

**INSTITUTO DE ECOLOGIA, AC**

**PROCEDIMIENTO:**

**EVALUACION AL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDO**

II

2006

MES

AÑO

**OBJETIVO**

Establecer la metodología para llevar a cabo el proceso de Evaluación al Desempeño de Servidores Públicos de Mando del Instituto de Ecología, AC, mediante la medición cuantitativa de las actividades encomendadas, en función de la calidad, oportunidad, capacidad, disposición y actitud en el puesto y del servicio que otorgan las áreas coordinadas por los mismos, a las áreas sustantivas.

## INSTITUTO DE ECOLOGIA, AC

<b>PROCEDIMIENTO:</b>	II	2006
<b>EVALUACION AL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDO</b>	MES	AÑO

### POLITICAS

- El otorgamiento del Estímulo estará sujeto a que el Órgano de Gobierno otorgue una calificación de "Excelente" por el desempeño institucional anual, de acuerdo a lo establecido en las Cláusulas Séptima, Octava, Novena y Décima del Convenio de Desempeño y que exista disponibilidad de Recursos Financieros derivados de economías del Capítulo de Servicios Personales del presupuesto autorizado con recursos fiscales o recursos propios.
- El Estímulo se otorgará únicamente a los Servidores Públicos de Mando contratados en una plaza presupuestaria de recursos fiscales.
- Para determinar el Estímulo se considerará el tiempo efectivamente laborado. El periodo durante el cual el trabajador no se presente a laborar con motivo de licencia con o sin goce de sueldo; por incapacidad expedida a su favor por el Instituto Mexicano del Seguro Social o cualquier otro motivo, no se contará como tiempo efectivo laborado. Se exceptúa un periodo de hasta 10 días hábiles al año.
- El Director (a) General, Director (a) de Administración, Subdirectores Administrativos y Secretario Académico estarán facultados para evaluar a los servidores públicos de mando bajo su cargo, debiendo observar objetividad al emitir la calificación.
- Adicionalmente el personal de investigación podrá evaluar de manera objetiva el desempeño en la prestación de los servicios que les otorgan las áreas coordinadas por los Servidores Públicos de Mando.
- En el caso de los Titulares de la Dirección General y Órgano Interno de Control se les asignará la evaluación por el Desempeño Institucional que otorgue el Órgano de Gobierno.
- La evaluación se aplicará cuando menos una vez al año, debiendo entregar al Comité de Evaluación los formatos debidamente firmados en las fechas que se establezcan.
- El Comité de Evaluación estará integrado por el Director(a) General quien lo presidirá, Director(a) de Administración, Secretario Académico, Secretario Técnico y el Subdirector (a) de Recursos Humanos y Modernización Administrativa. Este Comité será la instancia responsable de otorgar la calificación definitiva y calcular el monto del Estímulo que se asignará a los servidores públicos de mando.

**INSTITUTO DE ECOLOGIA, AC**

<b>PROCEDIMIENTO:</b>  <b>EVALUACION AL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDO</b>	II	2006
	MES	AÑO

AREA RESPONSABLE.	NO.	DESCRIPCION.
<b>TRABAJADOR A EVALUAR</b>	01	Requisita el formato SEDESPM 01 del "Sistema para Evaluar el Desempeño de Servidores Públicos de Mando": Anota los datos solicitados: nombre, puesto, adscripción y fecha. Analiza y determina como máximo siete funciones asignadas que debe de cumplir en su puesto y propone el peso ponderado a cada actividad de acuerdo a la importancia e impacto que tiene cada una, verificando que la suma sea de 100 puntos en total; firma y entrega el formato al Jefe inmediato para su revisión.
	02	Verifica que las actividades y peso ponderado propuesto por el trabajador en el formato SEDESPM 01 sean correctos, en caso de no estar de acuerdo lo regresa con los comentarios correspondientes para su modificación.
		En caso de estar de acuerdo lo firma y procede con la evaluación utilizando los siguientes formatos:  <b>SEDESPM 02.-</b> Anota los datos solicitados: nombre, puesto y adscripción de la persona a evaluar, período y fecha de la evaluación.  Por cada actividad analiza, determinada y asigna los puntos a cada uno de los factores señalados: 1) calidad y 2) oportunidad en los resultados que se derivan de cada actividad; 3) capacidad de resolución e iniciativa en el desarrollo de la actividad; 4) disposición, actitud y 5) necesidad de supervisión requerida para desarrollar la actividad; considerando la escala de puntuación siguiente:
	04	<b>SEDESPM 03.-</b> Anota los datos solicitados: nombre, puesto y adscripción de la persona a evaluar, período y fecha de la evaluación.

Escala para Factores		Puntos
(1 al 4)	(5)	
Mal	Excesiva	3
Regular	Mucha	6
Bien	Regular	10
Muy Bien	Poca	15
Excelente	Nada	20



**INSTITUTO DE ECOLOGIA, AC**

**PROCEDIMIENTO:**

**EVALUACION AL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDO**

II

2006

MES

AÑO

- 1) Determina el valor promedio de evaluación, sumando el puntaje asignado por los evaluadores 1 y 3 y divide el resultado entre el total de evaluadores, según el caso.
- 2) Multiplica el resultado obtenido en el paso anterior (1) por el porcentaje del 85% en el caso de los servidores públicos de mando adscritos a la Dirección de Administración y el 60% para los Titulares de los Departamentos de Biblioteca y Publicaciones.

**15** Determina la segunda parte de la calificación la cual se obtiene de acuerdo a lo siguiente:

- 1) Determina el valor promedio de evaluación, sumando el puntaje asignado por el evaluador 2 y divide el resultado entre el total de evaluadores, según el caso.
- 2) Multiplica el resultado obtenido en el paso anterior (1) por el porcentaje del 15% en el caso de los servidores públicos de mando adscritos a la Dirección de Administración y el 40% para los Titulares de los Departamentos de Biblioteca y Publicaciones y Difusión.

**16** Determina el total la evaluación sumando el resultado obtenido en los puntos 14 y 15.

**17** Determina el Monto Económico por concepto de Estimulo que se asignará a cada servidor público de mando de acuerdo a lo siguiente:

- 1) Considerando el total de la evaluación obtenida en el punto 15, asigna el porcentaje que corresponde de acuerdo a la siguiente tabla:

EVALUACIÓN OBTENIDA			% sobre el 60% del salario mensual
Excelente	90	100	100%
Muy Bien	75.0	89.9	90%
Bien	60.0	74.9	80%
Regular	30.0	59.9	0%
Mal	0.0	29.9	0%

**INSTITUTO DE ECOLOGIA, AC**

<b>PROCEDIMIENTO:</b> <b>EVALUACION AL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDO</b>	II	2006
	MES	AÑO

<b>DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS</b>  <b>COMITÉ DE EVALUACIÓN</b>	18	2) Determina el 60% del salario mensual (sueldo tabular mas compensación garantizada) y la multiplica por el porcentaje asignado en el punto anterior (1), el resultado se divide entre 100.  Una vez concluido con el proceso de calificación y distribución del Estímulo, emite las Cédulas (resumen y detallada) que contienen esta información, se firman por cada uno de los integrantes del Comité de Evaluación y solicita al Departamento de Recursos Humanos la emisión de la Nómina para el pago de Estímulo, adjuntando la Cédula Resumen.
	19	Recibe original de la Cédula Resumen, instrucción de pago del Estímulo acusa de recibido y procede al cálculo de la nómina correspondiente y trámite de pago.
	20	Integra el expediente con la documentación soporte de la Evaluación y Asignación del Estímulo del Servidores Públicos de Mando: original de la cédula detallada y copia de la que contiene el resumen, así como los formatos de evaluación SEDESPM 01, SEDESPM 02, SEDESPM 03, SEDESPM 04, SEDESPM 05 del personal evaluado y copia del oficio de trámite.
<b>TERMINO DEL PROCEDIMIENTO.</b>		

**COMITÉ DE EVALUACIÓN**

DIRECTOR GENERAL

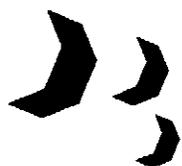
DIRECTORA DE ADMINISTRACION

SECRETARIO ACADEMICO

SECRETARIO TECNICO

SUBDIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS Y MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA

The image shows five horizontal lines representing signature lines. The top line has a large, dark, scribbled signature. The second line has a signature that appears to be 'C. La 2'. The third line has a signature that appears to be 'J. M. ...'. The fourth line has a signature that appears to be 'R. ...'. The fifth line has a signature that appears to be 'M. ...'.



# INSTITUTO DE ECOLOGÍA, A. C.

## SISTEMA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PUBLICOS DE MANDO

NOMBRE:

---

PUESTO:

---

ADSCRIPCIÓN:

---

FECHA:

---

No.	Principales Actividades a Cargo de la persona a evaluar	Peso Ponderado
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
	TOTAL	

Titular del Puesto

Jefe Inmediato

---

Nombre y Firma

---

Nombre y Firma





INSTITUTO DE ECOLOGÍA, A. C.

SISTEMA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DE  
SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDO

NOMBRE: \_\_\_\_\_  
 PUESTO: \_\_\_\_\_  
 ADSCRIPCIÓN: \_\_\_\_\_  
 PERÍODO DE EVALUACIÓN: \_\_\_\_\_  
 FECHA DE EVALUACIÓN: \_\_\_\_\_

PRINCIPALES ACTIVIDADES A CARGO DE LA PERSONA A EVALUAR	PESO PONDERADO DE LA ACTIVIDAD A EVALUAR	PUNTUACIÓN OBTENIDA EN LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD
<b>RESULTADO DE LA EVALUACIÓN</b>			

RANGO DE CALIFICACIÓN			
MAL	REGULAR	BIEN	EXCELENTE
0 - 29.9	30 - 59.9	60 - 74.9	75 - 89.9
			90 - 100

NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADOR \_\_\_\_\_





INSTITUTO DE ECOLOGIA, AC

PROCEDIMIENTO:

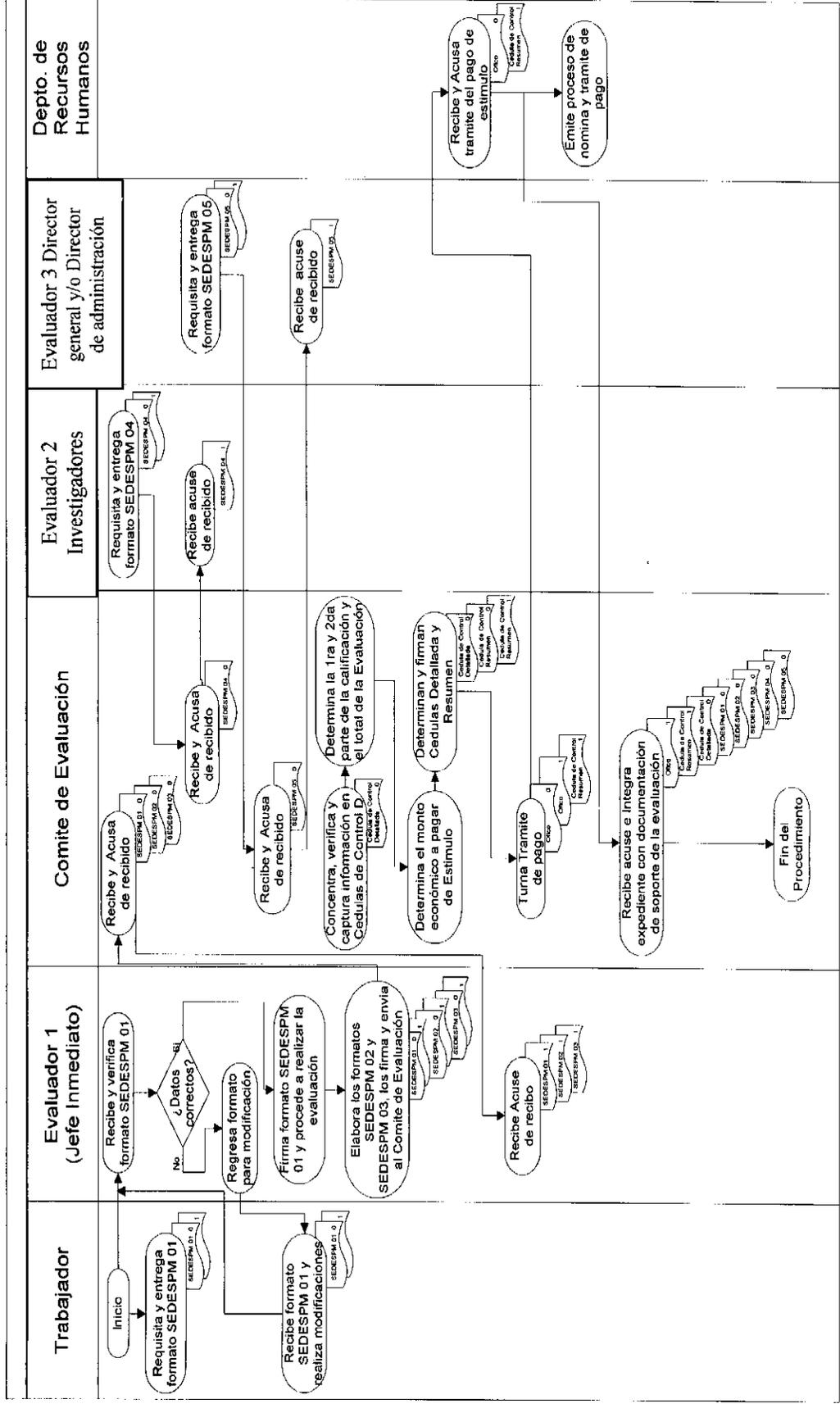
EVALUACION AL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDO

2006

II

MES

AÑO



**INSTITUTO DE ECOLOGIA, AC**

**PROCEDIMIENTO:**

**EVALUACION AL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDO**

II

2006

MES

AÑO

**DOCUMENTOS UTILIZADOS Y GENERADOS :**

Cédulas de Control establecidas (resumen y detallada)  
Oficio para trámite de pago

**FORMATOS UTILIZADOS**

SEDESPM 01  
SEDESPM 02  
SEDESPM 03  
SEDESPM 04  
SEDESPM 05

**GLOSARIO DE TERMINOS:**

**SEDESPM:** Sistema para Evaluar el Desempeño de Servidores Públicos de Mando  
**CdeC D:** Cédula de Control Detallada  
**CdeC R:** Cédula de Control Resumen