

PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

PREMIO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 2026

PROPUESTA DE PERSONA SERVIDORA PÚBLICA CANDIDATA PARA PARTICIPAR EN LA SELECCIÓN DE ESTÍMULO O RECOMPENSA

Este formato deberá ser llenado en computadora o a mano (con letra de molde legible) y firmado por la persona servidora pública Titular del área.

Anexar dos copias de: credencial del Poder Judicial de la Ciudad de México, asimismo credencial del INE (por ambos lados), o Pasaporte o Cédula Profesional y recibo de pago de la última quincena (anverso y reverso), de la persona servidora pública candidata.

NOMBRE DE LA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA CANDIDATA:

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRE(S)
------------------	------------------	-----------

ÁREA DE ADSCRIPCIÓN	Nº DE EMPLEADO
---------------------	----------------

Nº DE TEL. DE OFNA.	Nº DE EXT. DE OFNA.	Nº DE TELÉFONO CELULAR
---------------------	---------------------	------------------------

CORREO ELECTRÓNICO DE LA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA PROPUESTA:

SELLO DEL ÁREA



PROPUESTA POR: _____
(DRA. O DR.), (MTRA. O MTRO.), (LIC.), NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA TITULAR DEL ÁREA

PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO
CÉDULA DE EVALUACIÓN PARA PROPUESTA DE CANDIDATA O CANDIDATO PARA PARTICIPAR EN EL OTORGAMIENTO DE ESTÍMULO O RECOMPENSA AÑO 2026

Fecha

 Día Mes Año

ESTA CÉDULA DE EVALUACIÓN DEBERÁ SER CALIFICADA POR LA O EL TITULAR DEL ÁREA

INSTRUCCIONES: El llenado de esta Cédula contribuirá a la selección para ser ganadora o ganador al “Premio Nacional de Administración Pública 2026”, por lo que se le agradecerá su objetividad.

A continuación, se enlista una serie de comportamientos que describe a la persona servidora pública candidata que está evaluando, los que deberá de calificar, según considere usted.

Marque con una "X" sólo una de las cuatro opciones de cada unidad de competencia y deje en blanco los campos “Total” y “Total de puntos”.

Todas las páginas deberán ser firmadas por la persona servidora pública Titular del Área. **No se aceptarán cédulas que: presenten tachaduras o enmendaduras.**

EL FALLO ES INAPELABLE.

Persona Servidora Pública Propuesta		
Nombre:		
Puesto:		
Adscripción:		
Unidad de competencia	Frecuencia del comportamiento	
FORMACIÓN PROFESIONAL		
Demostrar interés en su educación continua y en la eficaz aplicación de lo aprendido.	Constantemente busca capacitación, asimilando la nueva información y procura su aplicación.	()
	Ocasionalmente solicita capacitación y con poca frecuencia aplica los conocimientos adquiridos.	()
	Siempre muestra poco interés por capacitarse y por la mejora de su desempeño	()
	Solicita capacitación, asimilando la nueva información y con frecuencia aplica los conocimientos adquiridos.	()
Total		()
Unidad de competencia	Frecuencia del comportamiento	
CONOCIMIENTOS		
Aplicar conceptos y técnicas requeridas para el desempeño de las funciones y actividades que tiene encomendadas.	Muestra adecuados conocimientos del puesto que desempeña.	()
	Muestra amplios y actuales conocimientos del puesto que desempeña.	()
	Muestra deficientes y erróneos conocimientos del puesto que desempeña.	()
	Muestra deficientes conocimientos del puesto que desempeña.	()
Total		()

**PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO
CÉDULA DE EVALUACIÓN PARA PROPUESTA DE
CANDIDATA O CANDIDATO PARA PARTICIPAR EN EL
OTORGAMIENTO DE ESTÍMULO O RECOMPENSA AÑO 2026**

Unidad de competencia	Frecuencia del comportamiento	
EMPATÍA		
Capacidad de adaptarse a trabajar en variadas situaciones con público y/o compañeros. Entiende y valora posturas distintas o puntos de vista encontrados.	Con frecuencia actúa de forma desatenta, trata a los demás de manera irrespetuosa y causa conflictos en su área.	()
	Regularmente presenta conductas amables y respetuosas; procura no involucrarse en conflictos.	()
	Ocasionalmente se comporta de forma amable y respetuosa con el público y/o compañeros; evita conflictos.	()
	Siempre muestra conductas de amabilidad y respeto; rara vez causa conflictos en su área.	()
Total		()
Unidad de competencia	Frecuencia del comportamiento	
TRABAJO EN EQUIPO		
Capacidad de trabajar en colaboración con otras personas, áreas u organismos con los que debe interactuar, participando activamente para el logro de los objetivos, subordinando sus intereses personales.	Frecuentemente objeta la colaboración en el trabajo, aún cuando se le instruye, muestra baja participación y difícilmente concluye la tarea que individualmente se le encomienda.	()
	Colabora en el trabajo cuando se le instruye, mostrando poca participación.	()
	Colabora de forma espontánea, aporta ideas para el logro de los objetivos, mantiene una actitud activa durante la tarea, concluye la tarea que individualmente se le encomienda y ayuda a sus compañeros.	()
	Tiene disposición en la realización del trabajo, colabora de forma espontánea y aporta ideas para el logro de los objetivos.	()
Total		()
Unidad de competencia	Frecuencia del comportamiento	
DESEMPEÑO LABORAL		
Ejecutar de forma eficiente y eficaz las funciones y tareas encomendadas.	El volumen de su trabajo es el mínimo necesario, contiene un alto número de errores y entregado fuera de tiempo.	()
	Realiza su trabajo con pocos errores, logra volúmenes de trabajo fijados, ocasionalmente fuera de tiempo.	()
	Comete errores con frecuencia, requiere supervisión de rutina, logra volúmenes de trabajo. En ocasiones fuera de tiempo.	()
	Su trabajo contiene un mínimo de errores, la revisión es mínima, logra volúmenes de trabajo fijados, en ocasiones superándolos.	()
Total		()

**PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO
CÉDULA DE EVALUACIÓN PARA PROPUESTA DE
CANDIDATA O CANDIDATO PARA PARTICIPAR EN EL
OTORGAMIENTO DE ESTÍMULO O RECOMPENSA AÑO 2026**

Unidad de competencia	Frecuencia del comportamiento	
ASISTENCIA		
Concurrir a su centro de trabajo, cumpliendo con el horario establecido.	Frecuentemente falta o llega tarde o con retardo.	()
	Siempre se presenta, sin retardos y cumple con el horario establecido.	()
	Asiste con regularidad y ocasionalmente tiene retardos.	()
	Ocasionalmente falta y tiene retardos.	()
Total		()
Unidad de competencia	Frecuencia del comportamiento	
COMPROMISO		
Cumplir con sus actividades, mostrando vocación de servicio, aplicando los procedimientos, políticas y normas establecidas.	Muestra vocación de servicio y siempre se sujeta a las disposiciones establecidas.	()
	Muestra poca vocación de servicio, manifiesta constantemente su objeción a las disposiciones establecidas.	()
	Evade las disposiciones establecidas y constantemente incumple con sus actividades.	()
	Muestra vocación de servicio y ocasionalmente objeta las disposiciones establecidas.	()
Total		()
Unidad de competencia	Frecuencia del comportamiento	
SEGURIDAD E HIGIENE		
Observar la normativa aplicable en materia de seguridad e higiene y prevención de accidentes.	Siempre observa las medidas de seguridad e higiene.	()
	Constantemente ignora las medidas de seguridad e higiene.	()
	Ocasionalmente observa las medidas de seguridad e higiene.	()
	Regularmente observa las medidas de seguridad e higiene.	()
Total		()
Unidad de competencia	Frecuencia del comportamiento	
INICIATIVA		
Reaccionar rápidamente ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad. Actuar proactivamente cuando hay dificultades, sin esperar a consultar a su jefe. Proponer mejoras.	Siempre resuelve los problemas o colabora en la solución de los mismos, reportando a su jefe inmediato las acciones tomadas. Hace aportaciones significativas para el mejoramiento del trabajo.	()
	Frecuentemente requiere de supervisión y orientación para la solución de problemas y se concreta a reportar anomalías evidentes.	()
	Con frecuencia reporta anomalías, pero rara vez resuelve los problemas sin la intervención de su jefe inmediato. Ocasionalmente hace aportaciones para el mejoramiento del trabajo.	()
	El mayor número de las veces resuelve los problemas.	()
Total		()

**PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO
CÉDULA DE EVALUACIÓN PARA PROPUESTA DE
CANDIDATA O CANDIDATO PARA PARTICIPAR EN EL
OTORGAMIENTO DE ESTÍMULO O RECOMPENSA AÑO 2026**

Unidad de competencia	Frecuencia del comportamiento	
MANEJO DEL CONFLICTO		
Capacidad para manejar alternativas en la solución de divergencias.	Con frecuencia propone alternativas para la solución de conflictos.	()
	Con escasa disposición para la negociación.	()
	Ocasionalmente propone posibles soluciones a conflictos.	()
	Regularmente media entre las partes, tratando de evitar o solucionando conflictos.	()
Total		()
Unidad de competencia	Frecuencia del comportamiento	
LEALTAD Y DISCRECIÓN		
Resguardar y usar con discreción la información que se le confía.	Confiable y discreto, se le puede conferir trabajos especiales de naturaleza delicada.	()
	Regularmente se comporta de manera confiable y discreta.	()
	Poco confiable, constantemente comete indiscreciones y utiliza la información para su provecho.	()
	Moderadamente confiable y discreto.	()
Total		()
Unidad de competencia	Frecuencia del comportamiento	
PRESENTACIÓN PERSONAL		
Procurar un aspecto de higiene y usar vestimenta adecuada a las labores.	Todas las veces su aspecto es pulcro, vestimenta impecable y formal, independientemente de las actividades que realiza.	()
	Constantemente su aspecto muestra poca higiene y su vestimenta es desaliñada, además de poco adecuada a sus actividades.	()
	Por lo regular tiene un aspecto limpio y la mayor parte de las veces su vestimenta es adecuada a sus actividades.	()
	Siempre se ve pulcro y porta una vestimenta adecuada a las actividades que desempeña.	()
Total		()
Unidad de competencia	Frecuencia del comportamiento	
ADAPTABILIDAD		
Habilidad de seguir actuando con eficacia para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el contexto.	Muestra alta resistencia a los cambios, dificultándose su adaptación a las nuevas circunstancias.	()
	Frecuentemente analiza e interpreta dificultades o cambios, adaptando su conducta de forma eficiente a las nuevas circunstancias.	()
	Ocasionalmente analiza e interpreta dificultades o cambios, adaptando su conducta de forma eficiente a las nuevas circunstancias.	()
	Si siempre analiza e interpreta dificultades o cambios, adaptando su conducta de forma eficiente a las nuevas circunstancias.	()
Total		()

**PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO
CÉDULA DE EVALUACIÓN PARA PROPUESTA DE
CANDIDATA O CANDIDATO PARA PARTICIPAR EN EL
OTORGAMIENTO DE ESTÍMULO O RECOMPENSA AÑO 2026**

Unidad de competencia	Frecuencia del comportamiento	
APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS		
Aprovechar/Utilizar óptimamente equipos, herramientas, insumos y tecnologías de la informática y la comunicación (TIC's).	Actúa con negligencia en el uso y cuidado de equipos, herramientas y/o insumos. No utiliza las TIC's.	()
	Se esmera en utilización y conservación de los equipos, herramientas y/o insumos. Se esmera en aprovechar las TIC's.	()
	Utiliza de forma adecuada y conserva en buen estado los equipos, herramientas y/o insumos. Utiliza eficazmente las TIC's.	()
	Eventualmente muestra fallas en el uso y cuidado de equipos, herramientas y/o insumos. No utiliza las TIC's de manera adecuada.	()
Total		()

TOTAL DE PUNTOS	()
------------------------	-----

DATOS DE LA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA TITULAR	
Nombre:	
Puesto:	
Adscripción:	
Firma:	

Sello del área