



Guía para metodológica para la elaboración de metas laborales

I. Presentación

La Evaluación Inicial del Desempeño Laboral de la empresa ENTERPRICE tiene por objetivo evaluar al personal que ingresó a la organización, a fin de garantizar que las y los trabajadores cuenten con las competencias necesarias para el eficiente y eficaz desempeño de sus funciones.

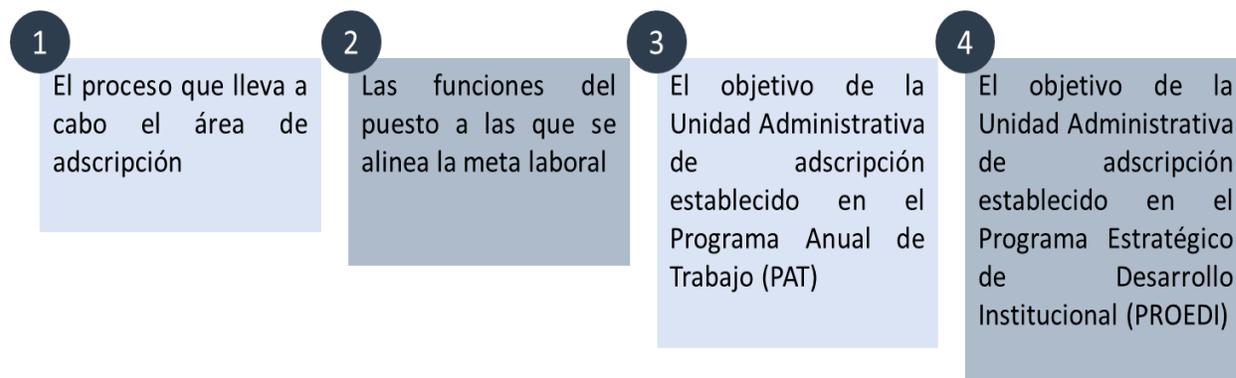
Uno de los instrumentos evaluativos con los que cuenta este proceso es el establecimiento de metas laborales. En ese sentido, este documento tiene la finalidad de establecer una guía rápida que apoye al jefe inmediato y a la persona trabajadora que va a ser evaluada, en la definición de las metas laborales que este último debe cumplir.

II. ¿Cómo se define una meta laboral?

Una manera de medir el desempeño del personal adscrito a ENTERPRICE es través del establecimiento de metas laborales a alcanzar durante un periodo definido. Éstas deben partir de la identificación del proceso que realiza el área de adscripción del evaluado y, con base en las funciones y responsabilidades descritas en el perfil de puesto correspondiente, se identifican los elementos que se deben alcanzar y que son sujetos de evaluación.

Una meta laboral se define estableciendo de manera anticipada los resultados observables y medibles que se desean alcanzar en forma programada. Su finalidad es medir logros individuales y específicos que reflejen las aportaciones de las y los trabajadores a los objetivos de la Unidad Administrativa de adscripción.

Para definir las metas laborales a alcanzar por el personal, se deben identificar los siguientes elementos:



III. Tipos de metas laborales

Las metas laborales que se definirán pueden estar relacionadas con:

1. Las **funciones** estipuladas en el perfil de puesto correspondiente;
2. Los productos, servicios o estrategias de **innovación** que resuelvan algún problema o bien se encaminen al cumplimiento de objetivos laborales propios del puesto;
3. La formación y **desarrollo profesional** del evaluado o bien que él promueva para sí mismo o para sus compañeros; y
4. **Actividades emergentes** que pudieran surgir en el transcurso del tiempo, en cualquier momento de los seis meses de duración de su contratación., para el caso de la evaluación inicial del desempeño y, para la evaluación continua, el tiempo que determine el Comité de Evaluación y Desarrollo del Personal .

IV. Redacción de las metas laborales

Se debe describir de manera clara y precisa la meta o actividad a evaluar. Se sugiere la siguiente regla sintáctica:

Elemento	Ejemplo
Verbo activo	Disminuir
+	+
Indicador de desempeño (Unidad de medida)	Los rezagos de la atención de consultas
+	+
Objetivo de la contribución	Para contribuir a la eficiencia de la Unidad Administrativa
+	+
Periodo de ejecución	Durante el primer semestre

Resultado: Meta laboral

Disminuir los rezagos de la atención de consultas para contribuir a la eficiencia de la Unidad Administrativa, durante el primer semestre del año.

V. Alineación de metas con funciones y objetivos

Como se mencionó, las metas laborales deben estar alineadas al cumplimiento de funciones establecidas y deben contribuir al alcance de los objetivos de la Unidad Administrativa de adscripción. Por un lado, las funciones del puesto se encuentran definidas en la descripción y perfil del puesto del evaluado; por otro, los objetivos de

la Unidad Administrativa de adscripción que se definen en el Programa Anual de Trabajo y el Programa Estratégico de Desarrollo Institucional.

Evidencia de desempeño

Es importante detallar el tipo de evidencia de desempeño que el evaluado debe presentar, especificando el formato y los detalles cualitativos y/o cuantitativos que esta debe tener. La evidencia sustentará el cumplimiento o no de la meta laboral, así como la calificación que el jefe inmediato dará durante el proceso de evaluación.

Asimismo, será necesario detallar los rasgos que se evaluarán sobre la evidencia del desempeño; estos son las características que debe contener la evidencia del desempeño y de la cual se basará el nivel de cumplimiento que se otorgará.

Ejemplo de rasgos

1. Está desarrollado con orden cronológico

2. Establece periodo de ejecución

3. Reporta avances de los proyectos

VI. Valores ponderados

Para la evaluación de metas laborales se deben asignar valores porcentuales a cada meta definida, de tal forma que la suma total de los valores porcentuales sumen el 100%. Asimismo, cada uno de los rasgos con los que cuenten las metas laborales deben contar con un valor ponderado, a fin que el total de los valores de cada rasgo por meta laboral sea de 100%.

A través de esta asignación de valores ponderados se medirá el nivel cumplimiento de cada meta laboral.

Es importante comentar que este documento tiene asociado el formato en Excel que se les enviará al jefe inmediato en el momento que se le solicite el diseño de metas.