

INFORME

EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL 1ER SEMESTRE

2025

Contenido

Introducción.....	3
1. Naturaleza y Alcance de la Evaluación	3
2. Criterios de Medición.....	4
3. Resultados de Evaluación.....	5
3. Resultados de Evaluación.....	8

Introducción

La evaluación del desempeño del personal es un proceso fundamental que permite identificar áreas de oportunidad en el cumplimiento de las funciones institucionales. Como parte del desempeño y Seguimiento, esta evaluación se integra a los mecanismos mediante los cuales se revisan, de forma directa o indirecta, los programas, procesos y proyectos que conforman la operación del Instituto.

Su principal finalidad es detectar posibles carencias, fortalecer las áreas que así lo requieran y aprovechar el potencial de mejora presente en el personal. A partir de los resultados obtenidos, es posible diseñar e implementar **estrategias que contribuyan al buen funcionamiento del Instituto**, asegurando que los recursos humanos se encuentren alineados con los principios de eficiencia, calidad y compromiso institucional.

Este ejercicio también permite avanzar en el cumplimiento de los **objetivos y metas establecidos en el Plan Anual de Trabajo**, cuyos resultados inciden directamente en la mejora de los servicios ofrecidos y, en un sentido más amplio, en las condiciones sociales de la población a la que sirve el Instituto.

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 2025 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 qué 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

No	Nombre del Trabajador	Calidad y Productividad	Conocimiento	Compromiso	Habilidades Técnicas	Trabajo en Equipo	Liderazgo	Comunicación	Porcentaje final
1	Gilberto Amador Olmos Torres	100	100	100	100	100	100	100	100
2	Adriana Catalina Madrigal Aguilar	100	100	100	100	100	100	100	100
3	César Margarito Alcantar García	91.5	100	100	100	100	91.5	100	97.5
4	María Candelaria Garibay Isais	100	100	100	100	100	100	100	100
5	Juan Carlos González Torres	100	100	100	100	100	100	100	100
6	Joel Ibáñez Delgado	83.1	100	100	91.5	100	100	100	96.3
7	Mauricio Zuazo Rueda	100	100	95.4	100	100	91.5	100	98.1
8	Armando Ortiz García	100	100	100	100	100	100	100	100
9	Lizeth Alejandra Preciado Lam	100	100	100	100	100	100	100	100
10	Katya Lizeth Pérez Navarro	100	100	100	100	100	100	100	100
11	Mario Alberto Hernández Barreda	91.5	100	95.4	100	100	100	100	98.1

12	Jesús Eduardo Barreda Hernández	100	100	100	100	100	100	100	100
13	Mirella Bejarano Jiménez	74.7	100	91.2	91.5	100	83.1	91.5	90.2
14	Víctor Anguiano Cortés	100	100	100	100	100	100	100	100
15	Arturo Flores Martínez	100	100	100	100	100	100	100	100
16	Brissa Abigail Rivas Galván	100	100	100	100	100	100	100	100
17	Gladys Leticia Martínez de la Rosa	100	100	100	100	100	100	100	100
18	Karina Zamora Ceballos	83.1	75	78.1	83.1	91.5	74.7	91.5	82.4
19	Diana Amairany Contreras Ramírez	100	100	82.8	91.5	91.5	74.7	91.5	90.2
20	María de la Paz Chávez Guízar	100	87.5	87	74.7	83.1	74.7	74.7	83.1

Con base en los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño aplicada al personal del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Colima, se observa que la totalidad de los trabajadores evaluados alcanzaron **el nivel 4** de la semaforización, representado en color verde. Este nivel indica que **cumplen de forma eficiente y satisfactoria con los requerimientos y responsabilidades de sus respectivos puestos de trabajo.**

Mientras que el Comisionada Presidenta entregara un informe de actividades que entregan en los periodos marcados en para evaluación al desempeño del personal.

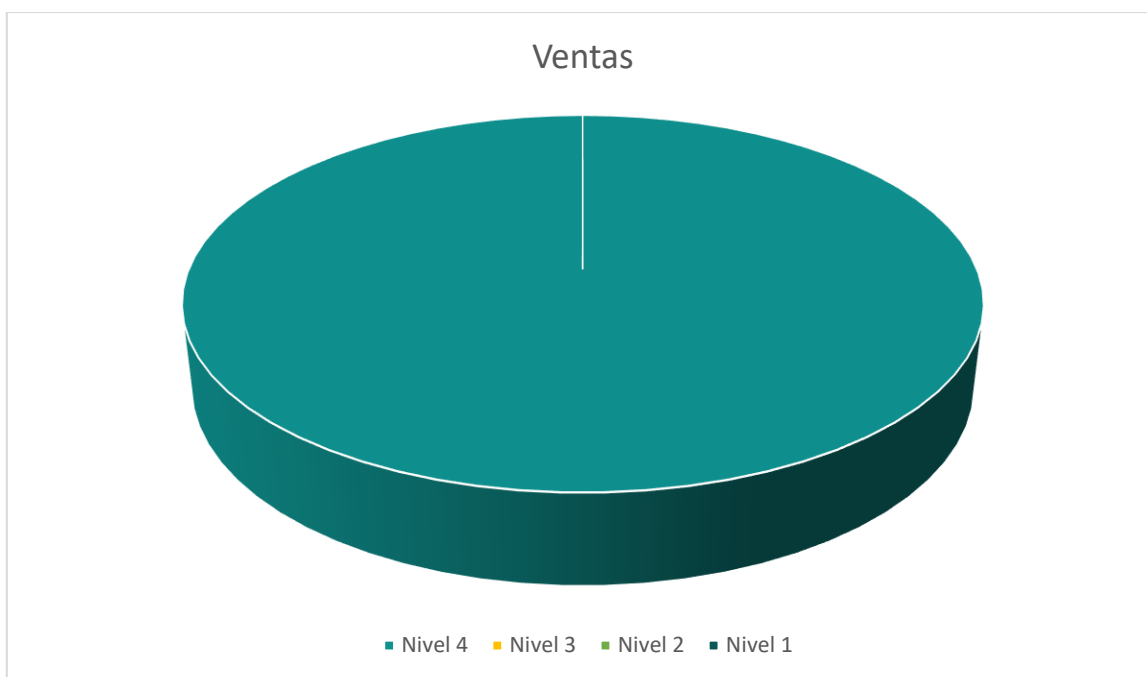
Ante este resultado positivo, no se considera necesario establecer propuestas de mejora específicas, ya que no se identificaron desempeños deficientes o por debajo del estándar institucional esperado.

No obstante, y con la finalidad de conservar este alto nivel de desempeño y fomentar una cultura de mejora continua, se presentan a continuación una serie de propuestas estratégicas orientadas al fortalecimiento, reconocimiento y motivación del personal:

1. Continuar con capacitación y actualización continua que permitan reforzar y ampliar las competencias del personal en temas técnicos, normativos y administrativos.
2. Continuar con evaluaciones periódicas y seguimiento constructivo semestral de evaluaciones de desempeño, asegurando que cada trabajador reciba retroalimentación oportuna y útil.
3. Fomento del bienestar y del clima laboral positivo
Impulsando acciones que refuercen el sentido de pertenencia, la motivación y el trabajo en equipo, como actividades de integración o jornadas institucionales.

Estas acciones buscan no solo mantener los resultados actuales, sino también impulsar el desarrollo profesional del personal y consolidar una cultura organizacional basada en la excelencia, el compromiso y la mejora continua.

3. Resultados de Evaluación



Con base en los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño aplicada al personal del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Colima, se observa que la totalidad de los trabajadores evaluados alcanzaron **el nivel 4** de la semaforización, representado en color verde. Este nivel indica que **cumplen de forma eficiente y satisfactoria con los requerimientos y responsabilidades de sus respectivos puestos de trabajo.**

Mientras que el Comisionada Presidenta entregara un informe de actividades que entregan en los periodos marcados en para evaluación al desempeño del personal.

Ante este resultado positivo, no se considera necesario establecer propuestas de mejora específicas, ya que no se identificaron desempeños deficientes o por debajo del estándar institucional esperado.

No obstante, y con la finalidad de conservar este alto nivel de desempeño y fomentar una cultura de mejora continua, se presentan a continuación una serie de propuestas estratégicas orientadas al fortalecimiento, reconocimiento y motivación del personal:

1. Continuar con capacitación y actualización continua que permitan reforzar y ampliar las competencias del personal en temas técnicos, normativos y administrativos.
2. Continuar con evaluaciones periódicas y seguimiento constructivo semestral de evaluaciones de desempeño, asegurando que cada trabajador reciba retroalimentación oportuna y útil.
3. Fomento del bienestar y del clima laboral positivo
Impulsando acciones que refuercen el sentido de pertenencia, la motivación y el trabajo en equipo, como actividades de integración o jornadas institucionales.

Estas acciones buscan no solo mantener los resultados actuales, sino también impulsar el desarrollo profesional del personal y consolidar una cultura organizacional basada en la excelencia, el compromiso y la mejora continua.