



**UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS – ESPE**

**UNIDAD DE TALENTO HUMANO**

**PLAN ANUAL DE  
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS**

**AÑO 2024**

	<b>PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>Fecha</b>	10 de enero de 2024
		<b>Pág.</b>	2 de 16

**A. UNIDAD RESPONSABLE DE ELABORACIÓN DEL PLAN**

Unidad de Talento Humano

**B. OBJETIVO DEL PLAN**

Contar con un instrumento técnico que permita de manera organizada y objetiva regular los mecanismos para evaluar bajo la metodología de 360 grados diseñada por el Ministerio de Trabajo a los servidores públicos con nombramiento permanente, nombramiento provisional y contratos ocasionales, garantizando el debido proceso, el derecho a la defensa a través del Tribunal de Apelación y/o reconsideración, de una manera transparente y clara sin vicios de nulidad, favoritismos, desigualdad o inequidad, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE.

**C. OBJETIVO OPERATIVO**

Identificar los niveles de eficiencia de los Servidores Públicos para que en base a los resultados se establezcan los planes de mejora con el propósito de que el personal mejore el rendimiento en las actividades asignadas.

**D. ALCANCE**

El Plan de Evaluación del Desempeño es de aplicación para el personal de servidores públicos de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, para el año 2024 conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público y demás normativa vigente.

**E. MARCO LEGAL**

1. Ley Orgánica del Servicio Público: Art. 22.j); 48.a), m); 52.j); 76; 78; 79; y, 80.
2. Reglamento General a La Ley Orgánica Del Servicio Público: Art. 146. g); 215; 216; 217; 218; 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226; y, 227.
3. Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de la Universidad de las Fuerzas Armadas : 8; 44. m); 69; 70; 71; 72; y,73.
4. Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño: Art. 1 y ss.

**F. DESARROLLO DEL PLAN**

Conforme lo dispuesto en el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, Codificado, (ROGOP) es misión de la Unidad de Talento Humano, el prever, proveer y administrar el desarrollo personal y profesional del talento humano demandado por los procesos institucionales, mediante la aplicación de métodos y procedimientos ágiles, dinámicos y sencillos, a fin de asegurar la disponibilidad permanente de los recursos necesarios para la gestión institucional.

	<b>PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>Fecha</b>	10 de enero de 2024
		<b>Pág.</b>	3 de 16

Todo servidor público tiene el deber de someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones según lo establece la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP, su Reglamento General con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos; en cumplimiento a la normativa legal vigente.

### 1. Percepción del nivel jerárquico superior

Los servidores públicos excluidos de la carrera que ocupan puestos del nivel jerárquico superior, serán sujetos a evaluación con excepción de las primeras y segundas autoridades institucionales; y, asesores y consejeros de gobierno, de acuerdo a los instrumentos de aplicación de esta Norma Técnica.

Esta evaluación permitirá conocer la percepción de los servidores que integran la unidad o unidades dependientes orgánicamente del nivel directivo sujeto a evaluación, sobre las habilidades gerenciales y directivas en la gestión de los procesos, manejo de recursos, administración del talento humano, toma de decisiones, entre otras competencias.

La evaluación del nivel jerárquico superior no tendrá ponderación y su información será conocida por las máximas autoridades institucionales como mecanismo de retroalimentación.

Los resultados de la percepción de la evaluación de este factor tendrán el carácter de confidencial y se deberán obtener hasta el 31 de diciembre o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año sujeto a evaluación.

**Tabla N.º1 Población de nivel jerárquico superior corte diciembre 2023**

Nro.	UNIDAD	Nro. De personas
1	Admisión y Registro	1
2	Asesoría Jurídica	1
3	Auditoría Interna	1
4	Biblioteca	1
5	Bienestar Estudiantil	1
6	Centro de Modelamiento, Simulación y Entrenamiento	1
7	Centro de Posgrados	1

Nro.	UNIDAD	Nro. De personas
8	Departamento de Ciencias de la Computación	1
9	Departamento de Ciencias de la Energía y Mecánica	1
10	Departamento de Ciencias de la Tierra y la Construcción	1
11	Departamento de Ciencias de la Vida y Agricultura	1
12	Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio	1
13	Departamento de Ciencias Exactas	1
14	Departamento de Ciencias Humanas y Sociales	1
15	Departamento de Eléctrica, Electrónica y Telecomunicaciones	1
16	Departamento de Seguridad y Defensa	1
17	Educación Continua	1
18	Educación Presencial	1
19	Gestión de Comunicación Social	1
20	Honorable Consejo Universitario	1
21	Idiomas	1
22	Modalidad de Educación a Distancia	1
23	Rectorado	1
24	Relaciones de Cooperación Interinstitucional	1
25	Seguridad Integrada	1
26	Servicios Universitarios	1

	<b>PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>Fecha</b>	10 de enero de 2024
		<b>Pág.</b>	5 de 16

Nro.	UNIDAD	Nro. De personas
27	Talento Humano	1
28	Tecnologías de la Información y Comunicaciones	1
29	Autoevaluación y Aseguramiento de la Calidad Académica	1
30	Desarrollo Físico	1
31	Investigación	1
32	Logística	1
33	Planificación y Desarrollo Institucional	1
34	Secretaria General	1
35	Seguimiento a Graduados	1
36	Vinculación con la Sociedad	1
37	Financiera	1
38	Vicerrectorado Académico General	1
39	Vicerrectorado de Docencia	1
40	Centro de Investigación Científica y Tecnológica del Ejército	1
41	Centro Nanociencias	1
42	Departamento de Ciencias Médicas	1
43	Desarrollo Educativo	1
44	Seguridad Física	1
45	Estudios Estratégicos	1

## 2. Población Laboral a ser evaluada

	<b>PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>Fecha</b>	10 de enero de 2024
		<b>Pág.</b>	6 de 16

Al mes de diciembre 2023, la población laboral en la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE es la que se muestra en la tabla N.º01, misma que será evaluada con el fin de impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público, durante el periodo comprendido entre el 1 de febrero al 31 de diciembre de cada año.

**Tabla N.º2 población corte diciembre 2023**

Distribución del personal de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE	Nombramiento Regular	Nombramiento Provisional	Contrato Ocasional	Total por ubicación geográfica
ESPE Matriz	225	80	27	332
Sede Latacunga	48	16	3	67
Sede Santo Domingo	11	13	0	24
Salinas	4	-	-	4
<b>TOTAL</b>	<b>288</b>	<b>109</b>	<b>30</b>	<b>427</b>

### 3. De la Evaluación del Desempeño durante el Periodo de Prueba

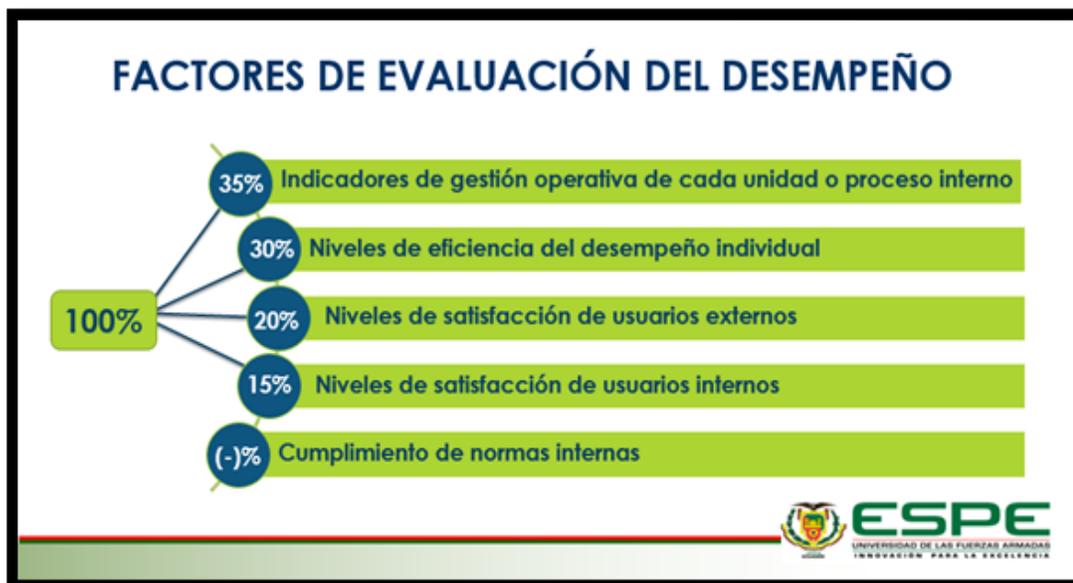
Para el caso de la evaluación del desempeño del servidor público en período de prueba previo a otorgarle el nombramiento permanente de acuerdo al literal b.5) del artículo 17 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP y literal a) del artículo 17 de su Reglamento General, se utilizarán los instrumentos técnicos emitidos por el Ministerio del Trabajo para este efecto, estableciendo indicadores en proporcionalidad del periodo de tiempo evaluado, esta evaluación se la realizará únicamente cuando exista personal declarado ganador del concurso de méritos y oposición[SC1].

Cabe indicar que a la presente fecha no existen servidores públicos que se encuentren en el periodo de prueba.

### 4. Factores para evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño se compone de cinco factores:

	<b>PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>Fecha</b>	10 de enero de 2024
		<b>Pág.</b>	7 de 16



Estos indicadores serán definidos por la Unidad de Planificación Institucional con las Unidades de la Universidad, se remitirá a la Unidad de Talento Humano para que registre en la plataforma SIITH, y será socializado a través de la plataforma hasta el 31 de enero de año 2024, mismos que deberán ser conocidos por los servidores públicos de cada unidad o proceso interno.

**a. Indicadores de gestión operativa**

Mide el desempeño desde la perspectiva institucional reflejado en el cumplimiento de objetivos y metas de cada unidad o proceso interno dentro del año sujeto a evaluación. (35% de la evaluación).

El monitoreo de este indicador se hace a través de los procesos institucionales, es una constante dentro de la Universidad a fin de brindar agilidad y simplificación en los trámites, dando especial atención a los procesos sustantivos, articulados con los de apoyo, que permitan incrementar el índice de satisfacción de los usuarios internos y externos.

Las metas están relacionadas con los productos y/o servicios de la unidad o proceso interno sobre la base de la planificación institucional del año sujeto a evaluación. Y se han formulado considerando lo siguiente:

- 1) La Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional coordina con cada unidad la definición de indicadores de la gestión institucional y con el Director de cada unidad para establecer los indicadores que aportarán para la evaluación de desempeño de los servidores públicos.
- 2) Éstos indicadores de desempeño son formulados en base a los procesos que ejecuta cada unidad académica o administrativa, para el año 2024 de acuerdo a la formulación del nuevo Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI 2021-2025 se estableció como política institucional la satisfacción

	<b>PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>Fecha</b>	10 de enero de 2024
		<b>Pág.</b>	8 de 16

del cliente interno y externo a la Universidad, en tal sentido se formularon indicadores que miden la satisfacción del servicio de trámites y que se desprenden del indicador estratégico: Índice de percepción de calidad de los servicios públicos.

- 3) La medición de los indicadores se realiza a través de encuestas aplicadas para monitorear el servicio interno y externo, éstas encuestas apuntan a medir los ámbitos de:
  - i) Disponibilidad de Equipos o personal de contacto
  - ii) Requisitos
  - iii) Tiempo de atención
  - iv) Facilidad de acceso a información del servicio
- 4) La Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional procesa cada trimestre/semestre, para obtener el índice de satisfacción obtenido en cada servicio de las unidades académicas/administrativas, éstos resultados retroalimentan la mejora continua de las actividades que se ejecutan en el proceso /servicio.

Los resultados descritos a continuación, para la evaluación de desempeño global en **relación al indicador de gestión operativa** de los años anteriores, corresponde al promedio alcanzado a nivel institucional, en el monitoreo de la satisfacción del cliente interno/externo en gestión de trámites:

**Tabla N.º3 Promedio de indicador de gestión operativa**

Año	Valor alcanzado
<b>2020</b>	94,50%
<b>2021</b>	95,00%
<b>2022</b>	94,00%

**b. Niveles de eficiencia del desempeño individual**

Este factor mide los niveles de eficiencia de los servidores públicos en la generación de productos y/o servicios. Los subfactores a evaluar serán los siguientes:

- a) Calidad de los productos y/o servicios
- b) Oportunidad en la generación de los productos y/o servicios
- c) Conocimientos específicos
- d) Competencias técnicas
- e) Competencias conductuales

Los resultados de evaluación de este factor se deberán obtener hasta el 31 de diciembre o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año sujeto a evaluación. La ponderación de este factor será el 30% del total de la evaluación y se aplicará individualmente a cada servidor público.

	<b>PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>Fecha</b>	10 de enero de 2024
		<b>Pág.</b>	9 de 16

El Rectorado / Vicerrectorados / Director Sedes / Director IASA en coordinación con el Director de sus unidades o proceso evaluador conformarán un equipo de máximo tres (3) integrantes que asesorará al responsable en la calificación de este factor

Durante los últimos 3 años se han obtenido los siguientes resultados:

**Tabla N.º4 Niveles de desempeño de eficiencia individual**

<b>Año</b>	<b>Matriz</b>	<b>Sede Latacunga</b>	<b>Sede Santo Domingo de los Tsáchilas</b>	<b>Unidad Académica Salinas</b>
<b>2020</b>	94%	97%	95%	99%
<b>2021</b>	94%	97%	95%	99%
<b>2022</b>	94.38%	95.84%	97.71%	98.23%

**c. Niveles de satisfacción de usuario externo**

**Tabla N.º4 Niveles de satisfacción usuario externo**

<b>Año</b>	<b>Valor alcanzado</b>
<b>2020</b>	80,9%
<b>2021</b>	89,87%
<b>2022</b>	89,21%
<b>2023</b>	88.1%

Los **niveles de satisfacción de usuarios externos**, se llevará a cabo a través de encuestas de satisfacción sobre la calidad de los productos y/o servicios recibidos por parte de los usuarios externos, aplicado a través de la metodología que para este efecto emita el Ministerio del Trabajo.

La ponderación de este factor será el 20% del total de la evaluación y se aplicará el mismo puntaje a todos los servidores de la institución.

**d. Nivel de satisfacción de usuarios internos**

Los **niveles de satisfacción de usuarios internos**, mide los procesos con los que la unidad evaluada coordina de forma frecuente y directa para la consecución de sus productos y/o servicios internos o externos, la unidad sujeta a evaluación definirá un solo producto o servicio de mayor impacto, participación y demanda a ser evaluado y la respectiva unidad o proceso evaluador. El responsable de la unidad o

	<b>PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>Fecha</b>	10 de enero de 2024
		<b>Pág.</b>	10 de 16

proceso evaluador conformará un equipo de mínimo tres (3) integrantes que lo asesorará en la calificación de este factor, los resultados de este factor deberán ser consolidados hasta el 15 de diciembre.

La ponderación de este factor será el 15% del total de la evaluación y se aplicará el mismo puntaje a todos los servidores de cada unidad o proceso sujeto a evaluación.

A continuación se encuentra el detalle de calificaciones obtenidas por la Unidades internas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE en períodos anteriores:

**Tabla N.º 5 Niveles de satisfacción usuario interno**

UNIDAD	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
	SATISFACCIÓN DE USUARIOS INTERNOS			
Admisión y Registro	100	96.87	100	100
Asesoría Jurídica	93.75	96.87	100	96.875
Auditoría Interna	100	96.87	100	100
Biblioteca	71.87	96.87	93.75	100
Bienestar Estudiantil	100	100	96.88	100
Centro de Modelamiento, Simulación y Entrenamiento	100	100	87.5	100
Centro de Posgrados	100	100	84.37	100
Departamento de Ciencias de la Computación	100	100	100	100
Departamento de Ciencias de la Energía y Mecánica	100	96.87	96.87	100
Departamento de Ciencias de la Tierra y la Construcción	100	96.87	100	93.75
Departamento de Ciencias de la Vida y Agricultura	100	100	96.87	93,75

UNIDAD	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
	SATISFACCIÓN DE USUARIOS INTERNOS			
Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio	100	100	84.37	100
Departamento de Ciencias Exactas	100	100	96.87	96.875
Departamento de Ciencias Humanas y Sociales	100	96.87	100	100
Departamento de Eléctrica, Electrónica y Telecomunicaciones	100	100	96.87	93,75
Departamento de Seguridad y Defensa	90.62	96.87	96.87	100
Educación Continua	90.62	100	96.87	65.625
Educación Presencial	100	100	93.75	96.875
Gestión de Comunicación Social	87.5	90.62	100	87.5
Honorable Consejo Universitario	100	100	100	100
Idiomas	100	100	93.75	100
Modalidad de Educación a Distancia	100	100	100	96.875
Rectorado	100		100	100
Relaciones de Cooperación Interinstitucional	96.87	100	100	100

UNIDAD	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
	SATISFACCIÓN DE USUARIOS INTERNOS			
Seguridad Integrada	90.62	100	96.87	100
Servicios Universitarios	100	100	100	100
Talento Humano	100	100	100	96.875
Tecnologías de la Información y Comunicaciones	96.87	96.87	96.87	96.875
Autoevaluación y Aseguramiento de la Calidad Académica	100	93.75	68.75	100
Desarrollo Físico	93.75	96.87	100	100
Investigación	93.75	93.75	100	90.625
Logística	93.75	100	96.87	96.875
Planificación y Desarrollo Institucional	100	96.87	100	100
Secretaría General	96.87	100	87.5	100
Seguimiento a Graduados	100	100	100	100
Vinculación con la Sociedad	100	100	100	100
Financiera	96.87	90.62	100	93.75
Vicerrectorado Académico General	96.87	100	100	100
Vicerrectorado de Docencia	100	100	100	100

 <b>ESPE</b> <small>UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS</small> <small>INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA</small>	<b>PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>Fecha</b>	10 de enero de 2024
		<b>Pág.</b>	13 de 16

UNIDAD	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
	SATISFACCIÓN DE USUARIOS INTERNOS			
Centro de Investigación Científica y Tecnológica del Ejército	*	100	100	100
Centro Nanociencias	*	96.87	100	100
Departamento de Ciencias Médicas	*	96.87	93.75	100
Desarrollo Educativo	*	100	93.75	100
Seguridad Física	*	*	93.75	100
Estudios Estratégicos	*	*	96.87	100
Unidad De Apoyo Administrativo IASA 1	*	*	*	96.875
Vicerrectorado Administrativo	*	*	*	100
Vicerrectorado De Investigación, Innovación Y Transferencia Tecnológica	*	*	*	93.75

**e. Cumplimiento de normas internas**

**Sanciones disciplinarias para incumplimiento del proceso de evaluación de desempeño**

Para el proceso de evaluación desempeño, conforme el factor correspondiente a “*Cumplimiento de normas internas*”, se tomará en consideración el número de sanciones disciplinarias imputables a los servidores dentro del periodo de evaluación, como efecto de la determinación de responsabilidades administrativas, de acuerdo al siguiente detalle:

	<b>PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>Fecha</b>	10 de enero de 2024
		<b>Pág.</b>	14 de 16

TIPO DE SANCIÓN	PORCENTAJE DE REDUCCIÓN
Amonestación Verbal	0.5%
Amonestación Escrita	1%
Sanción pecuniaria administrativa	6%
Suspensión temporal sin goce de remuneración	8%

Los procesos de régimen disciplinario al personal de servidores públicos amparados a la LOSEP ejecutados durante los últimos 3 años se han realizado dieron como resultado las siguientes sanciones:

**Tabla N.º4 sanciones 3 últimos años**

Año	Número de amonestaciones	Porcentaje de reducción en la evaluación de desempeño
2020	13 Amonestaciones verbales	(-0.5 %) a la evaluación de desempeño del personal amonestado
	6 Amonestaciones escritas	(-1 %) a la evaluación de desempeño del personal amonestado
	3 Amonestaciones pecuniarias administrativas	(-10 %) a la evaluación de desempeño del personal amonestado
2021	13 Amonestaciones verbales	(-0.5 %) a la evaluación de desempeño del personal amonestado
	4 Amonestaciones pecuniarias administrativas	➤ 2 (-5%) a la evaluación de desempeño del personal amonestado
		➤ 1 (-6%) a la evaluación de desempeño del personal amonestado
		➤ 1 (-10%) a la evaluación de desempeño del personal amonestado
2022	2 Amonestaciones verbales	(-0.5 %) a la evaluación de desempeño del personal amonestado

	<b>PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>Fecha</b>	10 de enero de 2024
		<b>Pág.</b>	15 de 16

Año	Número de amonestaciones	Porcentaje de reducción en la evaluación de desempeño
2023	1 Amonestación verbal	(-0.5 %) a la evaluación de desempeño del personal amonestado
	2 Amonestación Escrita	(-1 %) a la evaluación de desempeño del personal amonestado

### Disposición general:

El 30% que corresponde al factor “niveles de eficiencia de desempeño individual” corresponderá al promedio de la autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación, mientras que el 20% de niveles de satisfacción de usuarios externos y 15% de niveles de satisfacción de usuarios internos, corresponderá al porcentaje total de la heteroevaluación, entendida esta como la evaluación que realice el usuario final

### G. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Elaborado por	Descripción de la modificación
27-noviembre-2023	1.0	Ing.Gina Loayza Ing Cinthia Zárate	Generación del documento
28-noviembre-2023	1.0	Ing. Karina Castillo Ing. Gicela Almagro Abg. Melanee Auz	Revisión documental

### H. APROBACIÓN

Rubro	Nombre Apellido	Unidad /Cargo	Firma
<b>Elaborado por:</b>	Ing. Gina Loayza	Analista de Talento Humano 1	
<b>Revisado por:</b>	Ing. Sylvia Castillo Morales	Especialista de Talento Humano	

	<b>PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE SERVIDORES PÚBLICOS</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>Fecha</b>	10 de enero de 2024
		<b>Pág.</b>	16 de 16

Rubro	Nombre Apellido	Unidad /Cargo	Firma
<b>Supervisado por:</b>	Ing. Galo Oswaldo Gómez Campaña, Mgtr.	Director de la Unidad de Talento Humano	
	CrnI. Juan Carlos Polo González	Vicerrector Administrativo	
<b>Aprobado por:</b>	CrnI. CSM Víctor Emilio Villavicencio	Rector	

## 10. MATRIZ RESUMEN DEL PLAN

Información de carácter obligatorio para todo tipo de plan:

PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2024  
CRONOGRAMA

TAREAS	9/1/2024	10/1/2023	31/1/2024	1/2/2024	1/3/2024	1/4/2024	1/5/2024	1/6/2024	1/7/2024	1/8/2024	1/9/2024	1/10/2024	1/11/2024	16/12/2024	31/12/2024	10/1/2025	16/1/2025	31/1/2025	15/2/2025	26/2/2025	28/2/2025	15/3/2024	
1. Elaborar el plan anual de Evaluación del desempeño y el cronograma de actividades																							
2. Informar a los responsables de las unidades o procesos internos el proceso de evaluación de desempeño																							
3. Establecer los indicadores de gestión operativa de cada unidad o proceso interno																							
4. Elaborar y dar a conocer el Formato de Asignación de Responsabilidades																							
5. Evaluar los niveles de eficiencia del desempeño individual																							
6. Evaluar los niveles de satisfacción de usuarios externos																							
7. Evaluar los niveles de satisfacción de usuarios internos																							
8. Evaluar el cumplimiento de normas internas																							
9. Evaluar la percepción del nivel jerárquico superior																							
10. Resultados de evaluación los indicadores de gestión estratégica de cada unidad o proceso interno del año anterior																							
11. Consolidar los resultados de evaluación del desempeño del año anterior																							
12. Notificar los resultados de la evaluación de desempeño a las y los servidores evaluados																							
13. Presentar la solicitud escrita y fundamentada de recalificación y/o reconsideración																							

PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2024  
CRONOGRAMA

TAREAS	9/1/2024	10/1/2023	31/1/2024	1/2/2024	1/3/2024	1/4/2024	1/5/2024	1/6/2024	1/7/2024	1/8/2024	1/9/2024	1/10/2024	1/11/2024	16/12/2024	31/12/2024	10/1/2025	16/1/2025	31/1/2025	15/2/2025	26/2/2025	28/2/2025	15/3/2024
14. Conformar el o los tribunales de recalificación y/o reconsideración																				Desde el 16 al 26 de febrero de 2025, se realizan y registran en el sistema		
15. Analizar, resolver las solicitudes de recalificación y/o reconsideración y notificar sus resultados																					Desde el 16 al 29 de febrero de 2025	
16. Remitir informe consolidado de resultados de la evaluación del																						Desde el 01 al 15 de marzo de 2025
17. Ingreso, desvinculación y asignación de responsabilidades al personal nuevo																						
18. Aplicación de encuestas para indicadores de gestión operativa																						