



# **Nueva Forma de Captura de Metas en la Evaluación de Desempeño (BODE)**

Otoño 2022

Dirección General de Desarrollo Humano  
Cultura y Desarrollo Organizacional

Dirección de Plataforma Tecnológica  
Sistemas Centrales de Información



## Introducción

El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el “Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”.

El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

# Introducción



- 5ª. L.R. “Garantizar ambientes de confianza, colaboración y **rendición de cuentas**”
- En las reuniones de Cultura se consideró como tema prioritario a trabajar la “**Evaluación, Retroalimentación y Rendición de Cuentas**”.
- **Evolución:** BODE - Evaluación de Desempeño – Sistema Integral de Mejora Continua del Desempeño.
- **Ligado a objetivos organizacionales** (PDI, Líneas Rectoras, etc.)
- **Establecer metas** específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con tiempo.

# Enfoque



- Dar un **enfoque más integral y real de contribución al trabajo** que desempeña cada colaborador y su **aporte a los objetivos de la organización.**
- Que sea un verdadero **enfoque de productividad y medición.**
- Es una oportunidad para **valorar las funciones que cada uno desempeña y su aportación a la universidad**, siendo un **trabajo realmente motivante y trascendente.**
- Que se pueda **obtener un incentivo por ser verdaderamente productivos** en nuestra actividad.
- No ser solo un requisito o trámite para obtener un bono económico.



# Papel fundamental del Jefe



- Pasar de evaluadores a **Acompañantes**.
- **Empoderamiento**: Un jefe que **desarrolla colaboradores** facultados para realizar sus actividades.
- **Responsabilidad Personal**: Promover en el colaborador su responsabilidad personal en sus funciones, recalcando el impacto de su trabajo en los objetivos de la organización.
- **Acompañar y dar seguimiento**: **Estar para el colaborador y ayudar cuando se requiera superar obstáculos y dar seguimiento, retroalimentación y reconocimiento según los avances de sus objetivos.**

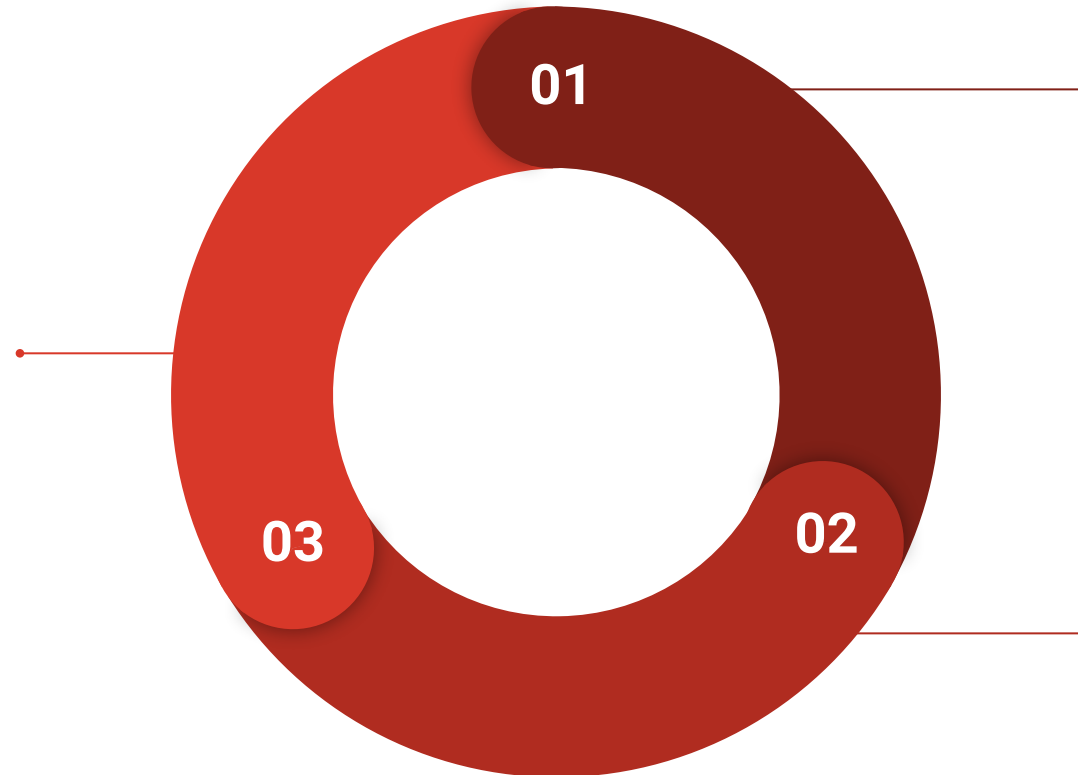


# Tres momentos básicos en la Evaluación de Desempeño (BODE)

## Evaluación Final

En diálogo con tu jefe inmediato realicen observaciones, agradecimientos y reconocimientos finales sobre lo desempeñado durante el periodo

Visualiza tus próximas metas



## Captura de Metas

Reflexiona y rétate  
Dialoga y acuerda tus metas  
Captura en sistema  
Espera la validación de tu Jefe Inmediato

## Retroalimentación Intermedia

Recibe acompañamiento  
Pide retroalimentación y orientación  
Revisa qué más se necesita para cumplir con las metas

## Evaluación de Desempeño Otoño 2022

Dimensión	Descripción	Ponderación propuesta	Criterio general
<b>Ejecución de las funciones del puesto</b>	Meta que ayude al cumplimiento de algún indicador de las funciones sustantivas del puesto (Elegir uno de los indicadores más importantes y establecer el objetivo a alcanzar en el periodo)	30%	60%
<b>Aportación a las funciones del puesto</b>	Acciones concretas, para la mejora continua de la forma en que ya realizas tu trabajo cotidiano y simplificación de procesos propios (Nuevas ideas que enriquecen las actividades de tu puesto y/o contribuyan al logro de las acreditaciones)	30%	Mínimo 2, máximo 3 metas
<b>Actitudinal</b>	Actitudes a mejorar o continuar desarrollando, tomando como referencia el resultado a la reciente Evaluación 360 y que favorezcan tu crecimiento integral a través del PFI.	10%	40%
<b>Compromiso con la Universidad</b>	Actividades en las que puedes participar o que puedes proponer de forma solidaria entregando tu tiempo y tus talentos en la UPAEP (Profesores Solidarios, SAPS, Acciones para el cumplimiento de metas de Nuevo Ingreso o Reingreso, entre otros)	15%	Se da la opción de elegir una meta por dimensión o dos de las tres dimensiones, ajustando el porcentaje para que cumpla con el criterio
<b>Aportaciones al clima y la cultura UPAEP</b>	Acciones individuales o colectivas que puedes realizar ante situaciones específicas que percibes en tu equipo de trabajo para mejorar el clima y la cultura organizacional: vivencia de los valores institucionales, comunicación asertiva, fortalecimiento de redes de colaboración al interior del equipo y con otras áreas, participación en programas de bienestar integral, entre otros.	15%	

Máximo 5 metas





# Nueva Captura de Metas



Fecha de **captura y validación** OTOÑO 2022: del **19 al 30 septiembre**

1. Antes de platicar con tu jefe para fijar las metas, **reflexiona sobre tus talentos, revisa tus funciones, conoce el PDI**, lo que has hecho y lo que está en puerta como algo que quizá no se ha hecho, es una oportunidad de **ponerse retos personales** en servicio de las necesidades institucionales.
2. **Platica con tu jefe** para que de **común acuerdo definan las metas** a trabajar en el periodo, dense el tiempo necesario para un diálogo respetuoso.
3. **Tú capturas tus metas** acordadas previamente en el UNISOFT, recuerda que es un compromiso.
4. El **jefe revisa, valida y libera** las metas en el UNISOFT.
5. **Te llegará un correo con tus metas** liberadas y autorizadas.
6. **Manos a la obra.**





# **Tutorial**

## Nueva Captura de Metas Evaluación de Desempeño Otoño 2022

Dirección General de Desarrollo Humano  
Cultura y Desarrollo Organizacional

Dirección de Plataforma Tecnológica  
Sistemas Centrales de Información



# 1. Ingresa a UNISOFT

**Sigue la ruta:**

Empleado>Administrativo>Servicios en línea Colaboradores>**Evaluación/Captura de metas.**

## 2. Antes de capturar

Ten una base o documento de apoyo, que puedas **dialogar y acordar** con tu Jefe inmediato, **tanto** en los **porcentajes**, como las **metas**. Esto hará más sencilla la captura.

Saldrá un aviso como **recordatorio** de este paso importante.

Busca que tus metas estén alineadas con los objetivos institucionales. ¡Tú formas parte!





### 3. Da doble clic a tu nombre

UPAEP

Aplicaciones

- Empleado

Evaluación/Captura de Metas

Periodo: 50 Q PRIMAVERA 22

ID: 106320 Q LEON CARREON JOSE LUIS

Folio: 808 Q 808

Ove. Emp.	Nombre	Tipo de evaluación	Ponderación (%)	Evaluación Final	Autorizar/Descargar Metas
808	LEON CARREON JOSE LUIS	META	0	0	

Busqueda ...

Verifica que el periodo esté actualizado

Doble clic para desplegar lo siguiente





## 4. Identifica los botones y ayudas rápidas

**La suma de tus metas debe ser 100% de acuerdo a las dimensiones**

**PDF:** Para ver/descargar tu captura hasta el momento

**Insertar:** Para capturar una nueva meta. Máximo 5 metas.

**Actualizar:** Para editar el texto en los campos

**Eliminar:** Para borrar una meta.

Consulta las AYUDAS rápidas, pasando el cursor en los **signos (?)** y conoce el Plan de Desarrollo Institucional (PDI)

Período: PRIMAVERA 22  
 Jefe Inmediato: ESPINA VON ROENRICH SALVADOR  
 Centro de costos: 8110 - CULTURA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nombre: LEON CARREON JOSE LUIS  
 Puntaje final: 0  
 Ponderación (%): 0%

Meta propuesta

Meta propuesta

Resultado a obtener

Línea Rectora/Proyecto Estratégico (?) : PDI

Línea Rectora/Proyecto Estratégico

GARANTIZAR AMBIENTES DE CONFIANZA, COLABORACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS (LÍNEA RECTORA 5)  
 POSICIONAR A LA INSTITUCIÓN COMO UNA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL (LÍNEA RECTORA 4)  
 CONSOLIDAR LOS SISTEMAS ACADÉMICOS DE PERTINENCIA SOCIAL (LÍNEA RECTORA 3)  
 PROPONER UNA FORMACIÓN DE EXCELENCIA PARA UN LIDERAZGO TRANSFORMADOR (LÍNEA RECTORA 2)  
 SER CONGRUENTES CON NUESTRA IDENTIDAD (LÍNEA RECTORA 1)

Ponderación (%) ? :



## 5. Inserta tus metas, resultados a obtener y ponderación (%)

The screenshot shows the 'Evaluación' application interface. The user is 'LEON CARREON JOSE LUIS'. The period is 'PRIMAVERA 22'. The immediate supervisor is 'ESPINA VON ROEHRICH SALVADOR' and the cost center is '9110 - CULTURA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL'. The final score is 0 and the weight is 0%. The interface includes fields for 'Meta propuesta' (META 1) and 'Resultado a obtener' (OBJETIVO 1). A dropdown menu for 'Línea Rectora/Proyecto Estratégico' is open, showing options like 'GARANTIZAR AMBIENTES DE CONFIANZA, COLABORACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS (LÍNEA RECTORA 5)', 'POSICIONAR A LA INSTITUCIÓN COMO UNA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL (LÍNEA RECTORA 4)', 'CONSOLIDAR LOS SISTEMAS ACADÉMICOS DE PERTINENCIA SOCIAL (LÍNEA RECTORA 3)', 'PROPONER UNA FORMACIÓN DE EXCELENCIA PARA UN LIDERAZGO TRANSFORMADOR (LÍNEA RECTORA 2)', and 'SER CONGRUENTES CON NUESTRA IDENTIDAD (LÍNEA RECTORA 1)'. The weight field is set to 30%. Annotations with red arrows point to the 'GUARDA' icon, the 'Meta propuesta' and 'Resultado a obtener' fields, the weight field, and the selected line of action.

GUARDA cada meta

Llena ambos campos

La ponderación se actualizará de acuerdo a lo que vayas ingresando

Elige la línea rectora a la que contribuye tu meta

Ingresa el porcentaje

- Registra cada meta **por separado**.
- Haz clic en **GUARDAR** para insertar las siguientes metas.
- La suma de la ponderación debe cubrir el 100%



## 6. Verifica la captura de tus metas en la versión PDF y en el sistema

- Podrás hacer las modificaciones necesarias previo a la **validación**.
- En el caso de que tu **jefe** ya haya **validado** tus metas en sistema y enviado el correo electrónico con el PDF final, ya no será posible hacer modificaciones.

Período: PRIMAVERA 22  
 Jefe Inmediato: ESPINA VON ROEHRICH SALVADOR  
 Centro de costos: 9110 - CULTURA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nombre: LEON CARREON JOSE LUIS  
 Puntaje final: 0  
 Ponderación (%): 100%

Meta propuesta	Ponderación (%)
META 1	30
META 2	30
META 3	20
META 4	20

Meta propuesta: META 4  
 Resultado a obtener: OBJETIVO 4

Línea Rectora/Proyecto Estratégico: PDI

Línea Rectora/Proyecto Estratégico  
 GARANTIZAR AMBIENTES DE CONFIANZA, COLABORACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS (LÍNEA RECTORA 5)  
 POSICIONAR A LA INSTITUCIÓN COMO UNA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL (LÍNEA RECTORA 4)  
 CONSOLIDAR LOS SISTEMAS ACADÉMICOS DE PERTINENCIA SOCIAL (LÍNEA RECTORA 3)  
 PROPONER UNA FORMACIÓN DE EXCELENCIA PARA UN LIDERAZGO TRANSFORMADOR (LÍNEA RECTORA 2)  
 SER CONGRUENTES CON NUESTRA IDENTIDAD (LÍNEA RECTORA 1)

Ponderación (%): 20

Reporte

SeguimientoEmpBODE1.pdf 1 / 1 80% Descargar

**UPAEP** UNIVERSIDAD POPULAR AUTÓNOMA DEL ESTADO DE PUEBLA  
 SEGUIMIENTO EN LÍNEA DE EVALUACIÓN DE METAS POR EMPLEADO

Nombre: LEON CARREON JOSE LUIS  
 Centro de costos: 9110 - CULTURA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL  
 Puesto: COORDINADOR DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SALARIAL  
 Jefe Inmediato: ESPINA VON ROEHRICH SALVADOR  
 Período: 50 - PRIMAVERA 22

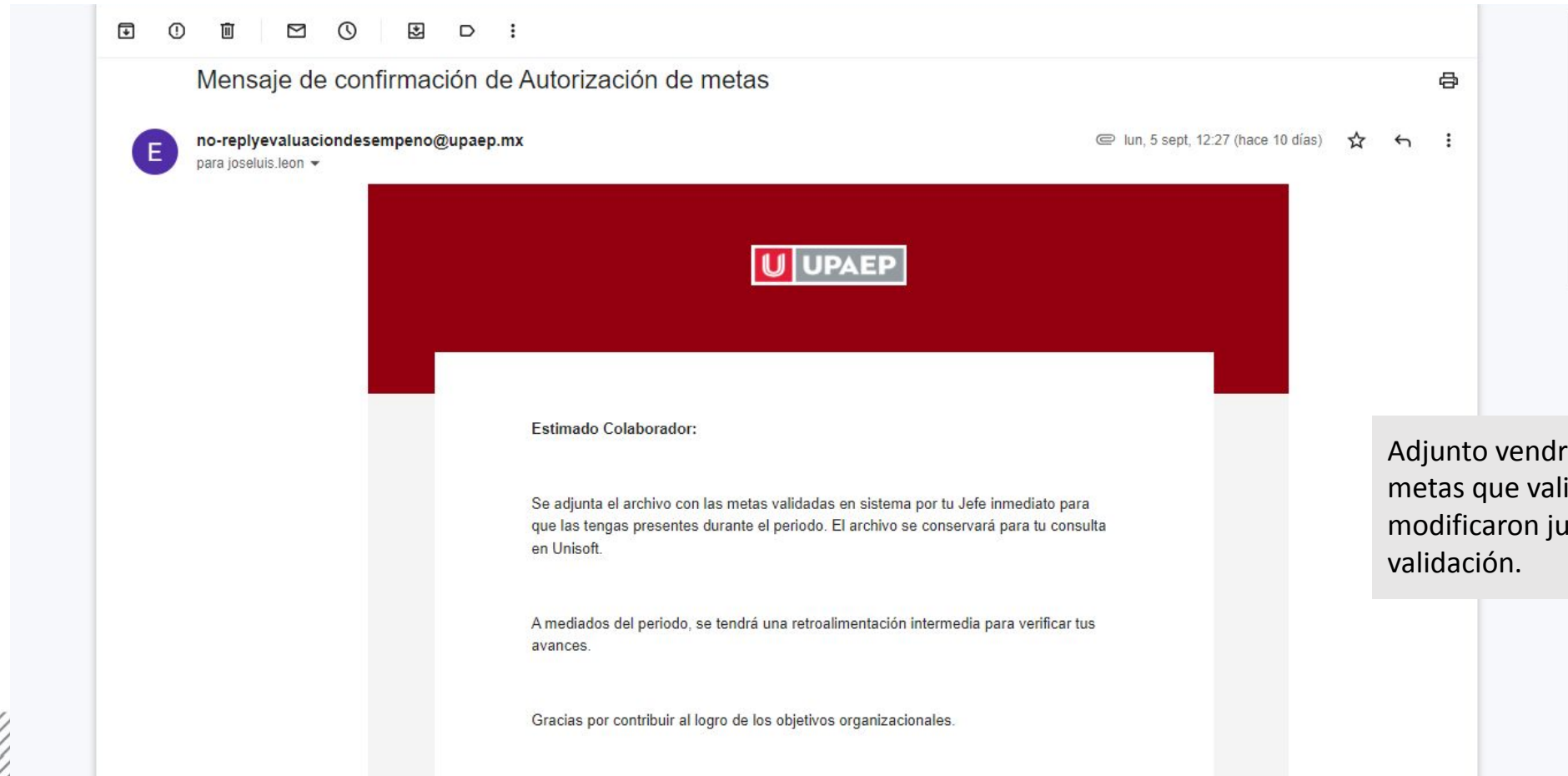
Meta propuesta	Resultado a obtener	Línea Rectora	Pond.	Puntos
META 1	OBJETIVO 1	GARANTIZAR AMBIENTES DE CONFIANZA COLABORACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS (LÍNEA RECTORA 5)	30 %	
META 2	OBJETIVO 2	GARANTIZAR AMBIENTES DE CONFIANZA COLABORACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS (LÍNEA RECTORA 5)	30 %	
META 3	OBJETIVO 3	GARANTIZAR AMBIENTES DE CONFIANZA COLABORACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS (LÍNEA RECTORA 5)	20 %	
META 4	OBJETIVO 4	GARANTIZAR AMBIENTES DE CONFIANZA COLABORACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS (LÍNEA RECTORA 5)	20 %	
			100%	

**Periodo de captura y validación  
 en sistema OTOÑO 2022:  
 19 al 30 de septiembre**





# 7. Recibe un correo electrónico validando tus metas





Para cualquier duda, escríbenos  
para dar seguimiento a tu solicitud:

**[culturaydesarrolloorganizacional@upaep.mx](mailto:culturaydesarrolloorganizacional@upaep.mx)**



*“La cultura la hacemos todos, todos los días.”*