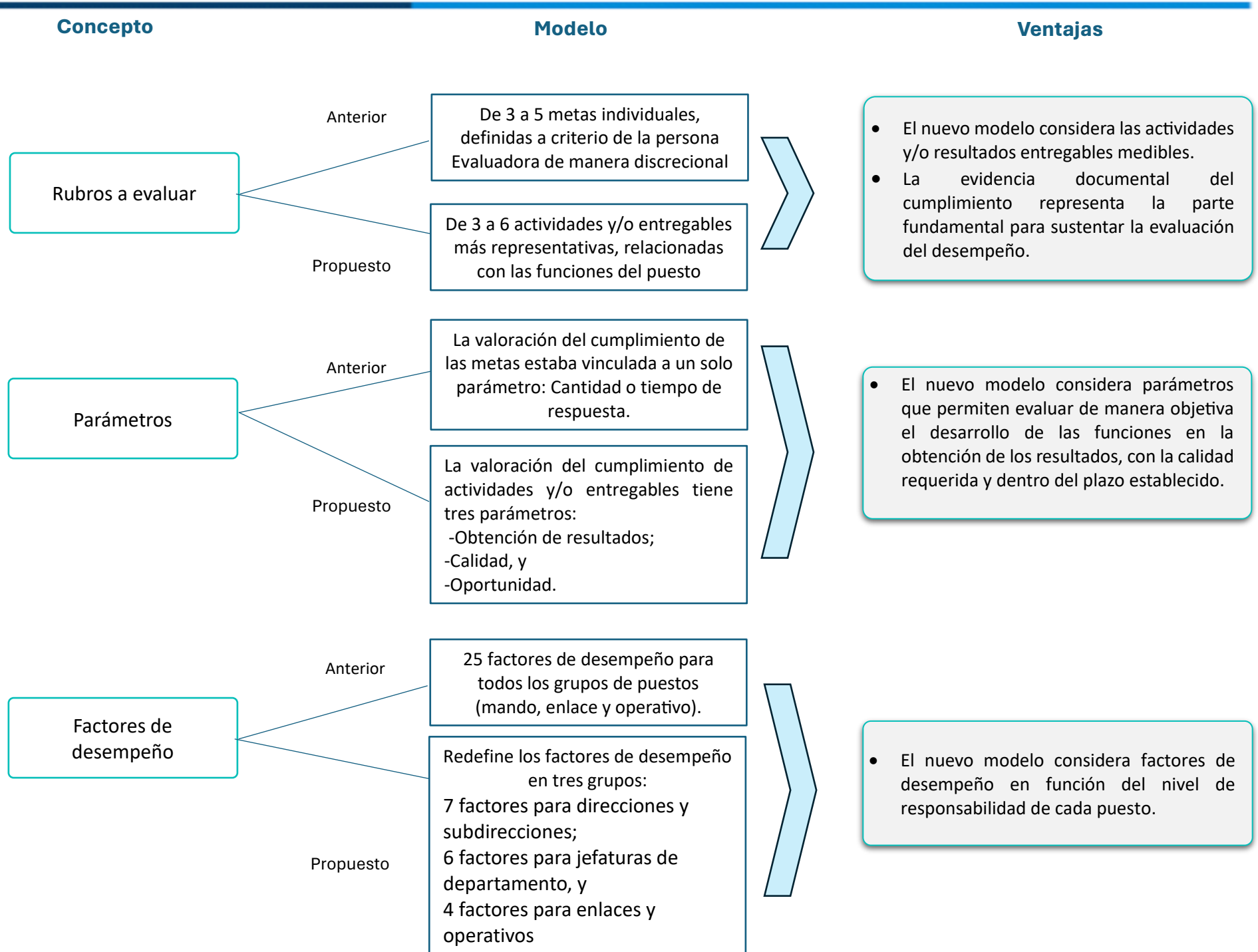


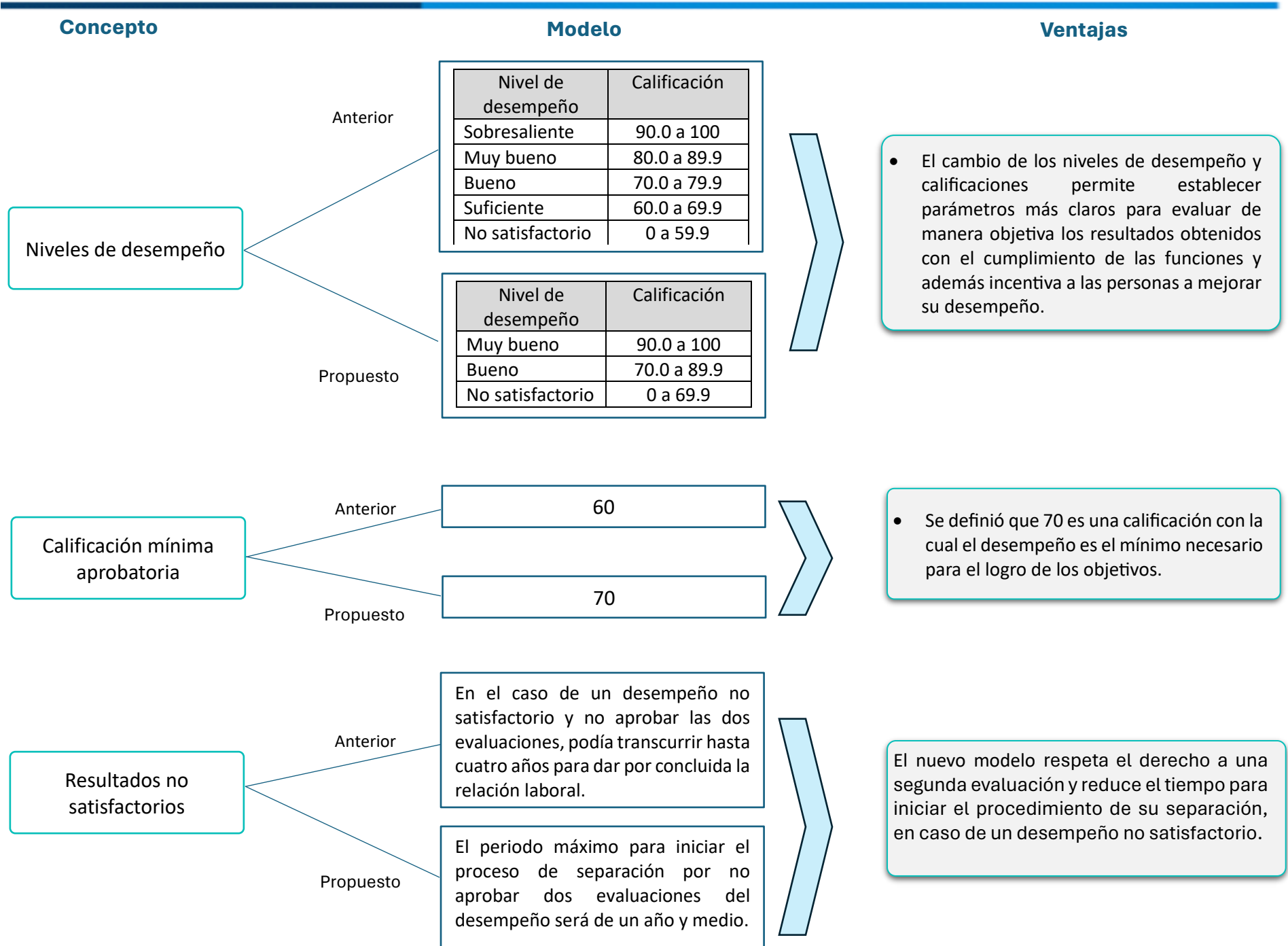
Comparativo de los modelos de Evaluación del Desempeño de las personas candidatas y SPPC

Concepto	Modelo	Ventajas
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">Periodicidad de la evaluación</div>	<div style="display: flex; flex-direction: column; gap: 10px;"> <div style="display: flex; align-items: center;"> Anterior <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px; text-align: center;">Cada tres años</div> </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> Propuesto <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px; text-align: center;">Anual</div> </div> </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> La evaluación anual permitirá una retroalimentación oportuna para implementar acciones preventivas y de mejora continua. </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">Procedimiento de evaluación</div>	<div style="display: flex; flex-direction: column; gap: 10px;"> <div style="display: flex; align-items: center;"> Anterior <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px;">Mandos y enlaces SPPC, operativos SPPC y personas Candidatas</div> </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> Propuesto <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px;">Se homologa para todos los grupos de puestos (mandos, enlaces y operativos) y personas Candidatas</div> </div> </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> El nuevo procedimiento se aplica de la misma forma para todos los grupos de puestos, lo que proporciona una igualdad de condiciones. Representa una mejora regulatoria al integrar el proceso en un solo instrumento normativo. </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">Elementos y ponderaciones</div>	<div style="display: flex; flex-direction: column; gap: 10px;"> <div style="display: flex; align-items: center;"> Anterior <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px;"> Mando y enlace: Metas individuales, metas institucionales y factores de desempeño 70%, y capacitación 30%. Operativo: Factores de desempeño 70% y capacitación 30%. </div> </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> Propuesto <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px;"> Todos los grupos de puestos (mandos, enlaces y operativos): Actividades y/o entregables 70% y factores de desempeño 30%. </div> </div> </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> El nuevo modelo se basa en los resultados obtenidos o entregables con el cumplimiento de las funciones (perfil del puesto) y las actividades asociadas con las mismas. La capacitación no forma parte de la evaluación del desempeño. </div>

Comparativo de los modelos de Evaluación del Desempeño de las personas candidatas y SPPC



Comparativo de los modelos de Evaluación del Desempeño de las personas candidatas y SPPC



Aspectos que no se modifican en el nuevo modelo de evaluación del desempeño

El nuevo modelo mantiene la posibilidad de que, en el caso que la persona superior jerárquica de la persona Evaluadora no esté de acuerdo con el resultado de la evaluación, realice una evaluación adicional de factores de desempeño y la calificación será el promedio de ambas evaluaciones.

La persona Evaluada conserva el derecho de interponer el recurso de reconsideración, de no estar de acuerdo con el resultado de la evaluación del desempeño.

Es responsabilidad de la persona Evaluada y persona Evaluadora conservar las evidencias documentales o los elementos que consideren pertinentes para justificar la calificación de la evaluación del desempeño.