



# Instituto Electoral del Estado

## METODOLOGÍA DEL SISTEMA APLICADO

### INTRODUCCIÓN:

La Evaluación del Rendimiento que se aplicará a personal del Instituto Electoral del Estado, tiene un enfoque metodológico basado en la Teoría de Sistemas, ya que se considera al Instituto como un “Todo”, producto de la suma de las partes, es decir; las Unidades Administrativas y Técnicas del Instituto en su conjunto dan como resultado la organización.

### CONCEPTO:

El **Sistema** de Evaluación del Rendimiento es un instrumento de autoevaluación de cada Unidad Administrativa y Técnica, para medir, con base al cumplimiento de objetivos y metas por parte del personal que forma parte de la estructura de cada unidad.

Los **modelos** analíticos para la evaluación del rendimiento, son representaciones matemáticas de los Sistemas y permiten al evaluador del rendimiento sacar conclusiones acerca del comportamiento de dicho Sistema.

### DESARROLLO:

En el caso particular de la Evaluación del Rendimiento 2004 aplicaremos la técnica del modelo analítico denominada “Proceso de Markov”

En nuestro Sistema de Evaluación del Rendimiento, existen variables aleatorias, llamadas también Resultados o Estados que forman una Cadena de información que sirve para la toma de decisiones para cada evaluado y en su conjunto manifiestan el comportamiento de la Unidad Administrativa y Técnica Evaluada, y el “Proceso de Markov” es un modelo analítico adecuado para describir dicho comportamiento.

Conceptualizado el proceso a aplicar se procedió a lo siguiente:

1. Se proporcionó a cada Unidad Administrativa y Técnica El formato de “Porcentaje de Participación del Programa de Trabajo 2004”, en el cual se recabo la información correspondiente a número de actividades en las que cada integrante de la unidad participó y el porcentaje de participación en cada una de las mismas, dicho porcentaje fue aplicado



# Instituto Electoral del Estado

tomando los siguientes considerandos, con los cuales cada Unidad Administrativa y Técnica objetivizó su información:

- **Estructura**
  - **Catálogo General de Puestos y Cargos**
  - **Descripción de Actividades de cada Puesto**
  - **Vinculación Operativa.**
  - **Trabajo en Equipo.**
2. Recabada la información referente al punto anterior de todas y cada una de las unidades Administrativas y Técnicas del Instituto, se procedió a la realización de la matriz de toma de decisiones de manera individual del personal que integra dichas unidades, aplicando el “Proceso de Markov”.
  3. Se desarrollaron los formatos para la Evaluación del Rendimiento 2004 y la Especial del Proceso Electoral Ordinario 2004, y la metodología de aplicación de los mismos:

## **FORMATOS:**

**ER1:** Evaluación del Rendimiento (Cumplimiento de Objetivos y Metas)

**ER2:** Evaluación del Comportamiento (Perfil Profesional de Actuación)

**ER3:** Resultado de la Evaluación del Rendimiento 2004

4. Una vez realizada la aplicación de la Evaluación del Rendimiento 2004 y la Especial del Proceso Electoral Ordinario 2004, se procederá a la concentración de la información, elaboración del reporte de resultados y presentación a la Comisión Permanente del Servicio Electoral Profesional para su conocimiento y sus observaciones, para su aprobación por parte de la Junta Ejecutiva, en las fechas calendarizadas por la Unidad del Servicio Electoral Profesional, en cumplimiento al Programa de Trabajo 2005.



# Instituto Electoral del Estado

## METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DE EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2004 Y LA ESPECIAL DEL PROCESO ELECTORAL ORDINARIO 2004.

### I. FORMATO ER1 – EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO (CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y METAS 2004).

Esta compuesto por el Catálogo General de Puestos y Cargos del Instituto Electoral del Estado y su respectiva correlación con los Programas de Trabajo 2004 de cada Unidad Administrativa y Técnica. En él se evaluarán las actividades del Catálogo de Puestos propias de cada puesto del Órgano Central, a la vez que refleja el porcentaje de participación del Programa de Trabajo 2004 como resultado recabado por cada Titular en el cumplimiento de objetivos y metas 2004, de cada evaluado. A continuación se detalla la descripción de cada columna del formato ER1:

- a) **“CATÁLOGO DE PUESTOS – ACTIVIDADES”**: se enlistan las actividades catalogadas correspondientes de cada puesto.
- b) **“METAS DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2004”** se detalla la correlación entre las actividades del Catálogo de Puestos con las metas del Programa de Trabajo 2004.
- c) **“ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2004”** se detalla la correlación entre las actividades del Catálogo de Puestos con las actividades del Programa de Trabajo 2004.
- d) **“NÚMERO DE ACTIVIDADES EJECUTADAS DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2004”**, se refleja la participación que tuvo cada evaluado durante el desempeño de sus actividades inherentes al cumplimiento del Programa de Trabajo 2004.
- e) **“NÚMERO DE ACTIVIDADES EJECUTADAS DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2004, CORRELACIONADAS CON EL CATÁLOGO DE PUESTOS”**, se refiere al total de actividades del Programa de Trabajo que realizó cada evaluado y que coincide en su objetivo con las actividades del Catálogo de Puestos.
- f) **“NÚMERO DE ACTIVIDADES ADICIONALES EJECUTADAS EN CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2004”**, se refleja el número de actividades propias del Programa de Trabajo 2004 que cada evaluado realizó en adición a las actividades descritas en el Catálogo de Puestos.
- g) **“% DE PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2004”** se encuentra el índice porcentual de la participación total de cada evaluado en relación con el número total de actividades del Programa de Trabajo 2004 de cada Unidad.
- h) **“PONDERACIÓN DE LA ACTIVIDAD CATALOGADA”**, refiere al peso total de la actividad, otorgado a las actividades del Catálogo de Puestos con su correlación con el Programa de Trabajo 2004. Se observa que las actividades en donde existe una correlación entre el Catálogo de Puestos y el Programa de Trabajo 2004, la ponderación de la actividad es superior a las actividades que únicamente están catalogadas.
- i) **“EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL CATÁLOGO Y DEL CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE TRABAJO”**, el evaluador calificará al evaluado en el desempeño para el cumplimiento de las actividades descritas en Catálogo de Puestos y/o correlacionadas con el Programa de Trabajo 2004; la calificación tiene una escala de 0 a 100.
- j) **“EVALUACIÓN TOTAL”** El sistema dará el resultado de la Evaluación de cada actividad descrita, obteniendo un resultado general del cumplimiento de las actividades.
- k) El peso específico de la Evaluación del Rendimiento (Cumplimiento de Objetivos y Metas 2004) contenida en el formato ER1 es del **70%** de **LA EVALUACIÓN GENERAL DEL RENDIMIENTO 2004**.

## II. FORMATO ER2 – EVALUACIÓN DEL COMPORTAMIENTO (PERFIL PROFESIONAL DE ACTUACIÓN).

El formato ER2 contiene una matriz que desglosa verticalmente los factores de evaluación, y horizontalmente los valores de calificación que se asignan a dichos factores de acuerdo a las características del comportamiento (Perfil Profesional y de Actuación) del colaborador a evaluar.

- La ponderación de evaluación contenida en el formato ER2 son los siguientes:

FACTOR	PONDERACIÓN
CONOCIMIENTO DEL PUESTO	7
NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES	8
EFICIENCIA	8
EFICACIA	8
TOMA DE DECISIONES	8
TRABAJO EN EQUIPO	8
LIDERAZGO	8
COOPERACIÓN	7
DISCIPLINA	8
MEJORA CONTÍNUA	8
CALIDAD EN EL TRABAJO	8
PUNTUALIDAD	7
CONSTANCIA	7

- La matriz considera 5 niveles de evaluación, cuyo peso porcentual en la calificación es la siguiente:

1	20% del total de la calificación.
2	40% del total de la calificación.
3	60% del total de la calificación.
4	80% del total de la calificación.
5	100% del total de la calificación.

- En la columna de RESULTADO el sistema reflejará la calificación de cada factor del perfil Profesional de Actuación.
- El peso específico de la Evaluación del Comportamiento (Perfil Profesional de Actuación) contenida en el formato ER2 es del **30%** de **LA EVALUACIÓN GENERAL DEL RENDIMIENTO 2004**.

## III.- FORMATO ER3 – RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE RENDIMIENTO 2004.

- Se concentra el resultado de los formatos ER1 (70%) y ER2 (30%) dando la calificación General del Rendimiento.
- Posteriormente, el evaluador anotará breves comentarios complementarios acerca de las aportaciones del colaborador en el desempeño de su trabajo, de las áreas de oportunidad que se deben mejorar, de los factores de influencia positiva o negativa en el desempeño del colaborador, y de las necesidades de capacitación detectadas; también se incluyen comentarios generales del Titular de la Unidad.
- Tomando como base los resultados obtenidos en los tres formatos de evaluación (ER1, ER2 Y ER3), el evaluador desarrollará una sesión de retroalimentación personalizada con el evaluado, a fin de analizar los resultados de la evaluación y de lograr un entendimiento mutuo del desempeño profesional del colaborador, y de la forma de mejorarlo.
- Cada uno de los formatos, una vez realizada la sesión de retroalimentación jefe – colaborador, serán firmados por el evaluado, el evaluador, o el Titular de Área.



# Instituto Electoral del Estado

## MODELO

Instituto Electoral del Estado  
EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2004 Y LA ESPECIAL PARA EL PROCESO ELECTORAL 2004

### UNIDAD DEL SERVICIO ELECTORAL PROFESIONAL.

FORMATO: ER1

I.- EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO (CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y METAS 2004).

Nombre completo:

Puesto:

Adscripción:

Nombre del Jefe Directo:

N°. DE ACTIVIDAD	CATÁLOGO DE PUESTOS	CORRELACIÓN PROGRAMA DE TRABAJO 2004								
	ACTIVIDADES	METAS DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2004.	ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2004.	NÚMERO DE ACTIVIDADES EJECUTADAS DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2004.	NÚMERO DE ACTIVIDADES EJECUTADAS DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2004, CORRELACIONADAS CON EL CATÁLOGO DE PUESTOS.	NÚMERO DE ACTIVIDADES ADICIONALES EJECUTADAS EN CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2004.	% DE PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2004.	PONDERACION DE LA ACTIVIDAD CATALOGADA.	EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL CATÁLOGO Y DEL CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE TRABAJO	EVALUACION TOTAL.
1										-
2										-
3										-
4										-
5										-
6										-
VALOR DEL APARTADO I: 70%		0.00%							EVALUACION TOTAL	-

NOMBRE Y FIRMA DEL COLABORADOR

NOMBRE Y FIRMA DEL JEFE DIRECTO (EVALUADOR)  
PUESTO:



# Instituto Electoral del Estado

## Instituto Electoral del Estado EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2004 Y LA ESPECIAL PARA EL PROCESO ELECTORAL 2004 UNIDAD DEL SERVICIO ELECTORAL PROFESIONAL.

### FORMATO ER2

#### II.- EVALUACIÓN DEL COMPORTAMIENTO (PERFIL PROFESIONAL DE ACTUACIÓN)

Nombre completo:  
Puesto:  
Adscripción:  
Nombre del Jefe Directo:

A continuación se presentan una serie de factores de evaluación de capacidades y rasgos del personal del Instituto. Lea cuidadosamente cada uno de los factores de evaluación y tache en el cuadro del número que considere defina adecuadamente el perfil profesional del colaborador evaluado, considerando que el número 1 representa el nivel mínimo de acercamiento al factor a evaluar, y el número 5 representa el nivel máximo de cumplimiento de dicho factor.

FACTOR DE EVALUACIÓN	1	2	3	4	5	POBLERACIÓN	RESULTADO
<b>CONOCIMIENTO DEL PUESTO:</b> Contó con los elementos conceptuales y teóricos necesarios para desarrollar su trabajo.						7	0
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES:</b> Cumplió con las obligaciones de acuerdo a sus funciones operativas.						8	0
<b>EFICIENCIA:</b> Se identifica con utilización de los recursos, ya que equivale a la relación entre cantidad producida y recursos consumidos para su funcionamiento.						8	0
<b>EFICACIA:</b> Es el nivel de contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos.						8	0
<b>TOMA DE DECISIONES:</b> Selecciónó alternativas basadas en el análisis de beneficios y riesgos.						8	0
<b>TRABAJO EN EQUIPO:</b> Se integró profesionalmente en su unidad de trabajo y fue capaz de lograr resultados sumando sus esfuerzos a los de sus compañeros.						8	0
<b>LIDERAZGO:</b> Tuvo la capacidad de influir positivamente en las personas que integraron su equipo de trabajo.						8	0
<b>COOPERACIÓN:</b> Aportó al equipo de trabajo ideas tendientes a la solución de un problema o al mejoramiento en general de su unidad de						7	0
<b>DISCIPLINA:</b> Cumplió con las disposiciones de tiempos y formas en el desarrollo de sus actividades.						8	0
<b>MEJORA CONTINUA:</b> Se comprometió a mejorar sus funciones para el cumplimiento de los objetivos y metas del Instituto.						8	0
<b>CALIDAD EN EL TRABAJO:</b> Capacidad para efectuar con exactitud, confiabilidad y presentación los productos y actividades de trabajo que le son encomendados.						8	0
<b>PUNTUALIDAD:</b> Cumplió en tiempo y forma con la asistencia laboral y los horarios establecidos.						7	0
<b>CONSTANCIA:</b> Se comprometió al cumplimiento de sus actividades con firmeza y perseverancia en los propósitos o acciones en el trabajo.						7	0
						100	0

EVALUACIÓN DE FACTORES  
PONDERACIÓN DE RESULTADOS

0.00%

VALOR DEL APARTADO II: 30%

NOMBRE Y FIRMA DEL COLABORADOR

NOMBRE Y FIRMA DEL JEFE DIRECTO (EVALUADOR)  
PUESTO:



# Instituto Electoral del Estado

**Instituto Electoral del Estado**  
**EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2004 Y LA ESPECIAL PARA EL PROCESO ELECTORAL 2004**  
**UNIDAD DEL SERVICIO ELECTORAL PROFESIONAL.**

**FORMATO ER3**

**III.- RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE RENDIMIENTO 2004.**

Nombre completo:  
Puesto:  
Adscripción:  
Nombre del Jefe Directo:

CALIFICACIÓN PONDERADA ER1 (70%)

CALIFICACIÓN PONDERADA ER2 (30%)

CALIFICACIÓN GENERAL DEL RENDIMIENTO:

1.- DESCRIBA BREVEMENTE LAS APORTACIONES QUE EL COLABORADOR HA REALIZADO PARA MEJORAR SUS PROCESOS DE TRABAJO:

2.- DESCRIBA CONCRETAMENTE LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD QUE EL COLABORADOR DEBE MEJORAR:

3.- MENCIONE CUÁLES SON LOS FACTORES O CAUSAS QUE USTED CREE HAN INFLUIDO POSITIVAMENTE EN EL DESEMPEÑO DEL COLABORADOR:

4.- MENCIONE CUÁLES SON LOS FACTORES O CAUSAS QUE USTED CREE HAN INFLUIDO NEGATIVAMENTE EN EL DESEMPEÑO DEL COLABORADOR:

5.- MENCIONE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN QUE USTED CONSIDERE NECESARIAS PARA QUE EL COLABORADOR INCREMENTE SU EFICIENCIA LABORAL:

6.- COMENTARIOS GENERALES DEL TITULAR DEL ÁREA:

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADO

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DEL JEFE DIRECTO (EVALUADOR)  
PUESTO: