

SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA 2024

CÓMITE DE CONTROL Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA NACIONAL ANTICORRUPCIÓN (COCODI SESNA)



2024
AÑO DE
Felipe Carrillo
PUERTO
BENEMÉRITO DEL PROLETARIADO,
REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR
DEL MAYAB

IV. SEGUIMIENTO DE ACUERDOS **(1º SESIÓN ORDINARIA 2024)**

ACUERDO I-SO-COCODI-22/03/2024-01

“Se aprueba por unanimidad que, en las siguientes sesiones del COCODI, se presenten los avances para la metodología de evaluación del desempeño, que deberá estar lista para aplicarse en 2025”.

Derivado del “Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal” (Disposiciones generales), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de febrero de la presente anualidad, se llevó a cabo el análisis respecto a la evaluación del desempeño de las Entidades no sujetas al Servicio Profesional de Carrera (supuesto en el cual se encuentra esta Secretaría).

De dicho análisis realizado en el periodo que se reporta, las acciones se encaminaron para atender lo establecido en la Sección II, Capítulo V, Título Tercero, de las Disposiciones generales, a partir del segundo trimestre del 2024, con base en lo siguiente:

Artículo 117.- La evaluación del desempeño es el conjunto de procedimientos para establecer la metodología y definir los mecanismos de medición y valoración cuantitativa y cualitativa del rendimiento y desempeño de los servidores públicos, en su puesto y de manera colectiva en la institución, que operan por medio de un grupo de indicadores previamente definidos para un periodo de evaluación determinado.

Todos los servidores públicos de la Administración Pública Federal que ocupen plazas presupuestarias de carácter permanente serán sujetos de evaluación del desempeño.

Los servidores públicos que ocupen algún puesto de los grupos "P" a "K" u homólogos conforme al Manual de Percepciones, serán sujetos de evaluación del desempeño, con independencia de que se encuentren sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

I. En las dependencias y órganos administrativos desconcentrados sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal:

- a) Los servidores públicos de carrera titulares, incluidos los que ocupen temporalmente otro puesto, que serán evaluados en el puesto del que sean titulares;
- b) Los eventuales del primer nivel de ingreso, dentro de los 30 días naturales previos al cumplimiento del año de su ingreso;
- c) Los de designación directa;
- d) Los de libre designación, y
- e) Los que formen parte de gabinetes de apoyo.

II. En las demás instituciones:

- a) Quienes no cuenten con un impedimento normativo para ser evaluados, y
- b) Los servidores públicos de mando paraestatal.

Por lo anterior, es importante señalar que el proceso de evaluación del desempeño, para dependencias y entidades no sujetas al servicio profesional de carrera, consta de 02 procedimientos o etapas, las cuales se explican con más detalle a continuación:

I. Procedimiento para la determinación de Metas (2025)

En esta etapa se deberán considerar las siguientes actividades:

1. El superior jerárquico y el servidor público a evaluar, establecerán las metas para medir su eficacia y productividad en el desempeño laboral;
2. El Titular de la unidad administrativa validará las metas de desempeño individual y los parámetros respectivos;
3. Se deberá establecer o seleccionar un mínimo de dos metas de cumplimiento individual y un máximo de siete;
4. Una vez comunicadas las metas y sus parámetros a la Unidad sólo podrán ser modificados con el fin de subsanar fallas o errores en su establecimiento y validación; y
5. Las metas deberán ser descritas, determinando, en términos observables, mensurables y realistas, el resultado específico del desempeño.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 122 de las Disposiciones Generales, el establecimiento de metas deberá de llevarse a cabo durante los primeros cuatro meses del ejercicio a evaluar por lo que, de ser el caso, las metas de desempeño individual se determinarían en el ejercicio fiscal 2025 (enero-abril).

II. Procedimiento para la Evaluación del Desempeño (2026)

En esta etapa se deberá atender lo siguiente:

1. Un servidor público será evaluado en su desempeño respecto de cualquier puesto, si lo ha ocupado por un mínimo de cuatro meses continuos durante el periodo a evaluar.;
2. Cuando el servidor público sujeto a evaluación hubiere desempeñado distintos puestos, sea en la misma o distinta institución su evaluación deberá realizarse respecto de todos y cada uno de los puestos que haya ocupado, cuyos resultados se promediarán;
3. El tiempo de ocupación en un puesto deberá determinarse excluyendo el tiempo en que se hubiera suspendido por cualquier causa la relación de trabajo o se haya determinado incapacidad por enfermedad;
4. El punto anterior también es aplicable si sucede como resultado de la modificación a la estructura organizacional de la Institución, se transforme el puesto, se cambie de adscripción o se promueva al servidor público.

5. El resultado de la evaluación del desempeño anual se determinará conforme a una escala de calificación de 0 a 100 puntos. Los resultados de la evaluación del desempeño de acuerdo con la puntuación obtenida deberán jerarquizarse y categorizarse, en por lo menos cuatro parámetros:

- El desempeño que supere lo esperado (mínimo 90.0 puntos)
- El desempeño esperado al menos 70.0 puntos)
- El desempeño mínimo esperado (mínimo 60.0 puntos)
- El desempeño no aceptable (entre 0.0 a 59.9 puntos)
- La evaluación del desempeño se documentará (establecimiento de metas; y sus resultados, así como los diálogos de desarrollo).

En concordancia con el ya señalado artículo 122 de las Disposiciones Generales, la Evaluación del Desempeño deberá llevarse a cabo, en su caso, durante el primer trimestre del ejercicio fiscal siguiente al que corresponda la evaluación, mientras que el análisis de resultados tendrá lugar durante el primer semestre del ejercicio en que se realizó la evaluación.