

OFICIALÍA
MAYOR



PROGRESO
para
todos

GOBIERNO DE AGUASCALIENTES

Evaluación del Desempeño a Servidores de la
Administración Pública Estatal

Mayo 2011

Marco Conceptual SEDE

1. **Descripción de metas:** Proceso que permite determinar los resultados esperados, concretos y específicos de un objetivo o función, así como sus parámetros. Procurar que cada meta planteada:
 1. Sea realista y alcanzable.
 2. Sea específica, clara, concisa y sencilla.
 3. Use un verbo activo que haga hincapié en la realización (analizar, revisar, elaborar, etc).
 4. Determine un resultado específico que pueda medirse.
 5. Incluya un tiempo o fecha para alcanzarse.
2. **Competencias:** Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que debe reunir un servidor público para satisfacer plenamente las exigencias requeridas por el puesto
3. **Ponderación:** Proceso para asignar valor a las metas con base en la apreciación sobre el nivel de prioridad e importancia determinados por parte de un evaluador.
4. **Evaluado:** Servidor público cuyo desempeño laboral es observado, analizado, valorado y calificado en términos de las metas alcanzadas y las competencias desarrolladas.
5. **Evaluador:** Aquellos que se encuentran en condiciones de observar, analizar, valorar y calificar el desempeño laboral del evaluado. Pueden ser: el superior jerárquico o supervisor directo.
6. **Evaluación del Desempeño de los servidores públicos:** Conjunto de procesos coordinados que permite establecer la metodología y mecanismos de medición y valoración cuantitativa y cualitativa de las funciones de los servidores públicos en los puestos que ocupan.



Marco Conceptual SEDE

7. **Sistema de Evaluación del Desempeño (SEDE):** Herramienta informática que se utilizara para llevar a cabo la modalidades de valoración procesamiento e interpretación de resultados, diseñados para medir el desempeño de una persona.
8. **Metas de desempeño individual:** Resultado cuantificable, esperado de un servidor público, para evaluar su desempeño y su contribución al logro de los objetivos y/o metas institucionales estratégicas o de gestión del rendimiento, y relacionado a su descripción de puesto.
9. **Metas institucionales:** Aquellas que son sustantivas y estratégicas para la dependencia y que, derivadas del Plan Sexenal de Gobierno, servirán para valorar el cumplimiento de objetivos establecidos en instrumentos de gestión del rendimiento.
10. **Proceso de evaluación:** Modo ordenado y predefinido de proceder para obtener los resultados de la evaluación del desempeño de los servidores públicos.



1. El 8 de junio de 2009 se publicó en el Periódico Oficial del Estado la Ley de Planeación del Desarrollo Estatal y Regional del Estado de Aguascalientes en cuyo Capítulo IX contempla al seguimiento y evaluación de los planes y programas de gobierno a través del Sistema Estatal de Seguimiento y Evaluación bajo un esquema de participación social en la evaluación.

2. **Artículo 7º.** El Sistema Estatal de Seguimiento y Evaluación tendrá los siguientes objetivos específicos:
 - III. Implementar macro indicadores que permitan evaluar el avance del estado respecto a la visión planteada en el Plan de Largo Plazo para el Desarrollo del Estado;
 - IV. Implementar indicadores estratégicos que midan el grado de cumplimiento de los programas institucionales derivados de los instrumentos de planeación;
 - V. Establecer indicadores de desempeño basado en el cumplimiento eficiente y eficaz de las acciones de las dependencias y organismos que midan el quehacer gubernamental;

Nota: Es importante diferenciar que lo contenido en este apartado se refiere a los indicadores que se deberán llevar para medir la eficiencia de la ejecución de los programas en específico.

