

DEFINICIÓN DE METAS INDIVIDUALES

Guía



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL
DE MEJORA REGULATORIA

Contenido

- Concepto de metas.
 - Proceso par describir metas
 - Diferencia en Meta y objetivo
 - Características de las metas.
 - Diálogos de Desarrollo.
 - Opciones para describir metas.
 - Redacción de metas.
 - Verbo a utilizar.
 - Indicador de desempeño
 - Objetivo de la contribución
 - Periodo de ejecución.
 - Establecimiento de parámetros.
 - Ponderaciones.
 - Recomendaciones.
-

Concepto de Metas

Metas institucionales: Las que son sustantivas y estratégicas para la Institución y que, derivadas del Plan Nacional de Desarrollo, se concretan en los programas sectoriales o especiales, sistemas de evaluación del desempeño, instrumentos de gestión del rendimiento, compromisos de mejora institucional, así como en otros instrumentos de planeación, información o, en última instancia, normativos y que en materia de evaluación del desempeño servirán para valorar el cumplimiento de objetivos establecidos en instrumentos de gestión del rendimiento.

Metas de desempeño individual: resultados cuantificables, esperados de un servidor público, para evaluar su desempeño y su contribución al logro de los objetivos y/o metas institucionales.

Proceso para describir metas

**Conocer las metas
institucionales**



**Sostener un diálogo
de desarrollo**

**Aplicar la metodología
para la descripción de
metas individuales**



**Obtener la descripción de
metas de desempeño individual**



Diferencia entre objetivos y Metas

Objetivos	Metas
<p>Es el fin último que se quiere alcanzar y responde a la pregunta ¿Qué quiero hacer?</p> <p>Son logros a largo plazo.</p>	<p>Procesos o pasos que se deben seguir y terminar para poder llegar al objetivo.</p> <p>Son concretas y responden a la pregunta ¿Cómo?</p>



Características de las Metas

- **Precisión** (Determinadas cuantitativamente).
- **Flexibilidad** (Con parámetros que determinen máximos y mínimos aceptables).
- **Participación** (Acordadas entre subordinado y superior jerárquico).
- **Realistas** (Factibles de alcanzar).
- **Retadoras** (Que estimulen a alcanzarlas o superarlas).
- **Objetivas** (Se realizan sobre una base real y apoyadas con hechos).

Recomendaciones

- Para fijarlas se deberá tener en cuenta el diagnóstico del entorno del evaluado, (como división del trabajo, condiciones laborables, etc.)
 - Una vez acordada, se deberá plasmarse por escrito.
 - No confundirla con los medios para alcanzarla.
-

Diálogos de Desarrollo

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

Etapa 1: Introducción

- Apertura del diálogo.
- Señalar el propósito de la reunión.
- Plantear la necesidad de establecer metas, compromisos y responsabilidades para el logro de resultados dentro del área respectiva.

Etapa 2: Presentación de los puntos de vista

Intercambio de los diferentes puntos de vista (evaluado-evaluador) respecto a:

- Capacidades
- Recursos para el logro de las metas de desempeño.

Se pretende que ambos se comprometan en el establecimiento de sus metas.

Diálogos de Desarrollo

Etapa 3: Facilitar la retro-información

- Establecer y analizar los niveles de contribución del evaluado respecto a las metas institucionales.
- Tener en cuenta el contexto.
- Identificación específica y clara de los retos.
- Determinar efectos de las acciones y tareas.
- Establecer los resultados a alcanzar.

Etapa 4: Acuerdos

- Evaluados y evaluadores acuerdan las metas de desempeño y sus parámetros.

Etapa 5: Formalización de las metas de desempeño

- Documentación formal del acuerdo de las metas de desempeño.
-

Opciones para definir Metas

Se pueden describir bajo dos opciones:

Opción A)	Opción B)
En caso de contar en su “Descripción de Puesto” con objetivos de desempeño del puesto orientados a resultados.	En caso de NO contar en su Descripción de Puesto con objetivos de desempeño del puesto orientados a resultados, describa las metas de desempeño individual a partir de los objetivos o metas institucionales.

Definir Metas. Opción A

- a) Seleccione los tres objetivos de puesto más importantes o sustantivos e incorpórelos en el recuadro “Metas” de la sección “Metas Individuales” del formato o herramienta de evaluación del desempeño que se utilizará.

Redactados de acuerdo a lo siguiente:

[VERBO ACTIVO]
+
[INDICADOR DE DESEMPEÑO (unidad de medida)]
+
[SUJETO DE LA ACCION (para quién o para qué lo hace)]

- b) Continúe con el Paso E. “Asignación de Parámetros y Ponderaciones”.

Ejemplo:

Mantener **[VERBO ACTIVO]** los Registros de Estructuras actualizados **[INDICADOR DE DESEMPEÑO]** de las dependencias de la APF **[SUJETO DE LA ACCIÓN]**

Definir Metas. Opción B

Descripción de metas de desempeño individual a partir de los objetivos o metas institucionales:

- Identificar el resultado esperado de las funciones del puesto y sus elementos claves auditables (medibles y observables).
- Para redactar las metas deberá de seguirse la siguiente regla de sintaxis, de manera específica:

[VERBO ACTIVO]
+
[INDICADOR DE DESEMPEÑO (unidad de medida)]
+
[OBJETIVO DE LA CONTRIBUCIÓN]
+
[PERIODO DE EJECUCIÓN]

Redacción de Metas

Para redactar una meta se debe observar los siguientes aspectos:

- 1.** Verbo a utilizar.
 - 2.** Indicador de desempeño.
 - 3.** Objetivo de la contribución.
 - 4.** Periodo de ejecución.
-

1. Definición del verbo a utilizar

Verbo Activo: orientado a resultados de implantación, operación, mejora (incrementar, disminuir), mantenimiento o actividades de coordinación:

- **Relacionado a Mejoras:**

Incrementar: Lograr, mejorar, resolver, incrementar, actualizar, instalar, etc.

Disminuir: reducir, eliminar, etc.

- **Relacionado con mantener o integrar: Promover, presentar, integrar, efectuar, informar, dirigir, elaborar, etc.**
 - **Relacionado con coordinar: Organizar, diseñar, definir, etc.**
-

2. Indicador de desempeño o Unidades de medida

El Indicador de desempeño: lo que se está midiendo de la meta (corto, preciso y claro) es un número definido que incluye la unidad de medida. La unidad de medida deberá ser clasificada en términos de los siguientes factores:

- El factor de **calidad** se refiere a las especificaciones que debe reunir un producto, servicio o función institucional.

Este factor permite valorar estándares, procedimientos, rendimientos, coeficientes, informes, supervisión, entre otros.

- El factor de **cantidad** se aplica en aquellos resultados en los que el incremento o disminución de un producto, nivel de prestación de servicio, problema o fenómeno es importante.

Este factor permite valorar unidades de producto o servicio, estimaciones, presupuestos, inventarios, pronósticos, entre otros.

2. Indicador de desempeño o Unidades de medida

El factor de **tiempo** se utiliza para controlar fechas programadas y plazos límite.

Este factor permite valorar fechas límite, programas, producto por tiempo o servicio por tiempo, procedimientos, estándares, entre otros.

El factor de **costo** es utilizado como un indicador de la eficacia administrativa, en tanto determina las erogaciones de ciertas actividades.

Este factor permite la valoración de productividad, rendimiento, eficiencia, pronósticos, resultados contables, costos por unidad, costos estándar, presupuestos, entre otros.

3. Objetivo de la contribución

Objetivo de la contribución: responde a la pregunta ¿Para qué?, para que se realiza la acción.

4. Periodo de ejecución

Periodo de ejecución: Plazo o fecha límite para alcanzar el resultado previsto.

Pueden considerarse en periodos mensuales, bimestrales, trimestrales, semestrales o anuales.

Dependerán de la naturaleza de la meta que se quieran alcanzar, ya que hay procesos que pueden durar meses o por ejercicios fiscales.

Ejemplo general de una meta

Meta: Integrar 225 brigadas para apoyar la prevención del cáncer cervicouterino en zonas urbano-marginadas, cada trimestre de 2016.

Clasificación: Cantidad.

Verbo activo: Integrar.

Indicador de desempeño: Número de brigadas.

Unidad de medida: Brigadas integradas.

Objetivo de la Contribución: Apoyar la prevención del cáncer cervicouterino en zonas urbano marginadas.

Periodo de Ejecución: Cada trimestre de 2016.

Asignación de Parámetros y Ponderaciones

Una vez que se ha terminado con la descripción como tal de las metas, se procede a establecer los parámetros de cumplimiento y la ponderación dada a cada meta.

Ponderación: es el peso o relevancia que se le dará a cada una de las metas, de acuerdo con la importancia de logro.

Parámetro: valor de referencia que permite medir los avances logrados en el cumplimiento o alcance de una meta y que puede ser establecido por usuarios internos o externos, o áreas normativas o reguladoras y generado por consenso o por asignación.

Asignación de Parámetros

Los **parámetros de desempeño** permiten asignar un valor diferencial a los distintos niveles de logro de las metas, a fin de que tanto los evaluadores como los evaluados tengan certeza del valor que puede alcanzar su desempeño específico.

Recomendación, en primer lugar, identificar el valor o rango de valores de desempeño satisfactorio y, a continuación, los desempeños mínimo aprobatorio y sobresaliente.

Cualquier resultado que no alcance el nivel de desempeño Mínimo Aprobatorio representará un valor no aceptable (no aprobatorio) de la meta.

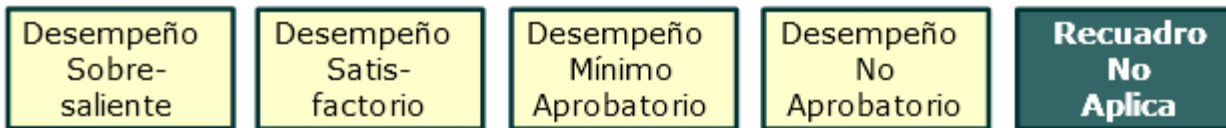
DESCRIPCIÓN DEL PARÁMETRO DE META DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL
Desempeño sobresaliente
Desempeño Sobresaliente
Desempeño Satisfactorio
Desempeño Mínimo Aprobatorio

Asignación de Parámetros

- ✓ **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.

Asignación de Parámetros



En caso de que alguna situación no prevista, cambio de meta o cancelación del programa o proyecto afecten el cumplimiento de la meta de desempeño y que sea necesario cancelarla, se debe prever contar en el formato de evaluación con recuadro de No Aplica para no tomar en cuenta dicha meta en el cálculo de la calificación final.

Objetivo/Meta Institucional		Apoyar la implantación de programas de atención y desarrollo productivo en las comunidades marginadas que lo soliciten.					
META INDIVIDUAL:	Realizar visitas de verificación a comunidades marginadas para registrar el avance en la implantación de programas de desarrollo productivo		Parámetros de Evaluación				
			Sobresaliente	Satisfactorio	Mínimo Aprob.	No Aprob.	No Aplica
Unidad de Medida	Periodo de Ejecución	Ponderación (%)	90-100%	80-89%	70-79%	<70	
Cantidad	Anual	35%	○	○	○	○	○

Ejemplo de Meta con Parámetros

Meta: Integrar brigadas para apoyar la prevención del cáncer cervicouterino, cada trimestre de 2016.

Parámetros	
Excelente:	De entre 226 brigadas hacia arriba
Satisfactorio:	Entre 200 a 225 brigadas integradas.
Sobresaliente:	Más de 225 brigadas integradas.
Mínimo Aprobatorio:	Entre 175 y 199 brigadas integradas.

Asegurarse de tener soportes de información para la valoración objetiva y certera, al momento de evaluación de cada meta y el parámetro

Ponderaciones

Asignar a cada meta de desempeño individual una ponderación específica en función del número de metas que se evaluarán y su importancia o impacto.

Si tienes más de dos metas, tendrás que asignar valores de acuerdo a su importancia o relevancia, cuidando que la suma sea 100.

Ejemplo: si solo tienes dos metas, entonces sería **50%** para cada una. (A y B)

2014 AÑO DE LA EVALUACIÓN ANUAL			
META 1			SOBRESALIENTE (o equivalente)
Desarrollo de los Sistemas Electrónicos de almacenamiento y procesamiento de datos de la comisión.			SOLO APLICA CUANDO EL LOGRO DE LA META ES SUPERIOR E INMEDIATAMENTE PROGRAMADO Y DEBERÁ SE DOCUMENTADO DE ACUERDO A LA FUENTE CITADA EN EL ESTABLECIMIENTO DE META
UNIDAD DE MEDIDA:	Tiempo-Calidad	PONDERACIÓN:	50.0
			X
META 2			SOBRESALIENTE (o equivalente)
Brindar apoyo en la atención de los requerimientos de los órganos de fiscalización y supervisión, tales como la Auditoría Superior de la Federación, Secretaría de la Función Pública y el Órgano Interno de Control.			SOLO APLICA CUANDO EL LOGRO DE LA META ES SUPERIOR E INMEDIATAMENTE PROGRAMADO Y DEBERÁ SE DOCUMENTADO DE ACUERDO A LA FUENTE CITADA EN EL ESTABLECIMIENTO DE META
UNIDAD DE MEDIDA:	Tiempo-Calidad	PONDERACIÓN:	50.0
META 3			SOBRESALIENTE (o equivalente)

Recomendaciones

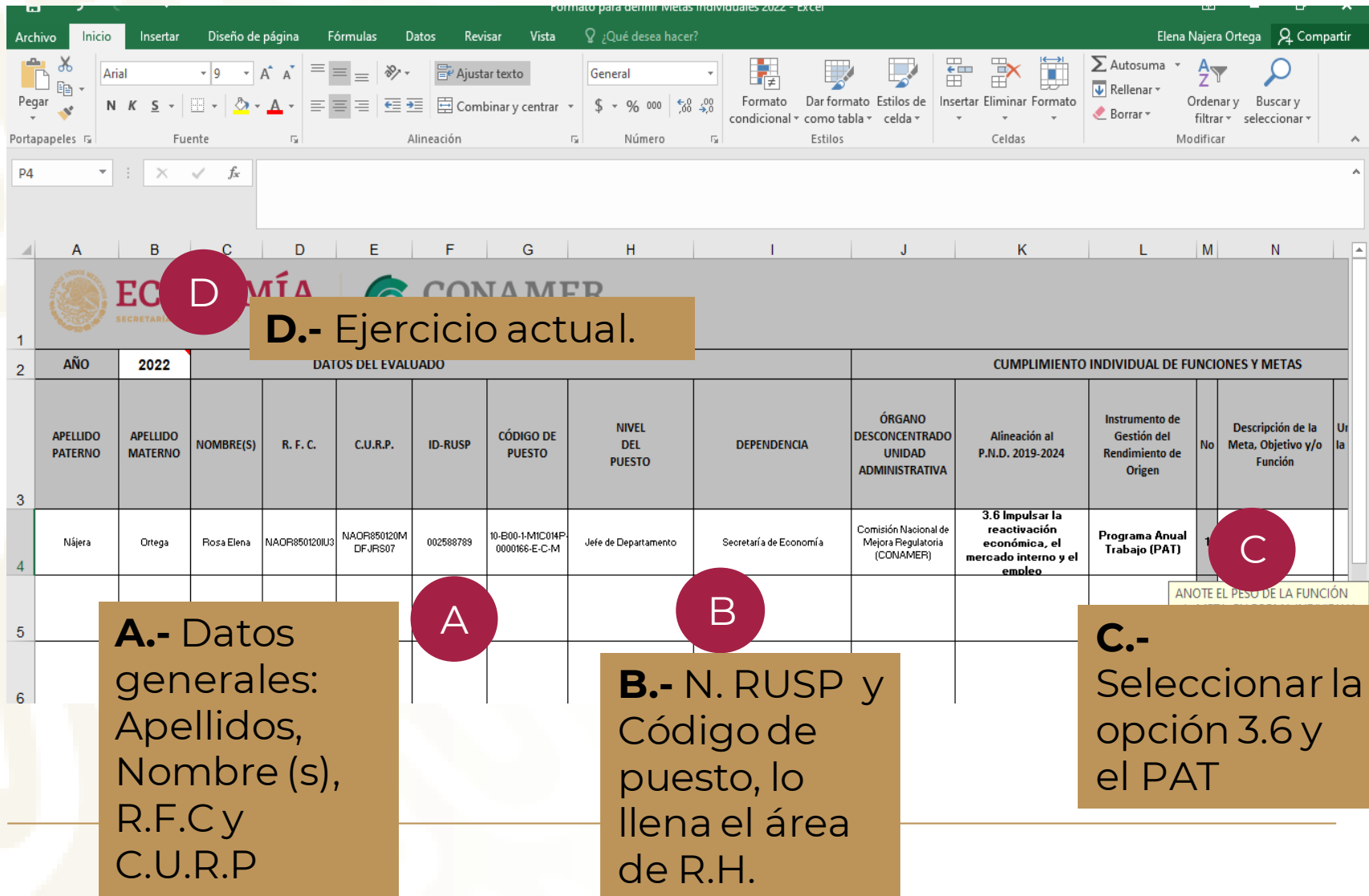
Se deberá establecer o seleccionar un mínimo de dos metas de cumplimiento individual y un máximo de siete.

La definición de las metas individuales no debe ser incompatibles o ir en contra de las metas institucionales, en caso de conflicto se deben, modificar las metas individuales que no concuerden.

- Los formatos de Metas deberán ser impresas, firmadas y escaneadas.
 - Los escáneres se deberán enviar al correo: elena.najera@conamer.gob.mx
-

Llenado del formato

1. Parte del formato



D.- Ejercicio actual.

AÑO		DATOS DEL EVALUADO							CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE FUNCIONES Y METAS					
APPELLIDO PATERNO	APPELLIDO MATERNO	NOMBRE(S)	R. F. C.	C.U.R.P.	ID-RUSP	CÓDIGO DE PUESTO	NIVEL DEL PUESTO	DEPENDENCIA	ÓRGANO DESCONCENTRADO UNIDAD ADMINISTRATIVA	Alineación al P.N.D. 2019-2024	Instrumento de Gestión del Rendimiento de Origen	No	Descripción de la Meta, Objetivo y/o Función	Ur
Nájera	Ortega	Rosa Elena	NAOR850120U3	NAOR850120MDFJRS07	002588789	10-E00-1-MIC01HF0000166-E-C-M	Jefe de Departamento	Secretaría de Economía	Comisión Nacional de Mejora Regulatoria (CONAMER)	3.6 Impulsar la reactivación económica, el mercado interno y el empleo	Programa Anual Trabajo (PAT)	1		

A.- Datos generales: Apellidos, Nombre (s), R.F.C y C.U.R.P

B.- N. RUSP y Código de puesto, lo llena el área de R.H.

C.- Seleccionar la opción 3.6 y el PAT

ANOTE EL PESO DE LA FUNCIÓN

Llenado del formato

2 Parte del formato.

CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE FUNCIONES Y METAS				PARAMETROS			
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	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	
1 Reportar a más tardar el 31 de Marzo de 2016, el DNC de Capacitación de los servidores públicos de la COFEMER, para su envío electrónico a la SFP.	9 CALIDAD-TIEMPO	50	3 Programas Institucionales o Especiales	ENTRE EL 1 AL 15 DE MARZO	ENTRE EL 16 AL 30 DE MARZO	EL 31 DE MARZO	DESPÚES DEL 1 DE ABRIL
2 Integrar antes del 20 de abril, el Programa Anual de Capacitación PAC, que contendrá los cursos de Capacitación programados para el ejercicio 2016 de los servidores públicos de la COFEMER.	9 CALIDAD-TIEMPO	50	3 Programas Institucionales o Especiales	ENTRE EL 1 AL 15 DE ABRIL	ENTRE EL 16 AL 19 DE ABRIL	EL 20 DE ABRIL	DESPÚES DEL 1 DE MAYO
3				deberá establecido y demostrado con evidencias			
4							

I

I.-Se ponen los parámetros.

F

E

E.-Se capturan todas las metas pactadas en el Dialogo de Desarrollo

G

H

H.-Se debe poner el N.3, para todas la metas.

G.-Se ponen las ponderaciones, conforme a la importancia y número de metas.

F.-Se capturan las unidades de medida de la meta.

Gracias

Dudas o comentarios favor de comunicarse con el área de recursos Humanos.

Emilio Uribe, correo electrónico: emilio.uribe@conamer.gob.mx

Elena Nájera, correo electrónico: elena.najera@conamer.gob.mx



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL
DE MEJORA REGULATORIA



2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA