

INFORME

EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL 1ER. SEMESTRE

2023

Contenido

Introducción.....	3
1. Naturaleza y Alcance de la Evaluación	3
2. Criterios de Medición.....	4
3. Resultados de Evaluación.....	¡Error! Marcador no definido.
4. Propuestas	¡Error! Marcador no definido.

Introducción

La evaluación al desempeño del personal es un proceso que ayuda a la identificación de oportunidades de mejora en las actividades de los trabajadores, como parte del componente Supervisión y Seguimiento, resulta de las evaluaciones que, en forma directa o indirecta, se realizan a los programas, procesos y proyectos institucionales.

La finalidad de realizar esta evaluación es conocer más a fondo las carencias que pueden existir, las áreas que se deben de reforzar o en su caso las áreas de oportunidad existentes en los trabajadores y así mismo crear las estrategias necesarias que ayuden a tener un buen funcionamiento del instituto. Y así poder alcanzar los objetivos y metas planteados en el Plan Anual de Trabajo de este instituto y que además se verán reflejados en la mejora de las condiciones sociales.

1. Naturaleza y Alcance de la Evaluación

La evaluación al desempeño del personal efectuada en Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos del Estado de Colima (INFOCOL), se realizó en el mes de mayo del 2023 con formatos impresos, entregados a los jefes inmediatos, los cuales fueron encargados de evaluar al personal a su cargo, esto con la finalidad de conocer en que nivel de la semaforización está localizado el personal.

La participación activa de los jefes inmediatos posibilitó a la aplicación de dicha evaluación, dando cumplimiento a la muestra requerida del personal como se menciona a continuación:

Evaluados	Encuestas	
	Requeridas	concluidas
20 servidores públicos	20	20

Al realizar la evaluación al desempeño del personal del INFOCOL se consideraron las actividades desarrolladas en relación a los siguientes componentes:

- I. Calidad y Producción;
- II. Conocimiento;
- III. Compromiso y,
- IV. Iniciativa y Liderazgo.

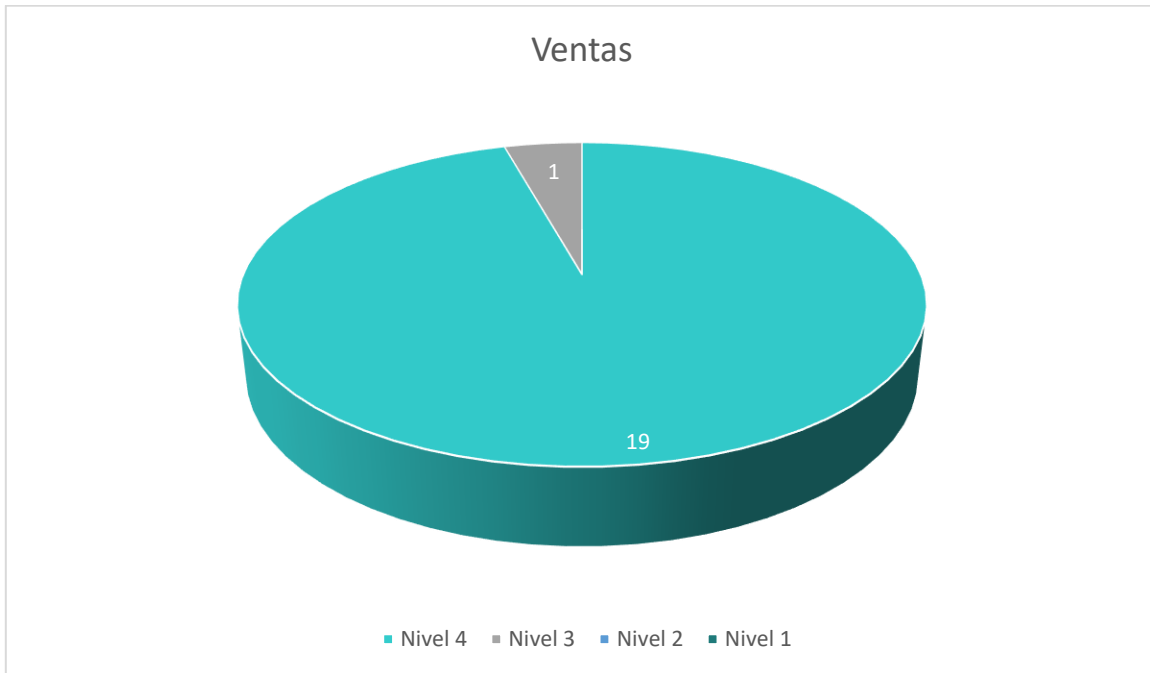
2. Criterios de Medición

Para evaluar las respuestas del cuestionario y de las evidencias correspondientes, se han determinado parámetros cuantitativos y cualitativos para el análisis de la información obtenida y la determinación del puntaje que se deberá asignar a cada respuesta, así como el nivel en el que se encuentra situado o diagnóstico correspondiente.

En tal sentido, es necesario tener claros algunos conceptos que forman parte de dicho proceso. Para la presente guía se consideran cuatro (4) criterios de medición:

Nivel de Cumplimiento	Porcentaje	Criterio de Evaluación
Nivel 1	0 a 39%	No desempeña los requerimientos mínimos para ejercer su puesto de trabajo.
Nivel 2	40% a 59%	Desempeña los requerimientos mínimos para ejercer su puesto de trabajo y puede mejorar en los factores que se necesita.
Nivel 3	60% a 79%	Desempeña los requerimientos que el puesto de trabajo necesita cubrir.
Nivel 4	80% a 100%	Desempeña a cabalidad y de forma eficiente con los requerimientos del puesto de trabajo.

3. Resultados de Evaluación



Como se logra observar en la gráfica anterior 19 trabajadores lograron posicionarse en el **nivel 4** de la semaforización representado en color verde, mientras que 1 se posiciono en el **nivel 3** de dicha semaforización, el cual indica que 19 trabajadores del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos del Estado de Colima, **desempeñan a cabalidad y de forma eficiente con los requerimientos del puesto de trabajo, y solo uno Desempeña los requerimientos que el puesto de trabajo necesita cubrir.** Con la finalidad de subir el nivel de dicho trabajador se sugieren realizar las siguientes propuestas.

Mientras que los tres Comisionados serán evaluado mediante el informe de actividades que entregan en los periodos marcados en para evaluación al desempeño del personal.

4. Propuestas

- Ofrecer cambio o movimiento de su área física de trabajo con la finalidad de facilitarle o proveerle un espacio más adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades de mejor manera.
- Brindar charlas por el área de capacitación en los temas de liderazgo, productividad, compromiso institucional con la finalidad de reforzar esas áreas de oportunidad.