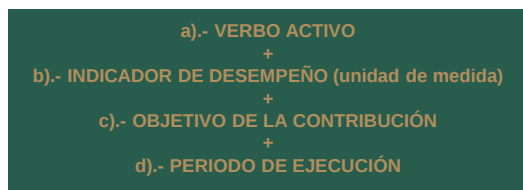
Son los **resultados cuantificables**, esperados de un servidor público para evaluar su desempeño y contribución al logro de los objetivos y metas institucionales y serán establecidas por el superior jerárquico y el servidor público a evaluar. Deberán ser un mínimo de dos Metas de cumplimiento Individual y un máximo de siete.

Pasos para la descripción de Metas de desempeño individual:

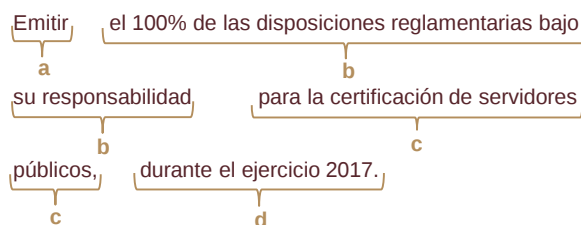
Identifique los Objetivos de su Institución y tenga a la mano la misión, funciones y en su caso objetivos del puesto.

Identifique el resultado esperado y sus elementos medibles.

Para redactar sus Metas deberá seguir la siguiente regla de sintaxis:



EJEMPLO DE META INDIVIDUAL:



a).- Verbo Activo.-

- Debe estar orientado a resultados :
- Relacionado a mejoras:
 - Incrementar: lograr, mejorar, resolver, actualizar, alcanzar, conseguir, producir...
 - Disminuir: reducir, eliminar...
- Relacionado a mantener o integrar: promover, presentar, integrar...
- Relacionado a coordinar: organizar, diseñar, definir, etc.

b.- Indicador de Desempeño

Es lo que se está midiendo de la meta, debe ser corto, preciso y claro. Incluye la unidad de medida la cual deberá ser clasificada en términos de los siguientes factores:

- Cantidad
- Tiempo
- Costo
- Calidad
- Cantidad-Costo
- Cantidad-Calidad
- Tiempo-Costo
- Tiempo-Calidad
- Costo-Calidad

c).- Objetivo de la Contribución

En caso de ser muy general o no ser claro el objetivo o meta institucional del cual deriva la meta, es recomendable aclarar el para qué de la meta.

d).- Periodo de Ejecución

Es el plazo o fecha límite para alcanzar el resultado previsto y puede estar contenido en los parámetros de valoración de la meta.

Parámetros .- Son los valores estándar de referencia que permiten medir los avances logrados en el cumplimiento o alcance de una meta y se establecerán asignando un valor diferencial a los distintos niveles de logro a fin de tener certeza del valor que puede alcanzar un desempeño específico de la misma, considerando al efecto lo siguiente:

- El desempeño **sobresaliente** representa los valores de resultado que superan las expectativas de la meta, siendo establecido y demostrado con evidencias documentales, al momento de la aplicación de la evaluación;
- El desempeño **satisfactorio** representa el valor que implica el cumplimiento esperado de la meta;
- El desempeño **aceptable** representa el valor aprobatorio que implica un cumplimiento por debajo de lo esperado en la meta, siendo todavía aceptable, y
- El desempeño **no aceptable** representa el valor que implica un cumplimiento mínimo, sin ser satisfactorio, en la meta;.