



Sistema de Evaluación del Desempeño

Guía para la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño en Línea



GOBIERNO DE
MÉXICO

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Guía para la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño en Línea

Índice

Tema	No. Diap.
Aspectos generales a considerar	5
Guía para la aplicación de la Herramienta de Evaluación del Desempeño en Línea	15
Liga de acceso a las Herramientas de Evaluación en Sistema	16
Registro al Sistema de Evaluación del Desempeño	17
Menú Principal	25
Confirmación de Grupos de Evaluación por parte del Superior Jerárquico (o Supervisor Directo)	30
Confirmación de Grupo de Trabajo aplicable sólo a Evaluados que no tienen colaboradores a evaluar como superiores jerárquicos	40
Descripción y registro de Metas de Desempeño Individual	44

Guía para la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño en Línea

Índice

Tema	No. Diap.
Evaluación de Metas de Desempeño Individual	51
Acciones Correctivas o de Mejora	60
Descripción y registro de Metas Institucionales (Titular de Unidad)	65
Evaluación de Metas Institucionales (Titular de Unidad)	71
Evaluación de Habilidades Sociocognitivas (Superior Jerárquico)	78
Evaluación de Criterios y Principios de Actuación Profesional (Superior Jerárquico)	88
Evaluación de Actividades Extraordinarias	97
Evaluación de Aportaciones Destacadas	103
Capacitación Acreditada (Verificación de la calificación y Rol DGRH)	108

Guía para la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño en Línea

Índice

Tema	No. Diap.
Evaluación de Habilidades Sociocognitivas (Autoevaluación)	114
Evaluación de Criterios y Principios de Actuación Profesional (Tercer Evaluador)	123
Página Resumen de Calificaciones	132
Documento en PDF de Resumen de Calificaciones	137
Rol DGRH: Monitor de Grupos de Trabajo	140
Administración de Roles	148
Falla en conexión inicial, Recuperación de Contraseñas, y Sección de Comentarios	150



GOBIERNO DE
MÉXICO

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Aspectos generales a considerar



En la Administración Pública federal, la Evaluación del Desempeño se integra con los procesos, métodos y mecanismos de medición, cualitativos y cuantitativos, del cumplimiento de las funciones y metas individuales y, en su caso, colectivas de los servidores públicos, en función del perfil determinado para el puesto que ocupan.

Para los servidores públicos de los niveles P a K (Enlace a Director General), sean o no de Carrera:

- Los numerales 55 a 58 de las Disposiciones en las materias de RH y del SPC, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera (Disposiciones).

Sólo para los Servidores Públicos de Carrera o Sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal:

- Artículos 13 fracción V, y 54 a 58 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal
- Artículos 62 a 72 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal
- Los numerales 354 a 366 y 369 a 370 de las Disposiciones

¿Quiénes deben ser evaluados?



La Evaluación anual del desempeño es un proceso que debe aplicarse a **todas las personas servidoras públicas de los Grupos “P a K” u homólogos, que ocupen una plaza presupuestal, en todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, estén o no sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal:**



- I. *En las dependencias y órganos administrativos desconcentrados en que aplica la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal:*
 - a. *Los de carrera titulares, incluidos los que ocupen temporalmente otro puesto, que serán evaluados en el puesto del que sean titulares;*
 - b. *Los eventuales del primer nivel de ingreso, dentro de los 5 días hábiles siguientes en que cumplan su primer aniversario en la ocupación del puesto;*
 - c. *Los de designación directa;*
 - d. *Los de libre designación, y*
 - e. *Los que formen parte de gabinetes de apoyo.*

- I. *En las demás instituciones:*
 - a. **Los que no exista un impedimento normativo para ser evaluados, y**
 - b. *Los que ocupen puestos considerados de seguridad nacional o categorías, conforme a las condiciones y modalidades que se prevean expresamente para ellos.*



¿Quiénes NO deben ser evaluados?

Para las personas servidoras públicas sujetas a la Ley SPC:

- Personas servidoras públicas que ocupan un puesto por artículo 34 de la Ley, con base al artículo 52 o 92 de su Reglamento.
- Personas servidoras públicas que cambiaron de puesto, aún sin perder permanencia, bajo cualquier modalidad (movimiento lateral, cambio a libre designación o viceversa, concurso, ocupación temporal), en el caso de que en el nuevo puesto no se cumpla con el requisito de temporalidad.
- Personas servidoras públicas eventuales de Primer Nivel de Ingreso, que son evaluadas al término de su primer año de servicio (no forman parte de la evaluación anual del ejercicio, aunque coincidan con el periodo).



¿Quiénes NO son sujetos de esta evaluación?

- Personas servidoras públicas que no cumplen 4 meses en el nuevo puesto para ser sujetos de evaluación del desempeño (alta entre el 2 de septiembre y el 31 de diciembre de 2023, para evaluar el desempeño en ese ejercicio).
- Personas servidoras públicas que tuvieron licencia sin goce de sueldo, incapacidad parcial, separación temporal, durante el periodo que dure dicha condición.
- Personas servidoras públicas que se dieron de baja o separación durante los meses de aplicación de la evaluación (entre enero a febrero del ejercicio inmediato posterior al que se evalúa), y que no soliciten su evaluación oficialmente a la Dirección General de Recursos Humanos de la institución.
- Personas servidoras públicas que cuentan con un amparo o alguna disposición jurídica que determine que no se les evalúe.
- No se evalúan puestos, sino personas, por lo tanto, las plazas vacantes no son evaluadas.



Acciones en materia del SED que realizan DGRH´s en las instituciones de la APF:

- Coordinan el procedimiento de evaluación del desempeño de los servidores públicos.
- Determinan el método de la evaluación del desempeño a aplicar
- Establecen el procedimiento para el cálculo, control y registro de los resultados obtenidos por los evaluados
- Comunican al interior de la Institución los periodos en que se establecen metas y se aplica la evaluación del desempeño;
- Concentran e integran los resultados de las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos
- Informan a la SFP de las metas autorizadas y de los resultados de las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos.

Objetivo de la Herramienta de Evaluación del Desempeño en Línea para el personal de mando en la APF



Contar con una herramienta de evaluación del desempeño en línea, aplicable para el personal de mando de la APF para incrementar su eficacia aplicativa al evaluar metas de desempeño, aportaciones, resultados de la capacitación e incorporar los conceptos de valoración comportamental que integran habilidades sociocognitivas, así como los correspondientes a criterios y principios rectores de desempeño institucional.

Herramienta de Evaluación del Desempeño en Línea para el personal de mando en la APF:

Grados de Dominio

La evaluación del desempeño toma en cuenta 3 grados de dominio:

- a) Inicial** (Enlaces, nivel P)
- b) Táctico** (Jefes de Departamento a Subdirectores, niveles O a N)
- c) Estratégico** (Directores a Directores Generales, niveles M a K)



Herramienta de Evaluación del Desempeño en Línea para el personal de mando en la APF:



Factores de evaluación

- Se evalúan los factores de **Metas Individuales, Metas Institucionales, Actividades Extraordinarias, Capacitación acreditada y Aportaciones Destacadas**, los cuales se mantienen sin cambios respecto a la metodología previa.
- Se evalúan 5 componentes que integran las **Habilidades Sociocognitivas**: Trabajo en Equipo y Colaboración, Obtención de Resultados y Eficiencia, Mejora Continua, Comunicación Efectiva y Enfoque al Servicio Ciudadano.
- Se evalúa un nuevo factor adicional denominado **Criterios y Principios Rectores de Desempeño Institucional**, el cual se divide en 5 componentes: Actuación con sentido ético, Actuación dentro del Marco Normativo, Derechos Fundamentales, Igualdad de Género y Actuación profesional.

Herramienta de Evaluación del Desempeño en Línea para el personal de mando en la APF:



Ponderaciones y Evaluadores

Las ponderaciones (pesos porcentuales) en los factores de evaluación se distribuyen en función del tipo de factor y de los evaluadores, de acuerdo a sus atribuciones, para contar con elementos que les permitan hacer una evaluación objetiva:





SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Guía para la aplicación de la Herramienta de Evaluación del Desempeño en Línea





SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño



Liga de acceso a las Herramientas de Evaluación en Sistema

<https://evaluacion.apps.funcionpublica.gob.mx/>



SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Registro al Sistema de Evaluación del Desempeño





Registro al Sistema

Una vez que ingrese a liga del sistema se desprenderá la pantalla de bienvenida, donde al ser la primera vez que se utilice tiene que crear su cuenta para poder iniciar con su proceso de evaluación.

Accede al apartado “¿Nuevo usuario? Regístrate”

Proceso de Evaluación 2023

Inicia sesión

CURP

Contraseña

Entrar

¿Has olvidado tu contraseña?

¿Nuevo Usuario? **Regístrate**

El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, facultan a esta Secretaría para establecer lineamientos para la adecuada operación del proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas que ocupan un puesto en alguno de los rangos comprendidos en el Sistema del Servicio Profesional de Carrera. El desempeño de las personas servidoras públicas debe evaluarse conforme a criterios que permitan medir objetivamente los resultados individuales de su desempeño, de manera cualitativa y cuantitativa, en función del puesto que cada uno de ellos ocupa, manteniendo su vinculación con los objetivos y metas de la Secretaría; de tal manera que dicha evaluación promueva la excelencia del desempeño de las personas servidoras públicas e impulse su desarrollo profesional en beneficio de la ciudadanía.

Para el proceso es necesario que tenga disponible su RFC Y CURP



Registro al Sistema

Al acceder a “¿Nuevo usuario? Regístrate” el sistema abrirá una pantalla donde se le solicitará que ingrese su clave RFC con HOMOClave y su CURP para hacer el registro de su usuario (verifique que los datos que ingrese sean los correctos)

Nuevo Usuario - Verifica tu RFC

RFC HOMOClave CURP

RFC 000 CURP

Comprobar Cancelar



Registro al Sistema

Al verificar el RFC se desplegará la opción para continuar con el proceso del registro

Se debe de llenar en su totalidad las celdas de la información que se solicita (nombre completo, número de celular y correo electrónico) y confirmar para que el sistema señale que verifica la información con "Coinciden"

En caso de no querer registrar su número de teléfono celular, podrá registrar el del conmutador de su institución, pero no podrá recibir por esa vía mensajes personalizados.

En el apartado "Credencial de acceso" debe incorporar su **contraseña de DECLARANET**, confirmarla y dar click en "Registrar" para que su usuario quede conformado completamente

Nuevo Usuario - Verifica tu RFC

RFC	HOMOCLAVE	CURP
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Datos del usuario

Nombre	Primer apellido	Segundo apellido
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Número celular	Confirmar Número Celular	✓ Coinciden
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Correo electrónico	Confirmar correo electrónico	✓ Coinciden
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Correo electrónico alternativo	Confirmar correo electrónico alternativo	✓ Coinciden
<input type="text"/>	<input type="text"/>	

Credenciales de acceso

Contraseña	Confirmar contraseña	✓ Correcto
<input type="password"/>	<input type="password"/>	
<input type="button" value="Registrar"/> <input type="button" value="Cancelar"/>		

Registro al Sistema



Al complementar estos pasos de manera correcta, aparecerá el aviso “Registro guardado exitosamente”, y el sistema regresará a la pantalla de inicio principal

Nuevo Usuario - Verifica tu RFC

RFC	HOMOCLAVE	CURP
SAGM710130	V91	SAGM710130MDFNRR02

Datos del usuario

Nombre	Primer apellido	Segundo apellido
MARCELA	SANCHEZ	GARCIA

Número celular: 5521127002

Correo electrónico: marcela.sanchez@funcionpublica.gob.mx

Correo electrónico alterno: sanchezmarcela3@gmail.com

Credenciales de acceso

Contraseña: *****

Confirmar contraseña: *****

✓ Correcto

Redireccionando / Cancelar

Registro guardado exitosamente

Proceso de Evaluación 2023

Inicia sesión

XEXX010101MNEXXA8

Entrar

¿Has olvidado tu contraseña?

¿Nuevo Usuario? Regístrate

El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, facultan a esta Secretaría para establecer lineamientos para la adecuada operación del sistema de evaluación de las personas servidoras públicas que ocupan un puesto en alguno de los rangos comprendidos en el Sistema del Servicio Profesional de Carrera. El desempeño de las personas servidoras públicas debe evaluarse conforme a criterios que permitan medir objetivamente los resultados individuales de su desempeño, de manera cualitativa y cuantitativa, en función del puesto que cada uno de ellos ocupa, manteniendo su vinculación con los objetivos y metas de la Secretaría; de tal manera que dicha evaluación promueva la excelencia del desempeño de las personas servidoras públicas e impulse su desarrollo profesional en beneficio de la ciudadanía.

Una vez en la pantalla de inicio anote su **CURP** y la **contraseña de DECLARANET** para acceder al sistema dando click en “Entrar”

UNA VEZ REGISTRADO, EN CASO DE OLVIDAR SU CONTRASEÑA, VAYA A LA SECCIÓN “RECUPERAR CONTRASEÑA” DE ESTA GUÍA.



Registro al Sistema

Para finalizar el registro, debe presionar “Aceptar”, lo cual vinculará los datos relacionados con su CURP y con su RFC con el Sistema (aceptación de permisos).

Proceso de Evaluación 2023

El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, facultan a esta Secretaría para establecer lineamientos para la adecuada operación del proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas que ocupan un puesto en alguno de los rangos comprendidos en el Sistema del Servicio Profesional de Carrera. El desempeño de las personas servidoras públicas debe evaluarse conforme a criterios que permitan medir objetivamente los resultados individuales de su desempeño, de manera cualitativa y cuantitativa, en función del puesto que cada uno de ellos ocupa, manteniendo su vinculación con los objetivos y metas de la Secretaría; de tal manera que dicha evaluación promueva la excelencia del desempeño de las personas servidoras públicas e impulse su desarrollo profesional en beneficio de la ciudadanía.

Por seguridad, se sugiere **no** guardar su contraseña, se recomienda aplicar la opción “Nunca”.

Registro al Sistema

Una vez aceptados los permisos, el Sistema mostrará la página de inicio del proceso de evaluación específico, (en este caso, la evaluación 2023) donde podrá ver sus datos (Nombre completo, RFC, CURP, ID RUSP, Código de puesto, Nivel, Dependencia, UR, Área responsable) corroborando su registro en el Sistema.

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

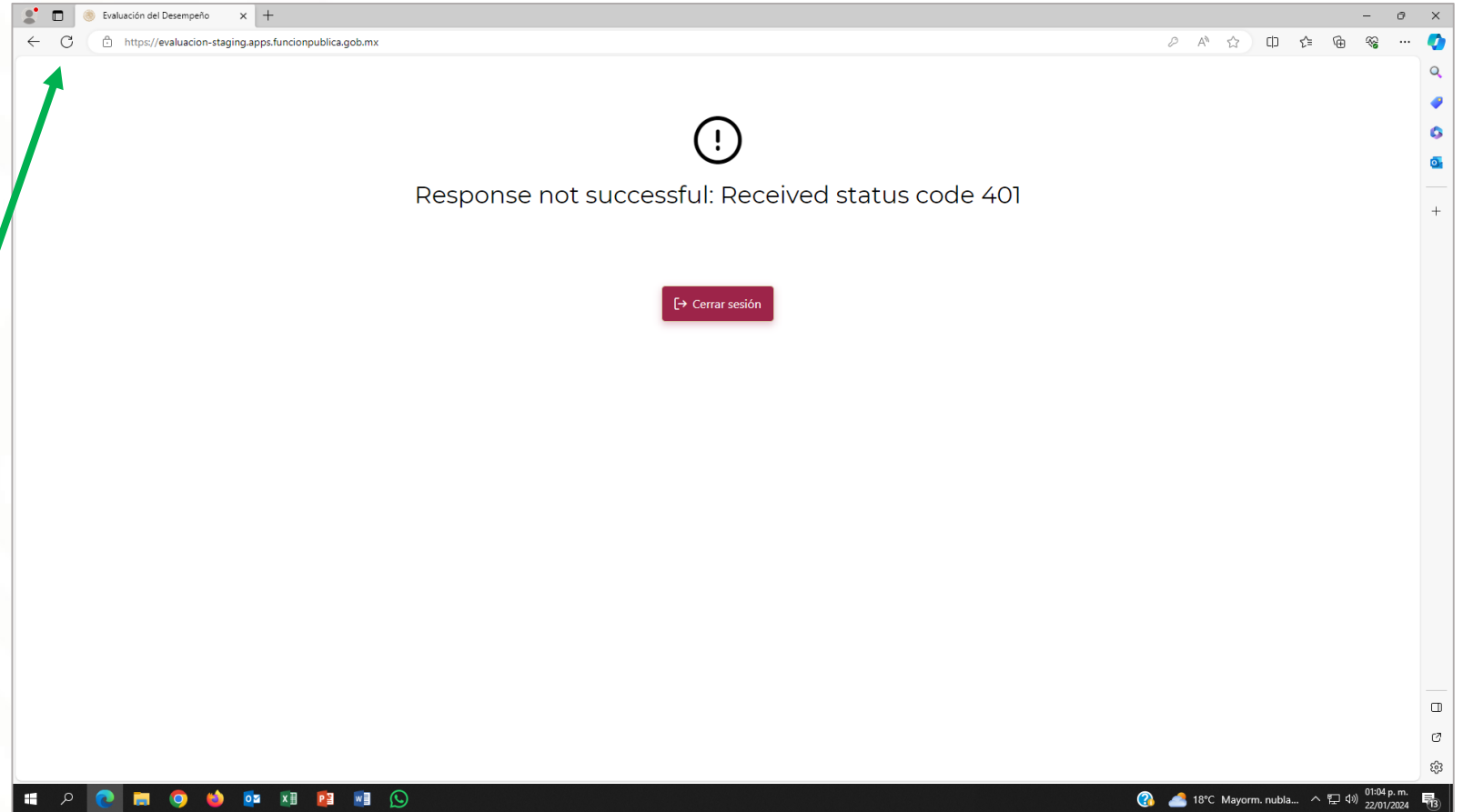
MUGA6702 - ALFREDO MUÑOZ GARCIA

- > RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2022
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)
 - > Evalúa aquí a las personas que te seleccionaron como tercer evaluador.

Registro al Sistema

Cuando exista algún problema de configuración, es posible que se muestre una pantalla de error.

De ser el caso, deberá actualizar la página (“refrescar”) con F5 o seleccionar el botón de “actualizar” o “refresh”





SIED

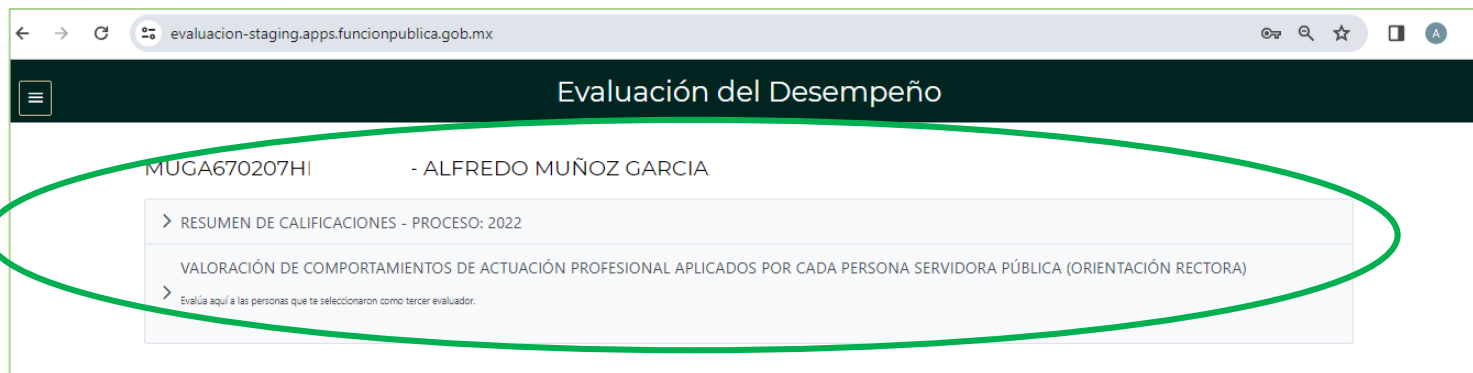
Sistema de Evaluación del Desempeño

Menú Principal

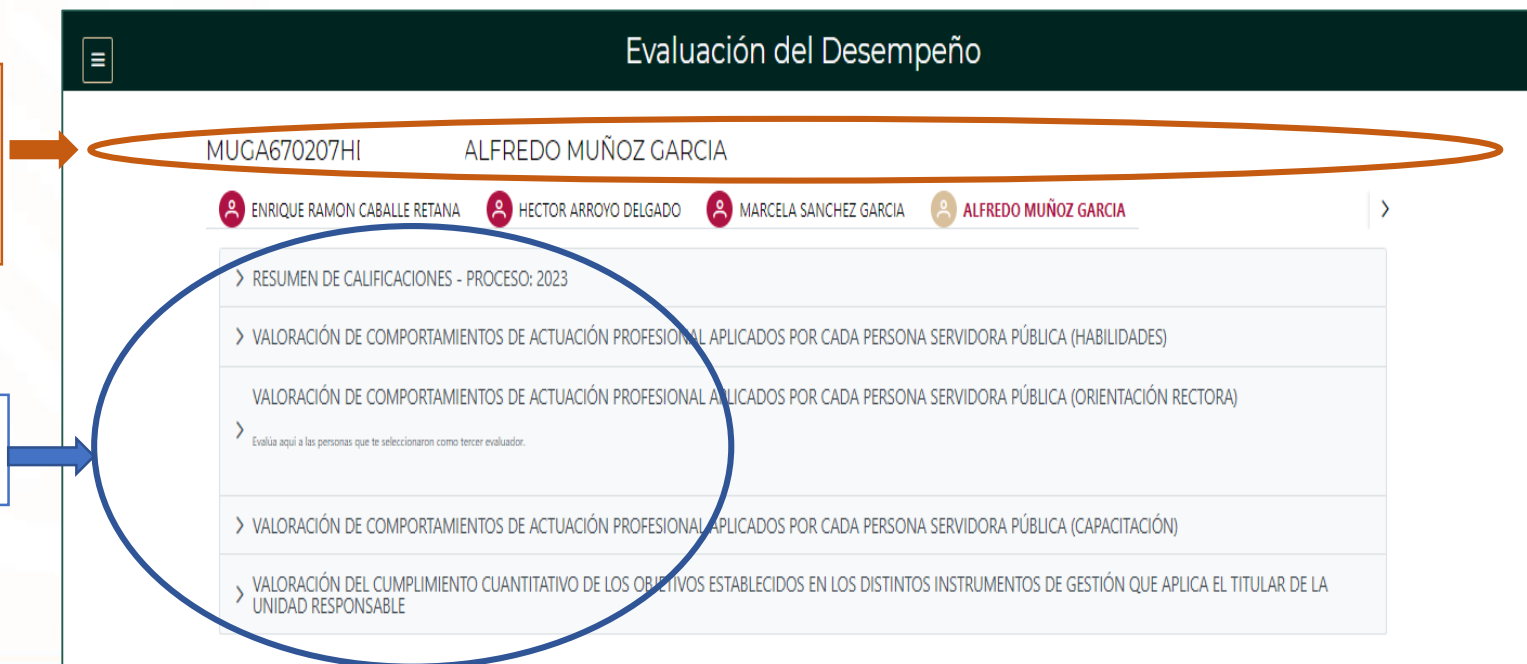


Menú principal

Una vez en la página principal del Sistema, se presentan los datos personales, el resumen de calificaciones de la evaluación en curso (que no tendrá información si aún no se aplica), y la información de los factores a valorar como tercer evaluador, si así ha sido seleccionado



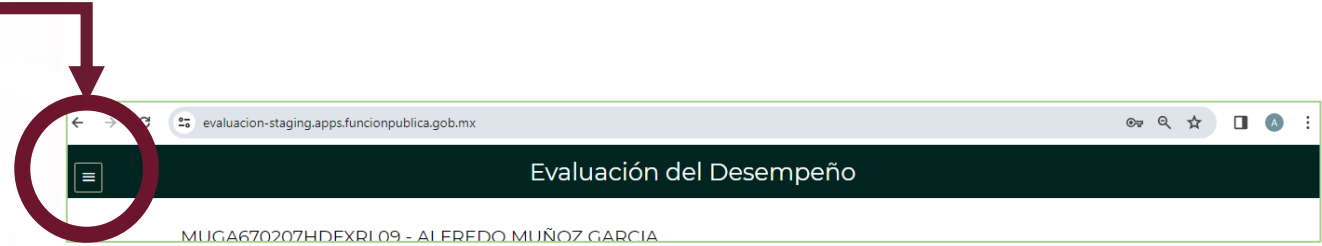
A medida que cuente con más información, aparecerán más detalles como las personas a evaluar (incluyendo si debe hacer su autoevaluación).



Y por cada persona a la que deberá evaluar, los rubros en donde deberá hacerlo.

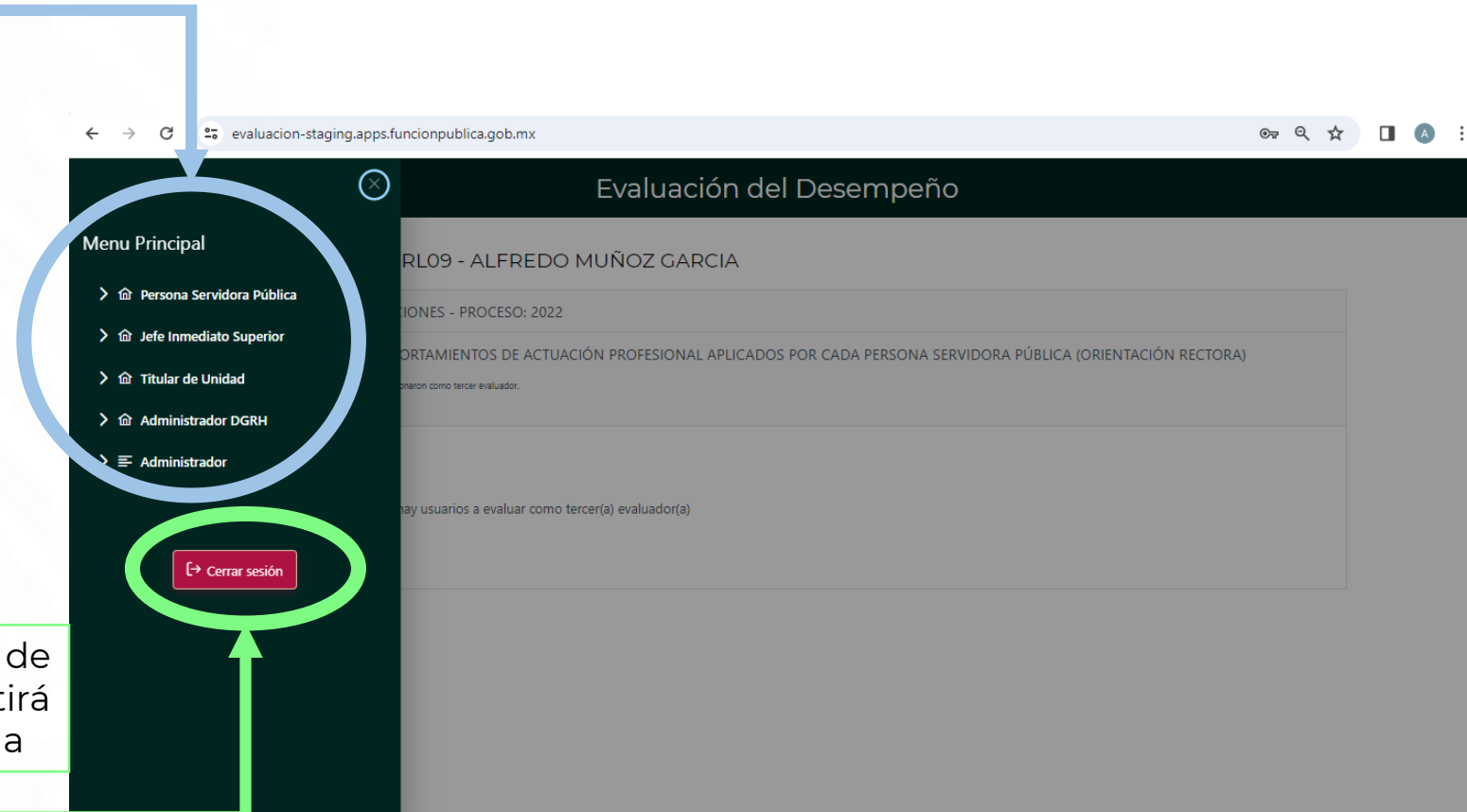
Menú principal

El botón que coordina todas las acciones a desarrollar en este proceso es el de Menú Principal, que se encuentra en la esquina superior izquierda de la página



Al ingresar al Menú Principal verá cuales son las acciones que puede realizar de acuerdo al rol de la persona que acceda:

- Persona Servidora Pública (evaluado)
- Jefe Inmediato Superior (evaluador principal)
- Titular de Unidad (metas)
- Administrador DGRH (administración en la institución)
- Administrador (Administración SFP)



También se encuentra el botón de "Cerrar sesión" el cual le permitirá salir adecuadamente del sistema

Menú principal

Cada uno de los roles que están en el Menú Principal, cuentan con diferentes acciones a realizar, estas son:

- Persona Servidora Pública; Perfil de Usuario y Definición de Metas Individuales
- Jefe Inmediato Superior; Gestión de Grupo de Trabajo; Monitor de Metas Individuales
- Titular de Unidad; Definición Metas Institucionales, Monitor de Metas Individuales
- Administrador DGRH; Carga Calificaciones de Capacitación, Monitor de Grupos de Trabajo, Reporte de Calificaciones, Administración de Roles y Papel de Administración.

The screenshot shows a web browser window with the URL `evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx`. The page title is "Evaluación del Desempeño". The main content area displays a user profile for "RL09 - ALFREDO MUÑOZ GARCIA" and a section for "EVALUACIONES - PROCESO: 2022". Below this, there is a heading "CATEGORIAS DE ACTUACIONES DE ACTUACION PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)" and a sub-heading "CARGAS DE ACTUACIONES APLICADAS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)". A table is partially visible with the text "Se han registrado los siguientes usuarios a evaluar como tercer(a) evaluador(a)".

The "Menu Principal" sidebar on the left is organized into several sections:

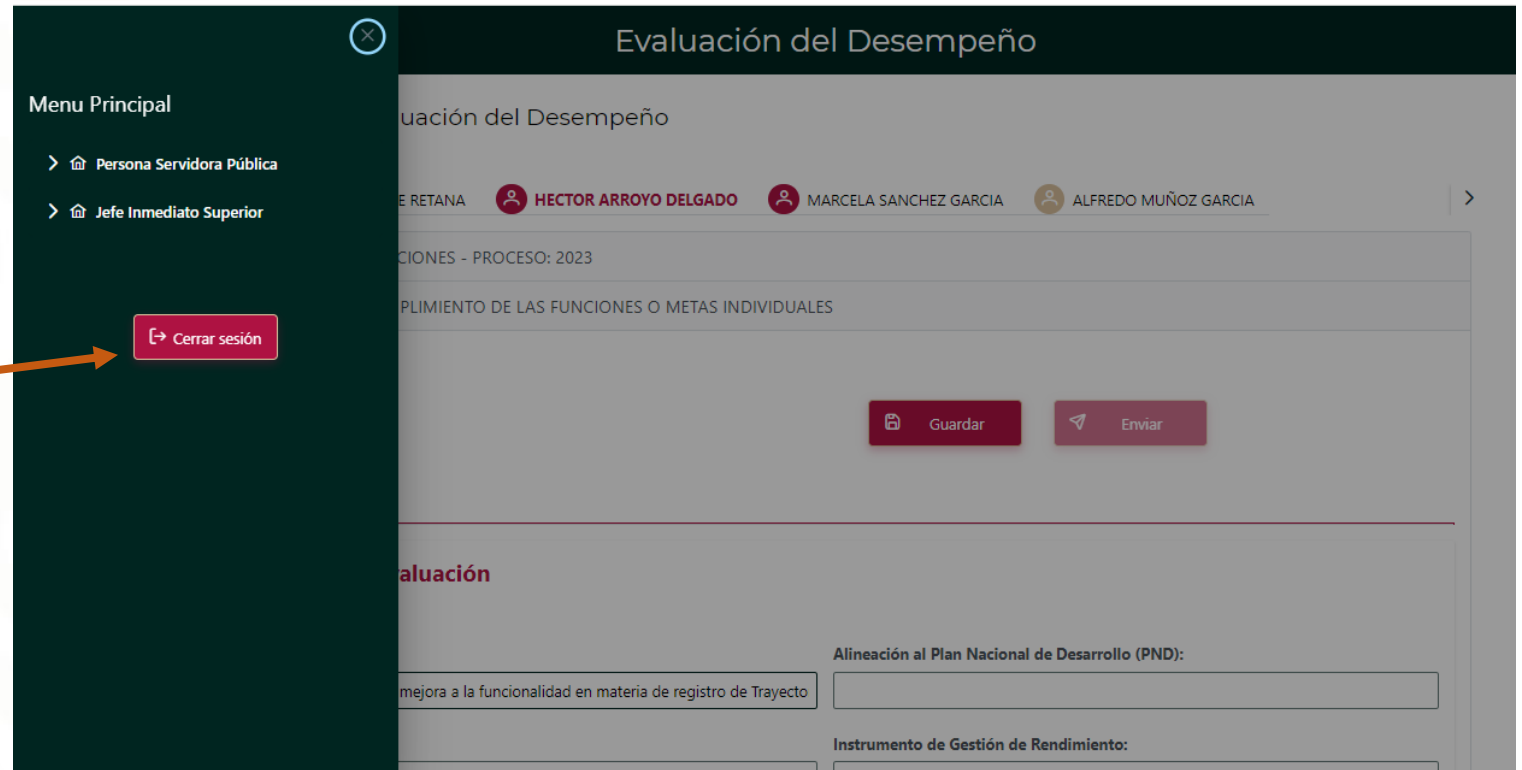
- Persona Servidora Pública**
 - Perfil de Usuario
 - Definición de Metas Individuales
- Jefe Inmediato Superior**
 - Gestión de Grupo de Trabajo
 - Monitor de Metas Individuales
- Titular de Unidad**
 - Definición Metas Institucionales
 - Monitor de Metas Individuales
- Administrador DGRH**
 - Carga Calificaciones de Capacitación
 - Monitor de Grupos de Trabajo
 - Reporte de Calificaciones
 - Administración de Roles
- Administrador**
 - Catalogos
 - Administración de Roles
 - Panel de Administración

A "Cerrar sesión" button is located at the bottom of the sidebar.



Menú principal

En esta página se encuentra también el botón para “Cerrar Sesión”



The screenshot displays a web application interface. On the left is a dark sidebar menu titled "Menu Principal" with a close button (X) at the top. The menu items are: "Persona Servidora Pública" and "Jefe Inmediato Superior". A red button labeled "Cerrar sesión" with a right-pointing arrow icon is located at the bottom of the sidebar. An orange arrow points from the text on the left to this button. The main content area is titled "Evaluación del Desempeño" and shows a header with user avatars for HECTOR ARROYO DELGADO, MARCELA SANCHEZ GARCIA, and ALFREDO MUÑOZ GARCIA. Below the header, there are sections for "CACIONES - PROCESO: 2023" and "PLIMIENTO DE LAS FUNCIONES O METAS INDIVIDUALES". At the bottom of the main area, there are two buttons: "Guardar" and "Enviar".



SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

**Confirmación de Grupos
de Evaluación por parte
del Superior Jerárquico
(o Supervisor Directo)**



Confirmación de Grupos de Evaluación

El rol de Superior Jerárquico (o supervisor directo) es el responsable de Confirmar los Grupos de Evaluación, incluyendo la asignación del 3er evaluador, por lo que es necesario que cuente con la clave del CURP del personal al que evaluará y el del o los 3eros evaluadores, puesto que el Sistema se lo requerirá.

Ingrese uno por uno el CURP de las personas servidoras públicas que dará de alta en su grupo de evaluables y presionar el botón de búsqueda para que el sistema obtenga los datos de cada persona

The screenshot shows a web browser window with the URL `evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx`. The page title is "Evaluación del Desempeño".

Confirmación de Grupo de Trabajo

Datos del evaluador

Nombre:	ALFREDO MUÑOZ GARCIA	RFC:	MUGA6702075M1	CURP:	MUGA670207HDFXRL09
ID RUSP :	000008184	Código de puesto:	27-320-1-M1C021P-0000183-E-C-M	Nivel:	M33
Dependencia:	27	UR:	320	Área responsable:	UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINI

Relación de Personal a Evaluar

Año de ejercicio: 2023

Buscar persona servidora pública por CURP

CURP	Nombre completo	CURP del tercer evaluador
No se encontraron registros.		



Confirmación de Grupos de Evaluación

Cuando la búsqueda concluya se mostrarán los datos de la persona servidora pública que se integra al grupo. Verifique los datos cuidadosamente y corrobore que sea la persona que desea agregar.

Una vez haya verificado los datos seleccione “Agregar miembro” y espere a que el resultado se vea reflejado en la pantalla

The screenshot shows a web browser window with the URL 'evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx'. The page title is 'Evaluación del Desempeño'. A modal window titled 'Resultado de búsqueda' is displayed, showing the following details for an evaluator:

- Nombre: ENRIQUE R
- RFC: CJ
- CURP: C
- Nivel de puesto: N31
- Código de puesto: 27-
- UR: ---
- Área responsable: UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

At the bottom right of the modal is a red button labeled '+ Agregar miembro'. Below the modal is a search bar and a table titled 'Relación de Personal a Evaluar' with columns for CURP, Nombre completo, and CURP del tercer evaluador. The table currently shows 'No se encontraron registros.' The Windows taskbar at the bottom shows the time as 04:08 p. m. on 29/12/2023.

Ponga mucho cuidado al momento de dar de alta a alguna persona servidora pública

En caso de no mostrarse los datos correctos de la persona que intente agregar cierre el aviso y vuelva a ingresar el CURP



Confirmación de Grupos de Evaluación



Evaluación del Desempeño

Datos del Evaluador

Nombre: ALFREDO I RFC: CURP:

ID RUSP: Código de puesto: Nivel: M33

Dependencia: 27 UR: 320 Área responsable: UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINI

Relación de Personal a Evaluar

Buscar persona servidora pública por CURP

CURP	Nombre completo	CURP del tercer evaluador	
	ENRIQUE I		+ -
	MARCELA		+ -

Sí la persona servidora pública es incorporada correctamente, verá un mensaje que indica la integración de la persona al Grupo de Evaluación.

En caso de que el mensaje sea negativo, intente nuevamente verificando que la información que se registre sea correcta

En esta sección, se muestran las personas servidoras públicas que quedan registradas como parte del grupo de evaluación



Confirmación de Grupos de Evaluación: Asignación del 3er Evaluador

Relación de Personal a Evaluar

Año de ejercicio: 2023

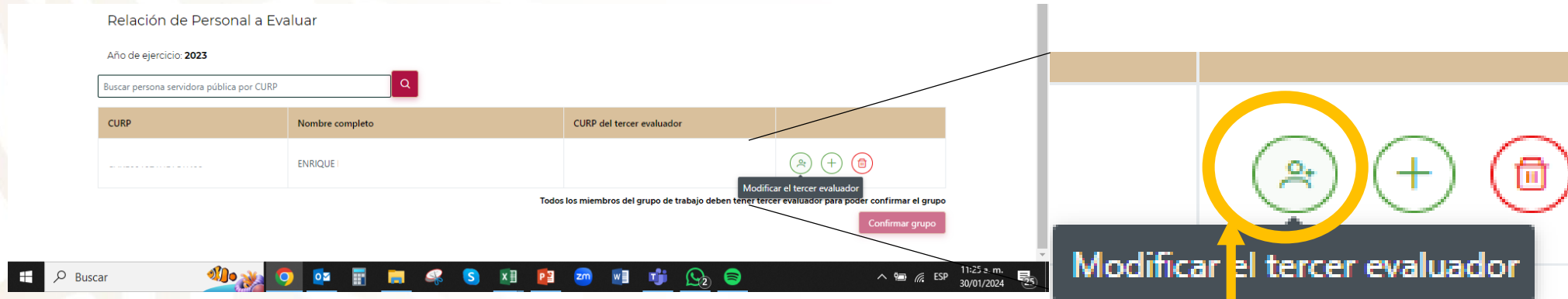
Buscar persona servidora pública por CURP

CURP	Nombre completo	CURP del tercer evaluador
-----	ENRIQUE I	

Todos los miembros del grupo de trabajo deben tener tercer evaluador para poder confirmar el grupo

Modificar el tercer evaluador

Confirmar grupo



Para agregar al 3er evaluador de cada servidor público que integra al grupo de evaluación, se debe acceder al icono señalado, el cual desplegará la opción para ingresar el CURP de la persona servidora pública a la que le haya asignado ese rol

Evaluación del Desempeño

Nombre: _____ RFC: _____ CURP: _____

ID RUSP: 000008184 Código de puesto: _____ Nivel: M33

Dependencia: 27 UR: 320 Área responsable: UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINI

Relación de Personal a Evaluar

Año de ejercicio: 2023

Buscar persona servidora pública por CURP

Buscar

CURP	Nombre completo	CURP del tercer evaluador
CARE601021HDFBTH00	ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA	

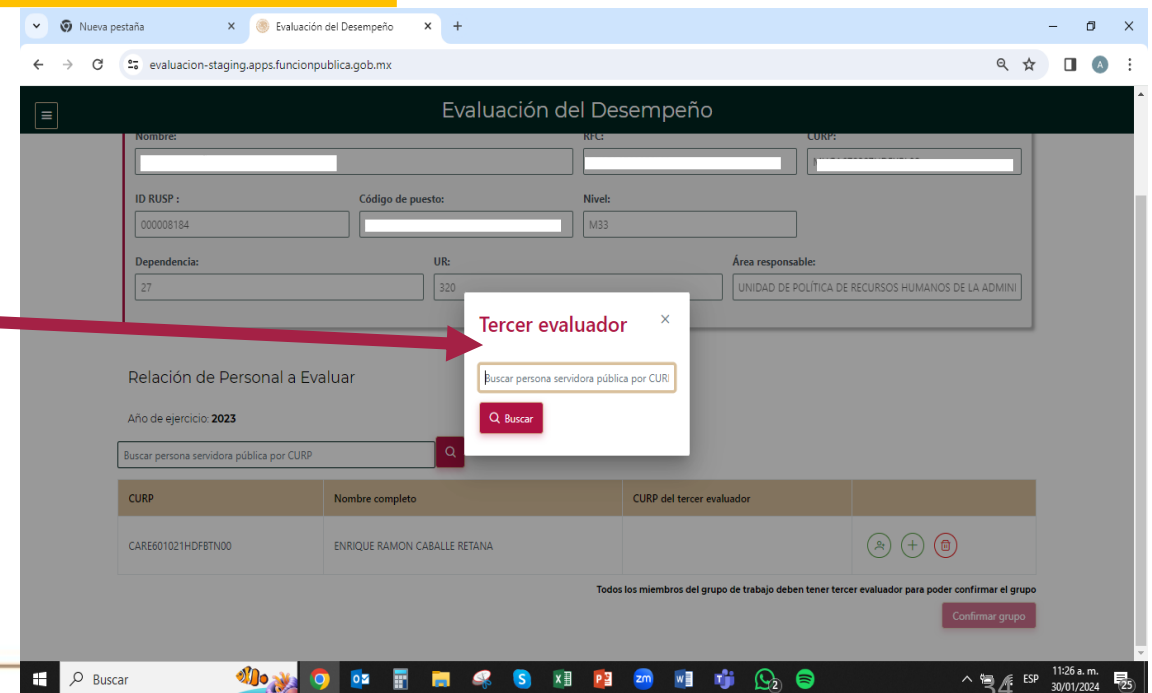
Todos los miembros del grupo de trabajo deben tener tercer evaluador para poder confirmar el grupo

Confirmar grupo

Tercer evaluador

Buscar persona servidora pública por CURP

Buscar



Confirmación de Grupos de Evaluación: Asignación del 3er Evaluador

Relación de Personal a Evaluar

Año de ejercicio: 2023

Buscar persona servidora pública por CURP

CURP	Nombre completo	CURP del tercer evaluador	
CA[REDACTED]	ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA	REC[REDACTED]	[Person icon] [Plus icon] [Trash icon]
AO[REDACTED]	HECTOR ARROYO DELGADO	REC[REDACTED]	[Person icon] [Plus icon] [Trash icon]
SAG[REDACTED]	MARCELA SANCHEZ GARCIA	REC[REDACTED]	[Person icon] [Plus icon] [Trash icon]

Todos los miembros del grupo de trabajo deben tener tercer evaluador para poder confirmar el grupo

Confirmar grupo No tengo grupo de trabajo

Cuando es aceptado el CURP ingresado, se verá reflejado en esta parte de la pantalla.

Una vez asignados todos los terceros evaluadores correspondientes, se podrá aplicar el botón de “Confirmar Grupo”.

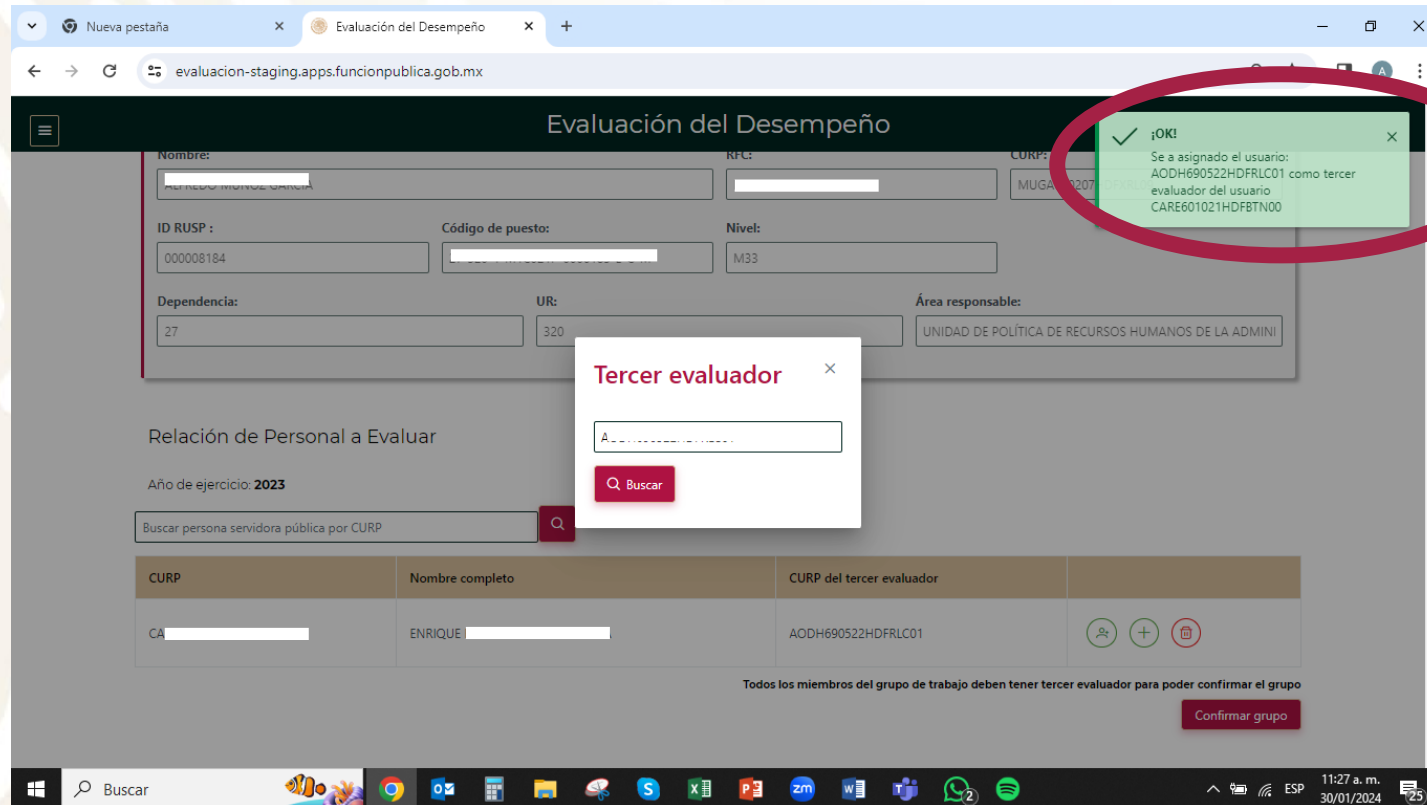
Confirmación de Grupos de Evaluación: Asignación del 3er Evaluador

IMPORTANTE: Verifique minuciosamente la información antes de presionar el botón de “Confirmar grupo” porque una vez activado, el grupo quedará registrado en el sistema y no podrá realizar ningún cambio posterior.

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://evaluacion.apps.funcionpublica.gob.mx>. The page title is "Evaluación del Desempeño". The main content area is titled "Relación de Personal a Evaluar" and shows a table of personnel for the year 2023. A modal dialog box titled "Confirmación" is overlaid on the page, containing the following text: "Al realizar esta acción se podrá iniciar con la evaluación de las personas dentro del grupo de trabajo y el grupo de trabajo no podrá ser modificado posteriormente". The dialog has "Aceptar" and "Cancelar" buttons. Below the dialog, a footer message states: "Todos los miembros del grupo de trabajo deben tener tercer evaluador para poder confirmar el grupo". At the bottom right, there are two buttons: "Confirmar grupo" and "No tengo grupo de trabajo".

CURP	Nombre	Identificación
CARE601021HDFB8N00		
AODH690522HDFR01		
SAGM710130MDFNRR02	MARCELA SANCHEZ GARCIA	RECS840914MDFZSL06

Confirmación de Grupos de Evaluación: Asignación del 3er Evaluador



Nombre: [] RFL: [] CURP: [MUGA0207...]

ID RUSP: [000008184] Código de puesto: [] Nivel: [M33]

Dependencia: [27] UR: [320] Área responsable: [UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINI...]

Relación de Personal a Evaluar

Año de ejercicio: 2023

Buscar persona servidora pública por CURP []

CURP	Nombre completo	CURP del tercer evaluador
CA []	ENRIQUE []	AODH690522HDFRLC01

Todos los miembros del grupo de trabajo deben tener tercer evaluador para poder confirmar el grupo

Confirmar grupo

El aviso en color verde valida que el CURP del 3er evaluador seleccionado es correcto, quedando registrado.

En caso de que se presente un mensaje que señale un error, deberá intentar el procedimiento nuevamente.

ATENCIÓN: ES IMPORTANTE QUE TODAS LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS QUE INTEGRAN AL GRUPO DE EVALUACIÓN ESTÉN ASIGNADAS TANTO COMO EVALUADOS COMO 3EROS EVALUADORES. DE LO CONTRARIO NO SE PODRAN EFECTUAR LAS APLICACIONES NI LA CARGA DE METAS.

Confirmación de Grupos de Evaluación

Dependencia: 27 UR: 320 Área responsable: UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINI

Relación de Personal a Evaluar

Año de ejercicio: 2023

Buscar persona servidora pública por CURP

CURP	Nombre completo	CURP del tercer evaluador	
	ENRIQUE I	Ai	
	HECTOR	G	
	MARCELA	G	

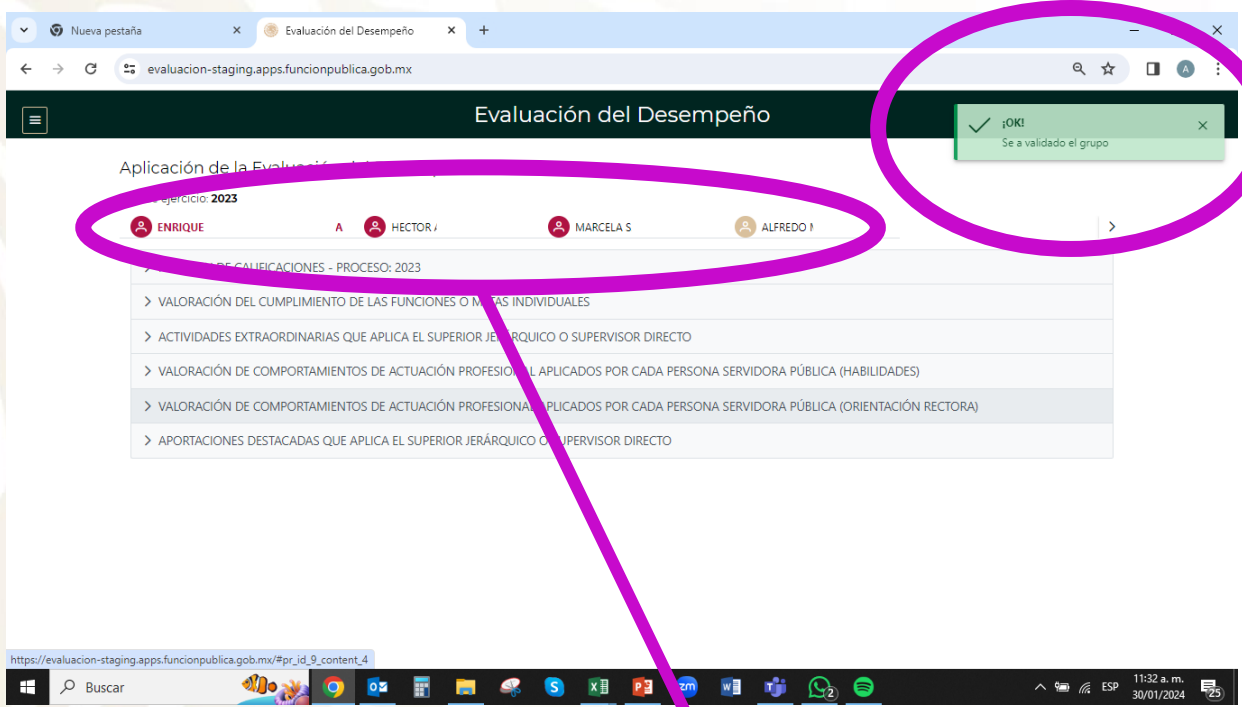
Todos los miembros del grupo de trabajo deben tener tercer evaluador para poder confirmar el grupo

Confirmar grupo

En caso de necesitar eliminar a un miembro del Grupo de Evaluación, esto podrá hacerlo por medio del ícono de borrar para eliminar el registro

Cuando haya agregado a todos los participantes de su grupo de evaluación acceda a "Confirmar grupo"

Confirmación de Grupos de Evaluación



En este momento, las personas servidoras públicas que lo conformen podrán realizar los procesos de evaluación correspondientes.

En caso de que el anuncio de validación no se muestre o señale alguna inconsistencia, verifique o corrija la información que se ingrese, espere unos minutos y vuelva a intentarlo.

En el área señalada se mostrarán a los miembros del grupo de evaluación a quienes aplicará la evaluación, así como su nombre, dado que también participa como evaluador de sí mismo en el factor de Habilidades Sociocognitivas (Autoevaluación).



SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Confirmación de Grupo de Trabajo aplicable sólo a Evaluados que no tienen colaboradores a evaluar como superiores jerárquicos



Confirmación de Grupo de Trabajo aplicable sólo a Evaluados que no tienen colaboradores a evaluar como superiores jerárquicos

Evaluación del Desempeño

Confirmación de Grupo de Trabajo

Datos del evaluador

Nombre: RFC: CURP:

ID RUSP: Código de puesto: Nivel:

Dependencia: UR: Área responsable:

Relación de Personal a Evaluar

Año de ejercicio: 2023

Buscar persona servidora pública por CURP

CURP	Nombre completo	CURP del tercer evaluador
No se encontraron registros.		

Todos los miembros del grupo de trabajo deben tener tercer evaluador para poder confirmar el grupo.

Si la persona servidora pública no tiene personal a evaluar como superior jerárquico o supervisor directo, en la página de Confirmación de Grupo de Trabajo deberá seleccionar el botón de "No tengo grupo de trabajo"

Confirmación de Grupo de Trabajo aplicable sólo a Evaluados que no tienen colaboradores a evaluar como superiores jerárquicos

Evaluación del Desempeño

Confirmación de Grupo de Trabajo

Datos del evaluador

Nombre: HECTOR ARROYO DELGADO RFC: AODH690522UN0 CURP: AODH690522HDFRLC01

ID RUSP : 000415747

Dependencia: 27

Relación de Personal a E

Año de ejercicio: 2023

Buscar persona servidora pública por CURP

CURP	Nombre completo	CURP del tercer evaluador
No se encontraron registros.		

Todos los miembros del grupo de trabajo deben tener tercer evaluador para poder confirmar el grupo

Confirmar grupo No tengo grupo de trabajo

Confirmación

⚠ Al realizar esta acción confirma que no fungirá como superior jerárquico de ninguna persona servidora pública para la evaluación 2023

Aceptar Cancelar

Y a continuación se debe aplicar el botón de “Aceptar” para confirmar que la persona servidora pública no tiene personal a evaluar como superior jerárquico o supervisor directo.


Confirmación de Grupo de Trabajo aplicable sólo a Evaluados que no tienen colaboradores a evaluar como superiores jerárquicos

Recuerda que si bien puedes ser una persona servidora pública sujeta a evaluación del desempeño pero no ser evaluador de otras personas servidoras públicas como Superior Jerárquico , si puedes ser elegido para ser un Tercer Evaluador.

Evaluación del Desempeño

Aplicación de la Evaluación del Desempeño

Año de ejercicio: 2023

 **ALFREDO MUÑOZ GARCIA**

▼ RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023

ⓘ Por el momento no eres candidato(a) a evaluación pero es posible que puedas calificar a terceros.



SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Descripción y registro de Metas de Desempeño Individual

(Aplica a partir del ejercicio 2024)



Descripción y Registro de Metas Individuales



Despliegue el menú principal, el cual podrá encontrar en la esquina superior derecha (se encuentra en el cuadro con tres líneas) e ingrese al apartado de “Persona Servidora Pública” donde se desplegará un pequeño menú



Evaluación del Desempeño

Confirmación de Grupo de Trabajo

Datos del evaluador

Nombre:	RFC:	CURP:
MARCELA SANCHEZ GARCIA	SAGM710130V91	SAGM710130MDFNRR02
ID RUSP:	Código de puesto:	Nivel:
000358271	27-320-1-M1C015P-0000196-E-C-J	N11
Dependencia:	UR:	Área responsable:
27	320	UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINIST.

Menu Principal

- Persona Servidora Pública
- Definición de Metas Individuales
- Jefe Inmediato Superior

Cerrar sesión

De click en “Definición de Metas Individuales” para acceder a la carga de sus metas

Descripción y Registro de Metas Individuales



Alineación al PND

Tipo de Meta Individual

Instrumento de Gestión

DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INDIVIDUAL

Verbo en Infinitivo

Descripción de la Meta, Objetivo y/o Función

Objetivo de Contribución

DESCRIPCIÓN DE LOS PARAMETROS DE EVALUACIÓN

Satisfactorio

No Satisfactorio

Deficiente

Tipo de Unidad de Medida

Porcentaje Asignado

Agregar

Cancelar

Debe registrar cada una de las metas con los criterios asignados en cada espacio y siguiendo las indicaciones y recordando verbo activo Una vez agregada la meta de aceptar para que el sistema la guarde

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

Descripción y Registro de Metas Individuales



En cada sección tiene un despliegue de opciones

Alineación al PND	Selecciona una opción
Tipo de Meta Individual	1. Política y Gobierno 1.1 Erradicar la corrupción, el dispendio y la frivolidad.
Instrumento de Gestión	1. Política y Gobierno 1.10 Política exterior: recuperación de los principios
	1. Política y Gobierno 1.11 Migración: soluciones de raíz
	1. Política y Gobierno 1.12 Libertad e Igualdad
	1. Política y Gobierno 1.2 Recuperar el estado de derecho.

En "Alineación al PND" escoja la opción que se acerque a lo relacionado con la meta que va a registrar

Alineación al PND	Selecciona una opción
Tipo de Meta Individual	Selecciona una opción
Instrumento de Gestión	Con base en las funciones del puesto
	Con base en meta institucional

En el "Tipo de Meta Individual" elija la opción que corresponda a su meta

Descripción y Registro de Metas Individuales



Alineación al PND	Selecciona una opción
Tipo de Meta Individual	Selecciona una opción
Instrumento de Gestión	Selecciona una opción
	Atribuciones del Reglamento Interior
	Otros (describa la opción)
Verbo en Infinitivo	PND 2019-2024
	Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y Mejora de la Gestión Pública 2019-2024
Descripción de la Meta, Objetivo y/o Función	Programas Institucionales o Especiales

En “Instrumento de Gestión” elija la opción que corresponda al tipo de meta que esta por registrar

Concluya con la descripción de su meta, incorporando la información que se solicita:

- “Verbo en Infinitivo” de la meta (una sola palabra)
- “Descripción de la Meta. Objetivo y/o Función” desarrolle la meta que va a registrar (sin agregar el verbo inicial)
- “Tipo de Unidad de Medida” seleccione la opción a la cual vaya delimitada a su meta (ejemplo: tiempo- calidad)
- “Porcentaje Asignado” señale cual será el valor de la meta (recuerde que el total de metas tienen que sumar 100, por lo cual considere el porcentaje que asigne a cada meta)

DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INDIVIDUAL

Verbo en Infinitivo	
Descripción de la Meta, Objetivo y/o Función	
Objetivo de Contribución	
Tipo de Unidad de Medida	Selecciona una opción
Porcentaje Asignado	0

Seleccione la opción “+ **Agregar Meta**” para registrar una nueva meta, siga el procedimiento hasta registrar el total de su meta

Descripción y Registro de Metas Individuales

Conforme vaya “agregando” sus metas vera su registro



Descripción y Registro de Metas Individuales



# META	ALINEACION PND	TIPO DE META	INST. DE GESTIÓN	DESCRP. OBJETIVO	UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE ASIGNADO	ESTATUS	Acciones
1	1. Política y Gobierno 1.1 Erradicar la corrupción, el dispendio y la frivolidad.	Con base en las funciones del puesto	Atribuciones del Reglamento Interior	Desarrollar una nueva propuesta de evaluación (factores y procedimientos) para contar con una herramienta actualizada	Calidad-Tiempo	20	LOCAL	 
2	1. Política y Gobierno 1.1 Erradicar la corrupción, el dispendio y la frivolidad.	Con base en las funciones del puesto	Atribuciones del Reglamento Interior	Proponer criterios, control y mecanismos de seguimiento a la aplicación del reconocimiento del empleado del mes para contar con una metodología de evaluación	Calidad-Tiempo	20	LOCAL	 
3	1. Política y Gobierno 1.1 Erradicar la corrupción, el dispendio y la frivolidad.	Con base en las funciones del puesto	Atribuciones del Reglamento Interior	Recopilar mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de reconocimientos al personal para enriquecer la propuesta de incentivos.	Calidad-Tiempo	20	LOCAL	 
4	1. Política y Gobierno 1.1 Erradicar la corrupción, el dispendio y la frivolidad.	Con base en las funciones del puesto	Atribuciones del Reglamento Interior	Apoyar la instrumentación de acciones para la coordinación del Premio Nacional de Administración Pública de acuerdo al Manual de Procedimientos, para que el Premio Nacional de Administración Pública se lleve a cabo de acuerdo a lo establecido	Calidad-Tiempo	15	LOCAL	 
5	1. Política y Gobierno 1.1 Erradicar la corrupción, el dispendio y la frivolidad.	Con base en las funciones del puesto	Atribuciones del Reglamento Interior	Actualizar formatos con instructivos para fortalecer la información que requieran las dependencias y entidades para la operación de la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas de nivel operativo y del Empleado del Mes, para que la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas de nivel operativo y del Empleado del Mes sea más fácil de realizar por los evaluadores	Calidad-Tiempo	15	LOCAL	  Editar
6	1. Política y Gobierno 1.1 Erradicar la corrupción, el dispendio y la frivolidad.	Con base en las funciones del puesto	Atribuciones del Reglamento Interior	Cucluir en conjunto con el área de Evaluación del Desempeño, una propuesta de reconocimiento al desempeño destacado para fomentar la motivación laboral de los servidores públicos, una vez publicado el Nuevo Reglamento Interior y las Disposiciones en materia de Recursos Humanos, motivar el desempeño destacado en los servidores públicos	Calidad-Tiempo	10	LOCAL	 

Peso total de las metas registradas: 100

ENVIAR A VALIDACIÓN

Para hacer su validación el ponderado del total de valor de sus metas debe de ser de 100 una vez que termine de cargar sus metas podrá acceder a "Enviar a Validación para que queden registradas"





Sistema de Evaluación del Desempeño

**Evaluación de Metas de
Desempeño Individual
(Aplica a partir del ejercicio 2023)**



Evaluación de Metas Individuales

En la página de “Aplicación de la Evaluación del Desempeño” se deberá seleccionar el apartado “Valoración del cumplimiento de las Funciones o Metas Individuales”

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

Aplicación de la Evaluación del Desempeño

Año de ejercicio: 2023

ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA HECTOR ARROYO DELGADO MARCELA SANCHEZ GARCIA ALFREDO MUÑOZ GARCIA

- > RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023
- > VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES O METAS INDIVIDUALES
- > ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)
- > APORTACIONES DESTACADAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO

Evaluación de Metas Individuales

Una vez en la página de valoración de funciones y metas individuales e desplegará la información de las metas elaboradas en el ejercicio a evaluar

Evaluación del Desempeño

Parámetros de evaluación

Meta No. 1
Meta: Alineación al Plan Nacional de Desarrollo (PND):

Tipo de Meta: Instrumento de Gestión de Rendimiento:

Datos definidos por el evaluado(a) y el evaluador(a) Aplicación del Superior Jerárquico

Parámetros:

- Excelente: 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.
- Satisfactorio: ENTRE EL 85% Y 95%
- Aceptable: DEL 75% AL 84%
- No Aceptable: MENOR AL 75%

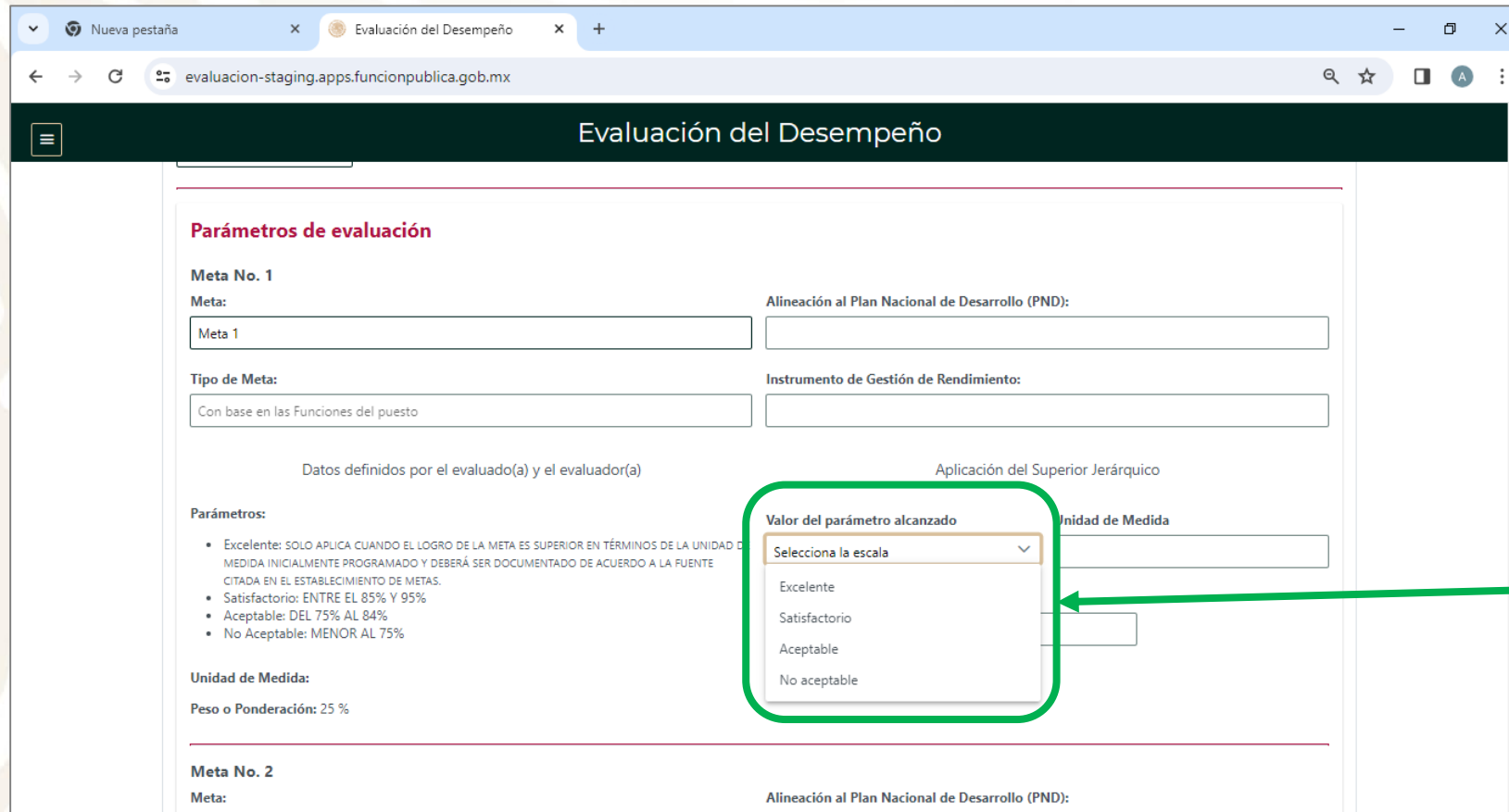
Unidad de Medida:
Peso o Ponderación: 25 %

Meta No. 2
Meta: Alineación al Plan Nacional de Desarrollo (PND):

Valor del parámetro alcanzado: Unidad de Medida:

Ponderación: Calificación:

Evaluación de Metas Individuales



Evaluación del Desempeño

Parámetros de evaluación

Meta No. 1

Meta: Alineación al Plan Nacional de Desarrollo (PND):

Tipo de Meta: Instrumento de Gestión de Rendimiento:

Datos definidos por el evaluado(a) y el evaluador(a)

Aplicación del Superior Jerárquico

Parámetros:

- Excelente: 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.
- Satisfactorio: ENTRE EL 85% Y 95%
- Aceptable: DEL 75% AL 84%
- No Aceptable: MENOR AL 75%

Unidad de Medida:

Peso o Ponderación: 25 %

Meta No. 2

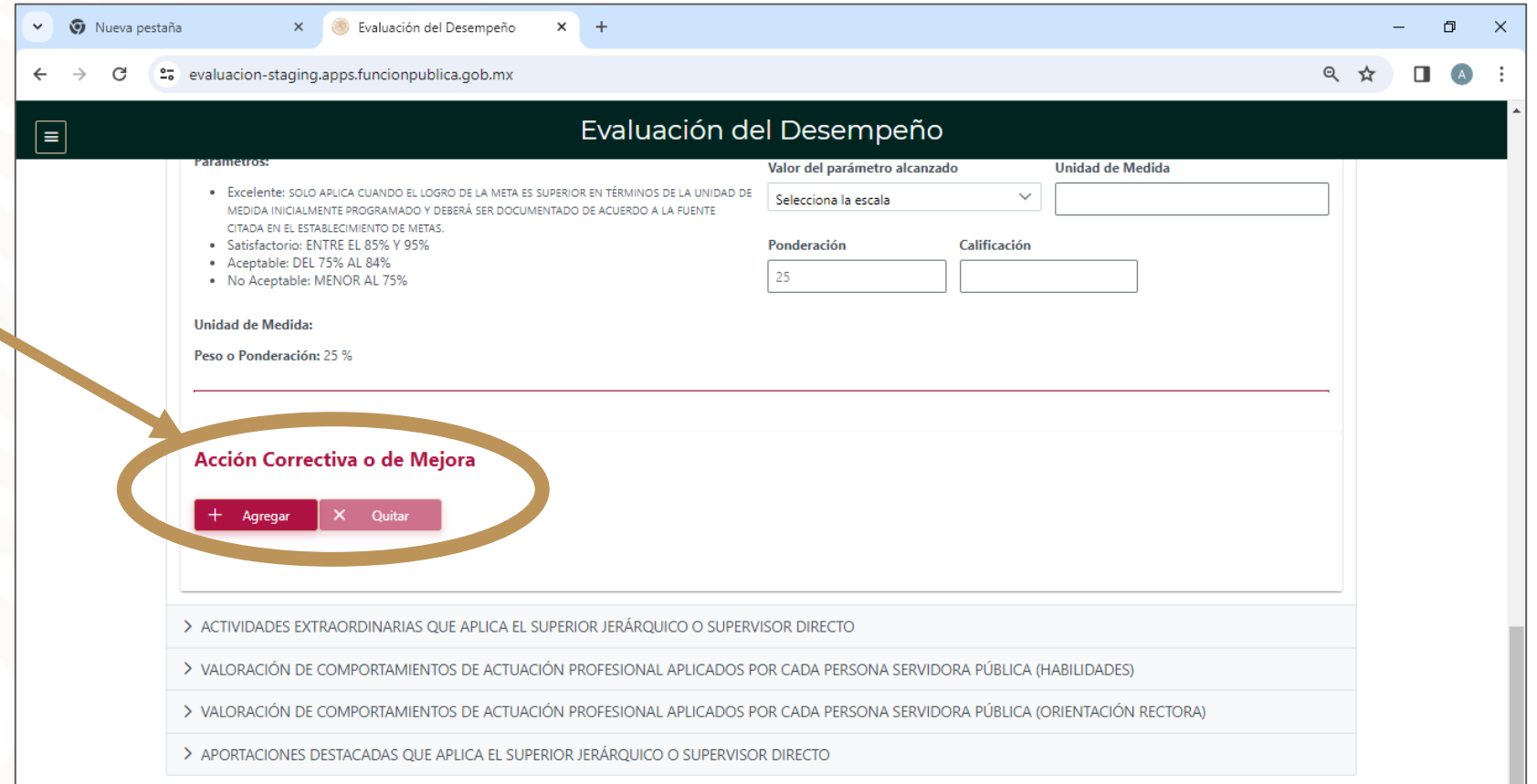
Meta: Alineación al Plan Nacional de Desarrollo (PND):

Una vez incorporada o verificada toda la información de las metas de desempeño individual, puede procederse a calificarlas seleccionando el valor del parámetro de resultado alcanzado, de acuerdo a los soportes de evidencia.

Evaluación de Metas Individuales

Una vez concluida la valoración de todas las funciones o metas de desempeño individual, en la parte inferior de la sección podrás incluir acciones correctivas o de mejora del desempeño.

En la siguiente sección de esta guía se presenta cómo debe llenarse este apartado.



Valor del parámetro alcanzado: Unidad de Medida:

Ponderación: Calificación:

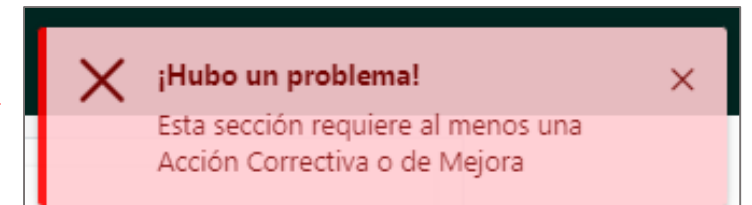
Unidad de Medida:
Peso o Ponderación: 25 %

Acción Correctiva o de Mejora

+ Agregar X Quitar

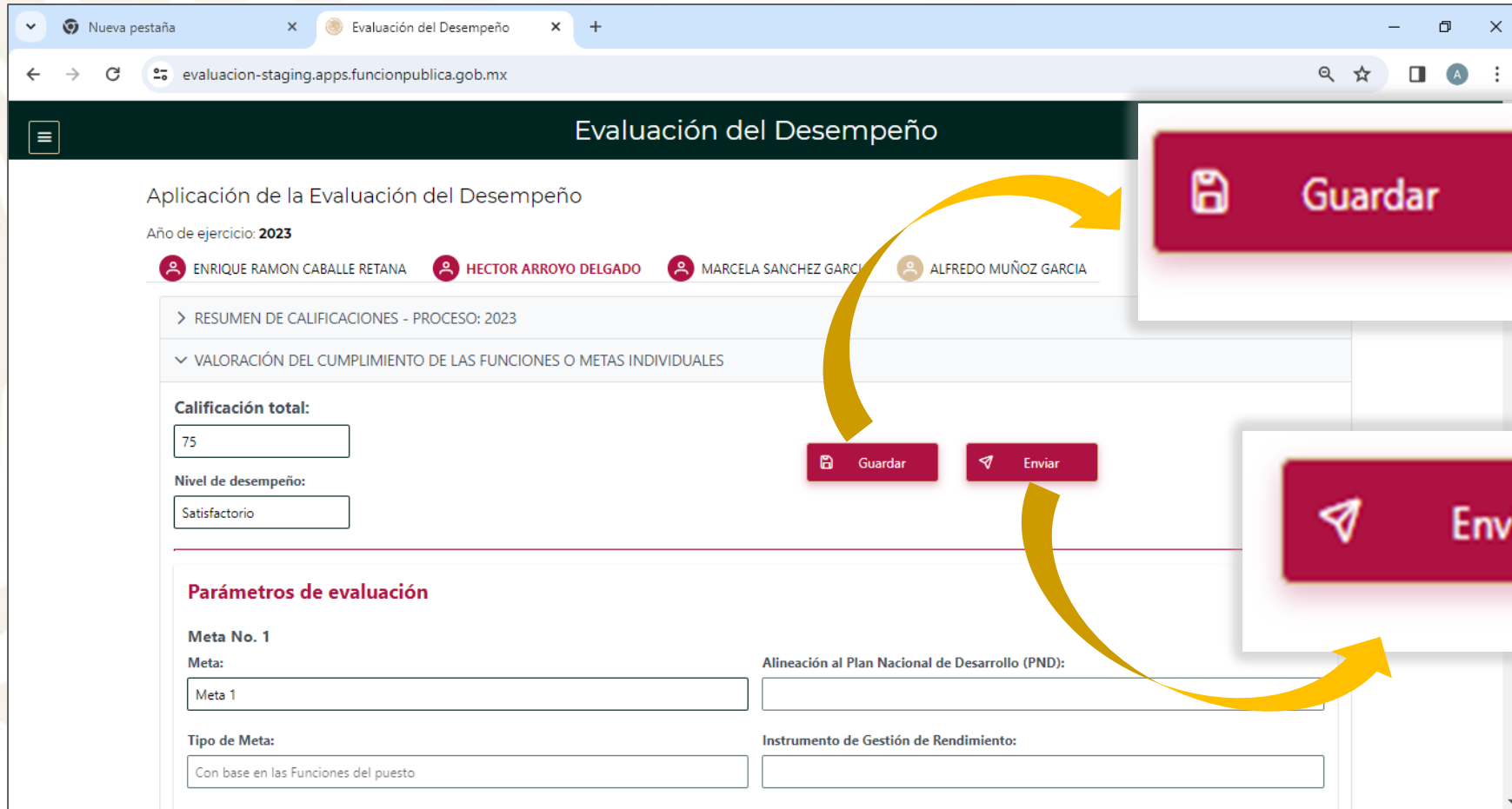
- > ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)
- > APORTACIONES DESTACADAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO

Es importante que se llene este apartado para dar cumplimiento al objetivo de retroalimentación del desempeño que debe haber entre evaluador y evaluado. De no hacerlo no podrá guardar la información y continuar.



Evaluación de Metas Individuales

Una vez calificadas todas las metas y agregadas acciones correctivas o de mejora se debe guardar la información capturada y una vez seguros de no hacer modificaciones se debe enviar la evaluación

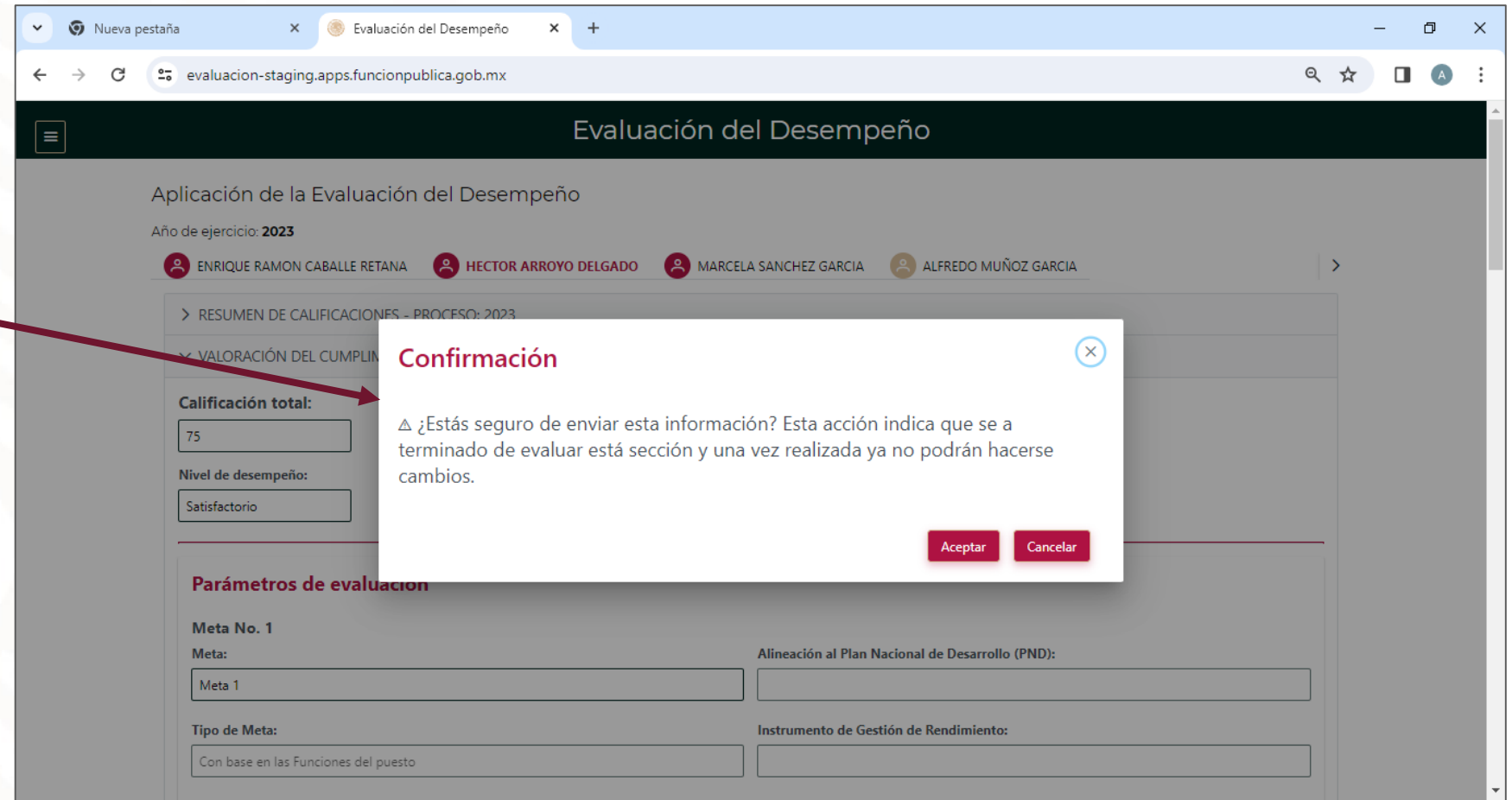


El botón de “Guardar” permite conservar la información capturada, con la posibilidad de recuperarla en caso de suspender momentáneamente el proceso y, en su caso editarla.

El botón de “Enviar” permite cerrar esta parte del proceso de evaluación, sin posibilidad de modificación, dado que integra la información al resultado final

Al momento de utilizar el botón de “Enviar” se desplegará una advertencia indicando que el proceso, en caso de ser confirmado, no permitirá cambios posteriores.

En ese sentido, antes de aplicar este botón o confirmarlo, asegúrese de que los datos incorporados son los correctos.



The screenshot shows a web browser window with the URL `evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx`. The page title is "Evaluación del Desempeño". Below the header, there is a section for "Aplicación de la Evaluación del Desempeño" with the exercise year set to "2023". A list of users is displayed: ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA, HECTOR ARROYO DELGADO, MARCELA SANCHEZ GARCIA, and ALFREDO MUÑOZ GARCIA. A "RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023" section is visible, showing a "Calificación total:" of 75 and a "Nivel de desempeño:" of "Satisfactorio". A "Confirmación" dialog box is overlaid on the page, asking: "¿Estás seguro de enviar esta información? Esta acción indica que se a terminado de evaluar esta sección y una vez realizada ya no podrán hacerse cambios." The dialog has "Aceptar" and "Cancelar" buttons. A red arrow points from the text box on the left to the "Aceptar" button in the dialog.

Evaluación de Metas Individuales



Aplicación de la Evaluación del Desempeño

Año de ejercicio: 2023

ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA HECTOR ARROYO DELGADO MARCELA SANCHEZ GARCIA ALFREDO MUÑOZ GARCIA

> RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023

✓ VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES O METAS INDIVIDUALES

Calificación total:

75

Nivel de desempeño:

Satisfactorio

Parámetros de evaluación

Meta No. 1

Meta: Meta 1 Alineación al Plan Nacional de Desarrollo (PND):

Tipo de Meta: Con base en las Funciones del puesto Instrumento de Gestión de Rendimiento:

Guardar Enviar

De existir algún error en el proceso de aplicación de la evaluación, se mostrará en la pantalla un mensaje señalando esa situación.

De ser así, deberá verificar que haya incorporado la información de manera correcta, y volver a repetir este último paso.

Evaluación de Metas Individuales

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

Aplicación de la Evaluación del Desempeño

Año de ejercicio: **2023**

ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA HECTOR ARROYO DELGADO **MARCELA SANCHEZ GARCIA** ALFREDO MUÑOZ GARCIA

> RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023

✓ VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES O METAS INDIVIDUALES

✓ ¡OK!
La información fue guardada exitosamente

De no existir error en la aplicación de la evaluación y haberse guardado la información correctamente, se mostrará en la pantalla un mensaje señalando el éxito del proceso



SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Acciones Correctivas o de Mejora



Acciones correctivas o de Mejora

Acción Correctiva o de Mejora

+ Agregar X Quitar

En todas las secciones del proceso de evaluación verá al final un apartado de **Acciones Correctiva o de Mejora**, siendo necesario utilizarlo y brindar la información de por lo menos una acción correctiva por sección, o en su caso, que no se describirán.

Utilizando el botón de “Agregar” se despliegan los espacios para incorporar las acciones correctivas o de mejora del desempeño.

Acción Correctiva o de Mejora

+ Agregar X Quitar

Tipo de acción correctiva

Acciones de fortalecimiento de cono... ▼

Acción correctiva específica

Aprendizaje de objetos de conocimi... ▼

Descripción: (Mínimo 30 caracteres)

IDENTIFICACION DE REACTIVOS ESPECIALES

El botón de “Quitar” permite eliminar acciones correctivas o de mejora que se hayan incorporado por error o que se deban corregir.

Acciones correctivas o de Mejora

Acción Correctiva o de Mejora



Agregar



Quitar

Tipo de acción correctiva

Acciones de fortalecimiento de cono...

Acción correctiva específica

Aprendizaje de objetos de conoci...

Descripción: (Mínimo 30 caracteres)

Medida correctiva por desempeño No satisfactorio Art. 72 RLSPCAPF (igual o menor a 69.9)
Acciones de fortalecimiento de conocimientos, habilidades o aptitudes
Acciones de fortalecimiento motivacional o de actitudes
Acciones de desarrollo y reconocimiento profesional
Otras acciones

Curso de capacitación

Aprendizaje de objetos de conocimiento específico

Conocimientos de mejores prácticas

Para cada acción correctiva o de mejora se deberá seleccionar, de la lista desplegable, el tipo de acción general que corresponda...

... así como el tipo de acción específica que se despliega en función de la acción general seleccionada previamente.

Acciones correctivas o de Mejora

Acción Correctiva o de Mejora

+ Agregar × Quitar

Tipo de acción correctiva

Acciones de fortalecimiento de cono... ▾

Acción correctiva específica

Curso de capacitación ▾

Descripción: (Mínimo 30 caracteres)

CURSO DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE INCENTIVOS LABORALES

Finalmente, se debe escribir brevemente en el apartado que se indica la descripción del tipo de acción específica que se propone

De esta manera concluye la descripción de una acción correctiva o de mejora.

No es necesario guardar cada acción correctiva o de mejora, dado que se guardará cuando se aplique el botón de “Guardar” del factor de evaluación que esté aplicando.

En caso de seleccionar como acción correctiva específica “Curso de Capacitación”, se sugiere revisar los cursos disponibles en SICAVISP.

Acciones correctivas o de Mejora:

Cuando se considere, bajo responsabilidad del evaluador, que no es necesario incorporar acciones correctivas o de mejora, se deberá:

- Seleccionar en “Tipo de Acción Correctiva” la opción “Ninguna”.
- En “Acción correctiva específica” se bloqueara la acción para no contestar, y
- El recuadro para describir la acción correctiva también quedara deshabilitada.

Evaluación del Desempeño

Integridad Su comportamiento es consistente y coherente con los valores y fines institucionales y con los métodos y resultados que se esperan de su desempeño profesional, anteponiendo, en todo momento el honrar la ética, los valores y los principios del servicio público. EJEMPLAR

Calificación promedio: 86.67

Acción Correctiva o de Mejora

+ Agregar × Quitar

Tipo de acción correctiva NINGUNA

Acción correctiva específica

Descripción: (Mínimo 30 caracteres)

> APORTACIONES DESTACADAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO



SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Descripción y registro de Metas Institucionales (Titular de Unidad)

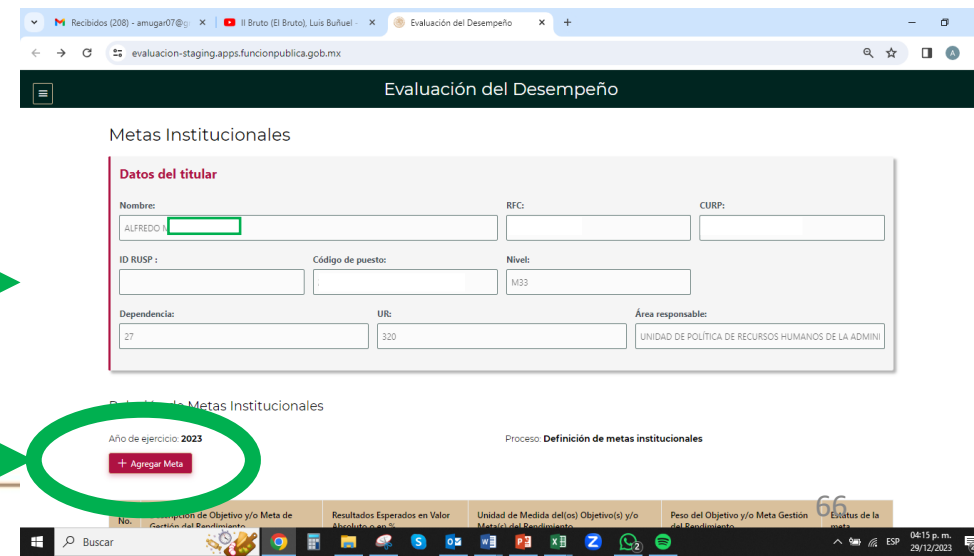


Metas Institucionales

El Titular de Unidad es el responsable de definir las Metas Institucionales, recuerde que se accede a esta área a partir del menú principal, previamente presentado



Seleccione "Agregar Meta" para que el sistema lo redirija a la página de registro



Metas Institucionales



Para incorporar la o las Metas Institucionales, se deberá añadir la información solicitada para cada meta:

- Área Responsable (delimitado previamente por el sistema)
- Alineación al PND e Instrumento de Gestión del Rendimiento (de acuerdo a las opciones que el sistema le muestre)
- Descripción de Objetivo y/o Meta de Gestión del Rendimiento
- Resultados Esperados en Valor Absoluto o en %; Unidad de Medida del(os) Objetivo(s) y/o Meta(s) del Rendimiento
- Peso del Objetivo y/o Meta Gestión del Rendimiento. LA SUMA DEL PESO DE LA META O DE LAS METAS DEBERÁ SER IGUAL A 100 (100%)

The screenshot shows a web browser window with the URL 'evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx'. The page title is 'Evaluación del Desempeño'. A modal form is displayed with the following fields:

- Área Responsable: UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
- Alineación al PND: Selecciona una opción
- Instrumento de Gestión del Rendimiento: Selecciona una opción
- DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INSTITUCIONAL
- Descripción de Objetivo y/o Meta de Gestión del Rendimiento: [Empty text box]
- Resultados Esperados en Valor Absoluto o en %: [Empty text box]
- Unidad de Medida del(os) Objetivo(s) y/o Meta(s) del Rendimiento: [Empty text box]
- Peso del Objetivo y/o Meta Gestión del Rendimiento: [Empty text box]

Buttons at the bottom right: Agregar, Cancelar.



Metas Institucionales

Área Responsable: UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Alineación al PND: 1. Política y Gobierno 1.1 Erradicar la corrupción, el despido y la frivolidad.

Instrumento de Gestión del Rendimiento: Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y Mejora de la Gestión Pública 2019-2024

DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INSTITUCIONAL

Descripción de Objetivo y/o Meta de Gestión del Rendimiento: ESTABLECER CONVENIOS DE COOPERACIÓN TÉCNICA CON INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PARA PROMOVER LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS P

Resultados Esperados en Valor Absoluto o en %: 15

Unidad de Medida del(os) Objetivo(s) y/o Meta(s) del Rendimiento: CONVENIOS DE COOPERACIÓN TÉCNICA FIRMADOS

Peso del Objetivo y/o Meta Gestión del Rendimiento: 100

Buttons: Agregar, Cancelar

Una vez que haya llenado cada una de las secciones, señale la opción de “Agregar” en caso de que se quiera capturar más de una Meta Institucional.

Si por alguna razón **no** quiere agregar una meta adicional o borrar la que está capturando, puede suspender el proceso accediendo en “Cancelar”

Operación exitosa
La Meta Institucional fue agregada satisfactoriamente

No.	Descripción de Objetivo y/o Meta de Gestión del Rendimiento	Resultados Absoluto o en %	Unidad de Medida del(os) Rendimiento	Peso del Objetivo y/o Rendimiento	Estatus de la
1	ESTABLECER CONVENIOS DE COOPERACIÓN TÉCNICA CON INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PARA PROMOVER LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS PSP	15	CONVENIOS DE COOPERACIÓN TÉCNICA FIRMADOS	100	PENDIENTE

Peso total de las metas registradas: 100

Sí la meta fue agregada correctamente, el aviso de registro lo confirmará, caso contrario espere unos minutos y vuelva a intentarlo

Visualizará la meta que acaba de inscribir y conforme registre sus metas podrá verificar el registro de las mismas.



Metas Institucionales

Cuando se hayan incorporado todas las Metas Institucionales, y el peso total de éstas sea **100**, se podrá presionar la opción de “Enviar a Validación”.

Evaluación del Desempeño

ALFREDO MUÑOZ GARCIA | MUGA6702075M1 | MUGA6702075M1

ID RUSP : | Código de puesto: 27-320-1-M1C021P-0000183-E-C-M | Nivel: IM33

Dependencia: 27 | UR: 320 | Área responsable: UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINI

Relación de Metas Institucionales

Año de ejercicio: 2023 | Proceso: Definición de metas institucionales

+ Agregar Meta

No.	Descripción de Objetivo y/o Meta de Gestión del Rendimiento	Resultados Esperados en Valor Absoluto o en %	Unidad de Medida del(os) Objetivo(s) y/o Meta(s) del Rendimiento	Peso del Objetivo y/o Meta Gestión del Rendimiento	Estatus de la meta	
1	ESTABLECER CONVENIOS DE COOPERACIÓN TÉCNICA CON INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PARA PROMOVER LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS PSP	15	CONVENIOS DE COOPERACIÓN TÉCNICA FIRMADOS	100	PENDIENTE	Editar

Peso total de las metas registradas: 100

Peso total de las metas registradas: 100

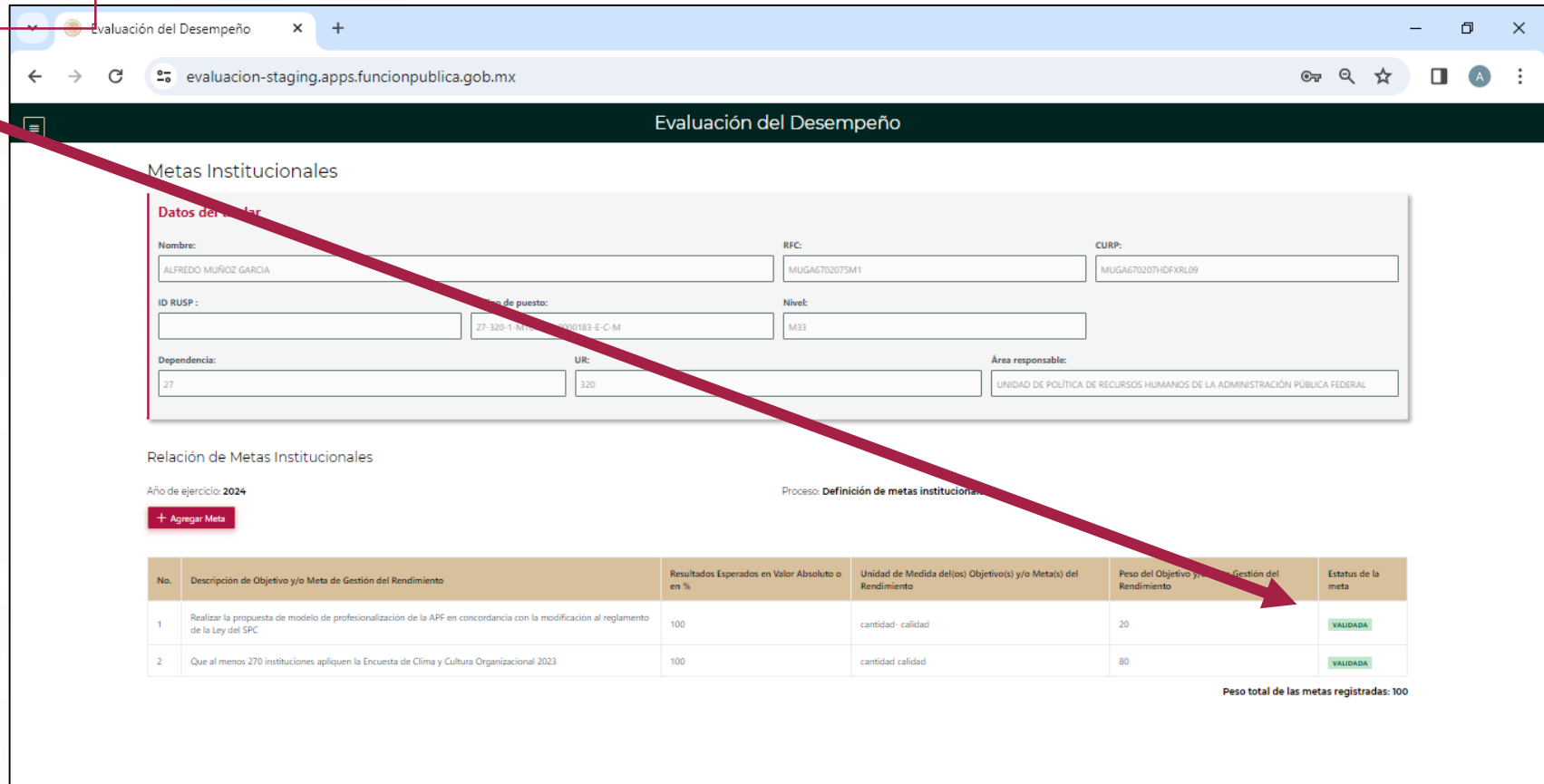
ENVIAR A VALIDACIÓN

Metas Institucionales

Si el registro se guardó correctamente, la sección de “Estatus de la meta” mostrará la palabra: “VALIDADA”

Estatus de la meta

VALIDADA



Metas Institucionales

Datos del Usuario

Nombre: ALFREDO MUÑOZ GARCIA RFC: MUGA6702075M1 CURP: MUGA670207HDFXRL09

ID RUSP: Cargo de puesto: 27-320-1-M... Nivel: M33

Dependencia: 27 UR: 320 Área responsable: UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Relación de Metas Institucionales

Año de ejercicio: 2024 Proceso: Definición de metas institucionales

[+ Agregar Meta](#)

No.	Descripción de Objetivo y/o Meta de Gestión del Rendimiento	Resultados Esperados en Valor Absoluto o en %	Unidad de Medida de(los) Objetivo(s) y/o Meta(s) del Rendimiento	Peso del Objetivo y/o Meta(s) de Gestión del Rendimiento	Estatus de la meta
1	Realizar la propuesta de modelo de profesionalización de la APF en concordancia con la modificación al reglamento de la Ley del SPC	100	cantidad- calidad	20	VALIDADA
2	Que al menos 270 instituciones apliquen la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023	100	cantidad calidad	80	VALIDADA

Peso total de las metas registradas: 100



SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Evaluación de Metas Institucionales (Titular de Unidad)



Evaluación de Metas Institucionales

En la página de “Aplicación de la Evaluación del Desempeño” seleccionar el botón donde está su nombre y se desplegará el apartado en el que podrá calificar el apartado de Objetivos o Metas Institucionales.

Evaluación del Desempeño

MUGA670207HDFXRL09 - ALFREDO MUÑOZ GARCIA

ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA HECTOR ARROYO DELGADO MARCELA SANCHEZ GARCIA ALFREDO MUÑOZ GARCIA

- > RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)
- ✓ VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS O METAS INSTITUCIONALES ESTABLECIDOS EN LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN

Parámetros de evaluación

Meta No. 1

Meta: Aprobar y registrar las estructuras orgánicas de las instituciones de la Administración P

Alineación al Plan Nacional de Desarrollo (PND): 1. Política y Gobierno 1.1 Erradicar la corrupción, el despido y la frivolidad.

Instrumento de Gestión de Rendimiento: Atribuciones del Reglamento Interior

Datos definidos por el titular de unidad Aplicación del Superior Jerárquico

Unidad de Medida: Cantidad - Calidad

Peso o Ponderación: 15 %

Valor del parámetro alcanzado: Selecciona la escala

Unidad de Medida: Cantidad - Calidad

Ponderación: 15

Calificación:

A continuación se desplegarán la descripción de los Objetivos o Metas Institucionales y sus parámetros para calificar.

Evaluación de Metas Institucionales

Evaluación del Desempeño

Meta No. 6

Meta: Realizar la propuesta de modelo de profesionalización de la APF en concordancia con I

Alineación al Plan Nacional de Desarrollo (PND): 1. Política y Gobierno 1.1 Erradicar la corrupción, el despido y la frivolidad.

Instrumento de Gestión de Rendimiento: Atribuciones del Reglamento Interior

Datos definidos por el titular de unidad Aplicación del Superior Jerárquico

Unidad de Medida: Cantidad - Calidad **Valor del parámetro alcanzado:** Satisfactorio **Unidad de Medida:** Cantidad - Calidad

Peso o Ponderación: 20 % **Ponderación:** 20 **Calificación:** 16

Calificación total: 86

Nivel de desempeño: Satisfactorio

Guardar **Enviar**

Una vez que califique todos los Objetivos o Metas Institucionales, deberá aplicar el botón de "Guardar".

Evaluación de Metas Institucionales

Si el guardado es exitoso, aparecerá un mensaje confirmatorio, en color verde, en la pantalla.

Evaluación del Desempeño

Meta No. 6

Meta: Realizar la propuesta de modelo de profesionalización de la APF en concordancia con l

Alineación al Plan Nacional de Desarrollo (PND): Política y Gobierno 1.1 Erradicar la corrupción, el despido y la invidua

Instrumento de Gestión de Rendimiento: Atribuciones del Reglamento Interior

Datos definidos por el titular de unidad

Unidad de Medida: Cantidad - Calidad

Peso o Ponderación: 20 %

Valor del parámetro alcanzado: Satisfactorio

Unidad de Medida: Cantidad - Calidad

Ponderación: 20

Calificación: 16

Calificación total: 86

Nivel de desempeño: Satisfactorio

Guardar **Enviar**

✓ ¡OK!
La información fue guardada exitosamente

Evaluación de Metas Institucionales

Evaluación del Desempeño

Meta No. 6

Meta: Realizar la propuesta de modelo de profesionalización de la APF en concordancia con I

Alineación al Plan Nacional de Desarrollo (PND): 1. Política y Gobierno 1.1 Erradicar la corrupción, el despido y la frivolidad.

Instrumento de Gestión de Rendimiento: Atribuciones del Reglamento Interior

Datos definidos por el titular de unidad Aplicación del Superior Jerárquico

Unidad de Medida: Cantidad - Calidad **Valor del parámetro alcanzado:** Satisfactorio **Unidad de Medida:** Cantidad - Calidad

Peso o Ponderación: 20 % **Ponderación:** 20 **Calificación:** 16

Calificación total: 86

Nivel de desempeño: Satisfactorio

Una vez guardado, deberá aplicar el botón de "Enviar".

Evaluación de Metas Institucionales

Al aplicar el botón de “Enviar”, aparecerá un mensaje de advertencia, para confirmar, indicando que una vez enviada la información, no se podrán hacer cambios.

Para confirmar, aplique el botón “Aceptar”.

The screenshot displays the 'Evaluación del Desempeño' interface. A modal dialog box titled 'Confirmación' is centered on the screen, containing the text: '¿Estás seguro de enviar esta información? Esta acción indica que se a terminado de evaluar esta sección y una vez realizada ya no podrán hacerse cambios.' Below the text are two buttons: 'Aceptar' and 'Cancelar'. A green circle highlights the 'Aceptar' button, and a green arrow points from the text box on the left to this button. The background interface shows fields for 'Meta', 'Instrumento de Gestión de Rendimiento', 'Unidad de Medida', 'Peso o Ponderación', 'Calificación total', and 'Nivel de desempeño', along with 'Guardar' and 'Enviar' buttons at the bottom.

Evaluación de Metas Institucionales

Si el guardado es exitoso, aparecerá un mensaje confirmatorio, en color verde, en la pantalla, y otro mensaje en la parte inferior de la página indicando que la evaluación ha sido enviada.

Evaluación del Desempeño

Meta: Realizar la propuesta de modelo de profesionalización de la APF en concordancia con I

Alineación al Plan Nacional de Desarrollo (PND): 1. Política y Gobierno 1.1 Erradicar la corrupción, el desperdicio y la ineficiencia.

Instrumento de Gestión de Rendimiento: Atribuciones del Reglamento Interior

Datos definidos por el titular de unidad: Aplicación del Superior Jerárquico

Unidad de Medida: Cantidad - Calidad

Peso o Ponderación: 20 %

Valor del parámetro alcanzado: Satisfactorio

Unidad de Medida: Cantidad - Calidad

Ponderación: 20

Calificación: 16

Calificación total: 86

Nivel de desempeño: Satisfactorio

✓ Evaluación enviada

✓ ¡OK!
La información fue guardada exitosamente



Sistema de Evaluación del Desempeño

**Aplicación de la Evaluación
Anual de Desempeño 2023:
Evaluación de Habilidades
Sociocognitivas**



Evaluación de Habilidades Sociocognitivas

En la página de “Aplicación de la Evaluación del Desempeño” se deberá seleccionar el apartado “Valoración de Comportamientos de Actuación Profesional aplicados por cada persona servidora pública (Habilidades)”

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

Aplicación de la Evaluación del Desempeño

Año de ejercicio: 2023

ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA HECTOR ARROYO DELGADO MARCELA SANCHEZ GARCIA ALFREDO MUÑOZ GARCIA

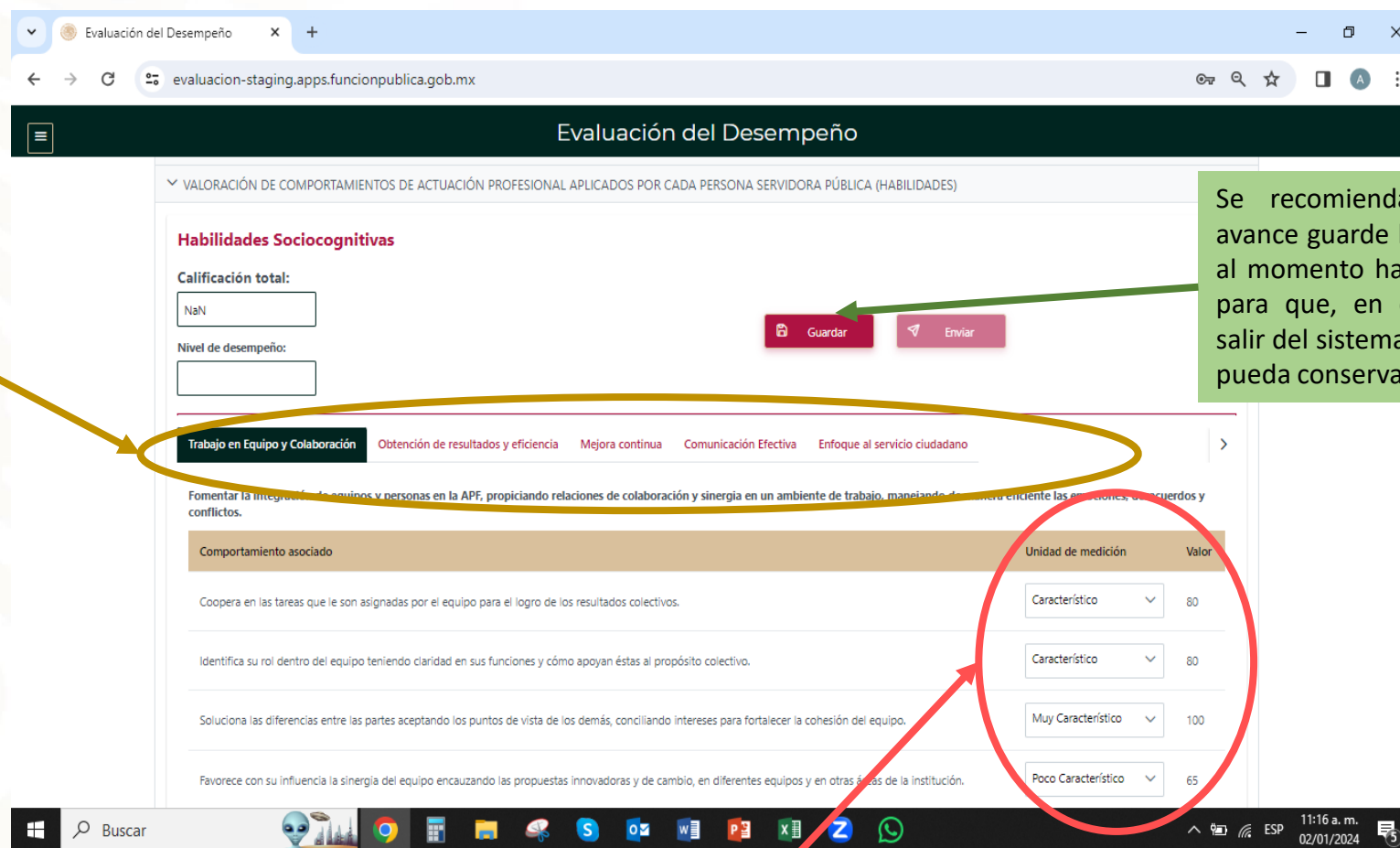
- > RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023
- > VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES O METAS INDIVIDUALES
- > ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)
- > APORTACIONES DESTACADAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO

Evaluación de Habilidades Sociocognitivas

La sección de habilidades sociocognitivas esta dividida a su vez en 5 componentes específicos. Es necesario que cada componente lo conteste con toda objetividad.

Los componentes son:

- Trabajo en Equipo y Colaboración
- Obtención de resultados y eficiencia
- Mejora continua
- Comunicación Efectiva
- Enfoque de servicio ciudadano



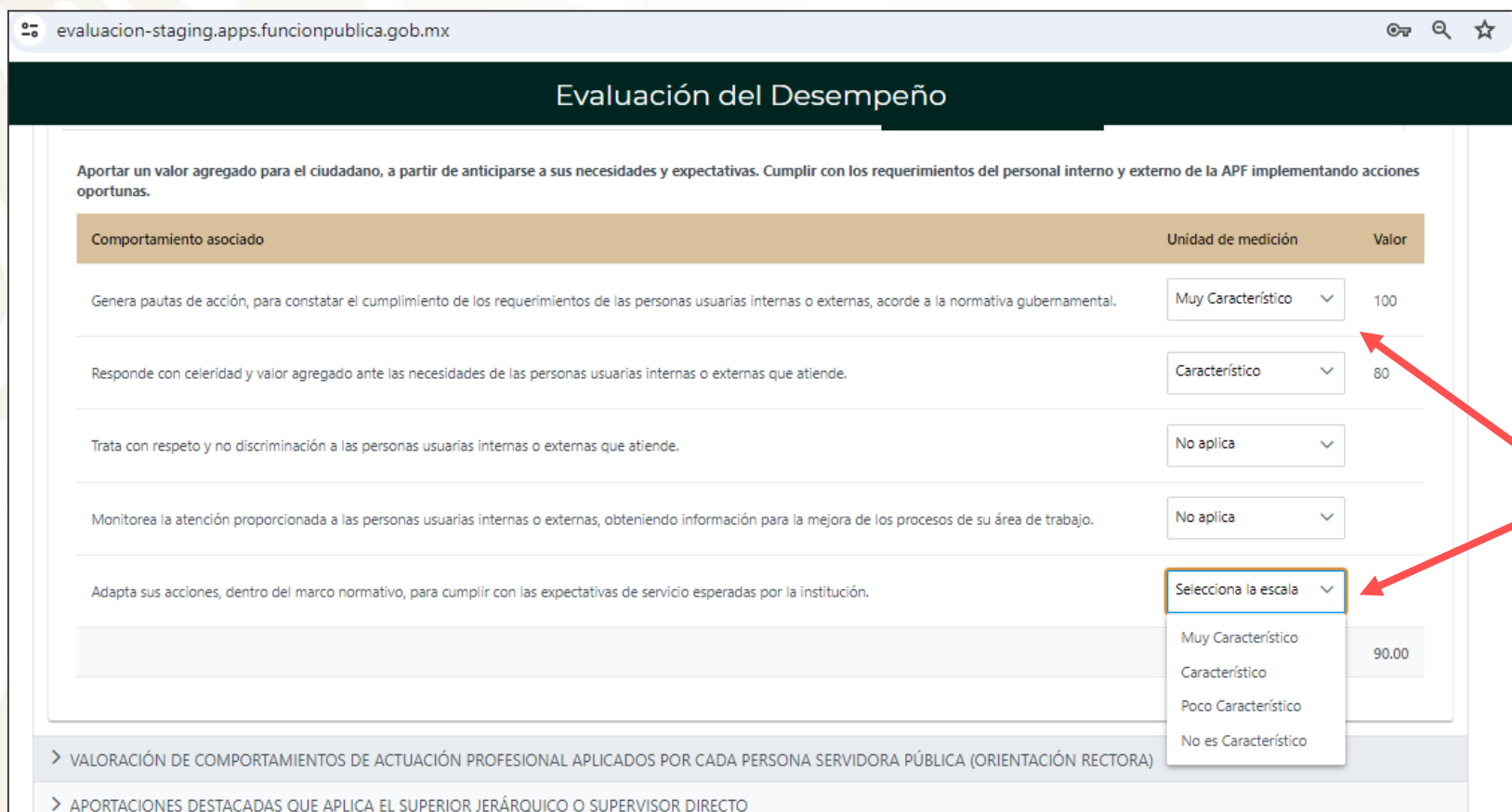
Se recomienda que conforme avance guarde la información que al momento haya proporcionado, para que, en caso de necesitar salir del sistema por un momento, pueda conservarla.

Comportamiento asociado	Unidad de medición	Valor
Coopera en las tareas que le son asignadas por el equipo para el logro de los resultados colectivos.	Característico	80
Identifica su rol dentro del equipo teniendo claridad en sus funciones y cómo apoyan éstas al propósito colectivo.	Característico	80
Soluciona las diferencias entre las partes aceptando los puntos de vista de los demás, conciliando intereses para fortalecer la cohesión del equipo.	Muy Característico	100
Favorece con su influencia la sinergia del equipo encauzando las propuestas innovadoras y de cambio, en diferentes equipos y en otras áreas de la institución.	Poco Característico	65

En cada uno de los comportamientos podrá desplegar un listado para que elija el comportamiento que se adecue a la persona evaluada. Cada una de las opciones corresponde a un valor de calificación diferente.



Evaluación de Habilidades Sociocognitivas



Comportamiento asociado	Unidad de medición	Valor
Genera pautas de acción, para constatar el cumplimiento de los requerimientos de las personas usuarias internas o externas, acorde a la normativa gubernamental.	Muy Característico	100
Responde con celeridad y valor agregado ante las necesidades de las personas usuarias internas o externas que atiende.	Característico	80
Trata con respeto y no discriminación a las personas usuarias internas o externas que atiende.	No aplica	
Monitorea la atención proporcionada a las personas usuarias internas o externas, obteniendo información para la mejora de los procesos de su área de trabajo.	No aplica	
Adapta sus acciones, dentro del marco normativo, para cumplir con las expectativas de servicio esperadas por la institución.	Selecciona la escala	90.00

> VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)

> APORTACIONES DESTACADAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO

Cada componente está integrado por un conjunto de indicadores de comportamiento esperado que deben ser calificados en su totalidad.

Las opciones de calificación son:

- Muy Característico
- Característico
- Poco característico
- No Característico

y para casos excepcionales:

- No aplica

No deje indicadores sin calificar.



Para acceder a los indicadores de los distintos componentes de Habilidades Cognitivas se deberá desplazar en los botones de acceso correspondientes

Evaluación de Habilidades Sociocognitivas: Acción Correctiva o de Mejora



Antes de terminar, recuerde que en todas las secciones del proceso de evaluación al final de cada factor a evaluar encontrará el apartado de **Acciones Correctiva o de Mejora**, el cual es necesario requisitar con por lo menos una acción correctiva por sección, o señalar que no se incluirán.

Acción Correctiva o de Mejora

+ Agregar × Quitar

Tipo de acción correctiva

Acciones de fortalecimiento de conocimientos,...

Acción correctiva específica

Aprendizaje de objetos de conocimiento espec...

Descripción: (Mínimo 30 caracteres)

CURSO DE EXCEL AVANZADO

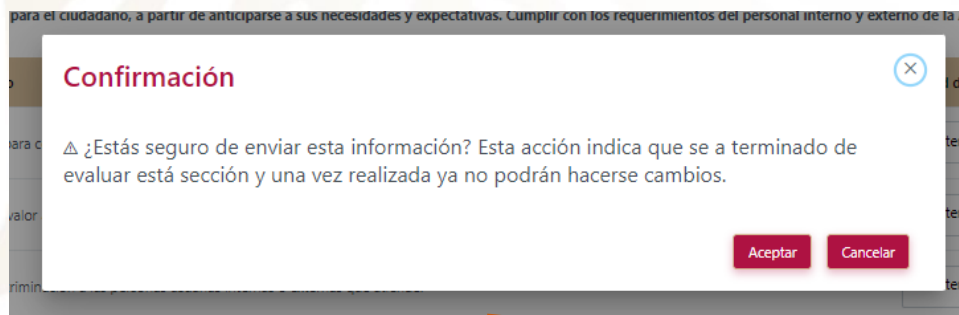
Evaluación de Habilidades Sociocognitivas

En todas las secciones del proceso de evaluación encontrará en la parte superior dos opciones una para **guardar** y otra para **enviar**



En cada sección recuerde ir guardando su proceso, para no perder los avances

Asegúrese de no enviar su evaluación hasta estar totalmente seguro que concluyo de evaluar a todas las personas servidoras públicas y su autoevaluación

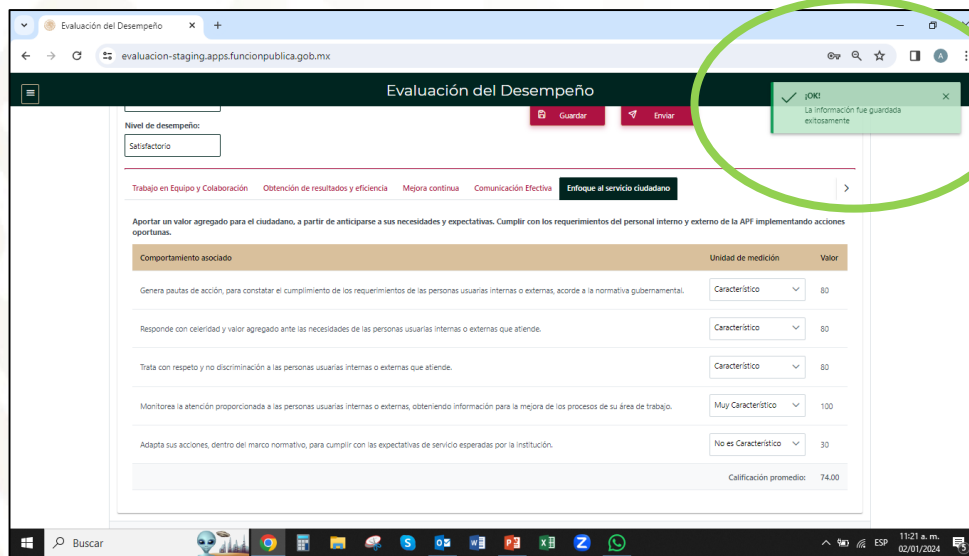
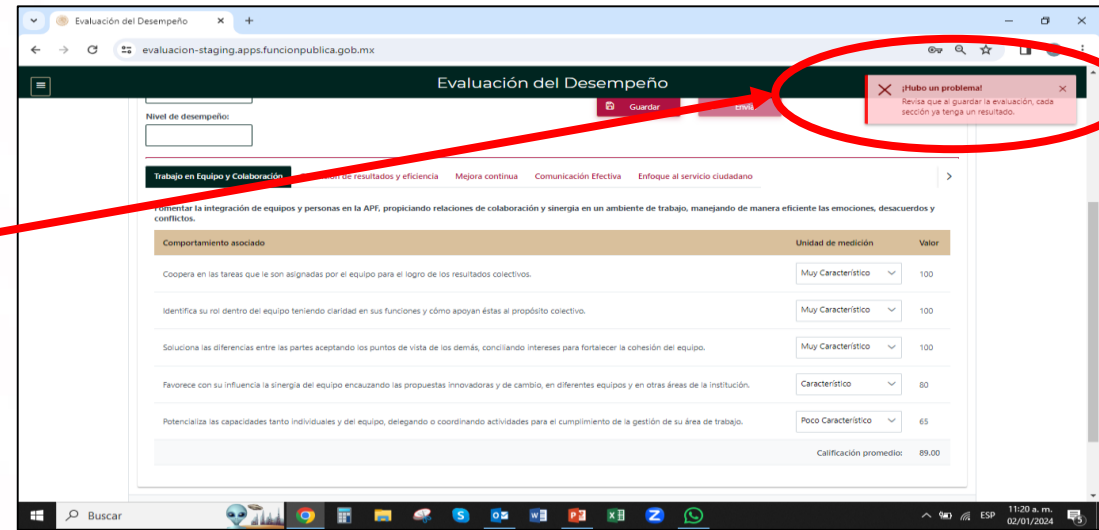


Cuando este seguro de la calificación que asignó, elija la opción de **Enviar**, cuando lo haya hecho, se observará un mensaje de advertencia, puesto que una vez que lo envíe, ya no hay ninguna forma de realizar cambios

Evaluación de Habilidades Sociocognitivas



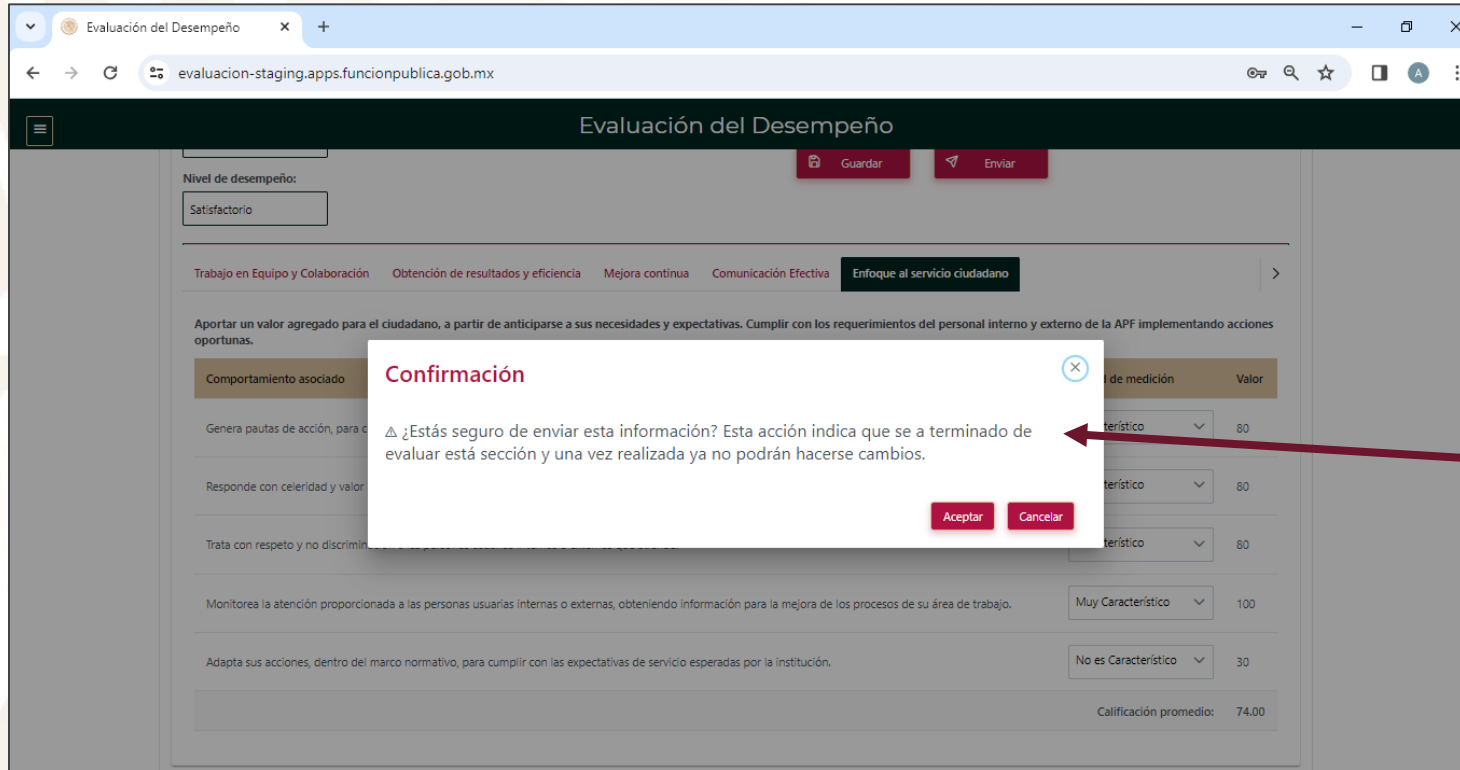
Una vez que haya concluido de incorporar toda la información para la valoración de este factor y, en su caso, de incorporar acciones correctivas o de mejora, no se olvide de aplicar el botón de “Guardar”. En caso de que el sistema detecte que no se aplicó la evaluación a todos los indicadores o se encontró un error aparecerá un mensaje de advertencia.



De encontrarse todo correcto, la evaluación del factor se podrá guardar y enviar sin mayor problema, lo cual se corroborará con el mensaje que aparecerá en la pantalla.



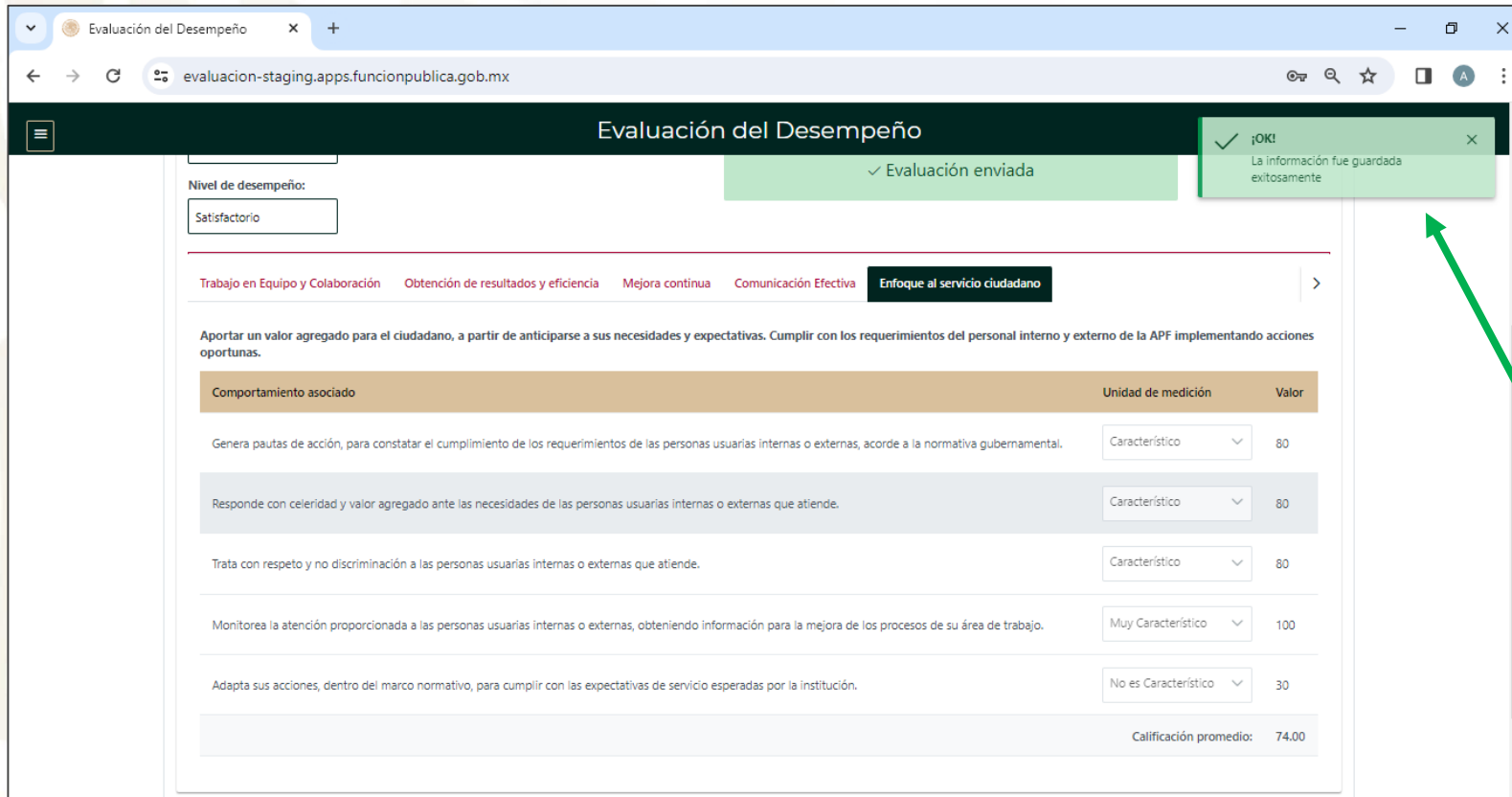
Evaluación de Habilidades Sociocognitivas



Recuerde que al momento de utilizar el botón de “Enviar” se desplegará una advertencia indicando que el proceso, en caso de ser confirmado, no permitirá cambios posteriores.

En ese sentido, antes de aplicar este botón o confirmarlo, asegúrese de que los datos incorporados son los correctos.

Evaluación de Habilidades Sociocognitivas



Nivel de desempeño:
Satisfactorio

Trabajo en Equipo y Colaboración Obtención de resultados y eficiencia Mejora continua Comunicación Efectiva **Enfoque al servicio ciudadano**

Aportar un valor agregado para el ciudadano, a partir de anticiparse a sus necesidades y expectativas. Cumplir con los requerimientos del personal interno y externo de la APF implementando acciones oportunas.

Comportamiento asociado	Unidad de medición	Valor
Genera pautas de acción, para constatar el cumplimiento de los requerimientos de las personas usuarias internas o externas, acorde a la normativa gubernamental.	Característico	80
Responde con celeridad y valor agregado ante las necesidades de las personas usuarias internas o externas que atiende.	Característico	80
Trata con respeto y no discriminación a las personas usuarias internas o externas que atiende.	Característico	80
Monitorea la atención proporcionada a las personas usuarias internas o externas, obteniendo información para la mejora de los procesos de su área de trabajo.	Muy Característico	100
Adapta sus acciones, dentro del marco normativo, para cumplir con las expectativas de servicio esperadas por la institución.	No es Característico	30
Calificación promedio:		74.00

De no existir error en la aplicación de la evaluación y haberse guardado la información correctamente, se mostrará en la pantalla un mensaje señalando el éxito del proceso



Sistema de Evaluación del Desempeño

**Aplicación de la Evaluación
Anual de Desempeño 2023:**

**Evaluación de Criterios y
Principios de Actuación
Profesional**



Evaluación de Criterios y Principios de Actuación Profesional

En la página de “Aplicación de la Evaluación del Desempeño” se deberá seleccionar el apartado “Valoración de Comportamientos de Actuación Profesional aplicados por cada persona servidora pública (Orientación Rectora)”

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

Aplicación de la Evaluación del Desempeño

Año de ejercicio: 2023

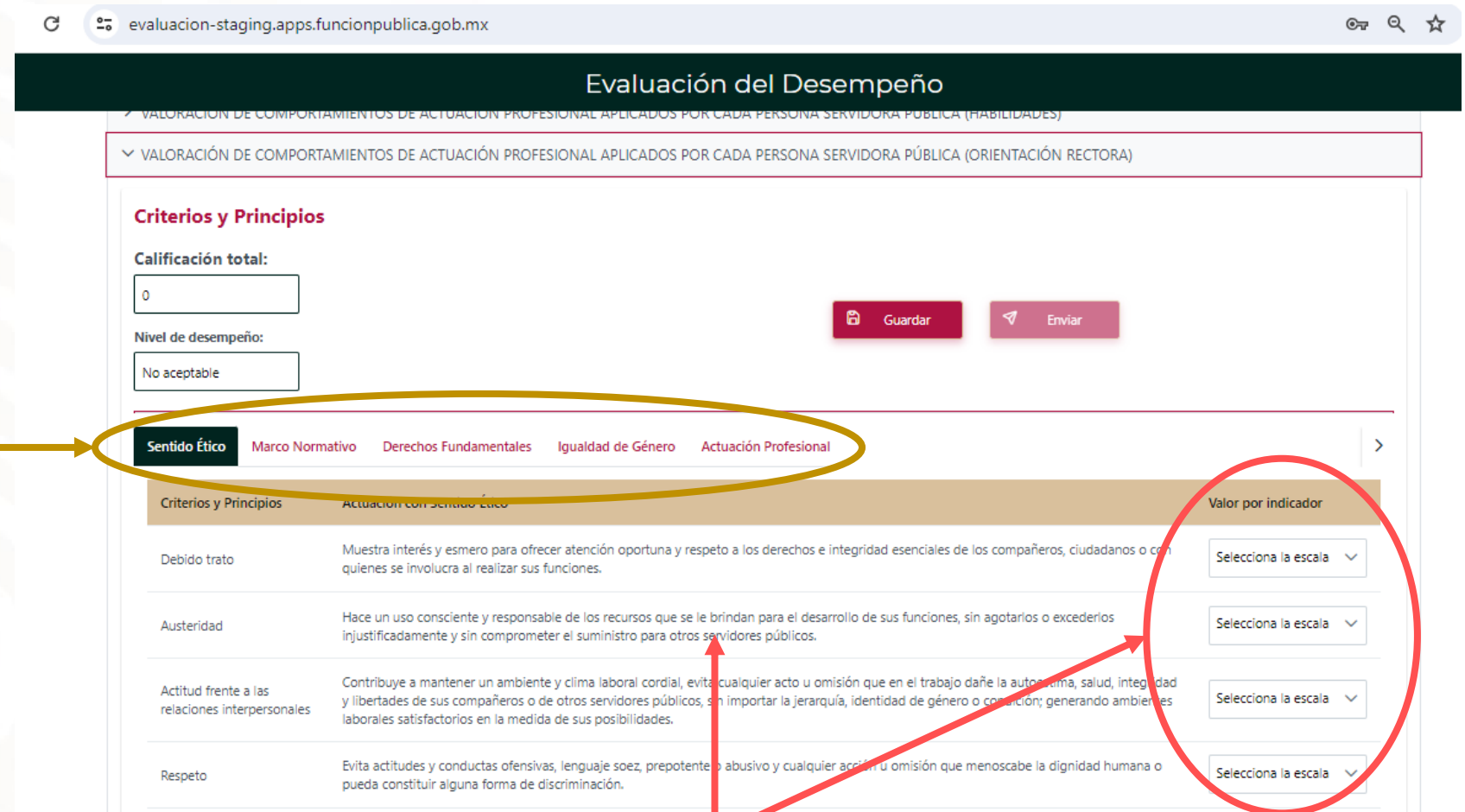
ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA HECTOR ARROYO DELGADO MARCELA SANCHEZ GARCIA ALFREDO MUÑOZ GARCIA

- > RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023
- > VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES O METAS INDIVIDUALES
- > ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)
- > APORTACIONES DESTACADAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO

La sección de Criterios y Principios de Actuación Profesional esta dividida en 5 componentes específicos. Es necesario que cada componente lo conteste con toda objetividad.

Los componentes son:

- Sentido Ético
- Marco Normativo
- Derechos Fundamentales
- Igualdad de Género
- Actuación Profesional



Evaluación del Desempeño

VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)

VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)

Criterios y Principios

Calificación total:

Nivel de desempeño:

Guardar **Enviar**

Sentido Ético Marco Normativo Derechos Fundamentales Igualdad de Género Actuación Profesional

Criterios y Principios	Actuación con Sentido Ético	Valor por indicador
Debido trato	Muestra interés y esmero para ofrecer atención oportuna y respeto a los derechos e integridad esenciales de los compañeros, ciudadanos o con quienes se involucra al realizar sus funciones.	Selecciona la escala ▼
Austeridad	Hace un uso consciente y responsable de los recursos que se le brindan para el desarrollo de sus funciones, sin agotarlos o excederlos injustificadamente y sin comprometer el suministro para otros servidores públicos.	Selecciona la escala ▼
Actitud frente a las relaciones interpersonales	Contribuye a mantener un ambiente y clima laboral cordial, evita cualquier acto u omisión que en el trabajo dañe la autoestima, salud, integridad y libertades de sus compañeros o de otros servidores públicos, sin importar la jerarquía, identidad de género o condición; generando ambientes laborales satisfactorios en la medida de sus posibilidades.	Selecciona la escala ▼
Respeto	Evita actitudes y conductas ofensivas, lenguaje soez, prepotencia abusivo y cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana o pueda constituir alguna forma de discriminación.	Selecciona la escala ▼

Para cada una de los componentes se despliega un listado con los indicadores de comportamiento para que elija el nivel que se adecue a la persona evaluada. Cada una de las opciones corresponde a un valor de calificación diferente.



evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)

Criterios y Principios

Calificación total:

Nivel de desempeño:

Guardar **Enviar**

Sentido Ético **Marco Normativo** Derechos Fundamentales Igualdad de Género Actuación Profesional

Criterios y Principios	Actuación dentro del Marco Normativo	Valor por indicador
Legalidad	En el desarrollo de sus funciones mantiene estricto apego a las disposiciones legales que sustentan su acción, por lo que sus intervenciones y decisiones se encuentran fundadas en el derecho.	<input type="text" value="EJEMPLAR"/>
Objetividad	En su desempeño cotidiano, aplica procedimientos o metodologías preestablecidas para analizar situaciones o emitir juicios con el fin de evitar sesgos derivados de intereses o preferencias personales.	<input type="text" value="APROPIADO"/>
Imparcialidad	Al realizar las funciones encomendadas, su comportamiento y toma de decisiones se conducen sin favoritismos o inclinaciones de ninguna índole.	<input type="text" value="APROPIADO"/>
Transparencia	En su desempeño cotidiano, muestra sinceridad, responsabilidad y veracidad, permitiendo que las personas con las que se relaciona en su ámbito laboral entiendan claramente el mensaje que les proporciona, generando confianza y seguridad, siendo capaz de mostrar y explicar que lo que hace, lo hace adecuadamente y de forma coherente con la misión y valores institucionales, previniendo actos de corrupción y ocultamiento de la información.	<input type="text" value="MEJORABLE"/>

Cada componente está integrado por un conjunto de indicadores de comportamiento esperado que deben ser calificados en su totalidad.

Las opciones de calificación son:

- Ejemplar
- Apropiado
- Mejorable
- Limitado

No deje indicadores sin calificar.

Evaluación de Criterios y Principios de Actuación Profesional

Conforme realice las evaluaciones verá el ponderado de la calificación

Calificación total:
0

Nivel de desempeño:
No aceptable

Guardar Enviar

Criterios y Principios	Actuación con Sentido Ético	Valor por indicador
Debido trato	Muestra interés y esmero para ofrecer atención oportuna y respeto a los derechos e integridad esenciales de los compañeros, ciudadanos o con quienes se involucra al realizar sus funciones.	Selecciona la escala
Actitud frente a las relaciones interpersonales	Contribuye a mantener un ambiente y clima laboral cordial, evita cualquier acto u omisión que en el trabajo dañe la autoestima, salud, integridad y libertades de sus compañeros o de otros servidores públicos, sin importar la jerarquía, identidad de género o condición; generando ambientes laborales satisfactorios en la medida de sus posibilidades.	Selecciona la escala
Respeto	Evita actitudes y conductas ofensivas, lenguaje soez, prepotente o abusivo y cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana o pueda constituir alguna forma de discriminación.	Selecciona la escala

Recuerde ir guardando su progreso de evaluación conforme vaya avanzando

Evaluación del Desempeño

VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)

VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)

Criterios y Principios

Calificación total:

Nivel de desempeño:

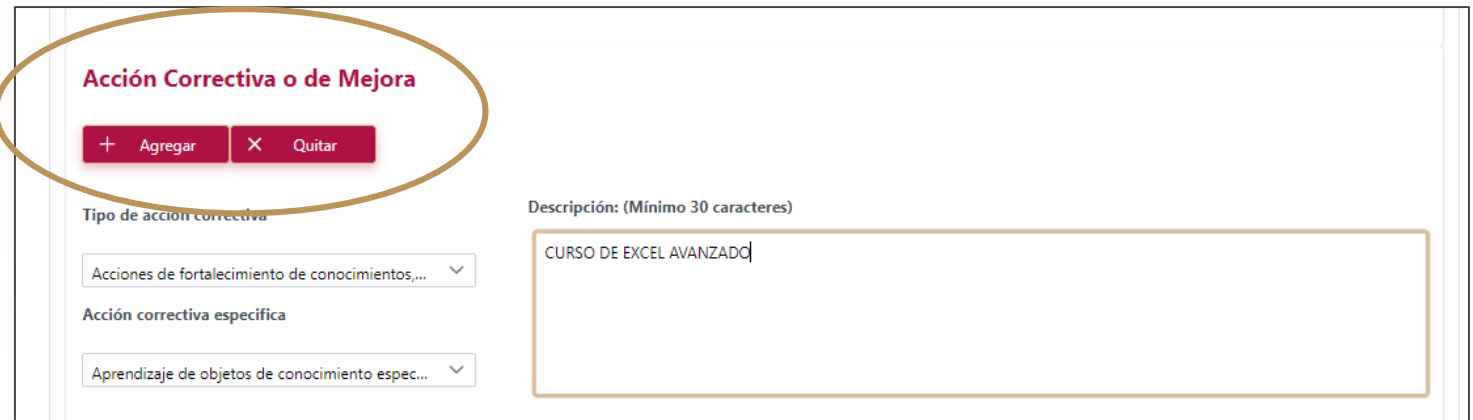
Sentido Ético Marco Normativo Derechos Fundamentales Igualdad de Género Actuación Profesional

Para acceder a los indicadores de los distintos componentes de Habilidades Cognitivas se deberá desplazar en los botones de acceso correspondientes

Evaluación de Criterios y Principios de Actuación Profesional:

Acción Correctiva o de Mejora

Antes de terminar, recuerde que en todas las secciones del proceso de evaluación al final de cada factor a evaluar encontrará el apartado de **Acciones Correctiva o de Mejora**, el cual es necesario requisitar con por lo menos una acción correctiva por sección, o señalar que no se incluirán.



Acción Correctiva o de Mejora

+ Agregar X Quitar

Tipo de acción correctiva

Acciones de fortalecimiento de conocimientos,...

Acción correctiva específica

Aprendizaje de objetos de conocimiento espec...

Descripción: (Mínimo 30 caracteres)

CURSO DE EXCEL AVANZADO

Evaluación de Criterios y Principios de Actuación Profesional

Una vez que haya concluido de incorporar toda la información para la valoración de este factor y, en su caso, de incorporar acciones correctivas o de mejora, no se olvide de aplicar el botón de “Guardar”.



Una vez guardada y enviada la información espere a que los mensajes en verde aparezcan señalando que se guardó o envió correctamente la información.

The screenshot shows the 'Evaluación del Desempeño' interface. At the top, there are two green confirmation messages: '¡OK! La información fue guardada exitosamente' and 'Evaluación enviada'. Below these, the 'Actuación Profesional' section is active, displaying a table of criteria and principles. The table has three columns: 'Criterios y Principios', 'Actuación Profesional', and 'Valor por indicador'. The criteria listed are Autonomía, Eficiencia, Profesionalismo, and Independencia, each with a description and a dropdown menu set to 'APROPIADO'. The average score is 80.00.

Criterios y Principios	Actuación Profesional	Valor por indicador
Autonomía	Tiene la capacidad de desarrollar tareas, aplicar un criterio profesional abierto y tomar decisiones de una manera independiente y flexible, discerniendo por sí mismo las acciones a tomar en cada caso particular, sin perder de vista la normativa y las instrucciones generales de sus superiores.	APROPIADO
Eficiencia	Alcanza los resultados esperados de sus objetivos y metas utilizando correctamente y sin excesos los recursos disponibles en el tiempo adecuado y con controles que faciliten el logro de los propósitos institucionales, sin que su cumplimiento represente obstáculos, estorbos o inconvenientes.	APROPIADO
Profesionalismo	Desarrolla sus funciones con conocimiento de su labor, compromiso, responsabilidad y congruencia con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, ajustando su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público siguiendo las pautas institucionales preestablecidas.	APROPIADO
Independencia	En su trabajo cotidiano demuestra tener la capacidad para desempeñar sus funciones por sí mismo y obtener resultados sin estar dependiendo de orientación y supervisión permanente no justificada.	APROPIADO

Calificación promedio: 80.00

Recuerde acceder a la opción de **Enviar** solo cuando haya concluido el proceso puesto que ya no podrá hacer correcciones

Evaluación de Criterios y Principios de Actuación Profesional

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

Calificación total: 79.75

Nivel de desempeño: Satisfactorio

Guardar Enviar

¡OK! La información fue guardada exitosamente

Sentido Ético Marco Normativo Derechos Fundamentales Igualdad de Género **Actuación Profesional**

Criterios y Principios	Actuación Profesional	Valor por indicador
Autonomía	Tiene la capacidad de desarrollar tareas, aplicar un criterio profesional abierto y tomar decisiones de una manera independiente y flexible, discerniendo por sí mismo las acciones a tomar en cada caso particular, sin perder de vista la normativa y las instrucciones generales de sus superiores.	APROPIADO
Eficiencia	Alcanza los resultados esperados de sus objetivos y metas utilizando correctamente y sin excesos los recursos disponibles en el tiempo adecuado y con controles que faciliten el logro de los propósitos institucionales, sin que su cumplimiento represente obstáculos, estorbos o inconvenientes.	APROPIADO
Profesionalismo	Desarrolla sus funciones con conocimiento de su labor, compromiso, responsabilidad y congruencia con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, ajustando su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público siguiendo las pautas institucionales preestablecidas.	APROPIADO
Independencia	En su trabajo cotidiano demuestra tener la capacidad para desempeñar sus funciones por sí mismo y obtener resultados sin estar dependiendo de orientación y supervisión permanente no justificada.	APROPIADO

Calificación promedio: 80.00

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

Calificación total: 79.75

Nivel de desempeño: Satisfactorio

Guardar Enviar

Confirmación

¿Estás seguro de enviar esta información? Esta acción indica que se ha terminado de evaluar esta sección y una vez realizada ya no podrán hacerse cambios.

Aceptar Cancelar

Sentido Ético Marco Normativo Derechos Fundamentales Igualdad de Género **Actuación Profesional**

Criterios y Principios	Actuación Profesional	Valor por indicador
Autonomía	Tiene la capacidad de desarrollar tareas, aplicar un criterio profesional abierto y tomar decisiones de una manera independiente y flexible, discerniendo por sí mismo las acciones a tomar en cada caso particular, sin perder de vista la normativa y las instrucciones generales de sus superiores.	APROPIADO
Eficiencia	Alcanza los resultados esperados de sus objetivos y metas utilizando correctamente y sin excesos los recursos disponibles en el tiempo adecuado y con controles que faciliten el logro de los propósitos institucionales, sin que su cumplimiento represente obstáculos, estorbos o inconvenientes.	APROPIADO
Profesionalismo	Desarrolla sus funciones con conocimiento de su labor, compromiso, responsabilidad y congruencia con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, ajustando su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público siguiendo las pautas institucionales preestablecidas.	APROPIADO
Independencia	En su trabajo cotidiano demuestra tener la capacidad para desempeñar sus funciones por sí mismo y obtener resultados sin estar dependiendo de orientación y supervisión permanente no justificada.	APROPIADO

Calificación promedio: 80.00

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

Calificación total: 79.75

Nivel de desempeño: Satisfactorio

✓ Evaluación enviada

¡OK! La información fue guardada exitosamente

Sentido Ético Marco Normativo Derechos Fundamentales Igualdad de Género **Actuación Profesional**

Criterios y Principios	Actuación Profesional	Valor por indicador
Autonomía	Tiene la capacidad de desarrollar tareas, aplicar un criterio profesional abierto y tomar decisiones de una manera independiente y flexible, discerniendo por sí mismo las acciones a tomar en cada caso particular, sin perder de vista la normativa y las instrucciones generales de sus superiores.	APROPIADO
Eficiencia	Alcanza los resultados esperados de sus objetivos y metas utilizando correctamente y sin excesos los recursos disponibles en el tiempo adecuado y con controles que faciliten el logro de los propósitos institucionales, sin que su cumplimiento represente obstáculos, estorbos o inconvenientes.	APROPIADO
Profesionalismo	Desarrolla sus funciones con conocimiento de su labor, compromiso, responsabilidad y congruencia con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, ajustando su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público siguiendo las pautas institucionales preestablecidas.	APROPIADO
Independencia	En su trabajo cotidiano demuestra tener la capacidad para desempeñar sus funciones por sí mismo y obtener resultados sin estar dependiendo de orientación y supervisión permanente no justificada.	APROPIADO

Calificación promedio: 80.00

Recuerda que al momento de utilizar el botón de “Enviar” se desplegará una advertencia indicando que el proceso, en caso de ser confirmado, no permitirá cambios posteriores, por lo que antes de aplicarlo, verifique que los datos incorporados son los correctos.

De estar todo correcto, la evaluación del factor estará completa.



GOBIERNO DE
MÉXICO

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Evaluación de Actividades Extraordinarias



Evaluación de Actividades Extraordinarias

En la página de “Aplicación de la Evaluación del Desempeño” se deberá seleccionar el apartado “Actividades Extraordinarias que aplica el Superior Jerárquico o Supervisor Directo”.

Evaluación del Desempeño

Aplicación de la Evaluación del Desempeño

Año de ejercicio: 2023

ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA HECTOR ARROYO DELGADO MARCELA SANCHEZ GARCIA ALFREDO MUÑOZ GARCIA

- > RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023
- > VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES O METAS INDIVIDUALES
- ▼ ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)
- > APORTACIONES DESTACADAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO

La calificación en la Valoración del Cumplimiento de las Funciones o Metas Individuales debe haber sido enviada y ser aprobatoria para mostrar esta sección.

Si no se ha calificado el factor de Metas de Desempeño Individual, o si la calificación de ese factor no es por lo menos “Satisfactoria”, no se podrán evaluar Actividades Extraordinarias y aparecerá un mensaje de atención..

Evaluación de Actividades Extraordinarias

Al desplegarse la pantalla de este factor, y contando con una calificación de por lo menos "Satisfactorio" en la evaluación de Metas de Desempeño Individual, se presenta un mensaje **IMPORTANTE** respecto a las características de aplicación de las Actividades Extraordinarias.

Así como los requisitos para su aplicación.

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx



Evaluación del Desempeño

ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO

La valoración de Actividades Extraordinarias no es obligatoria y sólo deberá aplicarse cuando se cuente a) con evidencia de que la o las actividades realizadas se solicitaron expresamente, así como con la evidencia documental de su realización, b) el resultado promedio de cumplimiento de las metas de desempeño individual fue por lo menos "Satisfactorio", y se cuenta con el Vo.Bo. del Titular del Área de Adscripción de la persona evaluada.

El no calificar este rubro no afecta los resultados de la evaluación de los otros factores de evaluación, y sólo otorga puntaje extraordinario aplicable al resultado de las metas individuales.

Requisitos para evaluar Actividades Extraordinarias

- Haber ocupado temporalmente un puesto en términos del Artículo 62° de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal y 53° de su Reglamento.
- El puesto ocupado temporalmente abarcó por lo menos cuatro meses para la evaluación anual.
- 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.
- Las actividades extraordinarias cuentan con soporte documental para su verificación y/o seguimiento.

Evaluación de Actividades Extraordinarias

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

Aplicación de la Evaluación del Desempeño

Año de ejercicio: 2023

ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA | HECTOR ARROYO DELGADO | MARCELA SANCHEZ GARCIA | ALFREDO MUÑOZ GARCIA

> RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023

> VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES O METAS INDIVIDUALES

▼ ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO

Requisitos para evaluar Actividades Extraordinarias

- Haber ocupado temporalmente un puesto en términos del Artículo 62° de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal y 53° de su Reglamento.
- El puesto ocupado temporalmente abarcó por lo menos cuatro meses para la evaluación anual.
- 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.
- Las actividades extraordinarias cuentan con soporte documental para su verificación y/o seguimiento.

Evaluación de Actividades Extraordinarias

+ Agregar

Actividad	Excelente entre (90% a 100%)	Satisfactorio entre (75% a 89.9%)	No satisfactorio entre (60% a 74.9%)	Puntos
DISEÑO DE FORMATOS EXC	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.66

Puntuación total: 1.66

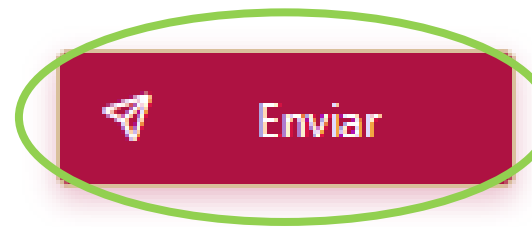
De aplicar este factor, se deberá:

1. Agregar la Actividad Extraordinaria utilizando el botón
2. Describir la Actividad Extraordinaria utilizando el botón
3. Calificar la Actividad Extraordinaria con base en el parámetro de cumplimiento que le corresponda con base en los soportes y evidencias documentales

Aquí podrá observar el puntaje adicional que se sumará a la calificación de Metas Individuales

Evaluación de Actividades Extraordinarias

Una vez calificado este factor se debe guardar la información capturada, y con la seguridad de que es correcta la valoración, se debe enviar la evaluación



Una vez que haya concluido de incorporar toda la información para la valoración de este factor y, en su caso, de incorporar acciones correctivas o de mejora, no se olvide de aplicar el botón de “Guardar”.

De encontrarse todo correcto, la evaluación del factor se podrá guardar y enviar, lo cual se corroborará con el mensaje que aparecerá en la pantalla.

✓ Evaluación enviada

Evaluación de Actividades Extraordinarias

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

Aplicación de la Evaluación del Desempeño

Año de ejercicio: 2023

ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA HECTOR ARROYO DELGADO MARCELA SANCHEZ GARCIA ALFREDO MUÑOZ GARCIA

- > RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023
- > VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES O METAS INDIVIDUALES
- ▼ ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO

Requisitos para evaluar Actividades Extraordinarias

- Haber ocupado temporalmente un puesto en términos del Artículo 62º de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal y 53º de su Reglamento.
- El puesto ocupado temporalmente abarco por lo menos cuatro meses para la evaluación anual.
- 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.
- Las actividades extraordinarias cuentan con soporte documental para su verificación y/o seguimiento.

Evaluación de Actividades Extraordinarias

+ Agregar

✓ Evaluación enviada

Actividad	Excelente entre (90% a 100%)	Satisfactorio entre (75% a 89.9%)	No satisfactorio entre (60% a 74.9%)	Puntos
DISEÑO DE FORMATOS EXC	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.66
				Puntuación total: 1.66

De este modo se concluye con la valoración de Actividades Extraordinarias



SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Evaluación de Aportaciones Destacadas



Evaluación de Aportaciones Destacadas

En la página de “Aplicación de la Evaluación del Desempeño” se deberá seleccionar el apartado “Aportaciones Destacadas que aplica el Superior Jerárquico o Supervisor Directo”.

Evaluación del Desempeño

Aplicación de la Evaluación del Desempeño

Año de ejercicio: 2023

ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA HECTOR ARROYO DELGADO MARCELA SANCHEZ GARCIA ALFREDO MUÑOZ GARCIA

- > RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023
- > VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES O METAS INDIVIDUALES
- > ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)
- ▼ APORTACIONES DESTACADAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO

ⓘ La calificación en la Valoración del Cumplimiento de las Funciones o Metas Individuales debe haber sido enviada y ser aprobatoria para mostrar esta sección.

Si no se ha calificado el factor de Metas de Desempeño Individual, o si la calificación de ese factor no es por lo menos “Satisfactoria”, no se podrán evaluar Aportaciones Destacadas y aparecerá un mensaje de atención..

Evaluación de Aportaciones Destacadas

Al desplegarse la pantalla de este factor, y contando con una calificación de por lo menos “Satisfactorio” en la evaluación de Metas de Desempeño Individual, se presenta un mensaje IMPORTANTE respecto a las características de aplicación de las Aportaciones Destacadas.

Así como los requisitos para su aplicación.

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

▼ APORTACIONES DESTACADAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO

La valoración de Aportaciones Destacadas no es obligatoria y sólo deberá aplicarse cuando se cuente a) con evidencia de que se realizó la Aportación, b) el resultado promedio de cumplimiento de las metas de desempeño individual fue por lo menos “Satisfactorio”, y se cuenta con el Vo.Bo. del Titular del Área de Adscripción de la persona evaluada.

El no calificar este rubro no afecta los resultados de la evaluación de los otros factores de evaluación, y sólo otorga puntaje extraordinario aplicable al resultado integral de los mismos, lo cual se refleja en el resultado final o global de la evaluación.

Requisitos para evaluar aportaciones destacadas

- ✓ 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.

Evaluación de Aportaciones Destacadas

Evaluación de las Aportación Destacada

✓ Evaluación enviada

Indicador	Calificación			Puntos
	Excelente	Satisfactorio	No satisfactorio	
Realizada con Calidad Profesional (con conocimiento y habilidad sobre el tema).	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	0.15
Responde a principios de mejora continua o mejores prácticas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Produjo resultados benéficos verificables y auditables.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Evitó gastos y utilización innecesaria de recursos financieros y/o materiales.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	0.15
Realizada tomando en cuenta las disposiciones normativas que aplican a la UR, a la Dependencia y a la APF.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Involucró toma de decisión acertada para afrontar, anticipar y/o resolver algún problema o aportar beneficios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Responde a las necesidades de la ciudadanía, la institución y/o de la APF.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Es congruente con los objetivos institucionales de la UA en la que se encuentra adscrito.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	0.23
Implicó un esfuerzo de creatividad, innovación o mejoramiento de su área de adscripción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Incrementó la proyección social o la productividad del área de adscripción.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	0.15
La aportación destacada fue bien conceptualizada para abordar una problemática o hacer la mejora.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
La población o área beneficiada está plenamente identificada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	0.07
Ahorró recursos y tiempos para su área de trabajo.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	0.15
Total de puntos adicionales para la evaluación del desempeño:				0.90

Describe brevemente la(s) aportación(es) destacada(s)

HERRAMIENTAS PARA PNIAP

De aplicar este factor, deberá:

1. Analizar cada indicador y valorar si es aplicable o no.

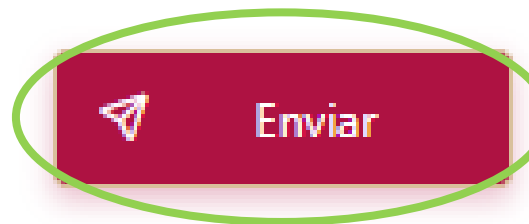
2. En caso de que un indicador sea aplicable, calificarlo seleccionando el botón que corresponde de acuerdo al nivel de resultado alcanzado en ese indicador.

No es necesario calificar todos los indicadores, únicamente aquellos que apliquen y para los cuales tenga evidencia o soporte objetivo.

Aquí podrá observar el puntaje adicional que se sumará a la calificación de Metas Individuales

Evaluación de Aportaciones Destacadas

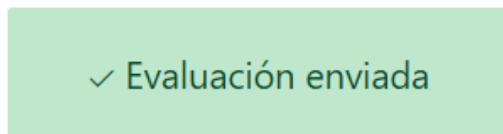
Una vez calificado este factor se debe guardar la información capturada, y con la seguridad de que es correcta la valoración, se debe enviar la evaluación



Una vez que haya concluido de incorporar toda la información para la valoración de este factor y, en su caso, de incorporar acciones correctivas o de mejora, no se olvide de aplicar el botón de "Guardar".

De encontrarse todo correcto, la evaluación del factor se podrá guardar y enviar, lo cual se corroborará con el mensaje que aparecerá en la pantalla.

Evaluación de las Aportación Destacada





SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Capacitación Acreditada (Verificación de la calificación y Rol DGRH)



Capacitación Acreditada (Verificación de la calificación y Rol DGRH)

En la página de “Aplicación de la Evaluación del Desempeño”, para verificar la calificación de la Capacitación Acreditada, se deberá seleccionar el apartado “Valoración de Comportamientos de Actuación Profesional aplicados por cada persona servidora pública (Capacitación)”.

Evaluación del Desempeño

Aplicación de la Evaluación del Desempeño

Año de ejercicio: 2023

- > RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)
- > [Evalúa aquí a las personas que te seleccionaron como tercer evaluador.](#)
- ✓ VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (CAPACITACIÓN)

Descripción de la Capacitación acreditada recibida

Promedio:

89

Podrá verificar el promedio de la capacitación o capacitaciones recibidas durante el ejercicio a evaluar.

Capacitación Acreditada (Rol DGRH)

En la sección de Capacitación Acreditada se muestra el total de personas que conforman el grupo de evaluación que previamente se creó.

La calificación de la capacitación será incorporada por la DGRH, por lo que sólo se deberá verificar que los datos que se muestran sean correctos.

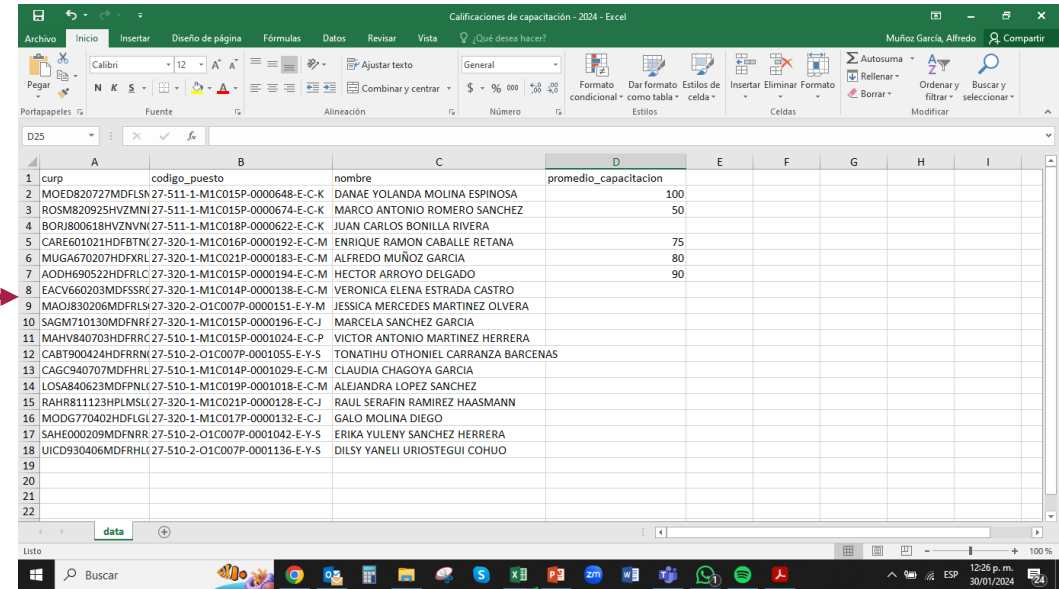
Es importante que los evaluados hayan cumplido con sus horas de capacitación para integrar adecuadamente el resultado de su evaluación del desempeño.

CURP	Código de Puesto	Nombre completo	Calificación
			80
			100
			100

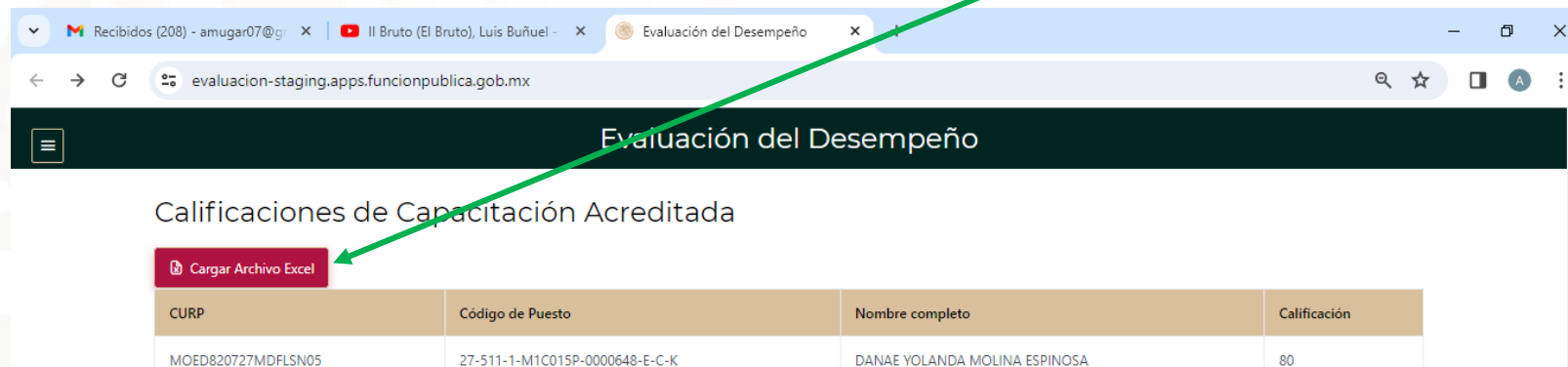
La calificación se verá reflejada en el apartado que se muestra

Capacitación Acreditada (Rol DGRH)

La información de los promedios de la capacitación acreditada por servidor público serán incorporados directamente o mediante un archivo layout por la DGRH



1	curp	código_puesto	nombre	promedio_capacitacion
2	MOED820727MDFLSN	27-511-1-M1C015P-0000648-E-C-K	DANAE YOLANDA MOLINA ESPINOSA	100
3	ROSM820925HVZMNI	27-511-1-M1C015P-0000674-E-C-K	MARCO ANTONIO ROMERO SANCHEZ	50
4	BORI800618HVZMNI	27-511-1-M1C018P-0000622-E-C-K	JUAN CARLOS BONILLA RIVERA	
5	CARE601021HDFBTM	27-320-1-M1C016P-0000192-E-C-M	ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA	75
6	MUGA670207HDFRLC	27-320-1-M1C021P-0000183-E-C-M	ALFREDO MUÑOZ GARCIA	80
7	AODH690523HDFRLC	27-320-1-M1C015P-0000194-E-C-M	HECTOR ARROYO DELGADO	90
8	EACV660203MDFSSRC	27-320-1-M1C014P-0000138-E-C-M	VERONICA ELENA ESTRADA CASTRO	
9	MAOI830206MDFRLS	27-320-2-O1C007P-0000151-E-Y-M	JESSICA MERCEDES MARTINEZ OLVERA	
10	SAGM710130MDFNRI	27-320-1-M1C015P-0000196-E-C-J	MARCELA SANCHEZ GARCIA	
11	MAHV840703HDFRRW	27-510-1-M1C015P-0001024-E-C-P	VICTOR ANTONIO MARTINEZ HERRERA	
12	CABT900424HDFRRW	27-510-2-O1C007P-0001055-E-Y-S	TONATHIU OTHONIEL CARRANZA BARCENAS	
13	CAGC940707MDFHRL	27-510-1-M1C014P-0001029-E-C-M	CLAUDIA CHAGOYA GARCIA	
14	LOS840623MDFPNL	27-510-1-M1C019P-0001018-E-C-M	ALEJANDRA LOPEZ SANCHEZ	
15	RAHR81123HPLMSL	27-320-1-M1C021P-0000128-E-C-J	RAUL SERAFIN RAMIREZ HAASMANN	
16	MODG770402HDFLGL	27-320-1-M1C017P-0000132-E-C-J	GALO MOLINA DIEGO	
17	SAHE000209MDFNRR	27-510-2-O1C007P-0001042-E-Y-S	ERIKA YULENY SANCHEZ HERRERA	
18	UICD930406MDFRHL	27-510-2-O1C007P-0001136-E-Y-S	DILSY YANELI URIOSTEGUI COHUO	



Evaluación del Desempeño

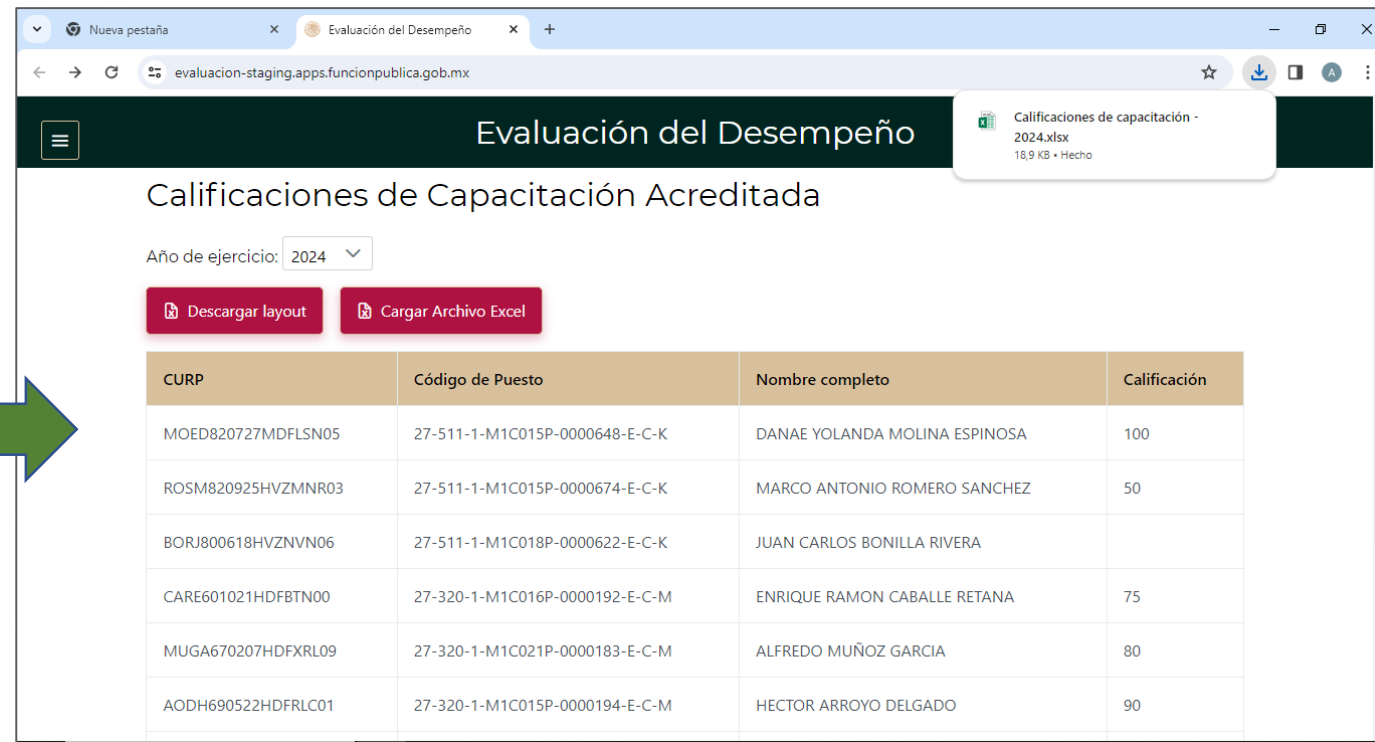
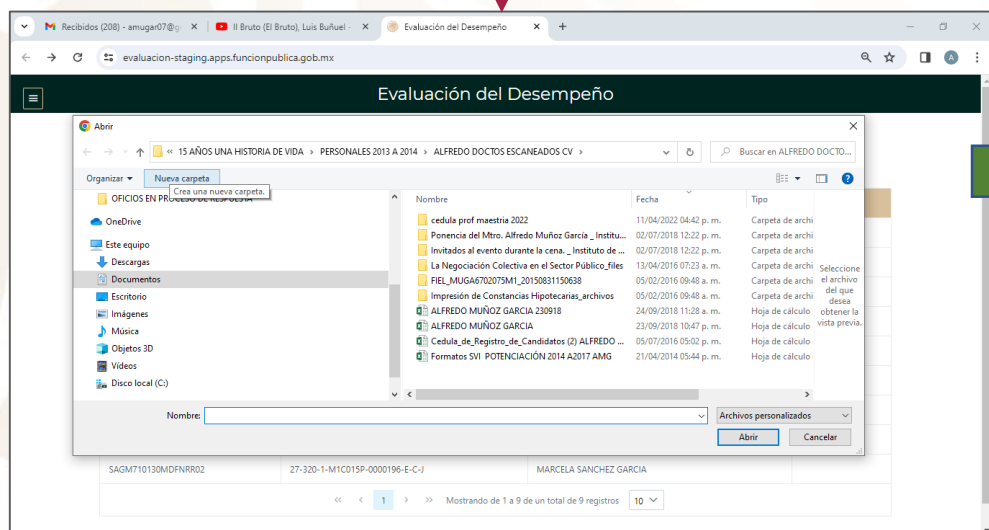
Calificaciones de Capacitación Acreditada

[Cargar Archivo Excel](#)

CURP	Código de Puesto	Nombre completo	Calificación
MOED820727MDFLSN05	27-511-1-M1C015P-0000648-E-C-K	DANAE YOLANDA MOLINA ESPINOSA	80

Capacitación Acreditada (Rol DGRH)

Para ello se deberá seleccionar el archivo que contenga la información, lo que permitirá la integración del promedio de calificaciones en el sistema de evaluación.



Capacitación Acreditada



Una vez cargada correctamente la información relacionada al promedio de calificación de la capacitación acreditada de una persona servidora pública, podrá ser vista y verificada por el evaluado y por su superior jerárquico

Evaluación del Desempeño

MUGA670207HDFXRL09 - ALFREDO MUÑOZ GARCIA

ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA HÉCTOR ARROYO DELGADO MARCELA SANCHEZ GARCIA ALFREDO MUÑOZ GARCIA

> RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023

> VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)

VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)

> Evalúa aquí a las personas que te seleccionaron como tercer evaluador.

VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (CAPACITACIÓN)

Descripción de la Capacitación acreditada recibida

Promedio:

El usl.

> VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO CUANTITATIVO DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN LOS DISTINTOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN QUE APLICA EL TITULAR DE LA UNIDAD RESPONSABLE



Sistema de Evaluación del Desempeño

**Aplicación de la Evaluación
Anual de Desempeño 2023:
Evaluación de Habilidades
Sociocognitivas (Autoevaluación)**



Evaluación de Habilidades Sociocognitivas (Autoevaluación)



En la página de “Aplicación de la Evaluación del Desempeño” seleccionar el botón donde está su nombre y se desplegará el apartado para que pueda aplicar la Autoevaluación de Habilidades Sociocognitivas.

En cada una de los comportamientos podrá desplegar un listado para que elija el comportamiento que se adecue a la persona evaluada. Cada una de las opciones corresponde a un valor de calificación diferente.

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA HECTOR ARROYO DELGADO MARCELA SANCHEZ GARCIA **ALFREDO MUÑOZ GARCIA**

> RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023

VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)

Habilidades Sociocognitivas

Calificación total:
NaN

Nivel de desempeño:
[]

Guardar Enviar

Trabajo en Equipo y Colaboración Contención de resultados y eficiencia Mejora continua Comunicación Efectiva Enfoque al servicio ciudadano

Fomentar la integración de equipos y personas en la APF, propiciando relaciones de colaboración y sinergia en un ambiente de trabajo, manejando de manera eficiente las emociones, desacuerdos y conflictos.

Comportamiento asociado	Unidad de medición	Valor
Coopera en las tareas que le son asignadas por el equipo para el logro de los resultados colectivos.	Selecciona la escala	
Identifica su rol dentro del equipo teniendo claridad en sus funciones y cómo apoyan éstas al propósito colectivo.	Selecciona la escala	

Evaluación de Habilidades Sociocognitivas (Autoevaluación)



Comportamiento asociado	Unidad de medición	Valor
Genera pautas de acción, para constatar el cumplimiento de los requerimientos de las personas usuarias internas o externas, acorde a la normativa gubernamental.	Muy Característico	100
Responde con celeridad y valor agregado ante las necesidades de las personas usuarias internas o externas que atiende.	Característico	80
Trata con respeto y no discriminación a las personas usuarias internas o externas que atiende.	No aplica	
Monitorea la atención proporcionada a las personas usuarias internas o externas, obteniendo información para la mejora de los procesos de su área de trabajo.	No aplica	
Adapta sus acciones, dentro del marco normativo, para cumplir con las expectativas de servicio esperadas por la institución.	Selecciona la escala	90.00

> VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)

> APORTACIONES DESTACADAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO

Cada componente está integrado por un conjunto de indicadores de comportamiento esperado que deben ser calificados en su totalidad.

Las opciones de calificación son:

- Muy Característico
- Característico
- Poco característico
- No Característico

y para casos excepcionales:

- No aplica

No debe dejar indicadores sin calificar.

Evaluación de Habilidades Sociocognitivas (Autoevaluación)



Evaluación del Desempeño

VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)

Habilidades Sociocognitivas

Calificación total:

Nivel de desempeño:

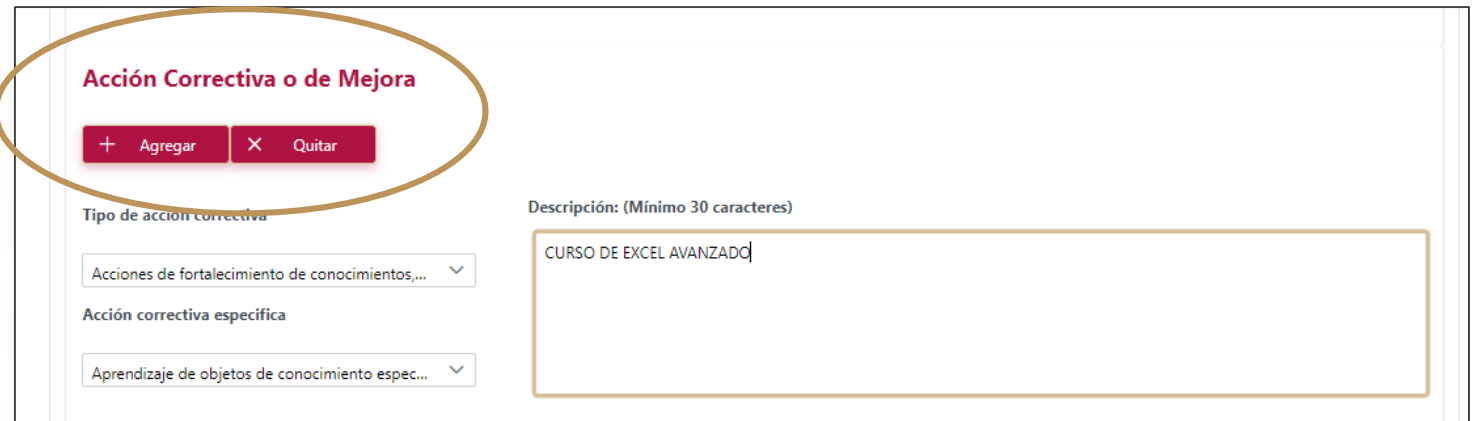
Guardar **Enviar**

Trabajo en Equipo y Colaboración Obtención de resultados y eficiencia Mejora continua Comunicación Efectiva Enfoque al servicio ciudadano >

Para acceder a los indicadores de los distintos componentes de Habilidades Cognitivas se deberá desplazar en los botones de acceso correspondientes

Evaluación de Habilidades Sociocognitivas (Autoevaluación)

Antes de terminar de calificar, al final de la página correspondiente a este factor, encontrará el apartado de **Acciones Correctiva o de Mejora**, el cual es necesario requisitar con por lo menos una acción de mejora de su desempeño, o señalar que no se incluirá.



Acción Correctiva o de Mejora

+ Agregar X Quitar

Tipo de acción correctiva

Acciones de fortalecimiento de conocimientos,...

Acción correctiva específica

Aprendizaje de objetos de conocimiento espec...

Descripción: (Mínimo 30 caracteres)

CURSO DE EXCEL AVANZADO

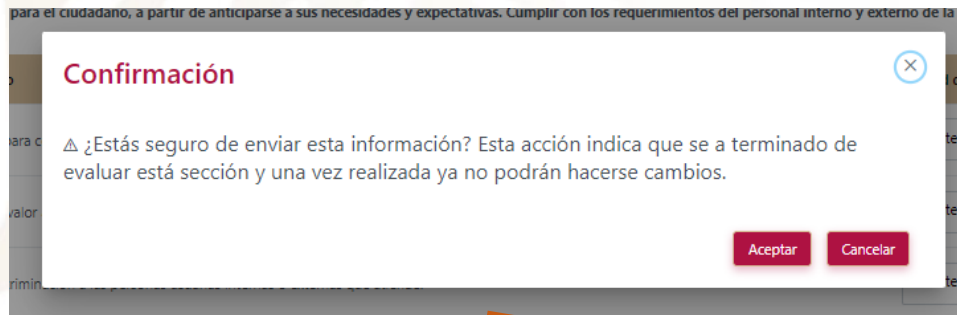
Evaluación de Habilidades Sociocognitivas (Autoevaluación)

En todas las secciones del proceso de evaluación encontrará en la parte superior dos opciones una para **guardar** y otra para **enviar**



En cada sección recuerde ir guardando su proceso, para no perder los avances

Asegúrese de no enviar su evaluación hasta estar totalmente seguro que terminó de evaluar a todas las personas servidoras públicas y que aplicó su autoevaluación

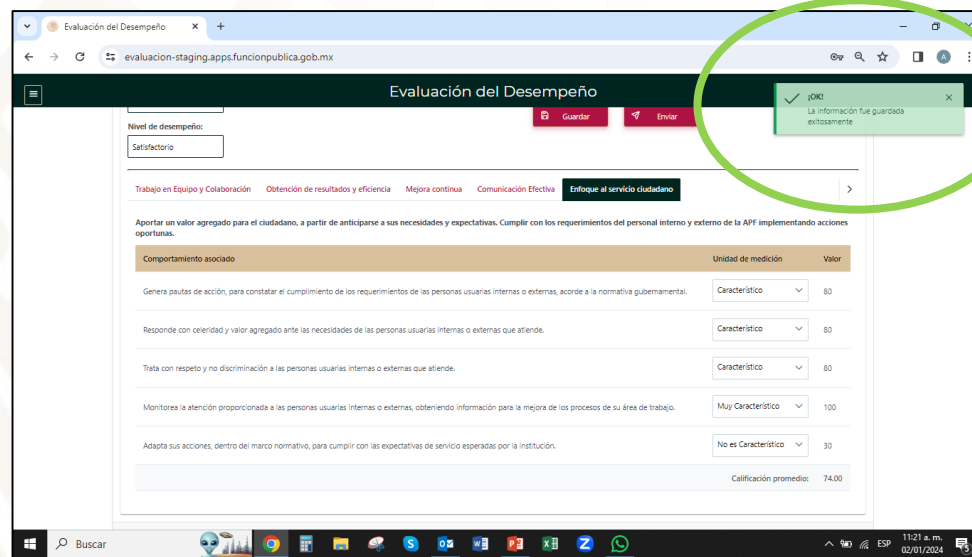
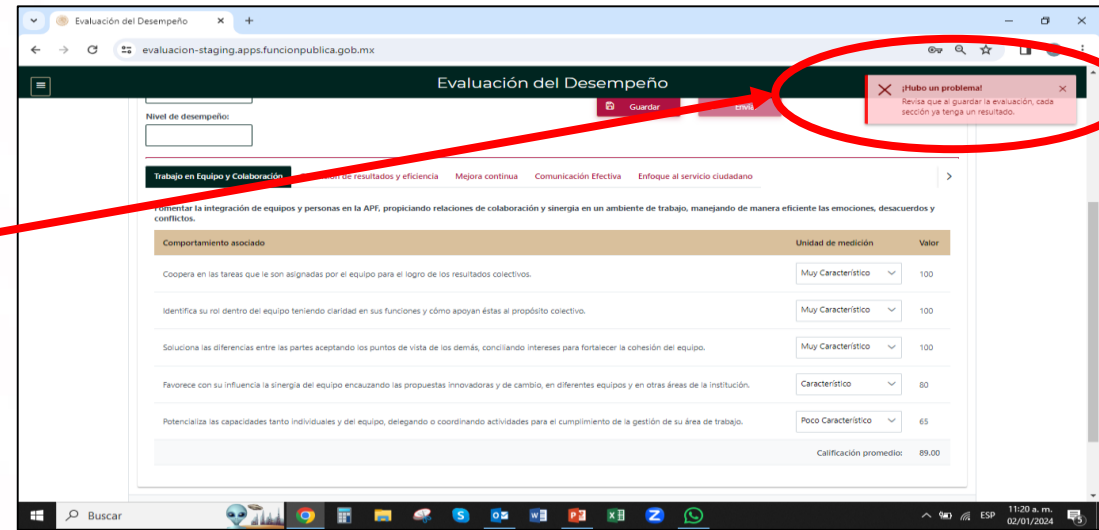


Cuando este seguro de la calificación que asignó, elija la opción de **Enviar**, una vez hecho ésto, aparecerá un mensaje de advertencia, puesto que una vez que se envíe, ya no hay ninguna forma de realizar cambios

Evaluación de Habilidades Sociocognitivas (Autoevaluación)



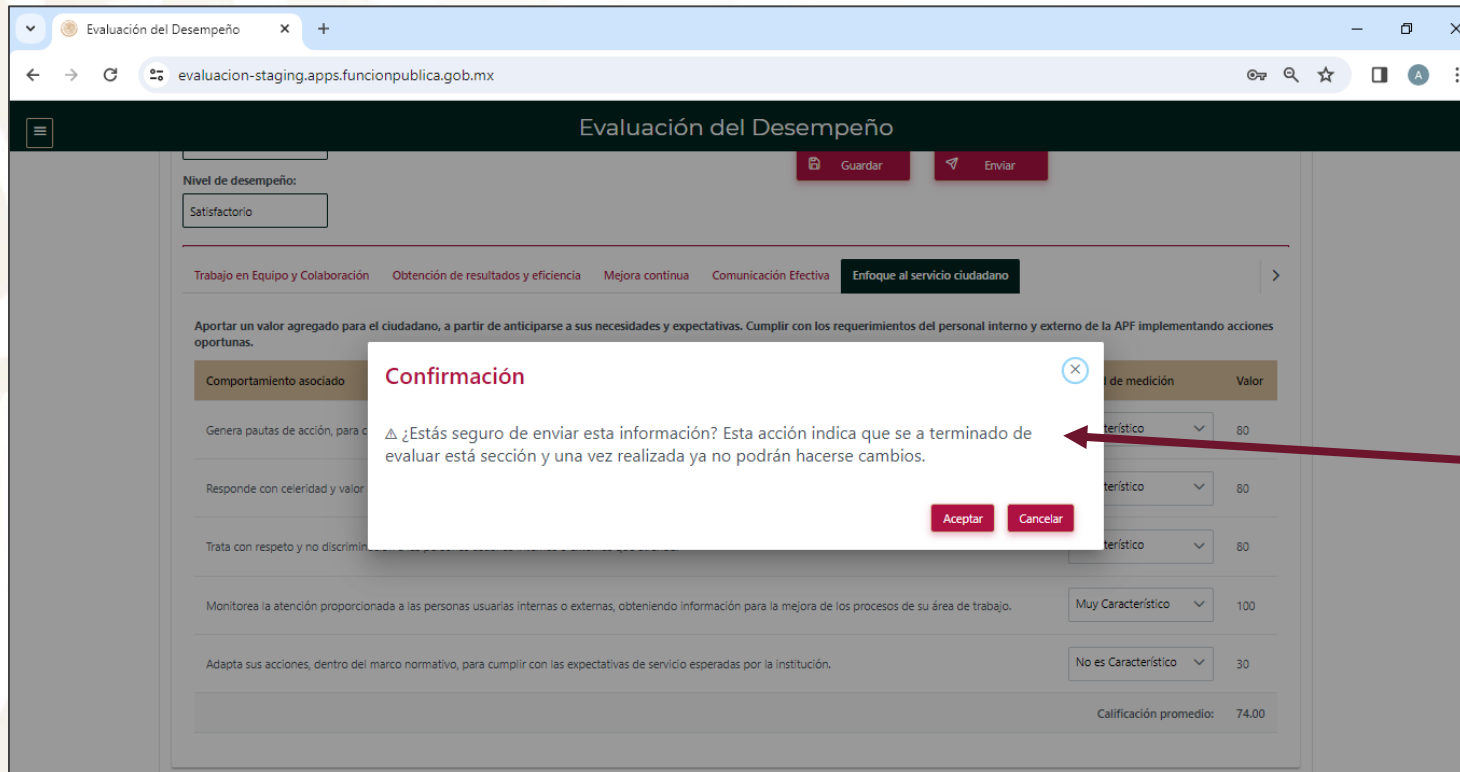
Una vez que haya concluido de incorporar toda la información para la valoración de este factor y, en su caso, de incorporar acciones correctivas o de mejora, no se olvide de aplicar el botón de “Guardar”. En caso de que el sistema detecte que no se aplicó la evaluación a todos los indicadores o se encontró un error aparecerá un mensaje de advertencia.



De estar todo correcto, la evaluación del factor se podrá guardar y enviar sin mayor problema, lo cual se corroborará con el mensaje que aparecerá en la pantalla.



Evaluación de Habilidades Sociocognitivas (Autoevaluación)



Evaluación del Desempeño

Guarda Envía

Nivel de desempeño:
Satisfactorio

Trabajo en Equipo y Colaboración Obtención de resultados y eficiencia Mejora continua Comunicación Efectiva **Enfoque al servicio ciudadano**

Aportar un valor agregado para el ciudadano, a partir de anticiparse a sus necesidades y expectativas. Cumplir con los requerimientos del personal interno y externo de la APF implementando acciones oportunas.

Comportamiento asociado **Confirmación**

¿Estás seguro de enviar esta información? Esta acción indica que se a terminado de evaluar está sección y una vez realizada ya no podrán hacerse cambios.

Aceptar Cancelar

Característica de medición	Valor
Característico	80
Característico	80
Característico	80
Muy Característico	100
No es Característico	30

Calificación promedio: 74.00

Recuerde que al momento de utilizar el botón de “Enviar” se desplegará una advertencia indicando que el proceso, en caso de ser confirmado, no permitirá cambios posteriores.

En ese sentido, antes de aplicar este botón o confirmarlo, asegúrese de que los datos incorporados son los correctos.

Evaluación de Habilidades Sociocognitivas (Autoevaluación)



Nivel de desempeño:
Satisfactorio

Trabajo en Equipo y Colaboración Obtención de resultados y eficiencia Mejora continua Comunicación Efectiva **Enfoque al servicio ciudadano**

Aportar un valor agregado para el ciudadano, a partir de anticiparse a sus necesidades y expectativas. Cumplir con los requerimientos del personal interno y externo de la APF implementando acciones oportunas.

Comportamiento asociado	Unidad de medición	Valor
Genera pautas de acción, para constatar el cumplimiento de los requerimientos de las personas usuarias internas o externas, acorde a la normativa gubernamental.	Característico	80
Responde con celeridad y valor agregado ante las necesidades de las personas usuarias internas o externas que atiende.	Característico	80
Trata con respeto y no discriminación a las personas usuarias internas o externas que atiende.	Característico	80
Monitorea la atención proporcionada a las personas usuarias internas o externas, obteniendo información para la mejora de los procesos de su área de trabajo.	Muy Característico	100
Adapta sus acciones, dentro del marco normativo, para cumplir con las expectativas de servicio esperadas por la institución.	No es Característico	30
Calificación promedio:		74.00

De no existir error en la aplicación de la evaluación y haberse guardado la información correctamente, se mostrará en la pantalla un mensaje señalando el éxito del proceso



Sistema de Evaluación del Desempeño

Aplicación de la Evaluación
Anual de Desempeño 2023:
Evaluación de Criterios y Principios
de Actuación Profesional
(Tercer Evaluador)



Evaluación de Criterios y Principios de Actuación Profesional (Tercer Evaluador):



En la página de “Aplicación de la Evaluación del Desempeño” seleccionar el botón donde está su nombre y se desplegará el apartado en el que podrá identificar a las personas que evaluará, como Tercer Evaluador, para el factor de Evaluación de Criterios y Principios de Actuación Profesional.

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

MUGA670207HDFXRL09 - ALFREDO MUÑOZ GARCIA

ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA HECTOR ARROYO DELGADO MARCELA SANCHEZ GARCIA **ALFREDO MUÑOZ GARCIA**

- > RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)

Evalúa aquí a las personas que te seleccionaron como tercer evaluador.

Por el momento no hay usuarios a evaluar como tercer(a) evaluador(a)

Evaluación del Desempeño

Aplicación de la Evaluación del Desempeño

Año de ejercicio: 2023

ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA HECTOR ARROYO DELGADO MARCELA SANCHEZ GARCIA **ALFREDO MUÑOZ GARCIA**

- > RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)

Evalúa aquí a las personas que te seleccionaron como tercer evaluador.



Evaluación de Criterios y Principios de Actuación Profesional (Tercer Evaluador):



La sección de Criterios y Principios de Actuación Profesional esta dividida en 5 componentes específicos. Es necesario que cada componente lo conteste con toda objetividad.

Los componentes son:

- Sentido Ético
- Marco Normativo
- Derechos Fundamentales
- Igualdad de Género
- Actuación Profesional

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)

VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)

Criterios y Principios

Calificación total:

Nivel de desempeño:

Sentido Ético Marco Normativo Derechos Fundamentales Igualdad de Género Actuación Profesional

Criterios y Principios	Actuación con Sentido Ético	Valor por indicador
Debido trato	Muestra interés y esmero para ofrecer atención oportuna y respeto a los derechos e integridad esenciales de los compañeros, ciudadanos o con quienes se involucra al realizar sus funciones.	Selecciona la escala ▼
Austeridad	Hace un uso consciente y responsable de los recursos que se le brindan para el desarrollo de sus funciones, sin agotarlos o excederlos injustificadamente y sin comprometer el suministro para otros servidores públicos.	Selecciona la escala ▼
Actitud frente a las relaciones interpersonales	Contribuye a mantener un ambiente y clima laboral cordial, evita cualquier acto u omisión que en el trabajo dañe la autoestima, salud, integridad y libertades de sus compañeros o de otros servidores públicos, sin importar la jerarquía, identidad de género o condición; generando ambientes laborales satisfactorios en la medida de sus posibilidades.	Selecciona la escala ▼
Respeto	Evita actitudes y conductas ofensivas, lenguaje soez, prepotencia abusivo y cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana o pueda constituir alguna forma de discriminación.	Selecciona la escala ▼

Para cada una de los componentes se despliega un listado con los indicadores de comportamiento para que elija el nivel que se adecue a la persona evaluada. Cada una de las opciones corresponde a un valor de calificación diferente.

Evaluación de Criterios y Principios de Actuación Profesional (Tercer Evaluador):



evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)

Criterios y Principios

Calificación total:
30,75

Nivel de desempeño:
No aceptable

Guardar Enviar

Sentido Ético **Marco Normativo** Derechos Fundamentales Igualdad de Género Actuación Profesional

Criterios y Principios	Actuación dentro del Marco Normativo	Valor por indicador
Legalidad	En el desarrollo de sus funciones mantiene estricto apego a las disposiciones legales que sustentan su acción, por lo que sus intervenciones y decisiones se encuentran fundadas en el derecho.	EJEMPLAR
Objetividad	En su desempeño cotidiano, aplica procedimientos o metodologías preestablecidas para analizar situaciones o emitir juicios con el fin de evitar sesgos derivados de intereses o preferencias personales.	APROPIADO
Imparcialidad	Al realizar las funciones encomendadas, su comportamiento y toma de decisiones se conducen sin favoritismos o inclinaciones de ninguna índole.	APROPIADO
Transparencia	En su desempeño cotidiano, muestra sinceridad, responsabilidad y veracidad, permitiendo que las personas con las que se relaciona en su ámbito laboral entiendan claramente el mensaje que les proporciona, generando confianza y seguridad, siendo capaz de mostrar y explicar que lo que hace, lo hace adecuadamente y de forma coherente con la misión y valores institucionales, previniendo actos de corrupción y ocultamiento de la información.	MEJORABLE

Cada componente está integrado por un conjunto de indicadores de comportamiento esperado que deben ser calificados en su totalidad.

Las opciones de calificación son:

- Ejemplar
- Apropiado
- Mejorable
- Limitado

No debe deje indicadores sin calificar.

Evaluación de Criterios y Principios de Actuación Profesional (Tercer Evaluador):

Conforme realice las evaluaciones verá el ponderado de la calificación

Recuerde ir guardando su progreso de evaluación conforme vaya avanzando

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)

Criterios y Principios

Calificación total:
0

Nivel de desempeño:
No aceptable

Guardar Enviar

Sentido Ético Marco Normativo Derechos Fundamentales Igualdad de Género Actuación Profesional

Criterios y Principios	Actuación con Sentido Ético	Valor por indicador
Debido trato	Muestra interés y esmero para ofrecer atención oportuna y respeto a los derechos e integridad esenciales de los compañeros, ciudadanos o con quienes se involucra al realizar sus funciones.	Selección la escala
Actitud frente a las relaciones interpersonales	Contribuye a mantener un ambiente y clima laboral cordial, evita cualquier acto u omisión que en el trabajo dañe la autoestima, salud, integridad y libertades de sus compañeros o de otros servidores públicos, sin importar la jerarquía, identidad de género o condición; generando ambientes laborales satisfactorios en la medida de sus posibilidades.	Selección la escala
Respeto	Evita actitudes y conductas ofensivas, lenguaje soez, prepotente o abusivo y cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana o pueda constituir alguna forma de discriminación.	Selección la escala

Evaluación de Criterios y Principios de Actuación Profesional (Tercer Evaluador):

Evaluación del Desempeño

VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)

VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)

Criterios y Principios

Calificación total:

Nivel de desempeño:

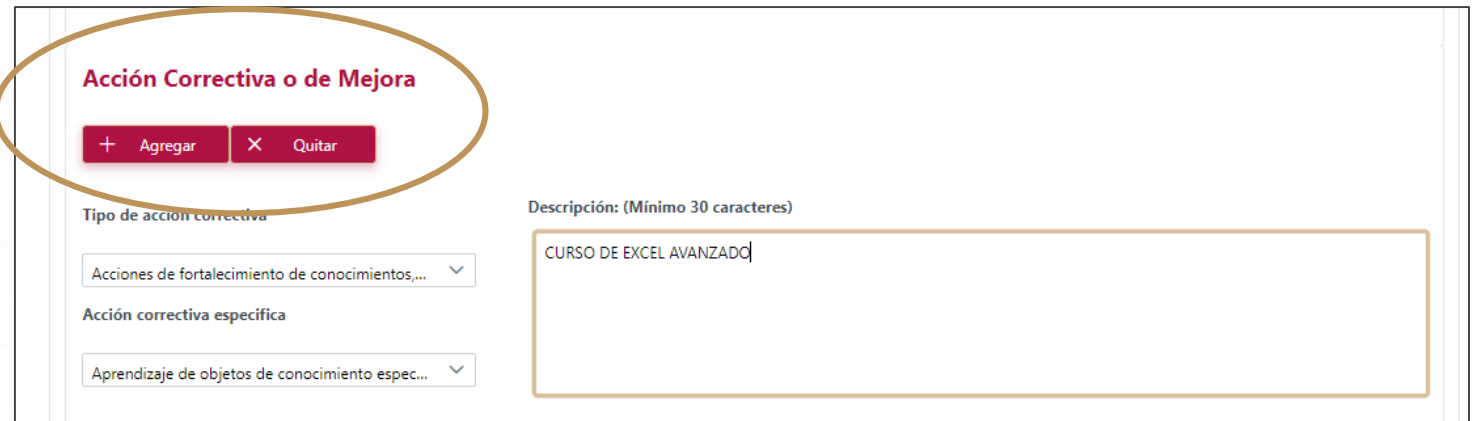
Sentido Ético Marco Normativo Derechos Fundamentales Igualdad de Género Actuación Profesional

Para acceder a los indicadores de los distintos componentes de Habilidades Sociocognitivas se deberá desplazar en los botones de acceso correspondientes

Evaluación de Criterios y Principios de Actuación Profesional (Tercer Evaluador):

Acción Correctiva o de Mejora

Antes de terminar, y al final de la página de este factor a evaluar encontrará el apartado de **Acciones Correctiva o de Mejora**, el cual es necesario requisitar con por lo menos una acción correctiva por sección, o señalar que no se incluirán.



Acción Correctiva o de Mejora

+ Agregar X Quitar

Tipo de acción correctiva
Acciones de fortalecimiento de conocimientos... ▾

Acción correctiva específica
Aprendizaje de objetos de conocimiento espec... ▾

Descripción: (Mínimo 30 caracteres)
CURSO DE EXCEL AVANZADO

Evaluación de Criterios y Principios de Actuación Profesional (Tercer Evaluador):



Una vez que haya concluido de incorporar toda la información para la valoración de este factor y, en su caso, de incorporar acciones correctivas o de mejora, no se olvide de aplicar el botón de “Guardar”.



Una vez guardada y enviada la información espere a que los mensajes en verde aparezcan señalando que se guardó o envió correctamente la información.

The screenshot shows the 'Evaluación del Desempeño' interface. At the top, there are two green confirmation messages: '¡OK! La información fue guardada exitosamente' and '✓ Evaluación enviada'. Below these, the 'Actuación Profesional' section is active, displaying a table of criteria and their corresponding values.

Criterios y	Actuación Profesional	Valor por indicador
Autonomía	Tiene la capacidad de desarrollar tareas, aplicar un criterio profesional abierto y tomar decisiones de una manera independiente y flexible, discerniendo por sí mismo las acciones a tomar en cada caso particular, sin perder de vista la normativa y las instrucciones generales de sus superiores.	APROPIADO
Eficiencia	Alcanza los resultados esperados de sus objetivos y metas utilizando correctamente y sin excesos los recursos disponibles en el tiempo adecuado y con controles que faciliten el logro de los propósitos institucionales, sin que su cumplimiento represente obstáculos, estorbos o inconvenientes.	APROPIADO
Profesionalismo	Desarrolla sus funciones con conocimiento de su labor, compromiso, responsabilidad y congruencia con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, ajustando su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público siguiendo las pautas institucionales preestablecidas.	APROPIADO
Independencia	En su trabajo cotidiano demuestra tener la capacidad para desempeñar sus funciones por sí mismo y obtener resultados sin estar dependiendo de orientación y supervisión permanente no justificada.	APROPIADO

Calificación promedio: 80.00

Recuerde acceder a la opción de **Enviar** solo cuando haya concluido el proceso puesto que ya no podrá hacer correcciones

Evaluación de Criterios y Principios de Actuación Profesional (Tercer Evaluador):



Calificación total: 79.75
Nivel de desempeño: Satisfactorio

Guardar Enviar

¡OK! La información fue guardada exitosamente

Criterios y Principios	Actuación Profesional	Valor por indicador
Autonomía	Tiene la capacidad de desarrollar tareas, aplicar un criterio profesional abierto y tomar decisiones de una manera independiente y flexible, discerniendo por sí mismo las acciones a tomar en cada caso particular, sin perder de vista la normativa y las instrucciones generales de sus superiores.	APROPIADO
Eficiencia	Alcanza los resultados esperados de sus objetivos y metas utilizando correctamente y sin excesos los recursos disponibles en el tiempo adecuado y con controles que faciliten el logro de los propósitos institucionales, sin que su cumplimiento represente obstáculos, estorbos o inconvenientes.	APROPIADO
Profesionalismo	Desarrolla sus funciones con conocimiento de su labor, compromiso, responsabilidad y congruencia con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, ajustando su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público siguiendo las pautas institucionales preestablecidas.	APROPIADO
Independencia	En su trabajo cotidiano demuestra tener la capacidad para desempeñar sus funciones por sí mismo y obtener resultados sin estar dependiendo de orientación y supervisión permanente no justificada.	APROPIADO

Calificación promedio: 80.00

Calificación total: 79.75
Nivel de desempeño: Satisfactorio

Guardar Enviar

Confirmación

¿Estás seguro de enviar esta información? Esta acción indica que se ha terminado de evaluar esta sección y una vez realizada ya no podrán hacerse cambios.

Aceptar Cancelar

Calificación total: 79.75
Nivel de desempeño: Satisfactorio

✓ Evaluación enviada

¡OK! La información fue guardada exitosamente

Criterios y Principios	Actuación Profesional	Valor por indicador
Autonomía	Tiene la capacidad de desarrollar tareas, aplicar un criterio profesional abierto y tomar decisiones de una manera independiente y flexible, discerniendo por sí mismo las acciones a tomar en cada caso particular, sin perder de vista la normativa y las instrucciones generales de sus superiores.	APROPIADO
Eficiencia	Alcanza los resultados esperados de sus objetivos y metas utilizando correctamente y sin excesos los recursos disponibles en el tiempo adecuado y con controles que faciliten el logro de los propósitos institucionales, sin que su cumplimiento represente obstáculos, estorbos o inconvenientes.	APROPIADO
Profesionalismo	Desarrolla sus funciones con conocimiento de su labor, compromiso, responsabilidad y congruencia con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, ajustando su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público siguiendo las pautas institucionales preestablecidas.	APROPIADO
Independencia	En su trabajo cotidiano demuestra tener la capacidad para desempeñar sus funciones por sí mismo y obtener resultados sin estar dependiendo de orientación y supervisión permanente no justificada.	APROPIADO

Calificación promedio: 80.00

Recuerda que al momento de utilizar el botón de “Enviar” se desplegará una advertencia indicando que el proceso, en caso de ser confirmado, no permitirá cambios posteriores, por lo que antes de aplicarlo, verifique que los datos incorporados son los correctos.

De estar todo correcto, la evaluación del factor estará completa.





Sistema de Evaluación del Desempeño

Aplicación de la
Evaluación Anual de
Desempeño 2023:
Página Resumen de
Calificaciones



Página Resumen de Calificaciones

En la página de “Aplicación de la Evaluación del Desempeño” se debe seleccionar el apartado “RESUMEN DE CALIFICACIONES” correspondiendo al proceso de Evaluación Anual de que se trate.

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

Aplicación de la Evaluación del Desempeño

Año de ejercicio: **2023**

ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA HECTOR ARROYO DELGADO MARCELA SANCHEZ GARCIA ALFREDO MUÑOZ GARCIA

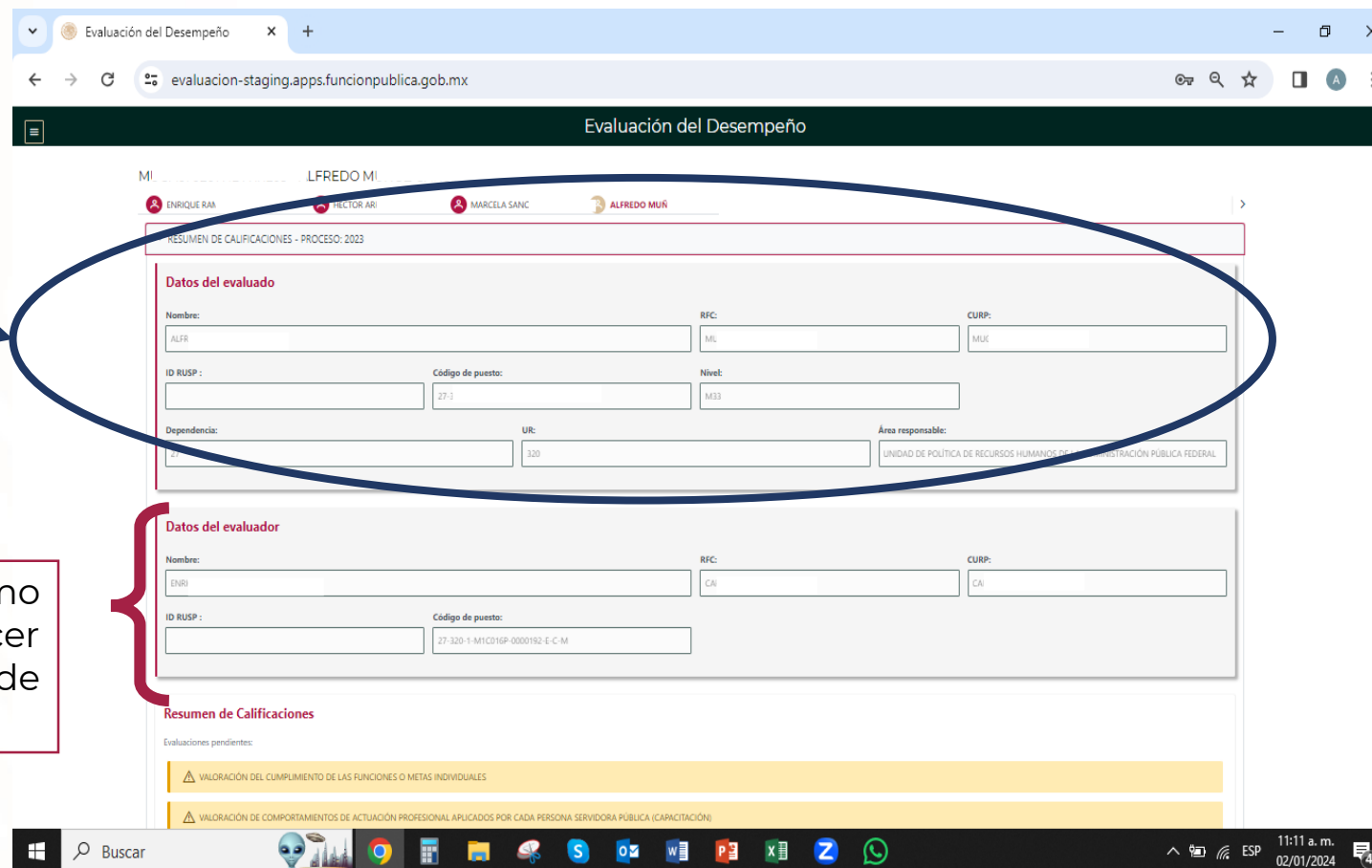
- > RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023
- > VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES O METAS INDIVIDUALES
- > ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (HABILIDADES)
- > VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL APLICADOS POR CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA (ORIENTACIÓN RECTORA)
- > APORTACIONES DESTACADAS QUE APLICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DIRECTO

Esta hoja es importante porque en ella se encuentra consolidada e integrada toda la información respecto al proceso de evaluación de cada ejercicio.

Página Resumen de Calificaciones

Al ingresar a la sección de “RESUMEN DE CALIFICACIONES”, corrobore los datos de la persona a la que evaluará como Superior Jerárquico (si abre la hoja antes de aplicar la evaluación) o que ya evaluó como tal (si abre la hoja al terminar de aplicar la evaluación).

También corrobore sus datos como Superior Jerárquico. Lo puede hacer si abre la hoja antes o después de aplicar la evaluación).

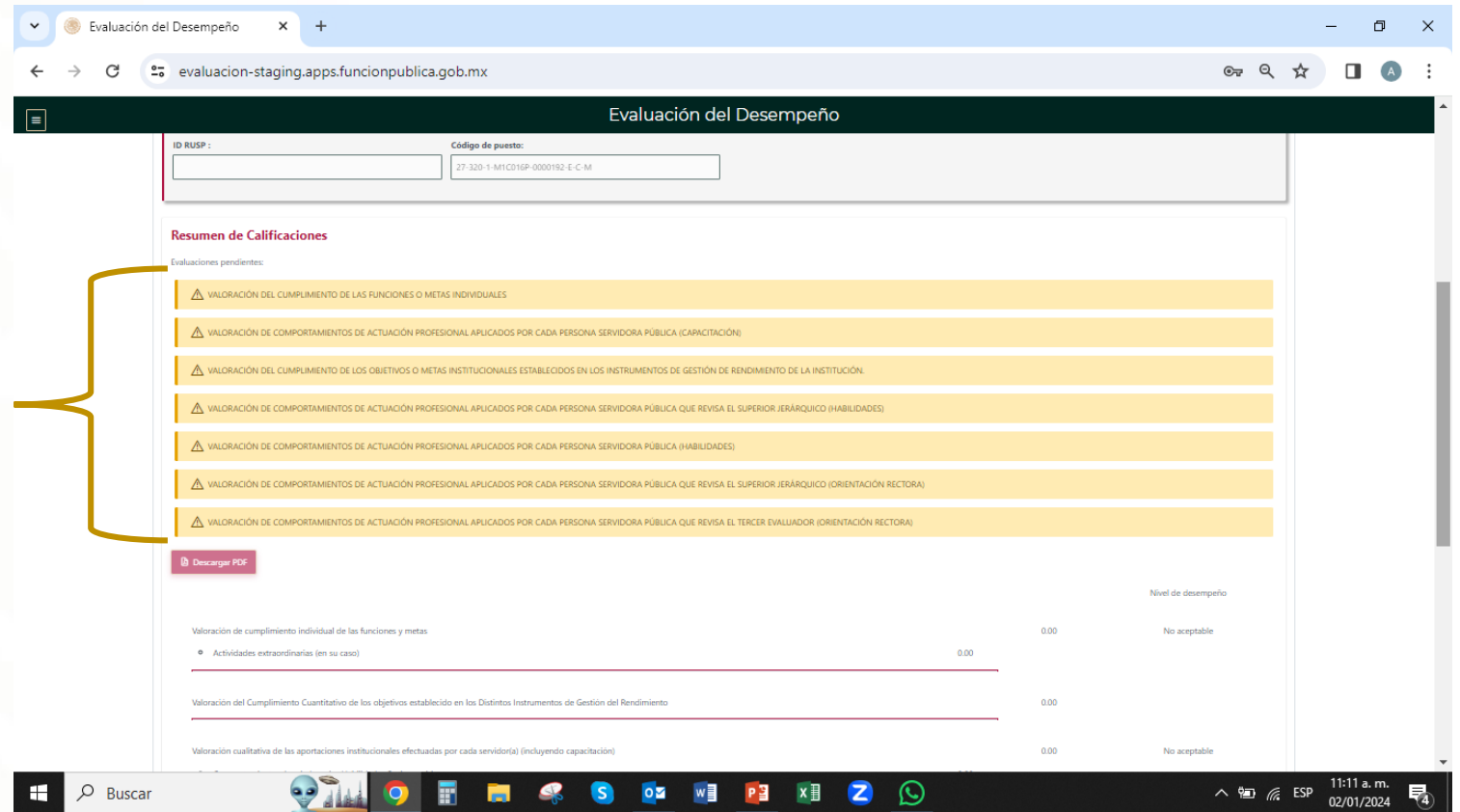


La persona servidora pública evaluada también tiene acceso a esta hoja RESUMEN DE CALIFICACIONES



Página Resumen de Calificaciones

En caso de que se encuentre factores de evaluación pendientes de evaluar para cada persona servidora pública, aparecerán los mensajes correspondientes de alerta. Estos se identifican en color amarillo.



The screenshot shows a web browser window with the URL 'evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx'. The page title is 'Evaluación del Desempeño'. It features a header with 'ID RUSP:' and 'Código de puesto: 27-320-1-MTCI16P-0000192 E-C-M'. Below this is a section titled 'Resumen de Calificaciones' with a sub-section 'Evaluaciones pendientes:'. This section contains seven yellow warning bars, each with a triangle icon and a text description of a pending evaluation item. A 'Descargar PDF' button is located below the list. At the bottom of the page, there is a table with columns for evaluation items, scores, and performance levels. The table shows three rows of data, all with a score of 0.00 and a performance level of 'No aceptable'.

Item	Puntuación	Nivel de desempeño
Valoración de cumplimiento individual de las funciones y metas	0.00	No aceptable
Valoración del Cumplimiento Cuantitativo de los objetivos establecido en los Distintos Instrumentos de Gestión del Rendimiento	0.00	No aceptable
Valoración cualitativa de las aportaciones institucionales efectuadas por cada servidor(a) (incluyendo capacitación)	0.00	No aceptable

Página Resumen de Calificaciones

Una vez que concluya con la evaluación del servidor público y no se tengan factores pendientes de evaluar, se podrán observar todas las calificaciones, de los diferentes factores evaluados, integradas en esta página.

También se encontrarán integradas todas las acciones correctivas o de mejora propuestas por los evaluadores.

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

Resumen de Calificaciones

[Descargar PDF](#)

		Nivel de desempeño	
Valoración de cumplimiento individual de las funciones y metas		81.66	Satisfactorio
• Actividades extraordinarias (en su caso)	1.66		
Valoración del Cumplimiento Cuantitativo de los objetivos establecido en los Distintos Instrumentos de Gestión del Rendimiento		80.00	
Valoración cualitativa de las aportaciones institucionales efectuadas por cada servidor(a) (incluyendo capacitación)		78.60	Satisfactorio
• Comportamientos Asociados a las Habilidades Sociocognitivas	79.47		
• Criterios y Principios Rectores de Desempeño Institucional	75.71		
• Capacitación Acreditada por el Servidor(a) Público (en su caso)	80.00		
Calificación parcial anual		80.27	Satisfactorio
• Aportaciones destacadas (en su caso)	0.90		
Calificación final anual		81.17	Satisfactorio

Acciones correctivas y de mejora

Definida por:	Tipo de acción correctiva o de mejora	Descripción
Superior jerárquico	Aprendizaje de objetos de conocimiento específico	IDENTIFICACION DE REACTIVOS ESPECIALES
Tercer evaluador	Curso de capacitación	CURSO DE RELACIONES PUBLICAS APLICADOS A LA APF



SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Documento en PDF de
Resumen de
Calificaciones



Documento en PDF de Resumen de Calificaciones

En la sección de **Resumen de Calificaciones** descargue el PDF correspondiente una vez que su proceso de evaluación haya concluido.

El botón de descarga sólo se activará si la evaluación está correctamente completada.

evaluacion-staging.apps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

Aplicación de la Evaluación del Desempeño

Año de ejercicio: 2023

ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA HECTOR ARROYO DELGADO MARCELA SANCHEZ GARCIA ALFREDO MUÑOZ GARCIA

RESUMEN DE CALIFICACIONES - PROCESO: 2023

Datos del evaluado

Nombre:	ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA	RFC:	CARE601021837	CURP:	CARE601021HDFBTN00
ID RUSP :	000002083	Código de puesto:	27-320-1-M1C016P-0000192-E-C-M	Nivel:	N31
Dependencia:	27	UR:	320	Área responsable:	UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Datos del evaluador

Nombre:	ALFREDO MUÑOZ GARCIA	RFC:	MUGA6702075M1	CURP:	MUGA670207HDFXRL09
ID RUSP :	000008184	Código de puesto:	27-320-1-M1C021P-0000183-E-C-M		

Resumen de Calificaciones

Descargar PDF

Nivel de desempeño



Datos Evaluado(a)
Nombre: ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA
Denominación del puesto: SUBDIRECTOR(A) DE EVALUACION AL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL
RFC: CURP: RUSP:
Nombre de la Dependencia u Órgano Administrativo Desconcentrado: SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Clave de la Unidad Responsable: 320

Resumen de Calificaciones Nivel de desempeño

Valoración de cumplimiento individual de las funciones y metas	81.66	Satisfactorio
* Actividades extraordinarias (en su caso) 1.66		
Valoración del Cumplimiento Cuantitativo de los objetivos establecido en los Distintos Instrumentos de Gestión del Rendimiento	80.00	
Valoración cualitativa de las aportaciones institucionales efectuadas por cada servidor(a) (incluyendo capacitación)	76.60	Satisfactorio
* Comportamientos Asociados a las Habilidades Sociocognitivas 79.47		
* Criterios y Principios Rectores de Desempeño Institucional 75.71		
* Capacitación Acreditada por el Servidor(a) Público (en su caso) 86.00		
Calificación parcial anual	80.27	Satisfactorio
* Aportaciones destacadas (en su caso) 6.90		
Calificación final anual	81.17	Satisfactorio

Acciones correctivas y de mejora

Definida por:	Tipo de acción correctiva o de mejora	Descripción
Superior jerárquico	Aprendizaje de objetos de conocimiento específico	IDENTIFICACION DE REACTIVOS ESPECIALES
Tercer evaluador	Curso de capacitación	CURSO DE RELACIONES PUBLICAS APLICADOS A LA APF

<p>ALFREDO MUÑOZ GARCIA DIRECTOR(A) DE EVALUACION AL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL</p> <p><small>Nombre, puesto y firma del superior (jerárquico o superior(a))</small></p> <p>RFC: MUGA670207SM1 CURP: MUGA670207H0FARL06 Año de la evaluación: 2022</p>	<p>ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA SUBDIRECTOR(A) DE EVALUACION AL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL</p> <p><small>Nombre, puesto y firma del evaluado(a)</small></p>
---	--

Esta es la hoja final de su evaluación, se descarga en formato PDF el cual deberá guardar, imprimir y firmar para concluir el proceso de evaluación.



SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Aplicación de la Evaluación Anual de Desempeño 2023:

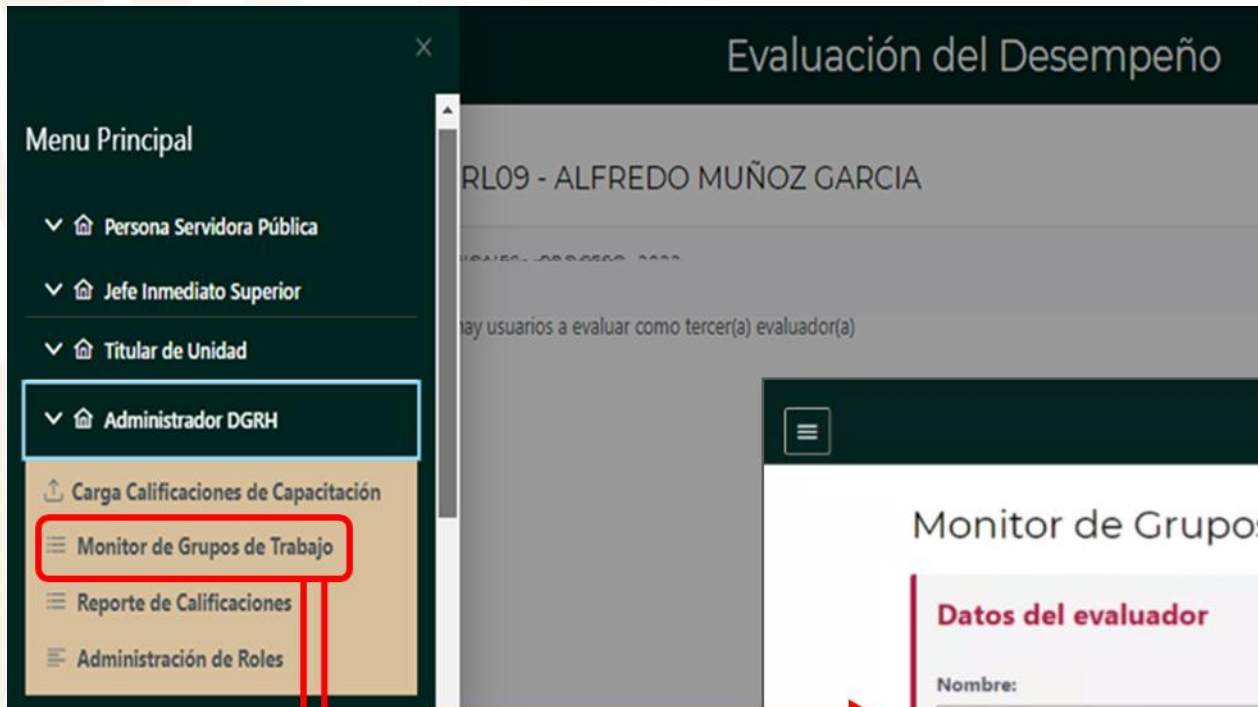
Rol DGRH: Monitor de Grupos de Trabajo



Rol DGRH: Monitor de Grupos de Trabajo

En la página del Menú Principal, se encuentra, dentro del Rol de Administrador DGRH, la sección “Monitor de Grupos de Trabajo”.

En ella, la DGRH podrá hacer los ajustes que se requieran en la conformación de Grupos de Trabajo de su Institución.



RoI DGRH: Monitor de Grupos de Trabajo

En la sección “Monitor de Grupos de Trabajo” se despliegan los datos de los Superiores Jerárquicos que han establecido su Grupo de Evaluados.

CURP del Superior Jerárquico	Nombre Completo del Superior Jerárquico
MA	VICTOR ANTONIO MARTINEZ HERRERA
> MU	ALFREDO MUÑOZ GARCIA
> LOS	ALEJANDRA LOPEZ SANCHEZ
> REC	SILVIA ANGELICA REZA CISNEROS
> RAH	RAUL SERAFIN RAMIREZ HAASMANN

Al aplicar este botón, se desplegarán las personas servidoras públicas que forman parte del grupos de trabajo de cada superior jerárquico.

RoI DGRH: Monitor de Grupos de Trabajo

Persona Superior Jerárquica que ha establecido su Grupo de Evaluados.

Grupo de Evaluados de una persona Superior Jerárquica

Si, por ejemplo, algunas personas servidoras públicas están mal ubicadas en un Grupo de Trabajo, la DGRH podrá identificarlos y reasignarlos a su grupo correcto.

Año de ejercicio: 2023

CURP del Superior Jerárquico

Nombre Completo del Superior Jerárquico

MAI Dato Personal

VICTOR ANTONIO MARTINEZ HERRERA

Buscar persona servidora pública por CURP

CURP	Nombre completo	CURP del tercer evaluador	
MUG	ALFREDO MUÑOZ GARCIA	MOI	👤 + 🗑️
CARE	ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA	REC	👤 + 🗑️
AODI	HECTOR ARROYO DELGADO	REC	👤 + 🗑️
SAGM	MARCELA SANCHEZ GARCIA	REC	👤 + 🗑️












RoI DGRH: Monitor de Grupos de Trabajo

Para ello, primero se deberán eliminar los registros de las personas servidoras públicas del Grupo de Trabajo asignado erróneamente, aplicando el botón de borrar:



Evaluación del Desempeño

Buscar persona servidora pública por CURP

CURP	Nombre completo	CURP del tercer evaluador	
MUG	ALFREDO MUÑOZ GARCIA	MOI	  
CARE	ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA	REC	  
AOD	HECTOR ARROYO DELGADO	REC	  
SAGM	MARCELA SANCHEZ GARCIA	REC	  

RoI DGRH: Monitor de Grupos de Trabajo

Cuando el registro de cada persona servidora pública se vaya borrando, aparecerá un mensaje de advertencia para confirmar la acción de borrado, y un mensaje de confirmación.

The screenshot shows the 'Evaluación del Desempeño' interface. At the top, there is a search bar labeled 'Buscar persona servidora pública por CURP'. Below it is a table with columns: CURP, Nombre completo, CURP del tercer evaluador, and a column with icons for adding, deleting, and editing. The table contains four rows of data. A red dashed box highlights the first row, and a red arrow points from this box to a confirmation dialog. Another red arrow points from the dialog to a green success message box in the top right corner.

CURP	Nombre completo	CURP del tercer evaluador	
MUÑOZ	ALFREDO MUÑOZ GARCIA	MO...	[Add] [Delete] [Edit]
AOD...	HECTOR ARROYO DELGADO	RE...	[Add] [Delete] [Edit]
SAGN...	MARCELA SANCHEZ GARCIA	RE...	[Add] [Delete] [Edit]
RAH...	RAUL SERAFIN RAMIREZ HAASMANN	AC...	[Add] [Delete] [Edit]

Confirmación

¿Estas seguro que deseas eliminar este registro?

Sí, eliminar

Cancelar

Los datos de la persona servidora pública que se eliminaron ya no aparecerán.

RoI DGRH: Monitor de Grupos de Trabajo

Una vez borrado el registro de una persona servidora pública, podrá ser reasignada a otra Persona Superior Jerárquica en el Grupo de Evaluados de esta última.

Para ello se selecciona al nuevo Superior Jerárquico.....

...A continuación se selecciona el CURP de la persona servidora pública que será reasignada...

...El sistema confirmará sus datos.

De ser correctos, se deberá aplicar el botón "Agregar miembro".

CURP del Superior Jerárquico	Nombre Completo del Superior Jerárquico
MAHV...	VICTOR ANTONIO MARTINEZ HERRERA
MUGA...	ALFREDO MUÑOZ GARCIA

Search input: CARE601 [Search]

CURP	Nombre completo	CURP del tercer evaluador
No se encontraron registros.		

Resultado de búsqueda

RFC: CARE601 Dato Personal CURP: CARE601 Dato Personal

Nombre: ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA Código de puesto: 27-320-1-M1C016P-0000192-E-C-M

Nivel de puesto: N31 UR: 320

Área responsable: UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

+ Agregar miembro

RoI DGRH: Monitor de Grupos de Trabajo

Quando el nuevo registro haya sido aplicado, aparecerá un mensaje de confirmación.

The screenshot displays the 'Evaluación del Desempeño' (Performance Evaluation) interface. At the top, a green notification box with a checkmark and '¡OK!' states: 'La Persona Servidora Pública fue agregada al grupo' (The Public Servant was added to the group). Below this, a search bar is labeled 'Buscar persona servidora pública por CURP'. A table lists personnel with columns for CURP, Nombre completo, and CURP del tercer evaluador. The table contains two rows of data, each with a 'Dato Personal' (Personal Data) overlay on the CURP field and action icons (person, plus, trash) on the right.

CURP	Nombre completo	CURP del tercer evaluador
CARE	ENRIQUE RAMON CABALLE RETANA	RECS
AODH	HECTOR ARROYO DELGADO	RECS



SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Administración de Roles



Administración de roles (DGRH)

En este apartado la DGRH podrá ver y modificar que rol va a desempeñar cada una de las personas servidoras públicas que participarán en el proceso de evaluación del desempeño.



CURP	Nombre	Roles	
	DANAE YC	<input checked="" type="checkbox"/> ADMINISTRADOR <input checked="" type="checkbox"/> ADMIN-DGRH <input checked="" type="checkbox"/> LIDER <input checked="" type="checkbox"/> TITULAR <input checked="" type="checkbox"/> USUARIO	
	MARCO AI	<input type="checkbox"/> ADMINISTRADOR <input type="checkbox"/> ADMIN-DGRH <input checked="" type="checkbox"/> LIDER <input type="checkbox"/> TITULAR <input checked="" type="checkbox"/> USUARIO	
	JUAN CAR	<input type="checkbox"/> ADMINISTRADOR <input type="checkbox"/> ADMIN-DGRH <input checked="" type="checkbox"/> LIDER <input type="checkbox"/> TITULAR <input checked="" type="checkbox"/> USUARIO	
	ENRIQUE F	<input checked="" type="checkbox"/> ADMINISTRADOR <input checked="" type="checkbox"/> ADMIN-DGRH <input checked="" type="checkbox"/> LIDER <input checked="" type="checkbox"/> TITULAR <input checked="" type="checkbox"/> USUARIO	
	ALFREDO I	<input checked="" type="checkbox"/> ADMINISTRADOR <input checked="" type="checkbox"/> ADMIN-DGRH <input checked="" type="checkbox"/> LIDER <input checked="" type="checkbox"/> TITULAR <input checked="" type="checkbox"/> USUARIO	
	HECTOR A	<input type="checkbox"/> ADMINISTRADOR <input type="checkbox"/> ADMIN-DGRH <input checked="" type="checkbox"/> LIDER <input type="checkbox"/> TITULAR <input checked="" type="checkbox"/> USUARIO	
	VERONICA	<input type="checkbox"/> ADMINISTRADOR <input type="checkbox"/> ADMIN-DGRH <input type="checkbox"/> LIDER <input type="checkbox"/> TITULAR <input checked="" type="checkbox"/> USUARIO	



SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

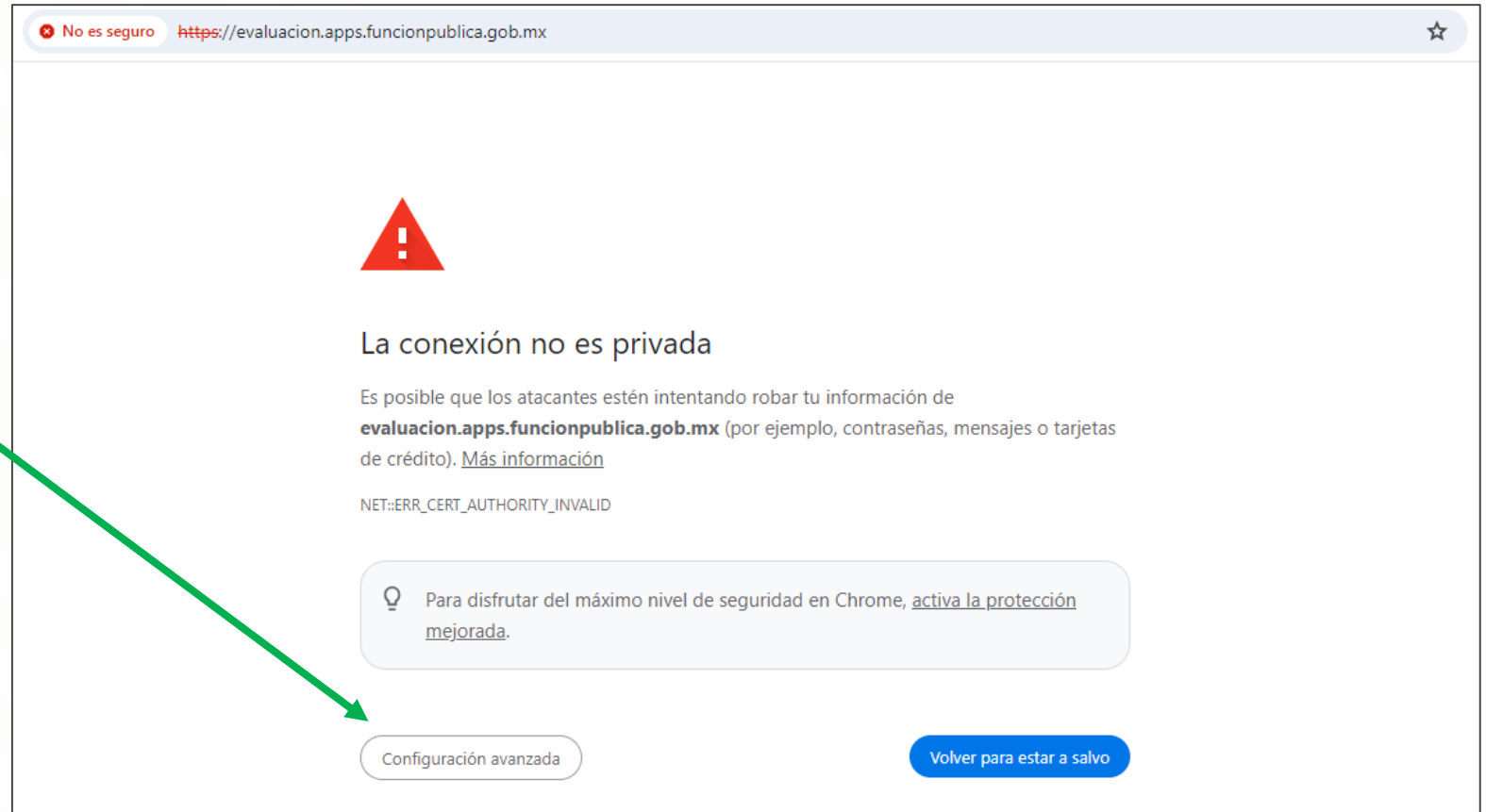
Aplicación de la Evaluación Anual de
Desempeño 2023:

Error en conexión inicial,
Recuperación de Contraseñas, y
Sección de Comentarios



Error en conexión inicial

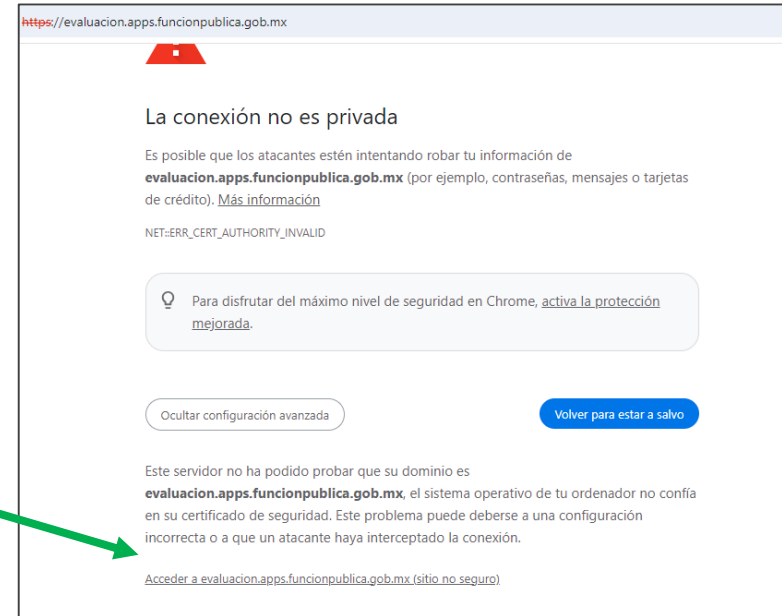
En caso de que al iniciar sesión en el Sistema aparezca el mensaje siguiente, active al botón de “Configuración Avanzada”



Error en conexión inicial

Se desplegará un nuevo mensaje y la liga **“Acceder a evaluacion.apps.funcionpublica.gob.mx (sitio no seguro)”**.

Dar clic en esa liga.



Ello le permitirá acceder a la página de inicio del Sistema:



Recuperar contraseña

En caso de no recordar su contraseña, active el botón “¿Has olvidado tu contraseña?”

Proceso de Evaluación 2023

Inicia sesión

CURP

Contraseña

Entrar

¿Has olvidado tu contraseña?

¿Nuevo Usuario? **Regístrate**

El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, facultan a esta Secretaría para establecer lineamientos para la adecuada operación del proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas que ocupan un puesto en alguno de los rangos comprendidos en el Sistema del Servicio Profesional de Carrera. El desempeño de las personas servidoras públicas debe evaluarse conforme a criterios que permitan medir objetivamente los resultados individuales de su desempeño, de manera cualitativa y cuantitativa, en función del puesto que cada uno de ellos ocupa, manteniendo su vinculación con los objetivos y metas de la Secretaría; de tal manera que dicha evaluación promueva la excelencia del desempeño de las personas servidoras públicas e impulse su desarrollo profesional en beneficio de la ciudadanía.

Se desplegará una sección en la que deberá ingresar su clave de CURP y activar el verificador de que no se es un robot y aplicar “Aceptar”

Inicia sesión

Favor de ingresar tu CURP para solicitar recuperación de contraseña:

MUGA670207HDFXRL09

No soy un robot

reCAPTCHA

Privacidad · Términos

Aceptar

Regresar

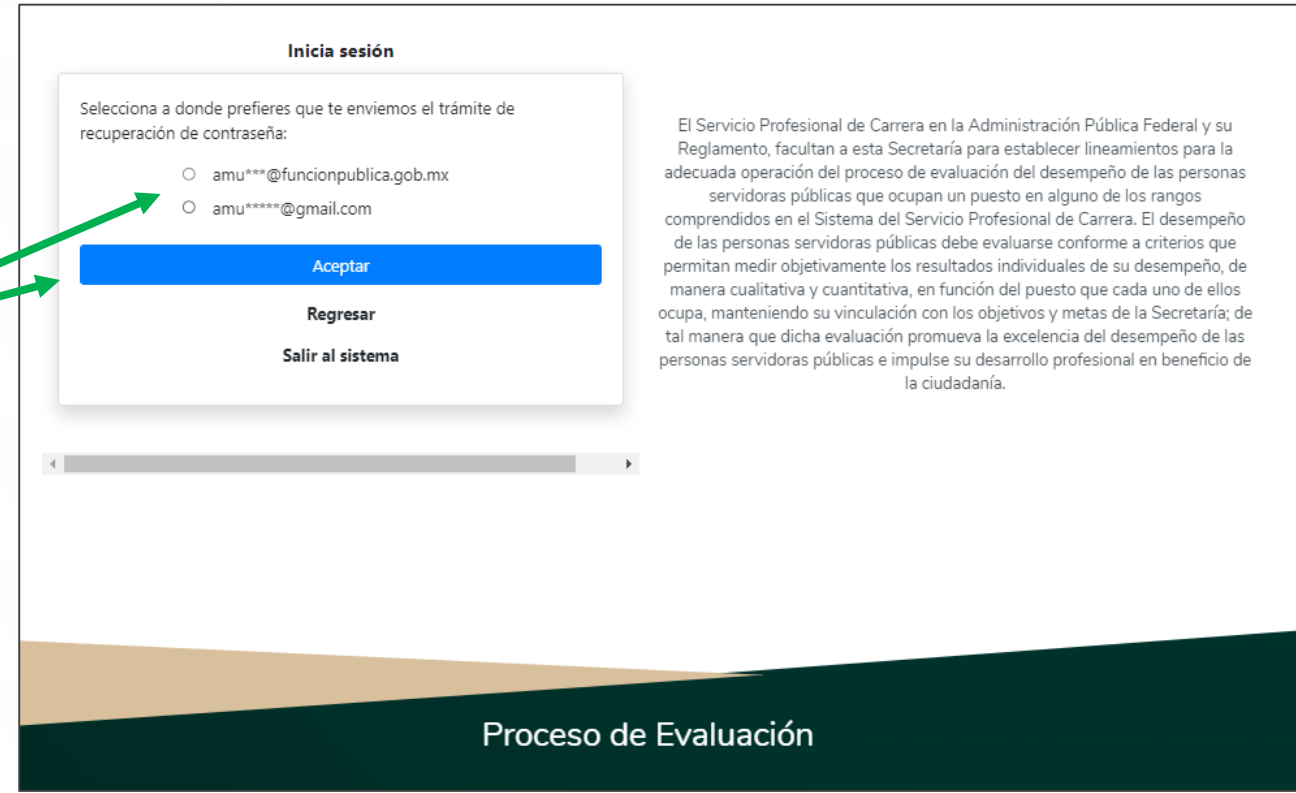
Salir al sistema

El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, facultan a esta Secretaría para establecer lineamientos para la adecuada operación del proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas que ocupan un puesto en alguno de los rangos comprendidos en el Sistema del Servicio Profesional de Carrera. El desempeño de las personas servidoras públicas debe evaluarse conforme a criterios que permitan medir objetivamente los resultados individuales de su desempeño, de manera cualitativa y cuantitativa, en función del puesto que cada uno de ellos ocupa, manteniendo su vinculación con los objetivos y metas de la Secretaría; de tal manera que dicha evaluación promueva la excelencia del desempeño de las personas servidoras públicas e impulse su desarrollo profesional en beneficio de la ciudadanía.

Recuperar contraseña

A continuación, el Sistema pedirá seleccionar a cuenta de correo electrónico a la cual enviar la liga al Servicio de Identidad Digital para recuperación de contraseñas.

Aplicar el botón de “Aceptar”



Inicia sesión

Selecciona a donde prefieres que te enviemos el trámite de recuperación de contraseña:

- amu***@funcionpublica.gob.mx
- amu*****@gmail.com

Aceptar

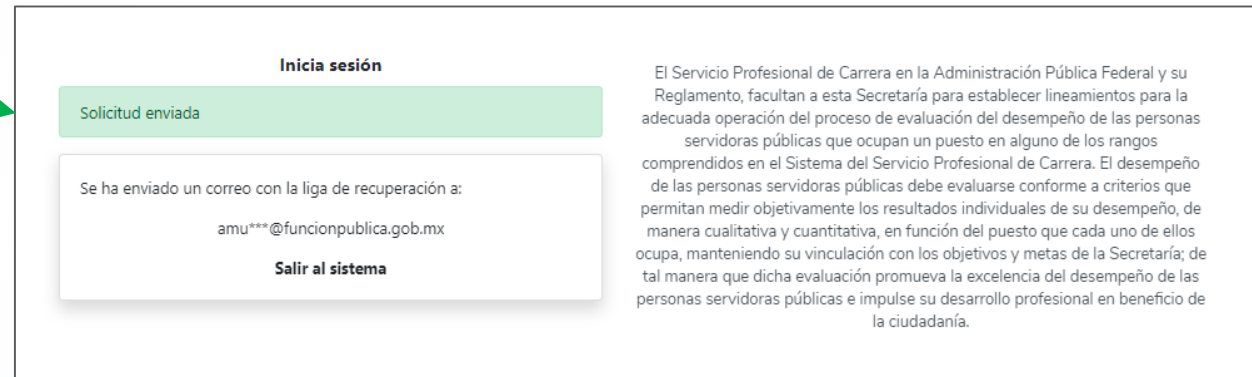
Regresar

Salir al sistema

Proceso de Evaluación

El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, facultan a esta Secretaría para establecer lineamientos para la adecuada operación del proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas que ocupan un puesto en alguno de los rangos comprendidos en el Sistema del Servicio Profesional de Carrera. El desempeño de las personas servidoras públicas debe evaluarse conforme a criterios que permitan medir objetivamente los resultados individuales de su desempeño, de manera cualitativa y cuantitativa, en función del puesto que cada uno de ellos ocupa, manteniendo su vinculación con los objetivos y metas de la Secretaría; de tal manera que dicha evaluación promueva la excelencia del desempeño de las personas servidoras públicas e impulse su desarrollo profesional en beneficio de la ciudadanía.

Se desplegará un mensaje indicando que la solicitud ha sido enviada.



Inicia sesión

Solicitud enviada

Se ha enviado un correo con la liga de recuperación a:

amu***@funcionpublica.gob.mx

Salir al sistema

El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, facultan a esta Secretaría para establecer lineamientos para la adecuada operación del proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas que ocupan un puesto en alguno de los rangos comprendidos en el Sistema del Servicio Profesional de Carrera. El desempeño de las personas servidoras públicas debe evaluarse conforme a criterios que permitan medir objetivamente los resultados individuales de su desempeño, de manera cualitativa y cuantitativa, en función del puesto que cada uno de ellos ocupa, manteniendo su vinculación con los objetivos y metas de la Secretaría; de tal manera que dicha evaluación promueva la excelencia del desempeño de las personas servidoras públicas e impulse su desarrollo profesional en beneficio de la ciudadanía.

Recuperar contraseña

Una vez en la liga al Servicio de Identidad Digital podrá generar su nueva contraseña.

Contraseña reestablecida, cierre esta ventana y vaya al sistema donde desee iniciar sesión.

Servicio de Identidad Digital

Generar Nueva Contraseña

CURP: MUGA670207HDFXRL09

.....

.....

✓ Correcto

Proceso de Evaluación 2023

Inicia sesión

Esta de acuerdo en otorgar permisos de vinculación con el sistema **Sistema de Evaluación (SIED)**

Aceptar

ó

Salir al sistema

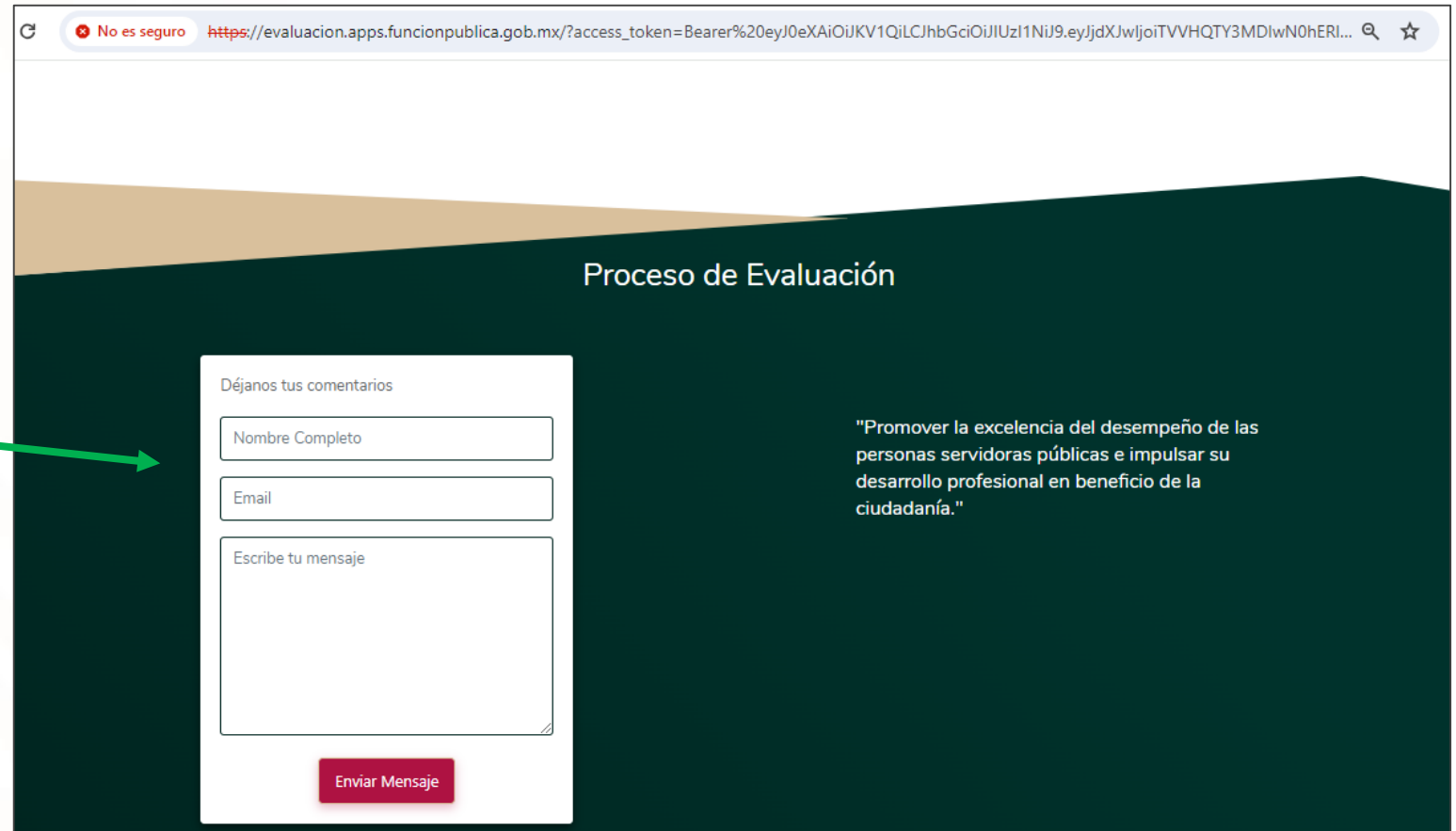
El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, facultan a esta Secretaría para establecer lineamientos para la adecuada operación del proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas que ocupan un puesto en alguno de los rangos comprendidos en el Sistema del Servicio Profesional de Carrera. El desempeño de las personas servidoras públicas debe evaluarse conforme a criterios que permitan medir objetivamente los resultados individuales de su desempeño, de manera cualitativa y cuantitativa, en función del puesto que cada uno de ellos ocupa, manteniendo su vinculación con los objetivos y metas de la Secretaría; de tal manera que dicha evaluación promueva la excelencia del desempeño de las personas servidoras públicas e impulse su desarrollo profesional en beneficio de la ciudadanía.

Una vez restablecida la contraseña podrá acceder al Sistema

Sección de Comentarios

Recuerde que es la primera vez que se genera el Sistema de Evaluación del desempeño en Línea.

Por esa razón, en la parte inferior de la página de inicio se encuentra una sección en la que podrá enviar comentarios y sugerencias respecto al Sistema, con el fin de que puedan ser tomados en cuenta para la mejora del mismo.



The screenshot shows a web browser window with the URL https://evaluacion.apps.funcionpublica.gob.mx/?access_token=Bearer%20eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJldjJwJm9iTVVhQTY3MDIwN0hERi.... The page title is "Proceso de Evaluación". Below the title is a feedback form titled "Déjanos tus comentarios". The form contains three input fields: "Nombre Completo", "Email", and "Escribe tu mensaje". A red "Enviar Mensaje" button is located at the bottom of the form. To the right of the form is a quote: "Promover la excelencia del desempeño de las personas servidoras públicas e impulsar su desarrollo profesional en beneficio de la ciudadanía."



Sistema de Evaluación del Desempeño

Fin de presentación

Para cualquier duda o aclaración comunicarse al área de Recursos Humanos de su Institución, quienes le apoyarán en la resolución de dudas y en solventar algún problema técnico o de procedimiento que se pueda presentar en el proceso de aplicación.



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA