



**Jefatura de la Unidad de Políticas para el  
Servicio Público**

**Dirección General de Gestión para los  
Servidores Públicos al Servicio de la Sociedad**

**Coordinación de Gestión Estratégica**

**Dirección de Evaluación del Desempeño y Desarrollo  
Profesional de la APF**



**CONFORMACIÓN /  
CONFIRMACIÓN DE GRUPOS  
DE TRABAJO:  
Roles Evaluador - Evaluado**



**Buen Gobierno**  
Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



---

*Sistema de Evaluación del Desempeño*

---

# CONFORMACIÓN / CONFIRMACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO:

## Roles Evaluador - Evaluado

# Nueva estructura

Jefatura de la Unidad de Políticas para el Servicio Público  
**Dra. Débora Schlam Epelstein**

Dirección General de Gestión para los Servidores Públicos al Servicio de la Sociedad  
**Mtro. Francisco Enríquez Velázquez**

Coordinación de Gestión Estratégica  
**Ing. Raúl S. Ramírez Haasman**

Dirección de Evaluación del Desempeño y Desarrollo Profesional de la APF  
**Mtro. Alfredo Muñoz García**

# Factores de Evaluación y Evaluadores del SIED

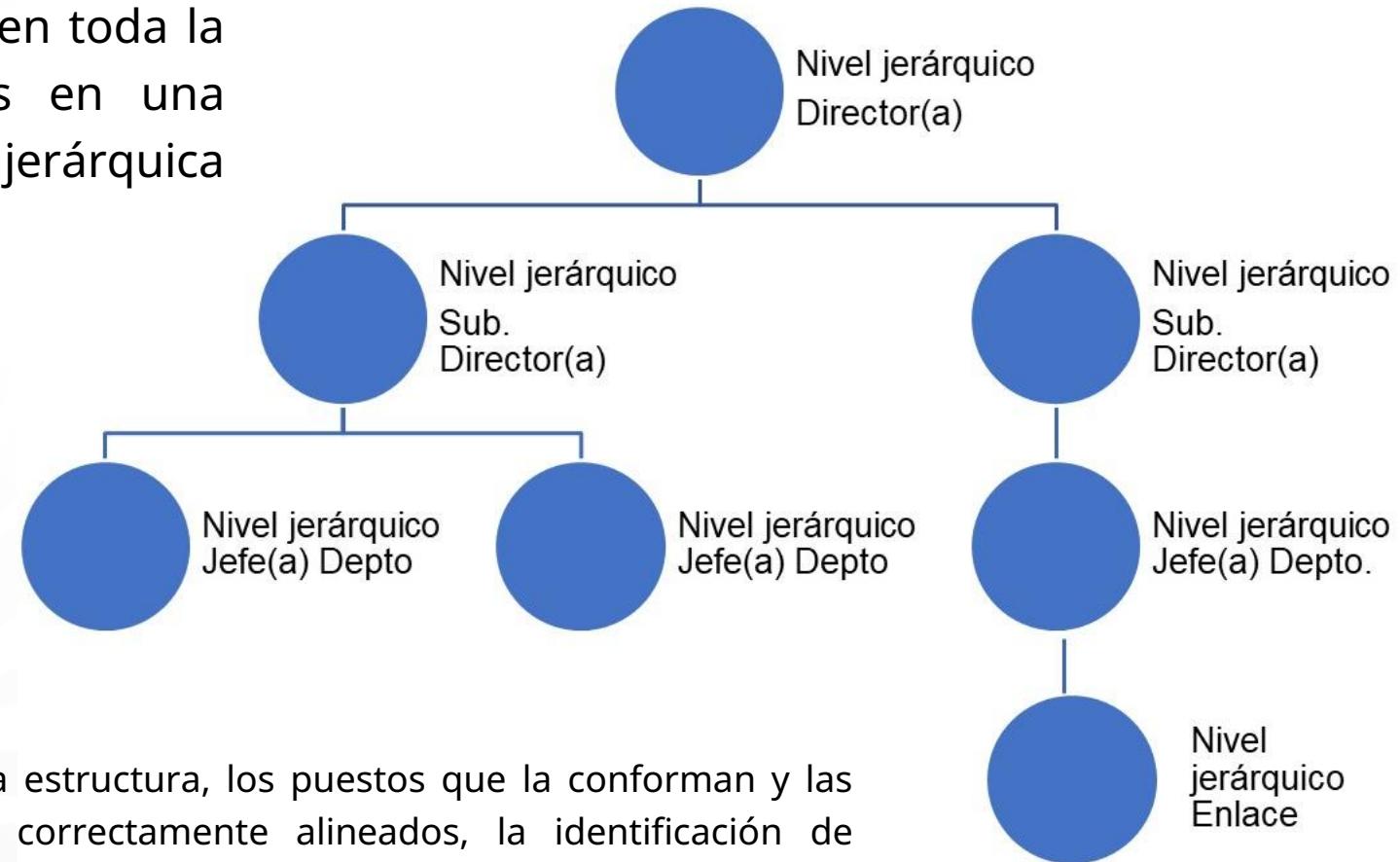
El SIED se integra por diversos factores de evaluación que miden el desempeño orientado a resultados y productividad de las personas servidoras públicas.

Considera la participación de 3 evaluadores.



# Estructura orgánica tipo (ejemplo)

De manera estandarizada, en general, en toda la Administración Pública nos ubicamos en una estructura y con una posición jerárquica específica.

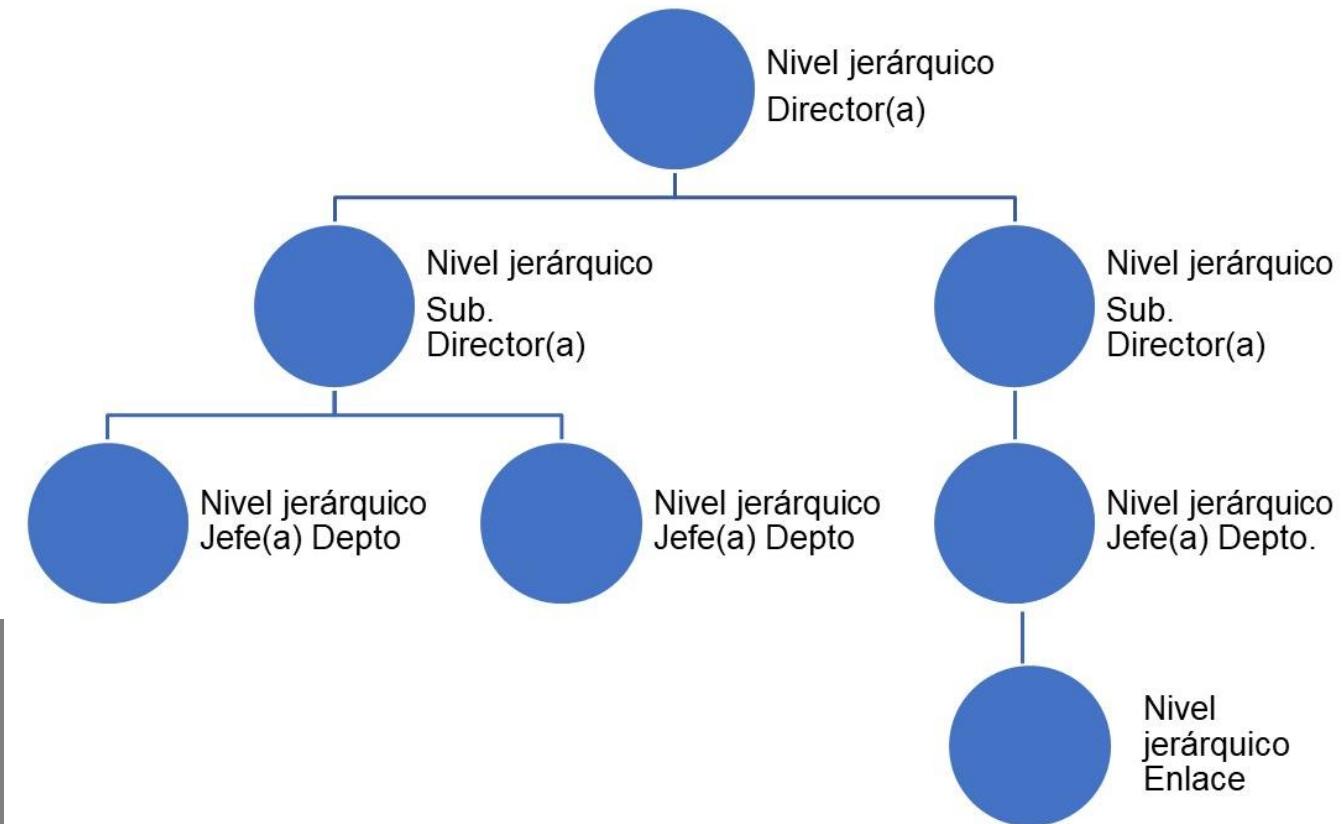


Para la Evaluación de Desempeño Anual, si la estructura, los puestos que la conforman y las personas que ocupan esos puestos están correctamente alineados, la identificación de evaluados y evaluadores puede darse de manera automática. Cuando en la realidad operativa no es así, las personas servidoras públicas deben asignarse con un rol (de evaluado o de evaluador).

# SIED, Conformación / Confirmación de Grupos de Trabajo: Roles de Evaluador - Evaluado

Para el SIED (con base en la normativa aplicable), quienes tengan personal bajo su cargo, asumen el rol de Superior Jerárquico (rol de evaluador superior jerárquico) y son quienes determinar a qué personas deberán evaluar (rol de evaluado) y qué personas serán evaluadoras adicionales (rol de 3er evaluador).

A este proceso se le denomina  
**CONFORMACIÓN (o CONFIRMACIÓN)  
DE GRUPOS DE TRABAJO**

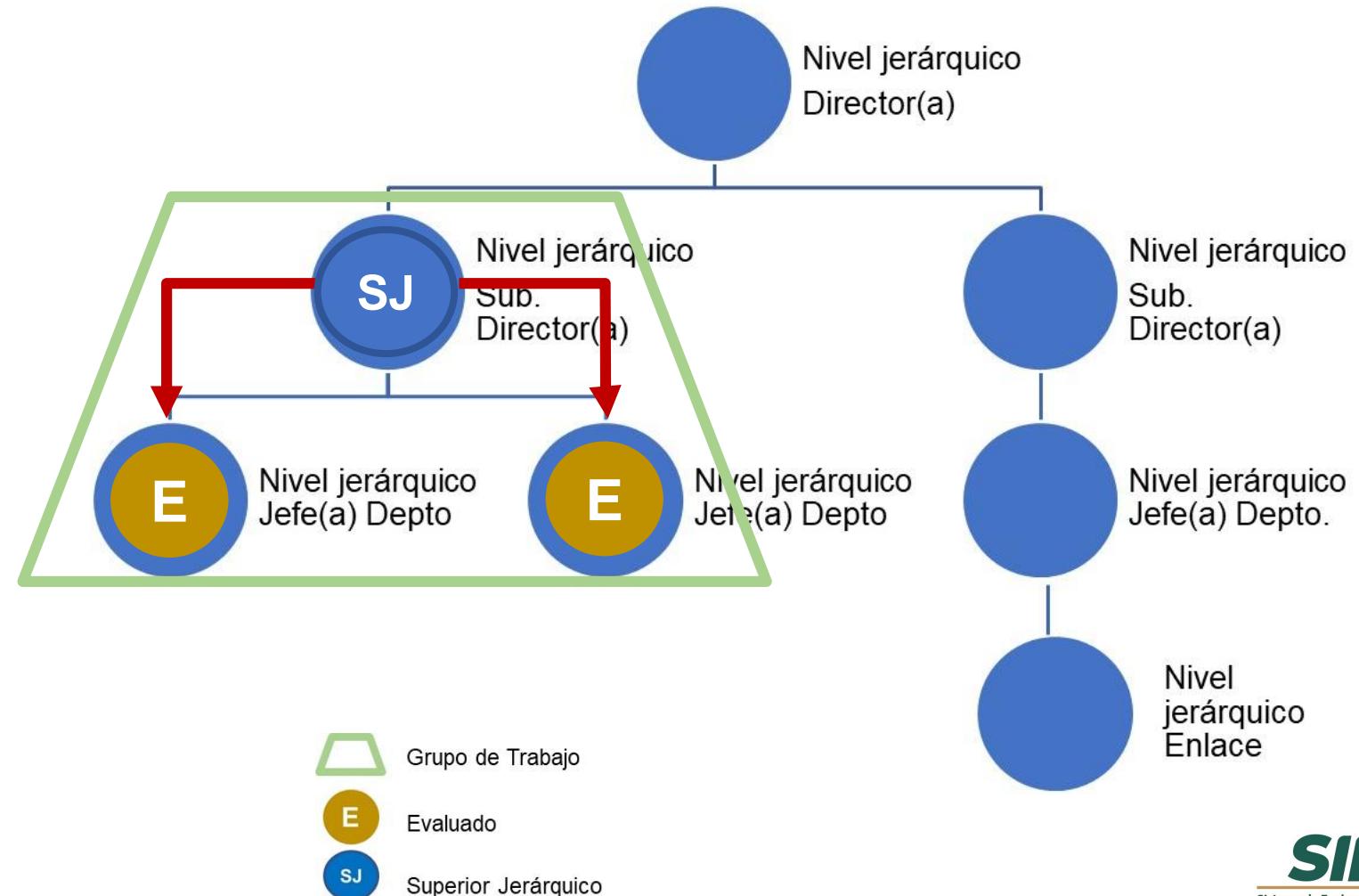


# SIED, Conformación / Confirmación de Grupos de Trabajo: Roles de Evaluador - Evaluado

De esta manera, cada superior jerárquico o supervisor directo establece (CONFORMA / CONFIRMA) su grupo de trabajo con aquellas personas servidoras públicas a las que evaluará con su rol de Superior Jerárquico.

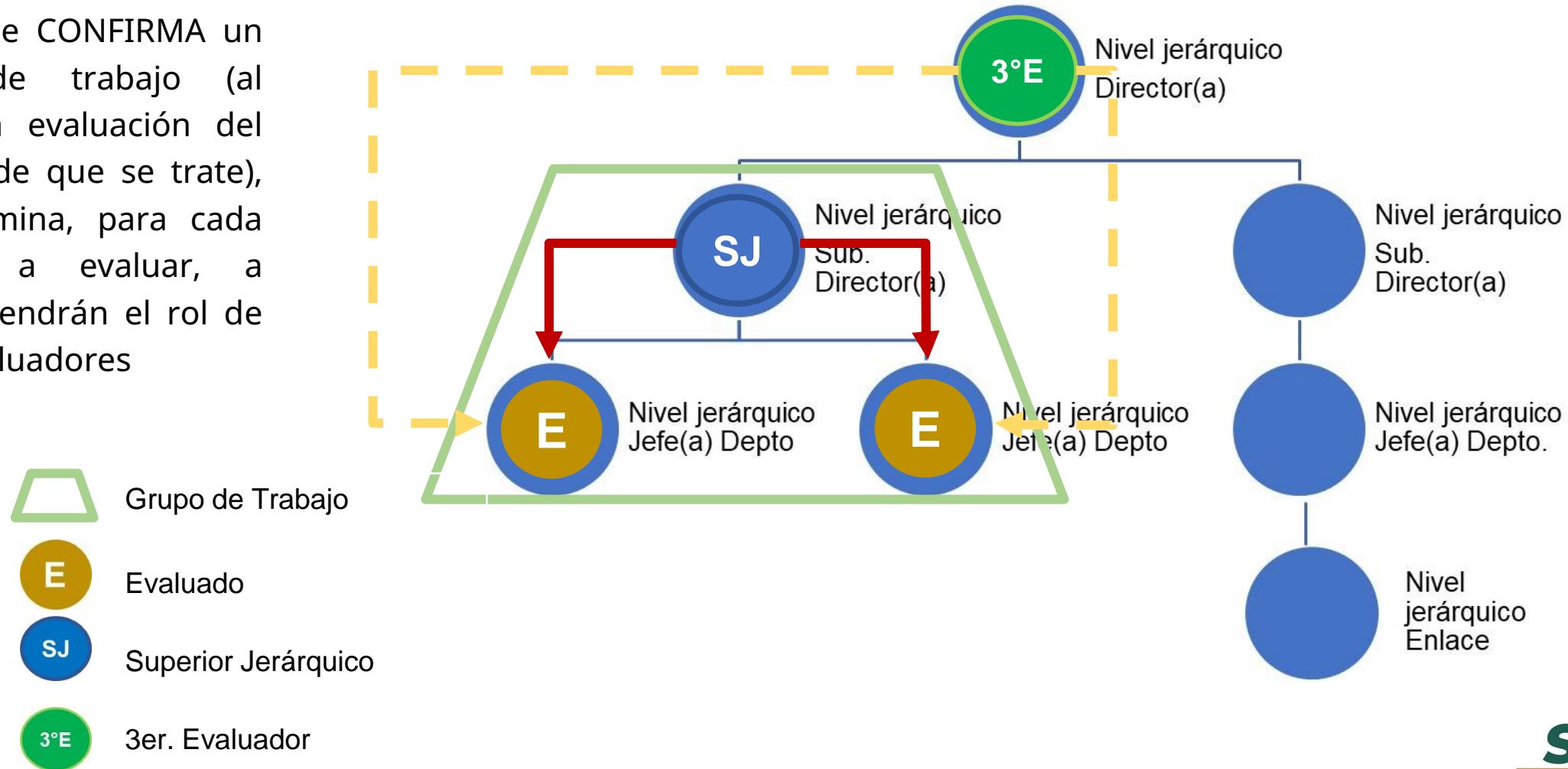
Se CONFORMA un grupo de trabajo cuando se establecen las metas de desempeño del año que corresponda.

Se CONFIRMA un grupo de trabajo cuando se le ratifica al aplicar la evaluación para la que se establecieron las metas de desempeño en un año previo.



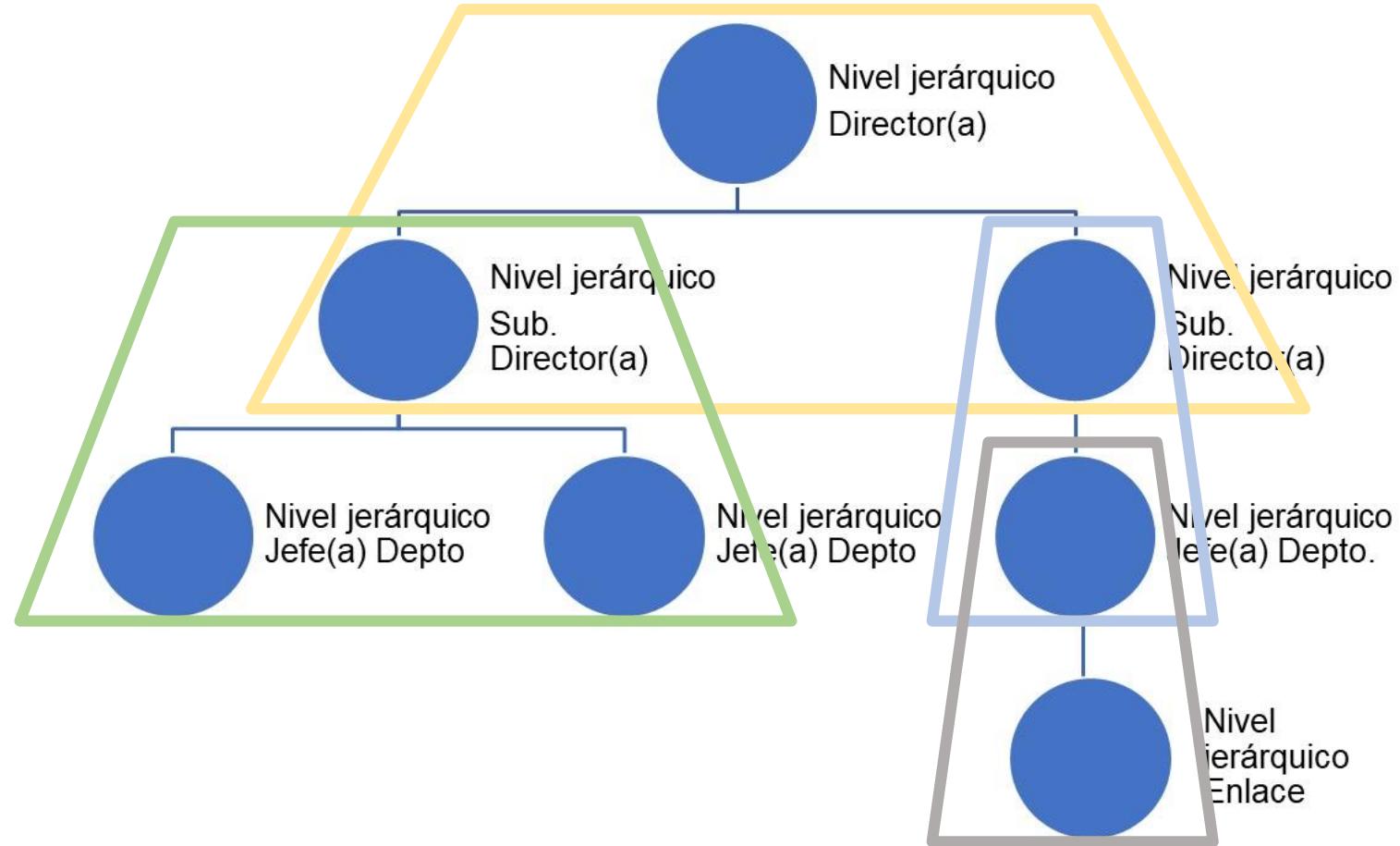
# SIED, Conformación / Confirmación de Grupos de Trabajo: Roles de Evaluador - Evaluado

Cuando se CONFIRMA un grupo de trabajo (al aplicar la evaluación del ejercicio de que se trate), se determina, para cada persona a evaluar, a quienes tendrán el rol de 3eros.Evaluadores



# SIED, Conformación / Confirmación de Grupos de Trabajo: Roles de Evaluador - Evaluado

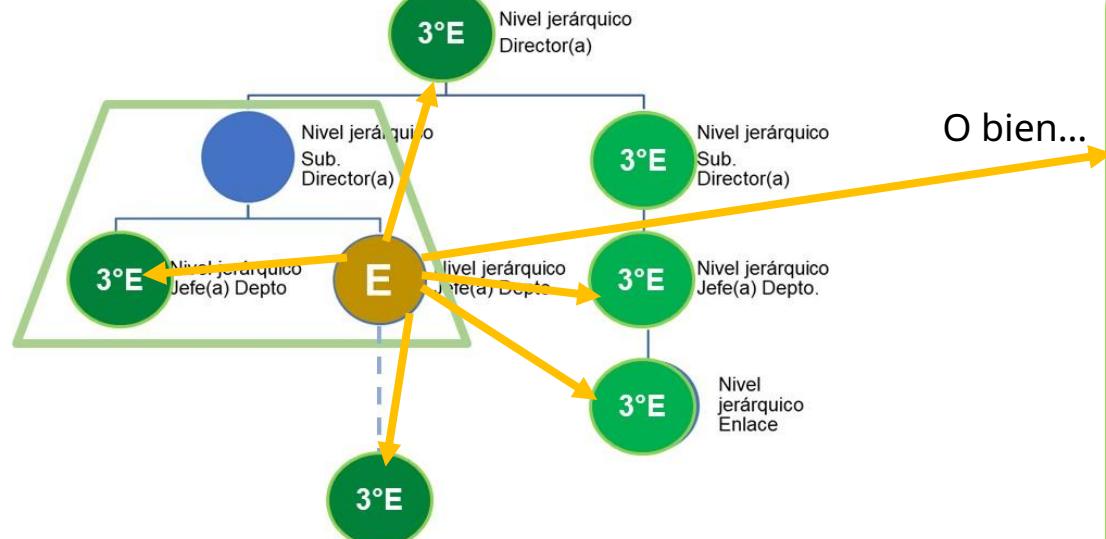
Por lo regular, la mayor parte de las personas servidoras públicas podrán formar parte de más de un grupo de trabajo, dependiendo del rol que se asuma. Además, podrán ser tercer evaluador de varias personas evaluadas en uno o más grupos.



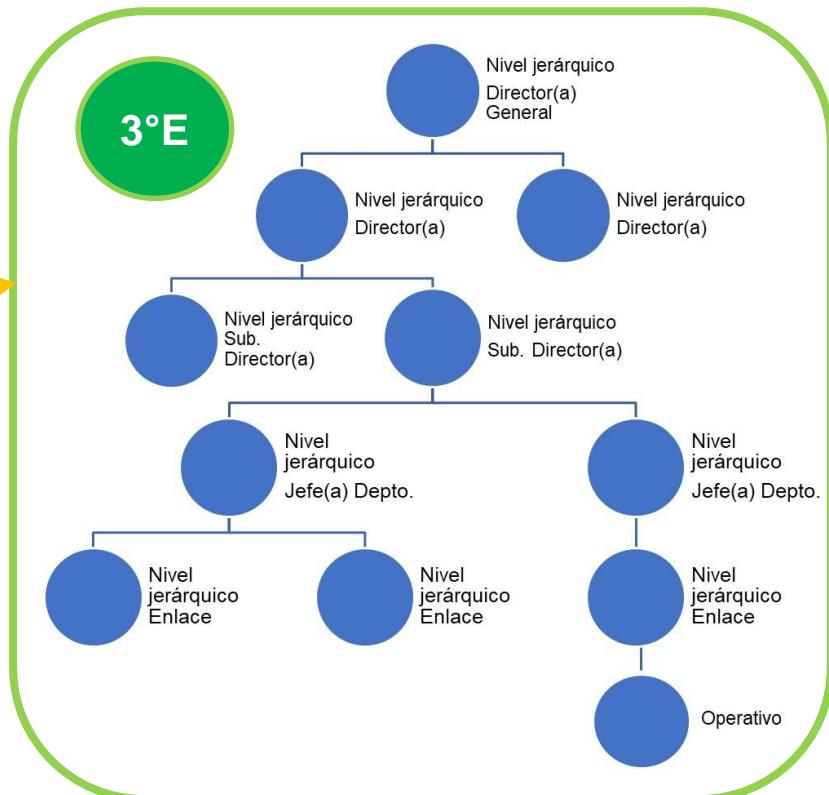
# Determinación del 3er. Evaluador

La determinación para ser 3er. Evaluador depende de las políticas internas que establezcan a) los Titulares de las Unidades Responsables en las instituciones, o bien, b) el CTP o la DGRH de las mismas.

El 3er. Evaluador puede ser el Jefe del superior jerárquico, un par del evaluado, un subalterno u otra persona servidora publica con la que la persona evaluada mantenga una relación funcional, incluso sea o no de la misma área.



O bien...



## Fundamento:

Artículo 144 de las Disposiciones generales en materia de RH de la APF.

# ¿Quiénes pueden ser evaluadores?

**Artículo 144.**- En las condiciones de evaluación se deberá observar lo siguiente:

- I. La persona superior jerárquica realizará preferentemente la evaluación del desempeño de la o las personas servidoras públicas que tenga a su cargo. Si por alguna circunstancia no es posible que éste sea quien la realice, deberá aplicarse por aquella o aquellas personas servidoras públicas que, respecto del ejercicio que se evalúa, hayan observado el desempeño de la persona servidora pública sujeta a evaluación, considerando al efecto, entre éstos, a personas servidoras públicas colaterales, superiores jerárquicas, supervisoras o incluso personas a las quela persona servidora pública atienda, o preste servicios de manera directa o, en su defecto, deberá aplicarla la persona titular de la unidad administrativa o la persona superior jerárquica a la cual se encuentre adscrita esa unidad administrativa.

En este caso, la persona evaluadora deberá apoyarse en la consulta de fuentes pertinentes, tales como expedientes en que actuó la persona evaluada; entrevistas con las personas subordinadas, personas servidoras públicas colaterales, superiores jerárquicos o personas servidoras públicas de distinta unidad administrativa con los que, en razón del puesto que desempeña la persona evaluada, guarde alguna relación funcional de trabajo frecuente o característica o, en su caso, consultar los resultados de encuestas o entrevistas a personas que la persona evaluada hubiera atendido.



# ¿Quiénes pueden ser evaluadores?

(...) cuando conlleve aplicar criterios perceptuales (...), la evaluación deberá ser realizada por quien o quienes hayan observado el desempeño del evaluado durante el periodo respectivo, agregándose la evidencia correspondiente.

Por evaluación perceptual o multiperceptual se entenderá al proceso para asignar valor a las modalidades de evaluación (...) con base en la apreciación sobre el nivel de desempeño y/o cumplimiento de los parámetros determinados para los indicadores a evaluar por parte de un evaluador, ya sea el superior jerárquico o el Supervisor del evaluado, el evaluado y otra u otras personas, tales como subordinados o pares del evaluado.

(...)

En caso de no contar con algún evaluador que cumpla con los elementos descritos anteriormente, **la DGRH tomará en cuenta las evidencias de desempeño necesarias que aporte el evaluado y aquellas con que se cuente en el área de adscripción de éste, para asignar la o las calificaciones necesarias e integrar el resultado de la evaluación del desempeño del servidor público.**



# Integración de evaluaciones por ocupación de varios puestos

**II.** Una persona servidora pública será evaluada en su desempeño respecto de cualquier puesto, si lo ha ocupado por un mínimo de cuatro meses continuos durante el periodo a evaluar. Cuando la persona servidora pública sujeta a evaluación hubiere desempeñado distintos puestos, en el año al que corresponda dicha evaluación, su evaluación podrá realizarse respecto de todos y cada uno de los puestos que haya ocupado, por cuatro meses o más de manera continua, independientemente de su adscripción o, en su caso, de las promociones de que fue objeto en la institución.

Las DGRH integrarán y determinarán el resultado de la evaluación del desempeño de la persona servidora pública, promediando al efecto los resultados alcanzados en cada uno de los puestos desempeñados;

**III.** Será responsabilidad de las personas servidoras públicas, que se hayan separado de la institución en el transcurso del año a evaluar, solicitar dentro de los diez días hábiles siguientes a su baja, a la DGRH correspondiente a la institución en que prestaron sus servicios, se aplique la evaluación por el periodo desempeñado.



# Integración de evaluaciones por ocupación de varios puestos

**De no contarse con el o los resultados de las evaluaciones del o los puestos ocupados en el ejercicio al que corresponda la evaluación, el resultado anual se integrará con la o las evaluaciones con que se cuente; en todo caso, se considerará únicamente la evaluación respecto del último puesto ocupado durante el último cuatrimestre del año al que corresponda la evaluación.**



# GRACIAS



**Buen Gobierno**

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno

