

## PROYECTO DE METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2009

### INTRODUCCIÓN

La Unidad del Servicio Electoral Profesional ha preparado la Evaluación de Rendimiento y conforme a lo dispuesto por el artículo 41 del Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Electoral del Estado.

En este sentido, la Unidad conformó una serie de parámetros que permitirán medir objetivamente los resultados individuales del desempeño del personal miembros del Servicio Electoral Profesional y Administrativo Permanente, de manera cuantitativa, cualitativa y en función del puesto que cada uno de ellos ocupa, manteniendo su vinculación con las metas y actividades contenidas en el Programa Operativo Anual autorizado para cada Unidad Administrativa y Técnica para el ejercicio 2009, así como con las actividades contenidas en el Catálogo de Puestos y Cargos; y la correlación entre los principios rectores, valores institucionales y las competencias laborales. El resultado de la evaluación permitirá promover la excelencia del desempeño e impulsar la profesionalización del personal.

### OBJETIVO

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 43 del Reglamento Interior de Trabajo, la evaluación tiene como objetivo principal ser un parámetro de apoyo en la toma de decisiones relativas a la readscripción, la titularidad, la disponibilidad, el ascenso, la aplicación de incentivos, la formación, la promoción y la imposición de sanciones al personal, en su caso.

### DESARROLLO

Para la aplicación de la evaluación, la Unidad del Servicio Electoral Profesional estableció los siguientes parámetros:

- I. CUANTITATIVOS
  - Participación en Programa Operativo Anual.
  - Actividades descritas en el Catálogo de Puestos y Cargos.
- II. CUALITATIVOS
  - Principios rectores.
  - Valores institucionales.
  - Competencias laborales.

## PARÁMETROS CUANTITATIVOS

La Unidad del Servicio Electoral Profesional incorporará dentro de la evaluación cuantitativa los valores proporcionados por cada Unidad Administrativa y Técnica mediante los siguientes formatos:

### PARTICIPACIÓN EN PROGRAMA OPERATIVO ANUAL

1. Formato de “Porcentaje de Participación del Programa Operativo Anual 2009”, en el cual se recaba la información correspondiente al número de actividades en las que cada integrante de la Unidad participó y el porcentaje de participación en cada una de las mismas.
2. Formato de “Valuación de Metas y Actividades del Programa Operativo Anual 2009”, en el cual se recaba la información correspondiente al valor porcentual que tiene cada meta y actividad en el programa operativo de la Unidad. Es decir, el evaluador otorga un valor de acuerdo a la importancia que tiene la meta dentro del Programa Operativo Anual y la actividad dentro de cada meta, tomando en cuenta su trascendencia para el desarrollo de las atribuciones y facultades para las que fue creada la Unidad.

### CATÁLOGO DE PUESTOS Y CARGOS

1. Formato que esta constituido por las actividades aprobadas en el Catálogo de Puestos y Cargos correspondientes a cada puesto, para que el evaluador ingrese el valor porcentual correspondiente a la participación del evaluado.
2. Valuación de Actividades en el Catálogo de Puestos y Cargos en el cual se califica la importancia que tiene cada una de las actividades del puesto. Lo anterior con la finalidad de valorar objetivamente las actividades y clasificar su importancia y en un futuro tomar esta información en cuenta para la implementación de indicadores de rendimiento.

## PARÁMETROS CUALITATIVOS

La Unidad del Servicio Electoral Profesional ha instrumentado parámetros cualitativos que pueden ser medidos mediante la identificación de factores de evaluación de cumplimiento de los principios rectores, valores institucionales, así como de competencias laborales. En esta sección, el evaluador podrá

seleccionar entre 4 niveles de conducta y deberá señalar cual es el grado que refleje la conducta del evaluado.

Asimismo, hay tres tipos de evaluación dependiendo del nivel jerárquico del evaluado y cuya diferencia radica en el contenido de los mismos, ya que cada uno de ellos considera las competencias propias del nivel jerárquico a evaluar más las competencias del nivel jerárquico superior. Su finalidad es la de ponderar la cualidad del trabajo desempeñado con base en las competencias requeridas, así como explorar el posible desarrollo de las competencias superiores con la finalidad de apoyar futuras promociones o ascensos de personal.

Una vez evaluados los parámetros cuantitativos y cualitativos, se concentrarán los resultados obteniendo la calificación general del rendimiento. Al final, el Titular de la Unidad Administrativa o Técnica contestará una serie de preguntas abiertas elaboradas con la finalidad de conocer las fortalezas, las habilidades o las competencias personales adicionales que el trabajador ha aplicado o puede aplicar a beneficio del Instituto, a su vez, comentarios generales que permitan conocer la capacitación que el titular recomienda que tenga el trabajador para sobresalir en su desempeño laboral.

Al concluir la aplicación de la Evaluación del Rendimiento 2009 el Titular de la Unidad Administrativa o Técnica deberá enviar en tiempo y forma los formatos debidamente requisitados a la Unidad del Servicio Electoral Profesional, para que esta concentre la información y elabore el dictamen de resultados correspondiente.

Finalmente, la Unidad presentará el dictamen con los resultados obtenidos a la Comisión Permanente del Servicio Electoral Profesional para su conocimiento previo a su envío ante la Junta Ejecutiva para su análisis y eventual aprobación en las fechas calendarizadas conforme a su Programa Operativo Anual 2010.