

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE MANDOS

DEL EJERCICIO 2020



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL
DE MEJORA REGULATORIA





ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL
DE MEJORA REGULATORIA



CONTENIDO

Concepto

Objetivos

Normatividad

Participantes

Diálogos de Desarrollo para la Evaluación del
Desempeño

Llenado de la herramienta de evaluación.

Envío y recepción de las herramientas de
evaluación.



CONCEPTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



Brindar información sobre el grado de cumplimiento y contribución en el logro de los objetivos y metas de la dependencia.

Establecer una base objetiva para determinar estímulos, incentivos o sanciones, según corresponda. Conjunto coordinado de procesos que permite establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño de los servidores públicos.

La cuál considera los aspectos cualitativos y cuantitativos del desempeño tanto a nivel individual como colectivo, en función del puesto ocupado.

OBJETIVOS

- Brindar información sobre el grado de cumplimiento y contribución en el logro de los objetivos y metas de la dependencia.
- Establecer una base objetiva para determinar estímulos, incentivos o sanciones, según corresponda.

NORMATIVIDAD

La Evaluación del desempeño se realiza conforme a los:

- Artículos del 54 al 38 y 60 de la LSPC.
 - Artículos del 62 al 72 del RLSPC.
 - Acuerdo de Recursos Humanos, numerales del 55 al 58 y del 354 al 366
-

PARTICIPANTES

- Evaluados. Servidores públicos cuyo desempeño laboral es observado, analizado y calificado en términos de lo dispuesto en los Lineamientos de Evaluación del Desempeño.
- Evaluadores. Servidores públicos, sean superiores jerárquicos, supervisores directos, compañeros del mismo rango, subordinados o los propios evaluados, que se encuentran en condiciones de observar, analizar, valorar y calificar el desempeño laboral del evaluado.

Ejemplo de estructura de evaluación

Evaluado	1 Autoevaluación	2 Evaluador	3 Evaluador
Servidor Público de Carrera a evaluar	Servidor Público de Carrera a evaluar	Jefe inmediato	Jefe del Jefe inmediato
Jefe de Departamento de Capacitación	Jefe de Departamento de Capacitación	Subdirector de Recursos Humanos	Director de Administración



Participantes. Evaluadores

Te evaluará tu superior jerárquico o, en su caso, quien haya dado seguimiento directo a tu desempeño y a tus actividades por lo menos durante cuatro meses continuos inmediatamente antes de una evaluación anual.



En caso de que no cuentes con un superior jerárquico o **supervisor** que cumpla con lo mencionado, tu **evaluador** será el servidor público que ocupe el siguiente puesto en línea ascendente, y si este último no cumple con el periodo requerido, tu evaluación será aplicada por quien cuente con los mayores elementos para soportar una evaluación objetiva, pudiendo apoyarse en la consulta de las fuentes pertinentes, si así lo considera necesario.

Diálogos de Desarrollo para la Evaluación del Desempeño



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL
DE MEJORA REGULATORIA



Es una reunión que consiste en un proceso participativo que se lleva a cabo entre evaluados y sus evaluadores para compartir las responsabilidades:

En el proceso se definen:

- el alcance y concertación de las metas de desempeño individual, y
- 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.

Diálogos de Desarrollo para la Evaluación del Desempeño



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL
DE MEJORA REGULATORIA



Etapa 1:

Preparar la revisión del desempeño.

- Objetivos
- Impacto del estilo directivo
- Habilidades específicas (escuchar, tener calma)
- Tener disponibles los resultados del desempeño

Aplica para SPC, que tuvieron evaluación del desempeño del año pasado.

Etapa 2:

Retro-Información.

- Revisar y valorar el grado de cumplimiento de las metas.
- Discutir las actividades desarrolladas
- Comentar posibles acciones de mejora
- Acordar las metas para el siguiente periodo evaluación

Etapa 3:

Elaborar el Programa Individual de Acción:

- Concreación de acciones verificables de mejora y desarrollo



Llenado de la Herramienta de Evaluación

1 Ingresar a la liga:

http://www.usp.funcionpublica.gob.mx/SPC/subsist_EvaluacionDelDesempeno/

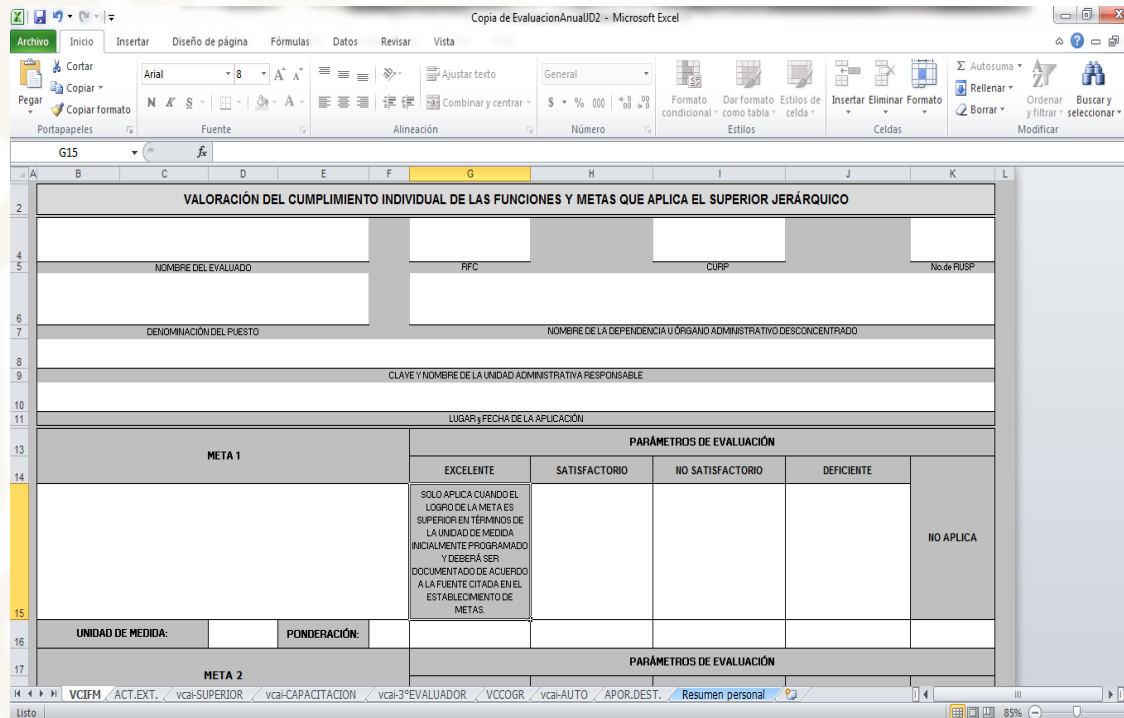
2 Ubicar el apartado de **Servicio Profesional de Carrera** y del lado derecho, seleccionar la herramienta acorde al nivel del puesto ocupado.

Subsistema de Evaluación del Desempeño

SERVIDORES PÚBLICOS FEDERALES	DOCUMENTOS
SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	CURSO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DESCRIPCIÓN DE METAS DE DESEMPEÑO DE ENLACES DE 1ER. AÑO DESCRIPCIÓN DE METAS DE DESEMPEÑO ANUALES FORMATO PARA INTEGRACIÓN DE RESULTADOS ANUALES DE ENLACES DE 1ER. AÑO FORMATO PARA INTEGRACIÓN DE RESULTADOS ANUALES FORMATO PARA INTEGRACIÓN DE RESULTADOS ANUALES POR CORRECCIÓN HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN PARA ENLACES CON 1ER. AÑO DE INGRESO HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN PARA JEFES DE DEPARTAMENTO HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN PARA DIRECTORES DE ÁREA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN PARA DIRECTORES GENERALES HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN PARA DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN PARA ENLACES (NO 1er. AÑO DE INGRESO) HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN PARA SUBDIRECTORES
NIVEL OPERATIVO	NORMA OF CIRC UPRHAPF 002 NOTIF TEMAS Y MONTOS PROG EST Y REC CIV 2015 OFICIO SHCP 307 A 0971 RECOMPENSAS 2015 090415 FORMATO DE DESCRIPCIÓN DE METAS ANUALES OPERATIVOS CÉDULA EVALUACIÓN ANUAL
PERSONAL DE MANDO ART. 54-58 MANUAL RH	DESCRIPCIÓN DE METAS DE DESEMPEÑO ANUAL HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN ANUAL ARCHIVO PLANO DE RESULTADOS EVALUACION ANUAL

Llenado de la Herramienta de Evaluación

La página nos abrirá automáticamente un formato en Excel, como el que se muestra a continuación:



VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE LAS FUNCIONES Y METAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO					
NOMBRE DEL EVALUADO		RFC		CURP	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO		NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ORGANISMO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO			
CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE					
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:		PONDERACIÓN:		NO APLICA	
META 2		PARÁMETROS DE EVALUACIÓN			
		EXCELENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	DEFICIENTE

Es importante guardar el libro de Excel, a fin de conservar la información vertida en él.



La herramienta base se compone de **8 formatos** y **1 hoja de resumen personal**, en la última se concentran los resultados de la evaluación. La primera en llenarse es la de Valoración del cumplimiento individual de las funciones y Metas que aplica el Superior Jerárquico (VCFM).

Formato de metas individuales denominada Valoración del cumplimiento individual de las funciones y metas que aplica el superior jerárquico (VCIFM)



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL DE MEJORA REGULATORIA



Todos los formatos requieren datos del evaluado y el evaluador. Al llenar los campos del primer formato, automáticamente se llenarán los campos de los demás formatos.

Nombre del Evaluado		RFC	CURP	Dependencia de Adscripción	No. De RUSP
VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE LAS FUNCIONES Y METAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO					
PUESTO	Rosa Elena Nájera Ortega	NAOR850120IU3	NAOR850120MDFJRS07		48527465
	<small>NOMBRE DEL EVALUADO</small>	<small>RFC</small>	<small>CURP</small>		<small>No. de RUSP</small>
	Jefe de Departamento de Capacitación y SPC			COMISIÓN FEDERAL DE MEJORA REGULATORIA	
	<small>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</small>			<small>NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ÓRGANO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO</small>	
Unidad Responsable (Clave y nombre)	B00.DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN			Lugar y fecha de aplicación	
	<small>CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE</small>			Cd. De México a 22 de febrero de 2016.	
				<small>LUGAR Y FECHA DE LA APLICACIÓN</small>	
DATOS GENERALES		PARÁMETROS DE EVALUACIÓN			
		EXCELENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	DEFICIENTE
UNIDAD DE MEDIDA:		PONDERACIÓN:			
META 2		PARÁMETROS DE EVALUACIÓN			

INGRESAR EL NUMERO DE RUSP, SIN CEROS AL INICIO

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.

VCIFM ACT.EXT. vcal-SUPERIOR vcal-CAPACITACION vcal-3°EVALUADOR VCCOGR vcal-AUTO APOR.DEST. Resumen personal

Formato de metas individuales denominada Valoración del cumplimiento individual de las funciones y metas que aplica el superior jerárquico (VCIFM)



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL DE MEJORA REGULATORIA



METAS INDIVIDUALES

Parámetros de evaluación de las metas

Descripción de tus metas de desempeño individual establecidas en el ejercicio anterior inmediato

Cd. De México a 22 de febrero de 2016.
LUGAR y FECHA DE LA APLICACIÓN

META 1			PARÁMETROS DE EVALUACIÓN				
			EXCELENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	DEFICIENTE	
Definir y verificar el cumplimiento de el Programa de Capacitación Anual, PAC.			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.				NO APLICA
UNIDAD DE MEDIDA:	CANTIDAD-TIEMPO	PONDERACIÓN: 60.0		x			
Verificar que los servidores públicos de carrera cumplan con sus horas obligatorias de capacitación que marca la normatividad.							NO APLICA
UNIDAD DE MEDIDA:	CANTIDAD-TIEMPO	PONDERACIÓN: 40.0		x			

PARÁMETROS DE EVALUACIÓN

VCIFM ACT.EXT. vcai-SUPERIOR vcai-CAPACITACION vcai-3ºEVALUADOR VCCOGR vcai-AUTO APOR.DEST. Resumen personal

Se elije la opción con una «X», según corresponda, conforme al logro de la meta.

Ponderación de cada meta en función de su importancia y número de metas

Unidad de medida de las metas. Se puede seleccionar una opción de una lista desplegable

Formato de metas individuales denominada Valoración del cumplimiento individual de las funciones y metas que aplica el superior jerárquico (VCIFM)

PARÁMETROS DE DESEMPEÑO DE CADA META

- ✓ **Excelente:** (Desempeño destacado): Solo se aplica cuando el logro de la meta es superior en términos de rebasar lo satisfactorio (cumplimiento de la meta), es decir a lo que inicialmente se programó y deberá ser documentada de acuerdo a la fuente citada en el establecimiento de metas. (90 a 100 puntos).*
[Art. 365 Frac I MSPC](#)
- ✓ **Satisfactorio:** representa el valor aprobatorio que implica el cumplimiento esperado de la meta, respecto a lo programado. (70 A 89.9 puntos). [Art. 365 Frac II MSPC](#)
- ✓ **No satisfactorio:** representa el valor aprobatorio mínimo que implica un cumplimiento por debajo del valor considerado como satisfactorio en el indicador. (60 a 69.9 puntos). [Art. 365 Frac III MSPC](#)
- ✓ **Deficiente:** representa el valor que implica un cumplimiento no aceptable en la meta. (de 0 a 59.9 puntos) y se considera equivalente a no aprobatorio o no acreditado. [Art. 365 Frac IV MSPC](#)



*La valoración de un cumplimiento que supere el valor satisfactorio o esperado del indicador considerará un incremento evidente del indicador en términos de cantidad o calidad del mismo y deberá corroborarse mediante el documento señalado como evidencia durante el establecimiento de metas.

Formato de metas individuales denominada Valoración del cumplimiento individual de las funciones y metas que aplica el superior jerárquico (VCIFM)



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL DE MEJORA REGULATORIA



PARTE FINAL

2	META 1.	48.0			
3	META 2.	32.0			
4	META 3.	0.0			
5	META 4.	0.0			
6	META 4.	0.0			
7	META 4.	0.0			
8	META 5.	0.0			
9	CALIFICACIÓN:	80.0			
0	NIVEL DE DESEMPEÑO:	SATISFACTORIO			
1					
2					
3					
4					
5					
6	ACCIÓN CORRECTIVA O DE MEJORA				
7		Describe:			
8		Describe:			
9		Describe:			
		Describe:			

	Puesto del evaluador Subdirector de Recursos Humanos PUESTO DEL EVALUADOR	Nombre y firma del evaluador Emilio Oscar Uribe Fragoso NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADOR.	Firma de conformidad del evaluado FIRMA DEL EVALUADO
RFC del evaluador UIF650602G44 RFC:	UIF650602HDFLMSN06 CURP	CURP del evaluador	

	Acciones de mejora (en caso de haberlas)
--	---

Formato de actividades extraordinarias que aplica el superior jerárquico (ACT. EXT.)



EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO (En su caso)	
Rosa Elena Nájera Ortega <small>NOMBRE DEL EVALUADO</small>	NAOR850120IU3 <small>RFC</small>
Jefe de Departamento de Capacitación y SPC <small>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</small>	048527465 <small>No. de RUSP</small>
COMISIÓN FEDERAL DE MEJORA REGULATORIA <small>NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ÓRGANO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO</small>	B00.DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN <small>CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE</small>
Cd. De México a 22 de febrero de 2016. <small>LUGAR Y FECHA DE LA APLICACIÓN</small>	
Requisitos para evaluar Actividades Extraordinarias	Cumple
1° Haber ocupado temporalmente un puesto en términos del artículo 62° de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal y 53° de su Reglamento.	
2° El puesto ocupado temporalmente abarcó por lo menos cuatro meses para la evaluación anual.	
3° El servidor público evaluado alcanzó por lo menos una calificación de satisfactorio en el cumplimiento individual de las funciones y metas de desempeño en el periodo que se evalúa.	
4° Las actividades extraordinarias cuentan con soporte documental para su verificación y/o seguimiento.	
Superior Jerárquico o Supervisor del Evaluado	Titular de la UR en la que está adscrito el evaluado VoBo.
Emilio Oscar Uribe Fragosó <small>Nombre</small>	 <small>Nombre</small>
Subdirector de Recursos Humanos <small>Puesto</small>	 <small>Puesto</small>
 <small>Firma</small>	 <small>Firma</small>

Los datos generales están vinculados con el llenado del primer formato

Este formato solo se llena, cuando un SPC, ocupa un puesto en términos del art.62 de la LSPC y cumple los otros 3 requisitos, mencionados en el formato

Los datos generales están vinculados con el llenado del primer formato

Valoración cualitativa de las aportaciones institucionales efectuadas por cada servidor público que aplica el superior jerárquico (VCAI-superior)



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL DE MEJORA REGULATORIA



Definición de cada una de las cinco capacidades gerenciales que serán evaluadas

VALORACIÓN CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PÚBLICO QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO					
Rosa Elena Nájera Ortega <small>NOMBRE DEL EVALUADO</small>		NAOR850120IU3 <small>RFC</small>	NAOR850120MDFJRS07 <small>CURP</small>		
Jefe de Departamento de Capacitación y SPC <small>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</small>					048527465 <small>No de RUSP</small>
COMISIÓN FEDERAL DE MEJORA REGULATORIA <small>NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ORGANISMO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO</small>			B00.DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN <small>CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE</small>		
Cd. De México a 22 de febrero de 2016. <small>LUGAR Y FECHA DE LA APLICACIÓN</small>					
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.					
Comportamientos Asociados	Muy Característico	Característico	Poco Característico	No es Característico	No Aplica
Asigna prioridades a sus recursos y actividades de trabajo de acuerdo a los objetivos del área.	x				
Considera el impacto de las acciones de sus colaboradores y los requerimientos y necesidades a mediano plazo de los clientes internos ciudadanos.		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.					
Comportamientos Asociados	Muy Característico	Característico	Poco Característico	No es Característico	No Aplica
Capta, desarrolla y comparte el conocimiento con sus colaboradores sobre las situaciones y problemas que enfrentan.	x				
Se asegura de que su equipo tenga los recursos necesarios para cumplir con su trabajo.	x				
Les aclara a sus colaboradores el alcance de sus responsabilidades y obligaciones.	x				
Orientación a Resultados: Garantizar que las metas sean alcanzadas tal como fueron planeadas, con atención y servicio a la ciudadanía; Empezar acciones oportunas para el logro de los objetivos; Demostrar comportamientos específicos para lograr los resultados, tales como perseverancia, determinación, creatividad, flexibilidad, de interacción, etc; Lograr los objetivos acordados mediante el uso eficiente y eficaz de los recursos; y lograr resultados de acuerdo a los estándares de calidad, bajos costos y oportunidad.					

Parámetros de valoración, conforme a la percepción del evaluador

Comportamientos que corresponden al nivel de dominio de las capacidades determinadas para tu puesto

Informa a sus compañeros de equipo acerca de situaciones que potencialmente pudieran afectarlos.		x			
Visión Estratégica:	18.0				
Liderazgo:	20.0				
Orientación a Resultados:	16.0				
Negociación:	20.0				
Trabajo en Equipo:	17.4				
CALIFICACIÓN:	91.4				
NIVEL DE DESEMPEÑO:	EXCELENTE				
Emilio Oscar Uribe Fragoso Subdirector de Recursos Humanos <small>NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL EVALUADOR</small>		FIRMA DEL EVALUADO.			
UIFE650602G44 <small>RFC:</small>		UIFE650602HDFLMSN06 <small>CURP:</small>			
ACCIÓN CORRECTIVA O DE MEJORA					
Describe:					

Los datos generales están vinculados con el llenado del primer formato

Este formato será aplicado, por separado, por tres evaluadores: **tu jefe directo, tú mismo (auto-evaluación) y el jefe de tu jefe o algún otro que se designe** (tercer evaluador).

Valoración cualitativa de las aportaciones institucionales efectuadas por cada servidor público (VCAI-auto)

Este formato será aplicado, por separado, por tres evaluadores: **tu jefe directo, tú mismo** (auto-evaluación) **y el jefe de tu jefe o algún otro que se designe** (tercer evaluador).



VALORACIÓN CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PÚBLICO AUTO - EVALUACIÓN				
Rosa Elena Nájera Ortega <small>NOMBRE DEL EVALUADO</small>		NAOR850120IU3 <small>RFC</small>	NAOR850120MDFJRS07 <small>CURP</small>	
Jefe de Departamento de Capacitación y SPC <small>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</small>			048527465 <small>No. de RUSP</small>	
COMISIÓN FEDERAL DE MEJORA REGULATORIA <small>NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ÓRGANO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO</small>		B00.DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN <small>CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE</small>		
Cd. De México a 22 de febrero de 2016. <small>LUGAR Y FECHA DE LA APLICACIÓN</small>				
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.				
Comportamientos Asociados	Muy	Característico	Poco	No es
Trabajo en Equipo: Desarrollar y mantener relaciones productivas y respetuosas de trabajo con los demás, proporcionando un marco de responsabilidad compartida; Reconocer y aprovechar el talento de los demás, para integrarlos y lograr mayor efectividad en el equipo; Coordinar el propio trabajo con el de otras personas para el logro de objetivos en común, a través de la colaboración y el intercambio de ideas y recursos; Reconocer la interdependencia entre su trabajo y el de otras personas; Y Trabajar en cooperación con otros, más que competitivamente.				
Comportamientos Asociados	Muy Característico	Característico	Poco Característico	No es Característico
Mantiene a los miembros del equipo actualizados sobre la información relevante para su trabajo.		X		
Aporta y solicita sugerencias a los miembros de los equipos en los que participa sobre la forma de solucionar problemas, lograr los objetivos establecidos y mejorar los resultados.	X			
Informa a sus compañeros de equipo acerca de situaciones que potencialmente pudieran afectarlos.		X		
Visión Estratégica: 16.0 Liderazgo: 17.4 Orientación a Resultados: 18.7 Negociación: 17.4 Trabajo en Equipo: 17.4 CALIFICACIÓN: 86.9 NIVEL DE DESEMPEÑO: SATISFACTORIO	 <small>FIRMA DEL EVALUADO</small>			
ACCIÓN CORRECTIVA O DE MEJORA				

Al final del formato e
calculará la calificación
final y el formato deberá
ser firmado por el
servidor público



Valoración cualitativa de las aportaciones institucionales efectuadas por cada servidor público que aplica el tercer evaluador (VCAI-3er evaluador)

Este formato será aplicado, por separado, por tres evaluadores: **tu jefe directo, tú mismo** (auto-evaluación) **y el jefe de tu jefe o algún otro que se designe** (tercer evaluador).

VALORACIÓN CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PÚBLICO QUE APLICA EL TERCER EVALUADOR				
Rosa Elena Nájera Ortega		NAOR850120IU3	NAOR850120MDFJRS07	
NOMBRE DEL EVALUADO		RFC	CURP	
Trabajo en Equipo: Desarrollar y mantener relaciones productivas y respetuosas de trabajo con los demás, proporcionando un marco de responsabilidad compartida; Reconocer y aprovechar el talento de los demás, para integrarlos y lograr mayor efectividad en el equipo; Coordinar el propio trabajo con el de otras personas para el logro de objetivos en común, a través de la colaboración y el intercambio de ideas y recursos; Reconocer la interdependencia entre su trabajo y el de otras personas; Y Trabajar en cooperación con otros, más que competitivamente.				
Comportamientos Asociados	Muy Característico	Característico	Poco Característico	No es Característico
Mantiene a los miembros del equipo actualizados sobre la información relevante para su trabajo.		X		
Aporta y solicita sugerencias a los miembros de los equipos en los que participa sobre la forma de solucionar problemas, lograr los objetivos establecidos y mejorar los resultados.	X			
Informa a sus compañeros de equipo acerca de situaciones que potencialmente pudieran afectarlos.		X		
Vision Estratégica:	16.0	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  Eduardo Ismael Montemayor Chapa <small>NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL EVALUADOR</small> </div> <div style="text-align: center;">  <small>FIRMA DEL EVALUADO</small> </div> </div>		
Liderazgo:	17.4			
Orientación a Resultados:	18.7			
Negociación:	17.4			
Trabajo en Equipo:	17.4			
CALIFICACIÓN:	86.9			
NIVEL DE DESEMPEÑO:	SATISFACTORIO	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> MNCH670865R07 <small>RFC</small> </div> <div style="text-align: center;"> MNCH670865HNLRTV05 <small>CURP</small> </div> </div>		

Firma de conformidad del evaluado

Nombre y firma del tercer evaluador

RFC del tercer evaluador

CURP del tercer evaluador

Capacitación acreditada



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL
DE MEJORA REGULATORIA



CAPACITACIÓN ACREDITADA (En su caso) Información proporcionada y validada por la DGRH o equivalente		
Rosa Elena Nájera Ortega <small>NOMBRE DEL EVALUADO</small>	NAOR850120IU3 <small>RFC</small>	NAOR850120MDFJRS07 <small>CURP</small>
Jefe de Departamento de Capacitación y SPC <small>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</small>		048527465 <small>No. de RUSP</small>
COMISIÓN FEDERAL DE MEJORA REGULATORIA <small>NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ÓRGANO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO</small>	B00.DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN <small>CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE</small>	
Cd. De México a 22 de febrero de 2016. <small>LUGAR y FECHA DE LA APLICACIÓN:</small>		
DESCRIPCIÓN DE LA CAPACITACIÓN ACREDITADA RECIBIDA		
Descripción y valuación de puestos .- Curso que me permitió conocer las descripciones adecuadas y los diferentes sistemas de valuación de los puestos		
PROMEDIO DEL O LOS RESULTADO(S) DE LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN ACREDITADOS POR EL EVALUADO (En escala de 0 - 100)		80.0
 Emilio Oscar Uribe Fragoso <small>NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL EVALUADOR</small>	 FIRMA DEL EVALUADO	
UIF6650602G44 <small>RFC</small>		
UIF6650602HDFLMSN06 <small>CURP</small>		

Datos generales que vienen ligados del llenado del primer formato VCIFM

Descripción de la capacitación acreditada recibida, en esta parte se deberá poner los cursos recibidos y una breve descripción del curso

Promedio de los resultados de los cursos recibidos en una escala de 0 – 100.

Firma del evaluado

Datos del evaluador

Valoración del cumplimiento cuantitativo de los objetivos establecidos en los distintos instrumentos de gestión del rendimiento que aplica el titular de la unidad responsable



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL DE MEJORA REGULATORIA



VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO CUANTITATIVO DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN LOS DISTINTOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO QUE APLICA EL TITULAR DE LA UNIDAD RESPONSABLE								
COMISIÓN FEDERAL DE MEJORA REGULATORIA NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ORGANISMO ADMINISTRATIVO O DESCENTRALIZADO								
B00.DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE								
Cd. De México a 22 de febrero de 2016. LUGAR Y FECHA DE LA APLICACIÓN								
OBJETIVO 1				PARÁMETROS DE EVALUACIÓN CALIFICAR DE ACUERDO AL PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO RESPECTO AL VALOR DETERMINADO PARA LAS METAS INSTITUCIONALES ACORDADAS PREVIAMENTE				
Capacitar a los servidores públicos, para que adquieran nuevo conocimientos que les permiten un mejor desempeño				Supera lo programado (Más de 100%)	De acuerdo a lo programado (90% a 100%)	Inferior a lo programado (entre 70% o 89.9%)	Inferior a lo programado en más de (30% Menos de 70%)	No Aplica
UNIDAD DE MEDIDA:	TIEMPO	Resultados Esperados en Valor Absoluto o en %	50	PONDERACIÓN:	50.0	X		
OBJETIVO 2				PARÁMETROS DE EVALUACIÓN CALIFICAR DE ACUERDO AL PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO RESPECTO AL VALOR DETERMINADO PARA LAS METAS INSTITUCIONALES ACORDADAS PREVIAMENTE				
Actualizar a los servidores públicos en cuanto a la normatividad y técnicas a fin de que implementen nuevos sistemas en su trabajo.				Supera lo programado (Más de 100%)	De acuerdo a lo programado (90% a 100%)	Inferior a lo programado (entre 70% o 89.9%)	Inferior a lo programado en más de (30% Menos de 70%)	No Aplica
UNIDAD DE MEDIDA:	TIEMPO	Resultados Esperados en Valor Absoluto o en %	50	PONDERACIÓN:	50.0	X		
OBJETIVO 3				PARÁMETROS DE EVALUACIÓN CALIFICAR DE ACUERDO AL PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO RESPECTO AL VALOR DETERMINADO PARA LAS METAS INSTITUCIONALES ACORDADAS PREVIAMENTE				
OBJETIVO 1.	40.0							
OBJETIVO 2.	40.0							
OBJETIVO 3.	0.0							
OBJETIVO 4.	0.0							
OBJETIVO 5.	0.0							
OBJETIVO 6.	0.0							
OBJETIVO 7.	0.0							
CALIFICACIÓN:	80.0							
NIVEL DE DESEMPEÑO:	SATISFACTORIO							
Eduardo Ismael Montemayor Chapa NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL EVALUADOR						Nombre, Puesto y firma del evaluador		
MNCH670865R07 CURP				MNCH670865HNLRTV05 RFC				

Lugar y fecha de aplicación

Objetivos, aplican a toda la unidad

Unidad de medida (costo, tiempo, calidad o cantidad)

Resultados esperados

Ponderación de cada meta en función de su importancia y número de objetivos

Calculo automatizado

Nombre de la dependencia

Unidad administrativa

Parámetros de evaluación

Nombre, Puesto y firma del evaluador

CURP

RFC

Evaluación de aportaciones destacadas que aplica el superior jerárquico (Aportaciones Destacadas)



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL
DE MEJORA REGULATORIA



Sólo serán consideradas para quienes las hayan realizado, conforme a lo siguiente:

- 1° El servidor público evaluado alcanzó por lo menos una calificación de satisfactorio en el cumplimiento individual de las funciones y metas de desempeño en el periodo que se evalúa.
 - 2° Las actividades extraordinarias cuentan con soporte documental para su verificación y/o seguimiento.
-

Evaluación de aportaciones destacadas que aplica el superior jerárquico (Aportaciones Destacadas)



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL
DE MEJORA REGULATORIA



3° Encargos temporales del despacho, la suplencia de servidores públicos en el ejercicio de atribuciones legales, las comisiones oficiales 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 (numeral 56.5, inciso c) del Manual). Como son los casos específicos que se establecen en el artículo 52 del Reglamento, se evaluará el desempeño de dichos servidores públicos de carrera conforme a las metas establecidas para ese efecto, siempre y cuando el servidor público de carrera haya ocupado el puesto por un periodo mínimo de cuatro meses. En este caso, las metas que elabore, deberán corresponder al puesto en que el servidor público de que se trate fue nombrado servidor público de carrera titular, y las actividades desarrolladas en el puesto que ocupe temporalmente serán consideradas como **extraordinarias** a efecto de recibir puntos adicionales en su evaluación del desempeño.

Sí la ocupación temporal de un puesto es superior a ocho meses, las metas que elabore, deberán corresponder a dicho puesto y sólo recibirá los puntos adicionales que se establezcan como mínimos en el método de evaluación.

El resultado de la evaluación del desempeño corresponderá al puesto en que el servidor público de que se trate fue nombrado servidor público de carrera titular. (numeral 363 del Manual del SPC).

Evaluación de aportaciones destacadas que aplica el superior jerárquico (Aportaciones Destacadas)



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL
DE MEJORA REGULATORIA



Sólo serán consideradas para quienes las hayan realizado, conforme a lo siguiente:

- 1° La calificación de la evaluación de metas individuales del servidor público es equivalente a desempeño satisfactorio o superior.
- 2° La aportación destacada no es una actividad o acción contemplada en algún otro rubro de evaluación del desempeño.
- 3° Se trata de una acción voluntaria no contemplada inicialmente en los planes y programas de trabajo, ni solicitada expresamente por los superiores del evaluado.
- 4° La aportación mejoró, facilitó, optimizó o fortaleció las funciones de los compañeros de trabajo, el logro de metas estratégicas o aportó beneficio a la ciudadanía.
- 5° La aportación destacada no generó presiones presupuestales adicionales.
- 6° La aportación destacada no perjudicó o afectó negativamente los objetivos de otra área o UR.
- 7° La aportación destacada fue, en su momento, consultada e informada oportunamente con los superiores y contó con su aprobación.

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. (numeral 56.5 III d) del Manual).

Evaluación de aportaciones destacadas que aplica el superior jerárquico (Aport. Des.)



EVALUACIÓN DE APORTACIONES DESTACADAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO (En su Caso)				
Rosa Elena Nájera Ortega <small>NOMBRE DEL EVALUADO</small>		NAOR850120IU3 <small>RFC</small>	NAOR850120MDFJRS07 <small>CURP</small>	
Jefe de Departamento de Capacitación y SPC <small>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</small>		048527465 <small>No. de RUSP</small>		
COMISIÓN FEDERAL DE MEJORA REGULATORIA <small>NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ÓRGANO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO</small>		B00.DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN <small>CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE</small>		
Cd. De México a 22 de febrero de 2016. <small>LUGAR Y FECHA DE LA APLICACIÓN</small>				
Requisitos para evaluar Aportaciones Destacadas			Cumple (7 de 7)	
1° La calificación de la evaluación del cumplimiento individual de las funciones y metas del servidor público debe ser equivalente a desempeño satisfactorio o superior.				
2° La aportación destacada no es una actividad o acción contemplada en algún otro rubro de evaluación del desempeño.				
3° Se trata de una acción voluntaria no contemplada inicialmente en los planes y programas de trabajo, ni solicitada expresamente por los superiores del evaluado.				
4° La aportación mejoró, facilitó, optimizó o fortaleció las funciones de los compañeros de trabajo, el logro de metas estratégicas o aportó beneficio a la ciudadanía.				
5° La aportación destacada no generó presiones presupuestales adicionales.				
6° La aportación destacada no perjudicó o afectó negativamente los objetivos de otra área o UR.				
7° La aportación destacada fue, en su momento, consultada e informada oportunamente con los superiores y contó con su aprobación.				
Evaluación de Aportación Destacada				
INDICADOR	CALIFICACION			PUNTOS
	Excelente	Satisfactorio	No Satisfactorio	
Realizada con Calidad Profesional (con conocimiento y habilidad sobre el tema).				
Responde a principios de mejora continua o mejores prácticas.				
Produce resultados benéficos verificables y auditables.				
Evitó gastos y utilización innecesaria de recursos financieros y/o materiales.				
Realizada tomando en cuenta las disposiciones normativas que aplican a la UR, a la Dependencia y a la APF.				
Involucró toma de decisión acertada para afrontar, anticipar, resolver algún problema o aportar beneficios.				
Responde a las necesidades de la ciudadanía, la institución y/o de la APF.				
Es congruente con los objetivos institucionales de la UA en la que se encuentra adscrito.				

Datos generales que vienen ligados del llenado del primer formato VCIFM

Requisitos: si se cumplen los 7 requisitos, se puede hacer la evaluación

Parámetros de evaluación son: Excelente, satisfactorio y no satisfactorio

Esta sección tiene indicadores para evaluar las aportaciones destacadas

Evaluación de aportaciones destacadas que aplica el superior jerárquico (Aport. Des.)



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL DE MEJORA REGULATORIA



La población o area beneficiada esta plenamente identificada.					
Ahorró recursos y tiempos para su área de trabajo.					
TOTAL DE PUNTOS ADICIONALES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					0.0
Superior Jerárquico o Supervisor del Evaluado		Titular de la UR en la que está adscrito el evaluado VoBo.			
Emilio Oscar Uribe Fragoso Nombre					
Subdirector de Recursos Humanos Puesto					
Firma		Firma			
Describe Brevemente la(s) Aportación(es) Destacada(s):					

Está evaluación la aplica el jefe y el titular de la unidad, da su visto bueno

Puntos predeterminados, según la calificación

Descripción de las aportaciones

Envió y recepción de las herramientas de evaluación

- Las herramientas de evaluación deberán ser impresas, firmadas y escaneadas.
 - Los escáneres se deberán enviar al correo: recursos.humanos@conamer.gob.mx
 - Dudas o comentarios favor de comunicarse al área de Recursos Humanos a los correos electrónicos: emilio.uribe@conamer.gob.mx ó elena.najera@conamer.gob.mx
-

¡GRACIAS!



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL
DE MEJORA REGULATORIA

