

# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO



**Estrategia para mejorar la  
Cultura de Alto Desempeño  
en el Ayuntamiento**

**Informe de Resultados del  
Ayuntamiento 2012**

Febrero, 2013



## Fundamento y participación



- Su aplicación se fundamenta en el Artículo 24, Fracciones XLIII y XLV del Reglamento Interior de la Secretaría de Administración y Tecnologías de la Información, y fortalece las siguientes certificaciones y programas:
  - **Fortalecimiento Institucional (REFIM)**
  - **Agenda desde lo local**
  - **Modelo de Equidad de Género (MEG),**
  - **Programa Municipal de Mejora de la Gestión (PMMG)**
- Porcentaje de Participación en la Evaluación de empleados de confianza de Septiembre a diciembre del 2012:

Nivel	Formatos enviados	Formatos llenados	%
Mandos Medios	236	180	77 %
Administrativos	1125	895	79 %
<b>Totales</b>	<b>1361</b>	<b>1075</b>	<b>78 %</b>

## Expectativas en su Aplicación



- Lograr una evaluación con calidad y sentido de apoyo al colaborador para mejorar en su desempeño.
- Tener en todo momento un enfoque de desarrollo de las competencias del colaborador .
- Buscar una comunicación abierta, clara y objetiva sobre los resultados del equipo de trabajo.
- Reconocer los logros y destacar aciertos de los colaboradores
- Retroalimentar al colaborador para un mejor desempeño, bajo un enfoque positivo y constructivo.
- Generar acciones de mejora en los objetivos y en las competencias para fortalecer una Cultura de Alto Desempeño en el Ayuntamiento.

# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO

## Resultados Globales de Mandos Medios y Personal Administrativo de Confianza

Promedio de las Secretarías participantes





## Resultados del Nivel de Desempeño

### Grupo Mando Medios

Escala de Evaluación de Desempeño

El **28%** del personal de Mandos Medios, muestra un desempeño **Excelente**. El personal que alcanzó el nivel **Bueno** representan un 18% , medido a través de los avances en los POAS y en el desempeño de las competencias de este grupo.

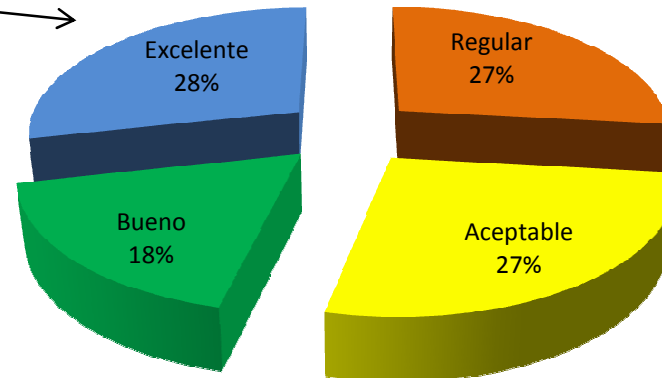
Por otro lado, el **27%** del personal evaluado, muestra un desempeño **Aceptable**, por lo que se recomienda revisar e incentivar para lograr una mejoría.

El **27 %** del personal, requiere un seguimiento puntual para mejorar su desempeño en el corto plazo, por su desempeño a nivel **Regular**.

Total Mandos Medios	Excelente 400-351	Bueno 350-301	Aceptable 300-251	Regular 250-0
183	52	33	49	49

Porcentaje de Personal de acuerdo a la Escala de Evaluación Institucional Mandos Medios

28 %



- Distribución del personal de acuerdo a como fueron calificados en su proceso de Evaluación de Desempeño, considerando la escala de evaluación institucional establecida. .



## Resultados del Nivel de Desempeño

## Personal Administrativo

Escala de Evaluación de Desempeño

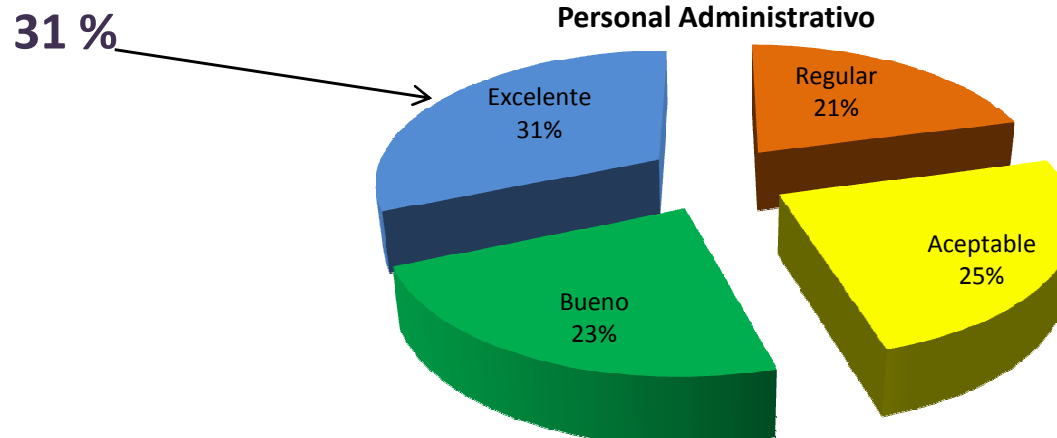
Considerando los avances en los objetivos de productividad, calidad, oportunidad y mejora continua y en el desempeño de las competencias del grupo administrativo, destaca un **31%** del personal, que muestra un desempeño **Excelente**. El personal que alcanzó el nivel **Bueno** representan un **23%**.

No obstante, el **25%** del personal evaluado, muestra un desempeño **Aceptable**, por lo que se recomienda revisar e incentivar para lograr una mejoría.

Cabe mencionar que existe un **21%**, que presenta un nivel **Regular**, que invita a dar seguimiento y motivar al personal a la mejora de sus resultados en el corto plazo y de manera prioritaria.

Total P. Administrativo	Excelente 400-351	Bueno 350-301	Aceptable 300-251	Regular 250-0
895	280	208	220	187

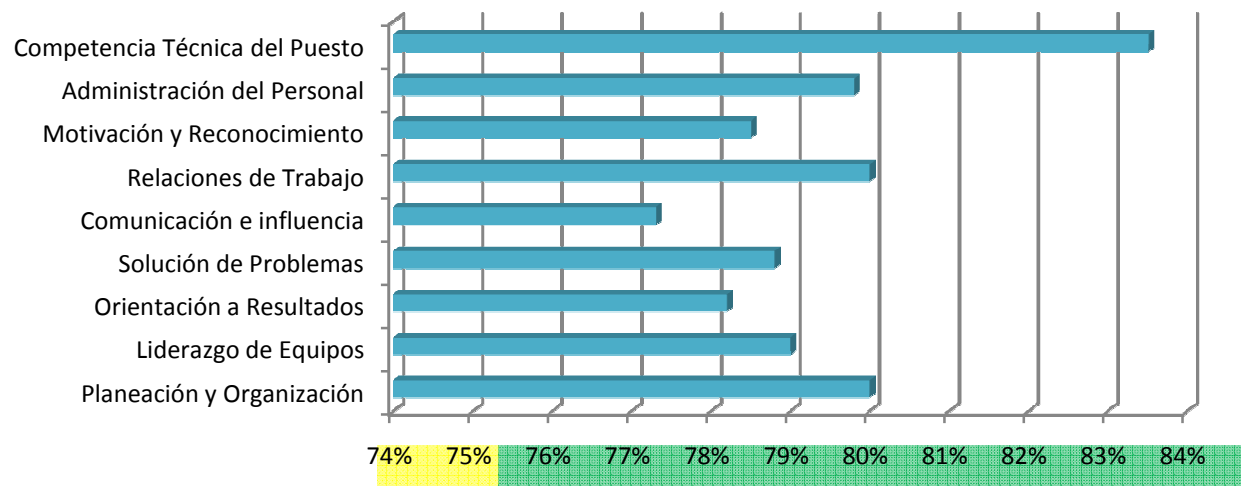
Porcentaje de Personal de acuerdo a la Escala de Evaluación Institucional Personal Administrativo



- Posicionamiento del personal de acuerdo a como fue evaluado en su proceso de Evaluación de Desempeño, considerando la escala de evaluación institucional -

## Resultado global de Competencias

### Mandos Medios



### Personal Administrativo

