



**INSTITUTO NACIONAL
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA**

**LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS Y LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN QUE, POR
MOVIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, SOLICITAN SU
INCORPORACIÓN AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

**COMISIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DEL
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA**

OCTUBRE DE 2018

LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN QUE, POR MOVIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, SOLICITAN SU INCORPORACIÓN AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

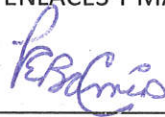


COMISIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DEL INEGI		FECHA DE ELABORACIÓN	PÁGINA
MES	AÑO		2
10	2018		

Hoja de Firmas

INTEGRÓ

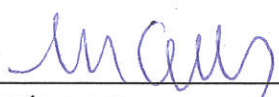
LA SUBDIRECTORA DE PROCESOS DEL SPC
PARA ENLACES Y MANDOS



LUZ ELENA BARRIOS CASTILLO

REVISÓ

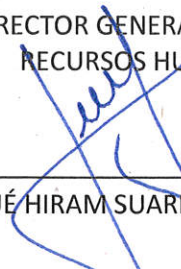
LA DIRECTORA DE SERVICIO PROFESIONAL
DE CARRERA



MARÍA ANTONIETA VILLEGAS SILVA

AUTORIZÓ

EL DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE
RECURSOS HUMANOS



JOSUÉ HIRAM SUAREZ VILLASEÑOR

LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN QUE, POR MOVIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, SOLICITAN SU INCORPORACIÓN AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA



COMISIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DEL INEGI	FECHA DE ELABORACIÓN		PÁGINA
	MES 10	AÑO 2018	3

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN.....	4
Capítulo I. Disposiciones Generales.....	5
Capítulo II. De los Responsables de la implementación, operación y coordinación de la aplicación del Sistema.....	6
Capítulo III. De la Evaluación del Desempeño de las y los Servidores Públicos de Libre Designación que, por movimientos administrativos, solicitan su incorporación al SPC...	7
Capítulo IV. Consideraciones Generales de la Evaluación.....	10
Capítulo V. De los Resultados de la Evaluación.....	11
Capítulo VI. Interpretación.....	11
TRANSITORIO.....	12
ANEXO I. FACTORES CLAVE DE DESEMPEÑO DE NIVELES DE ENLACE Y DE MANDO...	13

INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), como organismo público con autonomía técnica y de gestión, personalidad jurídica y patrimonio propios, en términos de lo dispuesto por los artículos 26 Apartado B Constitucional y 52 de la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, tiene la facultad de implementar su propio Sistema del Servicio Profesional de Carrera, con el objetivo de propiciar que las y los servidores públicos ejerzan sus actividades y funciones de una manera eficiente y eficaz, al permitir el ingreso al Sistema a personas con el perfil y aptitudes pertinentes y necesarias, a través del mérito e igualdad de oportunidades, en un marco de transparencia y legalidad, por lo cual, ha emitido las disposiciones jurídico-administrativas necesarias para su instauración y correcta organización, funcionamiento y desarrollo.

En ese sentido, el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del INEGI, y las disposiciones normativas que derivan de éste, crean el marco jurídico-administrativo para regular el Servicio Profesional de Carrera del INEGI, dentro del cual se encuentra la evaluación del desempeño de las y los Servidores Públicos (SP) de libre designación que por movimientos administrativos solicitan su incorporación al Servicio Profesional de Carrera.

En 2015, la Comisión del SPC emitió los Lineamientos para la evaluación de los servidores públicos que ocupaban puestos de libre designación y que solicitan su incorporación al Servicio Profesional de Carrera, de acuerdo a lo previsto en los Criterios para la ocupación de plazas mediante permuta y para el cambio de adscripción o transferencias de plazas ocupadas (Criterios) y, en ese mismo año se realizó la primera evaluación del desempeño de dichos servidores públicos.

Como parte de las reformas en la normatividad del SPC, en abril de 2018 los Criterios fueron incluidos como un nuevo capítulo en las Normas para regular la operación del Servicio Profesional de Carrera del INEGI.

En este orden de ideas y con la finalidad de actualizar dichos Lineamientos, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 7, fracción II, del Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del INEGI, la Comisión del Servicio Profesional de Carrera del INEGI, emite los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de las y los Servidores Públicos de Libre Designación que, por movimientos administrativos, solicitan su incorporación al Servicio Profesional de Carrera.

LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN QUE, POR MOVIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, SOLICITAN SU INCORPORACIÓN AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

Capítulo I, Disposiciones Generales.

Artículo 1. Los presentes lineamientos tienen por objeto establecer el procedimiento que será utilizado para aplicar la Evaluación del Desempeño para las y los Servidores Públicos que se encuentran en los supuestos del artículo 65, de las Normas para regular la operación del Servicio Profesional de Carrera del INEGI, de acuerdo a los siguientes movimientos administrativos:

- I. Por permuta entre dos servidores públicos, que alguno de ellos tenga un cargo de libre designación y la plaza que pretenda ocupar sea del Servicio Profesional de Carrera;
- II. Por cambios de adscripción o transferencia de plazas ocupadas en cargo de libre designación a otro que no tenga esa cualidad y viceversa, y
- III. De la incorporación al SPC de servidores públicos de libre designación por movimientos administrativos.

En todos estos casos, y para poder incorporarse al SPC, mediante la aplicación de los presentes Lineamientos será necesario que cumplan con el requisito de haber ingresado antes de la entrada en vigor del Estatuto del SPC y que además se hayan desempeñado un año en el puesto que ocupan.

Artículo 2. Los servidores públicos que serán sujetos a Evaluación del Desempeño serán aquellos que se encuentren en los supuestos señalados en el artículo 1 de los presentes Lineamientos, y que ocupen un puesto en cualquiera de los grupos comprendidos en el Subsistema de Personal de Confianza:

- I. Dirección de Área;
- II. Subdirección de Área;
- III. Jefatura de Departamento, y
- IV. Enlace.

Artículo 3. Los presentes Lineamientos son de aplicación obligatoria para todas las Unidades Administrativas a nivel Central, Direcciones Regionales y Coordinaciones Estatales.

Artículo 4. Para efectos de los presentes Lineamientos, se entenderá por:

- I. **CE:** Coordinaciones Estatales;
- II. **Comisión:** Comisión del Servicio Profesional de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
- III. **DGA:** Dirección General de Administración;
- IV. **DR:** Direcciones Regionales del Instituto;
- V. **Estatuto:** Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
- VI. **Instituto:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
- VII. **Lineamientos:** Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de las y los Servidores Públicos de Libre Designación que, por movimientos administrativos, solicitan su incorporación al Servicio Profesional de Carrera;
- VIII. **Normas:** Normas para regular la operación del Servicio Profesional de Carrera del INEGI;
- IX. **SED:** Sistema de Evaluación del Desempeño;
- X. **SPC:** Servicio Profesional de Carrera, y
- XI. **UA/Unidades Administrativas:** Las Direcciones Generales, Coordinaciones Generales; las Direcciones Regionales, Coordinaciones Estatales y el Órgano Interno de Control.

**Capítulo II,
De los Responsables de la implementación, operación y coordinación de la
aplicación del Sistema.**

Artículo 5. Las UA, DR y CE son responsables de la implementación y operación de esta evaluación para cada uno de los servidores públicos de su adscripción que se encuentren en los supuestos a que hacen referencia el artículo 1 de los presentes Lineamientos.

Artículo 6. La DGA, será responsable de la coordinación y de la evaluación con base en los presentes Lineamientos. Las acciones bajo su responsabilidad incluyen:

- I. Coordinar su operación y aplicación;
- II. Resolver los asuntos no previstos que se susciten;

- III. Proporcionar el acceso al SED a los evaluadores;
- IV. Integrar los resultados de las evaluaciones del desempeño aplicadas;
- V. Elaborar los reportes relativos a la aplicación de la evaluación, y
- VI. Brindar asesoría en materia de evaluación del desempeño a los diversos usuarios de la misma.

Capítulo III,

De la Evaluación del Desempeño de las y los Servidores Públicos de Libre Designación que, por movimientos administrativos, solicitan su incorporación al SPC

Artículo 7. Las funciones del puesto y/o las metas individuales deberán estar contenidas o vinculadas en la descripción del puesto que ocupa la o el servidor público sujeto a evaluación.

Las metas que se aplicarán para ser evaluadas se establecerán entre la o el servidor público evaluado y su superior jerárquico directo. Los parámetros de logro de las metas deberán permitir identificar, de modo objetivo, los niveles de alcance o logro que representen cumplimientos acordes a lo programado, así como superiores o inferiores a lo esperado.

Las metas descritas serán valoradas a partir de la determinación del valor esperado de las mismas con base en Parámetros de Valoración que se establecerán entre la o el evaluado y su superior jerárquico.

Los parámetros serán determinados mediante el Método de Evaluaciones Suma, que consiste en asignar un valor diferencial a los distintos niveles de logro de las metas, a fin de que tanto las y los evaluadores como los evaluados tengan certeza del valor que puede alcanzar su desempeño específico, de la siguiente manera:

- I. Elaboración del parámetro base de comparación, el cual corresponde al valor de desempeño programado o esperado de alcance de la meta. Este parámetro representará el valor de Cumplimiento Satisfactorio (Bueno) que implica el logro esperado de la meta, y
- II. Elaboración de los parámetros que representan los valores que superan las expectativas del desempeño programado o esperado de alcance de la meta, o bien, los valores que se encuentren por debajo del nivel de desempeño esperado. Estos parámetros se denominarán: Cumplimiento Sobresaliente y Muy Buen Cumplimiento, para los valores superiores, y Cumplimiento Aceptable y No Satisfactorio, para los valores inferiores.

Se establecerán como mínimo tres metas y como máximo cinco metas por servidor público. Las metas considerarán las funciones que realiza realmente la o el servidor público. Será responsabilidad del

LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN QUE, POR MOVIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, SOLICITAN SU INCORPORACIÓN AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA



COMISIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE
CARRERA DEL INEGI

FECHA DE ELABORACIÓN

MES
10

AÑO
2018

PÁGINA

8

evaluado y evaluador conservar la documentación que consideren pertinente para justificar el desempeño de cada una de las metas individuales.

En los casos en que la evaluación del desempeño rebase el año calendario, podrán establecerse hasta diez metas por el periodo completo, de cinco en el primer año y de cinco en el segundo año, el mínimo siempre será de tres metas. Al término del segundo año, todas las metas serán sumadas y evaluadas conforme las fechas que establezca la Comisión.

Artículo 8. El nivel de cumplimiento de las metas institucionales de la UA será considerado para la evaluación del desempeño de las y los servidores públicos del Instituto.

Las metas institucionales que se utilicen, deberán estar contenidas en el Programa Anual de Trabajo del Instituto y deberán ser aprobadas por la o el Titular de la UA o DR.

El resultado promedio en el cumplimiento de los objetivos o metas de la UA se asigna a todos los servidores públicos adscritos al área específica.

Dentro de una misma UA podrán utilizarse diferentes metas institucionales hasta por cada Dirección de Área.

En los casos en que la evaluación del desempeño rebase el año calendario, podrán establecerse metas por periodo completo o por año calendario. Al término del segundo año, todas las metas serán sumadas y evaluadas conforme las fechas que establezca la Comisión.

Artículo 9. Los Factores Clave de Desempeño comprenderán:

- I. Factores de contribución al éxito organizacional;
- II. Factores de reconocimiento a la vinculación interpersonal en el trabajo;
- III. Factores de contribución al logro de resultados y a la eficiencia en el trabajo;
- IV. Factores de capacidad directiva (Sólo se utilizará para los niveles de Dirección de Área), y
- V. Factores de seguimiento a la aplicación de comportamientos éticos en el servicio público.

La valoración de la Eficiencia y los Factores Clave de Desempeño será aplicada por la o el superior jerárquico del evaluado y por la o el superior jerárquico del evaluador. Este factor de evaluación será valorado en función de la presencia o no de los comportamientos descritos.

En caso de que la o el jefe inmediato del evaluador no coincida con la evaluación de estos factores, hará su propia evaluación. El resultado final de estos factores será el promedio aritmético de ambas

LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN QUE, POR MOVIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, SOLICITAN SU INCORPORACIÓN AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA



COMISIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE
CARRERA DEL INEGI

FECHA DE ELABORACIÓN		PÁGINA
MES 10	AÑO 2018	9

evaluaciones. El detalle de estos factores se adjunta a estos Lineamientos en el ANEXO I.

Artículo 10. Para el proceso de evaluación, respecto de lo mencionado en los artículos 7, 8 y 9 de los Lineamientos se tendrán los siguientes valores:

FACTOR	SUBFACTOR	PONDERACION TOTAL POR FACTOR
FUNCIONES Y/O METAS INDIVIDUALES	N/A	60%
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y/O METAS DE LA UA O DEL INSTITUTO	N/A	15%
EFICIENCIA Y FACTORES CLAVE DE DESEMPEÑO	Factores de contribución al éxito organizacional	25%
	Factores de reconocimiento a la vinculación interpersonal en el trabajo	
	Factores de contribución al logro de resultados y a la Eficiencia en el trabajo	
	Factores de Capacidad Directiva	
	Factores de seguimiento a la aplicación de comportamientos éticos en el servicio público	
100%		

La calificación de la evaluación del desempeño, corresponderá a la suma de las calificaciones de los factores de evaluación aplicados y se ubicará el nivel de desempeño del evaluado, de la siguiente manera:

Calificación	Nivel de Desempeño
90.0 a 100	Sobresaliente
80.0 a 89.9	Muy Bueno
70.0 a 79.9	Bueno
60.0 a 69.9	Aceptable
0 a 59.9	No satisfactorio

Capítulo IV, Consideraciones Generales de la Evaluación.

Artículo 11. La Comisión determinará, en su caso, el periodo que abarcará la evaluación del desempeño, y corresponderá al desempeño de las o los servidores públicos durante dicho periodo.

Artículo 12. Durante ese periodo no podrán hacerse cambios en los perfiles de puesto de los servidores públicos a evaluar y no se podrán llevar a cabo cambios de adscripción o movimientos laterales.

Artículo 13. Para las y los servidores públicos que se encuentren de licencia ya sea con o sin goce de sueldo o en periodo de incapacidad médica, la evaluación deberá incluir, durante el periodo de evaluación determinado, al menos tres meses en el mismo puesto, de no cumplirse esta condición, la Comisión determinará el periodo de evaluación de los servidores públicos, cuando se acumulen 30 días en los que estos hayan estado ausentes de su puesto de trabajo debido a licencias con o sin goce de sueldo o a incapacidades médicas.

Artículo 14. Cuando por cualquier motivo, la o el superior jerárquico no haya sido la persona que supervisó realmente el desempeño de la o el evaluado, podrá realizarse el cambio del evaluador. Será responsabilidad de cada UA, DR y CE determinar el evaluador y comunicarlo a la DSPC para que se realice en el SED el cambio correspondiente.

Artículo 15. Cuando a criterio de cada UA, DR o CE, existan metas que no se hayan podido evaluar por causas no imputables a la o el evaluado, éstas podrán eliminarse siempre y cuando el número de metas que permanezcan para cada evaluado sea de tres o más. Las metas y sus parámetros no podrán ser modificadas con respecto al formato firmado al inicio del periodo de evaluación.

Será responsabilidad de cada UA, DR y CE comunicar a la DSPC la eliminación de la meta a efecto de que se realice la modificación correspondiente en el SED. Una vez realizada ésta, los formatos originales debidamente firmados, deberán ser enviados a la DGA, mediante oficio firmado por la o el Titular de la UA, DR o CE, en un plazo que no exceda de tres días hábiles a partir de la fecha de la modificación. En este oficio se deberá enlistar a los servidores públicos a los que se les modificó el número de metas y los motivos por los cuales tuvo que realizarse.

En los casos en que la eliminación de metas implique que sólo podrán evaluarse una o dos metas de las establecidas en el formato respectivo, la evaluación no se llevará a cabo y se estará a lo que determine la Comisión en el siguiente ejercicio fiscal.

Artículo 16. Cuando la o el evaluado dependa directamente del Titular de una UA, DR o CE, la evaluación sólo se hará por éstos, sin requerir la firma de la o el superior jerárquico del evaluador, exceptuando los casos en que, a juicio de cada UA, DR o CE, se considere que la o el superior jerárquico de cada Titular conoce el desempeño de la o el evaluado y le es posible evaluarlo. Se deberá solicitar a la DSPC la modificación correspondiente en el SED.

Capítulo V, De los Resultados de la Evaluación.

Artículo 17. Las metas institucionales de cada UA, DR y CE deberán ser ingresadas al SED, por parte de quien determine la o el titular de la UA, por las o los Titulares de las Direcciones o Subdirecciones de administración de las DR o CE, según corresponda, durante el mes anterior del inicio del periodo determinado, y enviar el formato firmado a la DGA mediante oficio firmado por su Titular. Si se definen diversas metas institucionales que apliquen a las diferentes Direcciones Generales Adjuntas o Direcciones de Área, se especificará cuáles aplican a las y los servidores públicos adscritos a cada una de ellas.

Artículo 18. Las metas individuales deberán ser ingresadas por las o los evaluadores al SED, durante el mes anterior al inicio del periodo determinado. Los formatos firmados con las metas individuales deberán ser enviados a la DGA mediante oficio firmado por la o el Titular de la UA, DR y CE.

Artículo 19. Los resultados de la evaluación de las metas institucionales deberán ser ingresados al SED por parte de quien determine la o el titular de la UA, por las o los Titulares de las Direcciones o Subdirecciones de administración de las DR o CE, según corresponda, dentro del periodo determinado. Los resultados de la evaluación de las metas individuales deberán ingresarse al SED por las o los evaluadores, dentro del periodo determinado. Los formatos que contengan dichas evaluaciones deberán ser enviados a la DGA, mediante oficio firmado por la o el Titular de la UA, DR o CE. La publicación de las calificaciones deberá realizarse dentro del periodo establecido por la Comisión.

Artículo 20. Los servidores públicos que en su primera evaluación no obtengan un nivel mínimo de seis, no serán incorporados al SPC, pero podrán solicitar a la Comisión, en el siguiente ejercicio fiscal, ser evaluados nuevamente. La Comisión determinará el nuevo periodo de evaluación.

Capítulo VI, Interpretación.

Artículo 21.- La aplicación e interpretación de los presentes Lineamientos corresponderá a la

LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN QUE, POR MOVIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, SOLICITAN SU INCORPORACIÓN AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA



COMISIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DEL INEGI	FECHA DE ELABORACIÓN		PÁGINA
	MES 10	AÑO 2018	12

Comisión, a través de la DGA, que resolverá los casos no previstos por los mismos.

TRANSITORIO

PRIMERO. Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la Normateca Interna del Instituto.

SEGUNDO. Se deja sin efectos el Acuerdo del 31 de marzo de 2015, mediante el cual la Comisión del Servicio Profesional de Carrera del INEGI, aprobó los Lineamientos para la evaluación de los Servidores Públicos que ocupaban puestos de Libre Designación y que solicitan su incorporación al Servicio Profesional de Carrera.

Los presentes Lineamientos fueron aprobados en términos del acuerdo número **6** de la **4ª Sesión Ordinaria** de la Comisión del Servicio Profesional de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, celebrada el **11 de octubre de 2018**.- Presidente, Marcos B. González Tejeda; Vocales, Jorge Ochoa Setzer; José Arturo Blancas Espejo; Luis Gerardo Esparza Ríos; Enrique Jesús Ordaz López; María Isabel Monterrubio Gómez; Eduardo Javier Gracida Campos; Jorge Ventura Nevares; Víctor Armando Cruz Ceballos, Oscar Gasca Brito; Invitados Permanentes, Francisco Hugo Gutiérrez Dávila, Alfonso Tejada Hernández; Secretario Técnico, Josué Hiram Suárez Villaseñor.

ANEXO I
FACTORES CLAVE DE DESEMPEÑO
DE NIVELES DE ENLACE Y MANDO

I. CONTRIBUCIÓN AL ÉXITO ORGANIZACIONAL

ACTITUD DE SERVICIO	La o el servidor público se esfuerza por conocer las necesidades o requerimientos de los usuarios de un bien o servicio público y/o resolver su problemática, así como de incorporar este conocimiento en la forma de planificar sus acciones y actividades, atendiendo adecuadamente las instrucciones de sus superiores.
INICIATIVA	Implica la búsqueda permanente de actualizarse en los procedimientos a su cargo, buscar información más allá de las actividades rutinarias o de lo que se requiere en el puesto. Es capaz de tomar decisiones para la resolución o previsión de los problemas que se presentan en la dinámica de trabajo, sin necesidad de supervisión.
COMPROMISO CON EL MEJORAMIENTO	Comprensión de los aspectos esenciales para transformarlos en soluciones prácticas y operables para la institución, buscando que el desempeño hacia el logro de los objetivos sea cada vez mejor.
INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	Capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones que su área de competencia demanda.
FLEXIBILIDAD/ ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	Capacidad para amoldarse a los cambios modificando la propia conducta para alcanzar objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.
DISPONIBILIDAD	Disposición y presencia permanente en el lugar de trabajo y/o en las citas o reuniones programadas.

II. FACTORES DE RECONOCIMIENTO A LA VINCULACIÓN INTERPERSONAL EN EL TRABAJO

HABILIDADES PARA EL TRATO INTERPERSONAL	Establece y mantiene relaciones cordiales, recíprocas y cálidas, o mantiene redes de contacto con distintas personas con base en el respeto mutuo.
DERECHOS HUMANOS	Aplicación en las actividades de trabajo, de procedimientos, criterios, métodos, análisis o juicios que evitan sesgos por diferencias entre género, raza, cultura o capacidad diferente.
CONFIANZA Y CONFIABILIDAD	La o el servidor público es una persona digna de confianza para el manejo de información, la realización de tareas y el buen cumplimiento de las mismas.
TRABAJA EN EQUIPO	Capacidad de cooperar y colaborar con los demás, de formar parte de un grupo y trabajar juntos para lograr objetivos comunes.
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES	Habilidad para dirigir o controlar una situación de conflicto utilizando técnicas ganar-ganar, logrando acuerdos mejores o más favorables, sin dañar la relación de trabajo o de servicio.
ACTITUD POSITIVA	Disposición permanente para el buen trato y la realización de tareas o actividades buscando las mejores soluciones.

III. FACTORES DE CONTRIBUCIÓN AL LOGRO DE RESULTADOS Y A LA EFICIENCIA EN EL TRABAJO

CAPACIDAD ORGANIZATIVA	Capacidad de determinar eficazmente los objetivos, metas y prioridades de sus actividad/área/proyecto, estableciendo la acción, plazos y recursos requeridos, así como los mecanismos de control para asegurar que se cumplan.
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS EN EL ÁMBITO DE LAS FUNCIONES Y OBJETIVOS	Capacidad de anticipar, encarar y solucionar problemas y acciones complejas. Capacidad de idear soluciones a problemas futuros.
TOMA DE DECISIONES EFICAZ	Capacidad para actuar con rapidez y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes. Capacidad para establecer prioridades, analizar información disponible, identificar riesgos y beneficios para la institución.
OBTIENE RESULTADOS / ESTÁ ORIENTADO A LA PRODUCTIVIDAD	Habilidad de fijar para sí mismo objetivos de desempeño por encima de lo esperado, alcanzándolos exitosamente. Capacidad para identificar y establecer por sí mismo metas realistas y retadoras. Disposición al mantenimiento permanente de los niveles de productividad laboral, independientemente de los recursos asignados.
COMUNICACIÓN EFICAZ	Capacidad de transmitir información de manera efectiva con los miembros de su equipo de trabajo, asegurándose de mantener una interacción regular y constante de su ámbito de competencia.
IMPLEMENTACIÓN DE SUS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	Compromiso permanente para el mantenimiento de los niveles de calidad profesional requeridos para el cumplimiento de sus funciones, responsabilidades y seguimiento a los principios institucionales.
POSEE ENFOQUE SISTÉMICO O INTEGRADOR	Capacidad para identificar los elementos esenciales de un sistema, programa o proyecto e identificar las interrelaciones de cada elemento o subsistema respecto a los demás y del sistema, programa respecto a un universo más amplio.
OPTIMIZA RECURSOS	Aplicación adecuada y oportuna de los recursos financieros (en su caso) y/o materiales asignados originalmente para el cumplimiento de objetivos, evitando desperdicios innecesarios e incluso obteniendo economías.

LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN QUE, POR MOVIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, SOLICITAN SU INCORPORACIÓN AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA



COMISIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE
CARRERA DEL INEGI

FECHA DE ELABORACIÓN

PÁGINA

MES
10

AÑO
2018

16

IV. FACTORES DE CAPACIDAD DIRECTIVA
(Sólo se utilizará para los niveles de Dirección de Área)

CAPACIDAD DE MANDO, LIDERAZGO Y DIRECCIÓN	Capacidad para orientar las acciones de su área en una dirección determinada, inspirando valores de acción. Habilidad para fijar objetivos, seguimiento de los mismos y retroalimentación. Motiva e inspira confianza.
RECONOCE LOGROS	Identifica y reconoce en lo individual y públicamente los aciertos y logros de cada integrante de su equipo de trabajo.
OFRECE TUTORÍA Y APOYO A SU PERSONAL	Capacidad para facultar a individuos o grupos asignándoles responsabilidad para fomentar un profundo sentido del compromiso y autonomía personal, impulsando la participación, la contribución y la creatividad de su equipo de trabajo propiciando que asuman posiciones de liderazgo.
IDENTIFICA Y FOMENTA LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO DE SU PERSONAL	Apoya a que las personas de su área crezcan profesionalmente. Capacidad para mantener un esfuerzo constante para mejorar la formación y desarrollo de los demás a partir de un adecuado análisis previo de las necesidades de la institución.
CLARIFICA Y ASIGNA ROLES Y RESPONSABILIDADES	Capacidad para delegar y asignar claramente los roles y las responsabilidades que deberán observar los miembros de su equipo de trabajo.
ESTIMULA EL TRABAJO EN EQUIPO / CREA AMBIENTES DE APOYO	Capacidad para integrar y coordinar equipos de trabajo. Capacidad para coordinar equipos multidisciplinarios o de otras áreas. Maneja expectativas realistas y con visión estratégica respecto a las capacidades de los integrantes de su equipo respecto al cumplimiento de los objetivos institucionales.



COMISIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE
CARRERA DEL INEGI

FECHA DE ELABORACIÓN

PÁGINA

MES
10

AÑO
2018

17

V. FACTORES DE SEGUIMIENTO A LA APLICACIÓN DE COMPORTAMIENTOS ÉTICOS EN EL SERVICIO PÚBLICO

ORIENTACIÓN AL BIEN COMÚN	La o el servidor público orienta su comportamiento al bien de los ciudadanos, de su comunidad y de su institución, entiende sus necesidades y trata de atenderlas de la mejor manera posible.
SE CONDUCE CON INTEGRIDAD	Mantiene su conducta pública de modo tal que sus acciones y palabras son reflejo de honestidad y honradez. Se conduce con franqueza y autenticidad, lo que supone decir lo que se piensa, de la manera adecuada y en el momento oportuno.
RINDE CUENTAS	Informa y presenta cuentas claras de su trabajo.
SE CONDUCE CON RESPETO POR LOS DEMÁS	Respeto sin excepción alguna la dignidad de la persona humana y los derechos y libertades que le son inherentes, siempre con trato amable y tolerancia.
PROMUEVE CON SU EJEMPLO LOS COMPORTAMIENTOS ÉTICOS EN EL SERVICIO PÚBLICO	Promueve y apoya los compromisos éticos de la institución con su ejemplo personal y del servicio público.