

CONTENIDO

Lineamientos de Evaluación del Desempeño individual de las personas servidoras públicas de carrera de la Cámara de Diputados

Anexo I

Viernes 12 de mayo

Lineamientos de Evaluación del Desempeño individual de las personas servidoras públicas de carrera de la Cámara de Diputados

Capítulo I

Disposiciones generales

1. Los presentes Lineamientos tienen por objeto regular la planeación, el diseño, y la operación de la evaluación del desempeño individual de las personas servidoras públicas de carrera, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, el Reglamento de la Cámara de Diputados, el Estatuto de la Organización Técnica y Administrativa y del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados y demás normativa aplicable.

2. Para los efectos de los presentes Lineamientos, y conforme al Estatuto, se entenderá por:

Cámara. La Cámara de Diputados del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos.

Competencia. Es la posesión y movilización de conocimientos, habilidades intelectuales, destrezas, actitudes y valores, que le permiten a las personas servidoras públicas de carrera ejercer sus funciones de manera efectiva en diversos contextos institucionales.

Consejo. El Consejo Directivo del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados.

Criterios de evaluación. Se refiere a los desempeños susceptibles de ser evaluados relativos a una determinada competencia.

Cuerpo. Grupo de personas servidoras públicas de carrera que ejercen un conjunto de funciones análogas y que comparten un perfil profesional, así como reglas similares para el ingreso, formación, evaluación, desarrollo de carrera y régimen disciplinario.

Desempeño. Se refiere a los resultados de la puesta en práctica de las competencias de una persona integrante del servicio de carrera, en el ejercicio de las funciones del cuerpo o unidad administrativa de adscripción, mediante pautas, estándares, objetivos o metas establecidos para el logro de los fines institucionales.

Dictamen de desempeño. El dictamen técnico emitido por la Unidad con base en los resultados de la evaluación del desempeño individual obtenidos por la persona evaluada.

Dominio de competencias. Conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que una persona del servicio de carrera aplica en el desempeño de sus funciones, para tomar decisiones, asumir responsabilidades, orientadas a comprender y resolver problemas públicos, así como atender situaciones profesionales que plantean nuevos retos e innovaciones en contextos diversos.

Efectividad. Resultado de que el servidor público de carrera optimice los factores humanos, materiales, financieros, técnicos y organizacionales que concurren en la

institución con el fin de que genere y brinde servicios técnicos, especializados y pertinentes para el cumplimiento de las funciones constitucionales de la Cámara y la generación de valor público.

Estatuto. El Estatuto de la Organización Técnica y Administrativa y del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados.

Factores de evaluación. Elementos cualitativos y cuantitativos para valorar de manera objetiva, transparente e imparcial el desempeño individual de las personas servidoras públicas de carrera.

Indicador. Unidad de medida que expresa información cuantitativa o cualitativa respecto del cumplimiento de objetivos y metas, mediante la identificación de los logros o resultados obtenidos de manera individual en un periodo determinado.

Instancias del servicio. El Consejo Directivo del Servicio de Carrera, la Secretaría General, la Unidad de Capacitación y Formación Permanente y las áreas adscritas a dicha Unidad.

Instrumentos de evaluación. Aquellos orientados a valorar el desempeño de las personas servidoras públicas de carrera, en los términos de los presentes Lineamientos.

Ley Orgánica. La Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos.

Lineamientos. Lineamientos de Evaluación del Desempeño individual de las personas servidoras públicas de carrera de la Cámara de Diputados.

Meta individual. Resultado cuantificable, esperado de una persona integrante del servicio de carrera, para evaluar su desempeño y su contribución al logro de los objetivos en un periodo determinado.

Nivel de desempeño. Es la categoría asociada al resultado final de desempeño.

Objetivos: Descripción de los logros o resultados prioritarios que se espera que concrete una persona integrante del servicio de carrera en un plazo determinado, conforme a los fines institucionales y las funciones del cuerpo o unidad administrativa de adscripción.

Personas evaluadas. Las personas servidoras públicas de carrera que participan en un proceso de evaluación del desempeño y que cumplen los requisitos establecidos en los programas respectivos hasta su conclusión.

Personas evaluadoras. Las personas servidoras públicas de la Cámara, así como las personas expertas externas, que participan en el diseño o en la aplicación de los instrumentos de evaluación.

Personas servidoras públicas de carrera. Las que integran el servicio de carrera de la Cámara de Diputados en virtud de un nombramiento aprobado por el Consejo.

Ponderación. Corresponde al valor asignado a cada factor de la evaluación del desempeño individual para integrar el resultado final.

Procesos del servicio. Se refiere a los procesos de planeación, ingreso, formación, evaluación de desempeño, desarrollo de carrera, régimen disciplinario, y los demás que conforman el servicio de carrera.

Programa. El Programa de Evaluación del Desempeño individual aprobado por el Consejo Directivo del Servicio de Carrera.

Puntaje. Resultado numérico obtenido por las personas evaluadas, ya sea en un instrumento de evaluación o en el programa de evaluación correspondiente.

Secretaría General. Secretaría General de la Cámara de Diputados.

Servicio. El Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados.

Titulares. Personas titulares de las unidades administrativas de la Cámara de Diputados en las cuales se encuentran adscritas personas servidoras públicas de carrera.

Unidad. La Unidad de Capacitación y Formación Permanente.

Vertiente. Se refiere a los servicios parlamentarios, o administrativos y financieros de la Cámara de Diputados, en los que se pueden organizar los cuerpos del servicio de carrera.

Resultado final. Se compone por los puntajes obtenidos en cada uno de los factores de evaluación. El resultado final corresponderá a un nivel de desempeño determinado.

3. La evaluación del desempeño individual de las personas servidoras públicas de carrera se regirá por los principios de imparcialidad, objetividad, igualdad, igualdad de género, equidad, valoración del mérito y transparencia, entendidos para los efectos de los presentes Lineamientos como:

Imparcialidad, la cualidad con la que deben conducirse las instancias del servicio, las personas titulares y evaluadoras en todas las etapas del proceso de evaluación del desempeño individual, en virtud de la cual se evite conceder privilegios indebidos a las personas evaluadas, así como que influencias, intereses o prejuicios afecten la evaluación del desempeño.

Objetividad, permite la aplicación de la evaluación del desempeño conforme a métodos y criterios previamente definidos, que deberán ser informados a las y los participantes, contribuyendo con ello a que las instancias del servicio, las personas titulares y evaluadoras actúen de manera neutral durante todo el proceso y eviten la discrecionalidad.

Igualdad, el deber de garantizar los mismos derechos y el cumplimiento de las obligaciones a las personas evaluadas durante todo el proceso sin discriminación, así

como abstenerse de otorgar un trato preferencial que pudiera causar perjuicio a otras personas y para el servicio en general.

Igualdad de género, la evaluación del desempeño individual debe realizarse observando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que contribuya a la aplicación de este principio en las diversas etapas del proceso de evaluación.

Equidad, criterio racional y razonable aplicable al proceso de evaluación del desempeño individual que toma en cuenta las circunstancias particulares en un caso concreto.

Valoración del mérito, consiste en la exigencia de evaluar a las personas servidoras públicas de carrera en su desempeño con base en sus capacidades, mediante la verificación de conocimientos, habilidades y actitudes, así como de la calidad y pertinencia del trabajo individual.

Transparencia, consiste en el deber de publicidad en la evaluación del desempeño, dando a conocer de manera oportuna a las personas sujetas de evaluación, evaluadoras y titulares, los programas de evaluación del desempeño individual, con la finalidad de generar confianza, credibilidad y fomentar la rendición de cuentas.

4. En la evaluación del desempeño se observarán las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales.
5. La interpretación de los presentes Lineamientos corresponde a las instancias del servicio, en el ámbito de sus respectivas atribuciones.
6. Corresponde al Consejo Directivo, a la Presidencia de dicho órgano colegiado, así como a la Unidad, en el ámbito de sus atribuciones, resolver los casos y situaciones no previstas en los presentes Lineamientos.
7. Los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas de carrera, y para todas aquellas personas que participen en cualquiera de las etapas de los programas de evaluación del desempeño individual.
8. La Unidad realizará acciones de sensibilización con las personas servidoras públicas de carrera y personas titulares de las áreas administrativas en donde se encuentren adscritas, orientadas a difundir la importancia de la evaluación del desempeño para el desarrollo de las carreras y para el mejoramiento institucional.
9. En la implementación de la evaluación del desempeño individual se podrá incluir la participación de personas expertas e instituciones nacionales o internacionales.
10. El Consejo y la Unidad impulsarán la coordinación con las unidades administrativas de la Cámara para que, de conformidad con sus atribuciones y lo dispuesto en los presentes Lineamientos, contribuyan a la evaluación del desempeño individual y sus resultados.
11. La inobservancia o incumplimiento de las normas, políticas y procedimientos aplicables a la evaluación del desempeño por parte de las personas servidoras públicas de carrera,

así como de todas las personas que intervengan en cualquiera de las etapas de la evaluación del desempeño individual, se hará del conocimiento de las instancias del servicio para los efectos administrativos correspondientes.

Capítulo II

De la Evaluación del Desempeño individual

- 12.** La evaluación del desempeño individual constituye uno de los procesos del servicio de carrera que consiste en la medición cuantitativa y/o cualitativa, que se lleva a cabo de manera objetiva e imparcial, de las competencias profesionales de las personas servidoras públicas de carrera y, en su caso, de sus logros y resultados de trabajo.
- 13.** La evaluación del desempeño individual perseguirá, entre otras, las siguientes finalidades:
- a) Promover la profesionalización de las personas servidoras públicas de carrera y mejorar su desempeño individual.
 - b) Fomentar el desarrollo de las carreras de las personas integrantes de los cuerpos del servicio, proporcionando información para la permanencia, así como para que las promociones y ascensos se realicen con base en la valoración del mérito.
 - c) Proporcionar elementos de valoración para el otorgamiento de estímulos, incentivos y reconocimientos.
 - d) Vincular los resultados de la evaluación del desempeño como insumo para la mejora de los procesos de formación del servicio.
 - e) Proveer, en su caso, elementos y criterios de valoración en el marco de los procesos inherentes al régimen disciplinario del servicio de carrera.
 - f) Contribuir a la gestión estratégica de los recursos humanos y, en general, a la racionalización de los recursos públicos.
 - g) Promover la rendición de cuentas en tanto mecanismo que permite la verificación de los resultados que una persona integrante del servicio de carrera logra en un periodo determinado.
 - h) Favorecer la mejora y el fortalecimiento institucionales para coadyuvar en el cumplimiento de las funciones constitucionales de la Cámara.
- 14.** La evaluación del desempeño individual del servicio de carrera de la Cámara está basada en el modelo por competencias profesionales, el cual busca fomentar el desarrollo y fortalecimiento de los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y valores para la mejora del desempeño, así como para contribuir al logro de los objetivos institucionales con profesionalismo, efectividad y calidad.
- 15.** En la evaluación del desempeño individual de las personas servidoras públicas de carrera, se considerarán las funciones y los perfiles profesionales de los cuerpos contenidos en el Catálogo de los Cuerpos del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados, así como de las unidades administrativas en las que se encuentra adscrito dicho personal.

Capítulo III

De los Programas de Evaluación del Desempeño individual

- 16.** Los programas de evaluación del desempeño individual son los documentos que, con base en Ley Orgánica, el Estatuto y los presentes Lineamientos, tienen como finalidad planificar, organizar y definir los objetivos y alcances de la evaluación del desempeño individual de las personas servidoras públicas de carrera de la Cámara por un periodo específico, así como determinar las instancias que intervienen en la misma.
- 17.** La Unidad es la instancia responsable de coordinar y organizar la planeación, el diseño y operación de los programas de evaluación del desempeño individual de las personas servidoras públicas de carrera, en los términos de la Ley Orgánica, el Estatuto, los presentes Lineamientos y las directrices que determine el Consejo.
- 18.** De conformidad con el Estatuto corresponde al Consejo la aprobación de los programas de evaluación del desempeño, así como sus resultados.
- 19.** Cualquier situación no prevista en los programas de evaluación del desempeño, será resuelta por el Consejo, por la Secretaría General, o por la Unidad, en el ámbito de sus atribuciones.
- 20.** Los programas de evaluación del desempeño individual de las personas servidoras públicas de carrera, se llevarán a cabo anualmente conforme a la programación que apruebe el Consejo y podrán ajustarse dentro de un año fiscal o dentro de un año legislativo de la Cámara.

El Consejo podrá aprobar programas extraordinarios de evaluación del desempeño individual, los cuales se podrán llevar a cabo a solicitud de la Unidad, en periodos y fechas que determine el Consejo, con motivo de la actualización de cualquiera de los supuestos de fuerza mayor, caso fortuito, circunstancias no previstas, o bien, por necesidades del servicio, en términos de los presentes Lineamientos.

- 21.** De acuerdo con el artículo 141 del Estatuto, y en el marco de la evaluación del desempeño, la Unidad podrá:
 - a) Proponer o formular el contenido de los programas de evaluación del desempeño individual pudiendo auxiliarse de especialistas, instituciones de educación superior nacionales o internacionales, centros de investigación e innovación, organismos de la sociedad civil u organizaciones internacionales.
 - b) Someter los programas de evaluación del desempeño a la aprobación del Consejo.
 - c) Invitar a personas servidoras públicas de la Cámara, incluido el personal de carrera, a participar en el diseño e impartición de los programas de evaluación del desempeño, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establezcan las instancias del servicio.

- d) Promover la contratación de servicios de personas físicas o morales, que coadyuven con la Unidad en los procesos de evaluación del desempeño.
- e) Convocar a las personas servidoras públicas de carrera a realizar las evaluaciones del desempeño que se lleven a cabo en el marco de la implementación del servicio.
- f) Proponer al Consejo, para su aprobación, los criterios, factores o ponderaciones para la evaluación del desempeño, cuando resulte aplicable.
- g) Aplicar y notificar las evaluaciones del desempeño, en los casos que corresponda.
- h) Promover convenios u otros instrumentos de colaboración con instituciones de educación superior nacionales o internacionales, centros de investigación e innovación, organismos de la sociedad civil u organizaciones internacionales, y, en general, con cualquier ente público o privado, que contribuyan en la profesionalización del servicio público en el Poder Legislativo.
- i) Expedir, cuando corresponda y con los elementos determinados por la Unidad, constancias o reconocimientos a las personas que participen en las evaluaciones del desempeño que promueva u organice la Unidad. Las constancias podrán ser entregadas al personal de carrera que participe en la aplicación de las evaluaciones del desempeño, mientras que los reconocimientos podrán ser otorgados a las y los expertos que colaboren en las mismas.
- j) Promover investigaciones y publicaciones sobre temáticas relativas a la profesionalización del servicio público en el Poder Legislativo.
- k) Las demás que le confieran los presentes Lineamientos.

22. Los programas de evaluación del desempeño contendrán lo siguiente:

- a) Justificación del programa.
- b) El marco normativo que sustenta la evaluación del desempeño.
- c) Las bases metodológicas que orientan la evaluación.
- d) Las disposiciones generales para la aplicación del programa.
- e) Las unidades administrativas en las que será aplicado el programa.
- f) Las personas servidoras públicas susceptibles de ser evaluadas en el programa.
- g) La o las competencias y desempeños por evaluar en cada programa.
- h) Los periodos y fechas de los programas.
- i) En su caso, los objetivos, metas, factores o criterios de evaluación.
- j) La ponderación aplicable en la evaluación.
- k) La descripción de los tipos de mecanismos o instrumentos de evaluación susceptibles de ser aplicados.
- l) Las reglas y disposiciones de integridad que deberán observarse en la aplicación del programa.
- m) Las demás que el Consejo considere pertinentes.

23. El desarrollo de los programas de evaluación del desempeño individual tendrá las siguientes etapas:

- a) Planeación.
- b) Diseño y aprobación por el Consejo.
- c) Implementación.
- d) Aprobación y comunicación de resultados.
- e) Análisis sobre la implementación de los programas de evaluación y de sus resultados.

Sección primera
Etapas de planeación

- 24.** La etapa de planeación estará a cargo de la Unidad y comprenderá la determinación de las posibles personas por evaluarse en el periodo correspondiente, las unidades de adscripción, la coordinación previa con las personas titulares y las instancias del servicio, así como todas aquellas acciones necesarias para el diseño de los programas y su implementación.
- 25.** La Unidad promoverá la participación de las personas titulares en el diseño y operación de los programas de evaluación del desempeño individual de las personas servidoras públicas de carrera, particularmente en la identificación de los aspectos a ser evaluados en cada programa, lo cual quedará asentado documentalmente a través de comunicaciones oficiales.

Sección segunda
Etapas de diseño y aprobación por el Consejo

- 26.** A partir de las acciones de coordinación con las personas titulares y las instancias del servicio y tomando en cuenta las condiciones institucionales para el desarrollo de la evaluación del desempeño, la Unidad procederá a elaborar los programas correspondientes, de conformidad con lo establecido en el numeral 22 de los presentes Lineamientos.
- 27.** En los programas de evaluación se deberán indicar los factores de evaluación como las metas individuales u objetivos, las competencias o desempeños y, en su caso, el aprovechamiento de los programas de formación, entre otros.
- 28.** Las metas individuales deberán contener la fórmula de cálculo, el nivel programado y el nivel esperado, los tipos de evidencias que serán consideradas en la evaluación de la meta.
- 29.** Para ser consideradas en la aplicación de la evaluación del desempeño individual, las personas servidoras públicas de carrera deberán cumplir con los siguientes requisitos:
- a) Ser personal activo en su cargo con una antigüedad mínima de un año en el servicio de carrera de la Cámara al momento de la aprobación del programa respectivo.
 - b) No encontrarse en el supuesto de licencia, con o sin goce de sueldo, al momento de la aprobación del programa o durante los seis meses anteriores a la aprobación del mismo.
 - c) No encontrarse en el supuesto de suspensión temporal al momento de la aprobación del programa.
- 30.** La Unidad conforme a sus atribuciones previstas en el Estatuto pondrá a consideración del Consejo para su aprobación, los programas de evaluación del desempeño respectivos.
- 31.** Con base en el programa de evaluación del desempeño elaborado, la Unidad emitirá las guías, formatos, instrumentos de evaluación, rúbricas y demás documentos necesarios

para su implementación, para lo cual podrá auxiliarse de personas expertas, así como de instituciones públicas o privadas.

Sección tercera **Etapas de implementación**

- 32.** En términos del Estatuto, la Unidad publicará en la Gaceta Parlamentaria los periodos y fechas del programa anual del desempeño individual de las personas servidoras públicas de carrera.
- 33.** Las fechas y periodos de la evaluación serán notificadas a las personas servidoras públicas susceptibles de ser evaluadas, mediante oficio y a través de comunicaciones por vías institucionales, adicionalmente se proporcionará el programa de evaluación correspondiente.
- 34.** La participación de las personas servidoras públicas de carrera en los programas de evaluación del desempeño deberá realizarse sin menoscabo del cumplimiento del conjunto de sus responsabilidades en el cargo o puesto que desempeñen.
- 35.** Las personas titulares deberán brindar al personal del servicio todas las facilidades necesarias para participar y cumplir con los programas de evaluación del desempeño.
- 36.** Las personas evaluadoras recibirán por parte de la Unidad los programas de evaluación del desempeño en los que participarán, así como las guías, formatos o rúbricas, según corresponda, necesarios para la aplicación de las evaluaciones.
- 37.** En la implementación de los programas de evaluación del desempeño podrán aplicarse los siguientes instrumentos de evaluación:
 - a) Cédulas de evaluación aplicadas por personas superiores jerárquicas, subordinadas, pares o usuarias de los servicios que realiza el personal de carrera.
 - b) Ensayos.
 - c) Entrevistas.
 - d) Exámenes de conocimientos.
 - e) Pruebas de ejecución.
 - f) Resolución de casos prácticos.
 - g) Todos aquellos que se estimen pertinentes de conformidad con el Estatuto y los presentes Lineamientos.
- 38.** Las evidencias del trabajo realizado por las personas servidoras públicas de carrera en el ejercicio de sus funciones, que estén vinculadas con el programa de evaluación correspondiente, se podrán considerar en las ponderaciones que integren la calificación final de la evaluación del desempeño, bajo los criterios que defina la Unidad con la aprobación del Consejo. La Unidad fijará los mecanismos o vías para recabar dichas evidencias.
- 39.** La Unidad establecerá los instrumentos de evaluación que serán aplicados, para lo cual se deberá contar previamente con la definición de los desempeños y competencias

inherentes y, en su caso, las metas individuales u objetivos que serán evaluados en un periodo determinado.

- 40.** Para la implementación de los programas de evaluación, la Unidad designará a las personas evaluadoras. La Unidad determinará en los programas respectivos los factores que serán evaluados por las personas evaluadoras externas, así como aquellos que corresponderá evaluar a las personas evaluadoras internas. En este último caso deberán participar preferentemente las personas titulares de las áreas y superiores jerárquicas.
- 41.** Para ser consideradas como evaluadoras internas, las personas servidoras públicas de la Cámara deberán contar con una antigüedad mínima de seis meses, además de tener a su cargo la dirección y seguimiento de las funciones que realizan las personas evaluadas.
- 42.** Las personas titulares podrán evaluar únicamente a las personas servidoras públicas de carrera que lleven a cabo sus funciones bajo su dirección, salvo los casos en que no sea posible determinar a la persona superior jerárquica.
- 43.** La Unidad realizará sesiones informativas o acciones de capacitación dirigidas a las personas evaluadoras, con el objeto de orientar su participación en el proceso de evaluación y en la aplicación de los instrumentos.
- 44.** En la aplicación de los instrumentos de evaluación la Unidad podrá utilizar las tecnologías de la información y la comunicación.
- 45.** A fin de asegurar la objetividad e imparcialidad en la implementación de los programas, la Unidad realizará las acciones y tomará las medidas necesarias en los términos de los presentes Lineamientos, para preservar la confidencialidad de los contenidos de los instrumentos de evaluación.
- 46.** En los casos que por fuerza mayor, caso fortuito o circunstancias no previstas se afecte el cumplimiento de alguna meta por parte de la persona evaluada, la persona titular del área deberá informar a la Unidad a más tardar en 5 días hábiles posteriores a la presentación del evento y antes de que concluya la meta, a efecto de que dicha Unidad valore tal circunstancia y determine lo conducente.
- 47.** La puntuación asignada en cada factor de evaluación referente al desempeño de las personas evaluadas se realizará bajo la estricta responsabilidad de las personas evaluadoras con base en evidencias, debiendo observar los criterios de la evaluación previamente establecidos en los programas respectivos, así como en los presentes Lineamientos.
- 48.** Los resultados de los instrumentos de evaluación se harán constar por escrito debidamente suscritos por las personas evaluadoras.
- 49.** En caso de que la persona sujeta a evaluación no se presente a la aplicación de alguna evaluación a la que haya sido notificada, se deberá hacer constar el hecho por la persona evaluadora en la rúbrica correspondiente, en presencia de un testigo quien se desempeñe en un empleo igual o superior a la persona servidora pública sujeta a evaluación.

- 50.** Las personas evaluadoras deberán informar a la Unidad aquellos incidentes que se presenten durante la aplicación de los instrumentos de evaluación, a fin de ser valorados por la Unidad y, en su caso, hacerlo del conocimiento del Consejo para los efectos conducentes.
- 51.** En caso de que una persona servidora pública de carrera sea sancionada con suspensión en términos del Estatuto, durante alguna de las etapas de la evaluación del desempeño, perderá su derecho a participar en el programa correspondiente.
- 52.** La Unidad determinará los mecanismos para recibir por parte de las personas evaluadoras las rúbricas de evaluación o cédulas aplicadas, las evidencias que se generen durante el periodo de evaluación, así como la información, documentación o material que se recabe con motivo de los programas y que sea necesaria para la operación de los procesos del servicio de carrera.

Sección cuarta

Etapas de aprobación y comunicación de resultados

- 53.** Los resultados finales de la evaluación del desempeño individual serán integrados por la Unidad con base en el puntaje asignado por las personas evaluadoras en las rúbricas proporcionadas.
- 54.** El resultado final de desempeño será el que se obtenga de la sumatoria de puntajes obtenidos en los instrumentos y en relación con la ponderación establecida en cada uno de los programas de evaluación del desempeño. El puntaje final de desempeño se cuantificará en la escala de 0 a 100 con un decimal.
- 55.** Cada persona evaluada será ubicada en un nivel de desempeño conforme al puntaje final obtenido. Los niveles de desempeño se determinarán conforme a los puntajes siguientes:
 - a) Sobresaliente: 96 a 100 puntos.
 - b) Bueno: 90 a 95.9 puntos.
 - c) Satisfactorio: 80 a 89.9 puntos.
 - d) Regular: 70 a 79.9 puntos.
 - e) Insuficiente: 69.9 puntos o menos.
- 56.** La Unidad elaborará un dictamen de desempeño de cada persona evaluada, con base en los resultados finales que hayan obtenido, información que se integrará en el informe de resultados de la evaluación del desempeño.
- 57.** La Unidad presentará al Consejo el informe de resultados de la evaluación del desempeño individual para su aprobación, el cual deberá contener como mínimo, lo siguiente:
 - a) Descripción de las diferentes etapas del proceso y de los instrumentos de evaluación aplicados.
 - b) Los nombres de las personas que participaron como evaluadoras.
 - c) Los puntajes obtenidos en cada instrumento, así como los resultados finales de cada persona evaluada.

- d) Los incidentes que, en su caso, se hubiesen presentado durante las diferentes etapas de aplicación de los programas de evaluación.

Al informe de resultados de la evaluación del desempeño individual deberá adjuntarse el dictamen de desempeño de cada persona evaluada.

- 58.** Una vez aprobado el informe de resultados de la evaluación del desempeño individual por parte del Consejo, el resultado final y el puntaje de cada factor evaluado serán comunicados por la Unidad mediante oficio a cada persona evaluada, así como a la persona titular de la unidad administrativa en la que se encuentre adscrita.

El dictamen de desempeño individual y el oficio de notificación respectivo, se integrarán al expediente de cada persona servidora pública de carrera que obra en los archivos de la Unidad.

- 59.** La persona evaluada interesada en conocer el desglose de sus resultados que componen cada factor evaluado, podrá presentar su solicitud por escrito o por correo electrónico ante la Unidad dentro de un plazo de 5 días hábiles, contados a partir del día siguiente de haber recibido la comunicación de los resultados finales.

En atención a dicha solicitud la Unidad convocará a la persona evaluada y, en su caso, a las personas evaluadoras involucradas, a una reunión en la que se mostrarán los puntajes obtenidos en cada factor o instrumento de evaluación. El desarrollo de esta reunión se hará constar en un documento que será firmado por las personas presentes y adjuntado al expediente de la persona evaluada. Lo anterior es sin perjuicio de lo previsto por el Estatuto en lo referente a la resolución de inconformidades.

Sección quinta

Etapas de análisis sobre la implementación de los programas de evaluación y de sus resultados

- 60.** Concluida la implementación de los programas de evaluación del desempeño, la Unidad analizará el desarrollo de las diferentes etapas, así como los resultados finales de la evaluación, con el fin de identificar áreas y elementos de mejora que pudieran derivar en ajustes y modificaciones a los programas que serán implementados en los periodos siguientes.
- 61.** En este proceso de análisis la Unidad determinará los mecanismos que estime pertinentes para conocer los comentarios u opiniones de las personas titulares con respecto a la evaluación en sus respectivas áreas, tanto de las personas evaluadas, como de las evaluadoras internas y externas que hubiesen participado en la implementación del programa.

Capítulo IV.

De los derechos y obligaciones de las personas servidoras públicas de carrera en la evaluación del desempeño

- 62.** En el marco de la implementación de la evaluación del desempeño individual las personas servidoras públicas de carrera tendrán los siguientes derechos:
- a) Ser consideradas para participar en los procesos de evaluación del desempeño, siempre y cuando cumplan con los requisitos y condiciones para ello.
 - b) Conocer de manera previa a cada proceso, el contenido del programa de evaluación correspondiente.
 - c) Solicitar a la Unidad el desglose de los resultados obtenidos en la evaluación, en los casos que aplique y conforme al procedimiento previsto en los presentes Lineamientos.
 - d) A que los resultados de la evaluación sean considerados para los otros procesos del servicio, de acuerdo con la normatividad aplicable, con lo señalado en estos Lineamientos, con los acuerdos del Consejo y, en su caso, en función de la disponibilidad presupuestal de la Cámara.
 - e) Los demás que se establezcan en los presentes Lineamientos, en la normatividad y acuerdos aplicables al servicio de carrera.
- 63.** En el marco de la implementación de la evaluación del desempeño las personas servidoras públicas de carrera tendrán las siguientes obligaciones:
- a) Participar en los programas de evaluación del desempeño individual a las que sean convocadas por la Unidad.
 - b) Cumplir con las disposiciones establecidas en los programas de evaluación del desempeño correspondientes.
 - c) Presentar las evidencias que se les requieran para la comprobación de los distintos instrumentos de evaluación.
 - d) Abstenerse de realizar, en el marco de la evaluación del desempeño en la que participen, cualquier acto que implique falta de integridad o deshonestidad académica, proporcionar información falsa o cualquier acto de ilegalidad que ponga en riesgo la objetividad, legalidad e imparcialidad de la evaluación, en los términos de la normatividad aplicable, acuerdos del Consejo, así como de las disposiciones establecidas en los programas de evaluación del desempeño.
 - e) Presentar ante la Unidad, para su valoración en los términos de los presentes Lineamientos, escrito con documentos justificantes, en caso de solicitar el abandono o la interrupción de la evaluación del desempeño por enfermedad o por causa de fuerza mayor.
 - f) Las demás que se establezcan en los presentes Lineamientos, en la normatividad y acuerdos aplicables al servicio de carrera.
- 64.** La Unidad podrá poner a consideración del Consejo aquellos casos que, por embarazo, enfermedad, caso fortuito o fuerza mayor, la persona servidora pública de carrera, no hubiese podido participar, ya sea en su totalidad o en algunas

etapas del programa correspondiente, con el objeto de justificar su falta de participación en la evaluación, así como para, en su caso, prever su participación en un programa de evaluación extraordinaria.

Capítulo V.

Vinculación de la Evaluación del Desempeño con otros procesos del servicio de carrera

- 65.** La evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas será tomada en cuenta para el desarrollo de sus respectivas carreras, para el otorgamiento de los incentivos y reconocimientos que conforme a la disponibilidad presupuestal llegaran a otorgarse, así como para determinar su permanencia en el servicio en los términos que establezca el Consejo en cada programa.
- 66.** La formación, tanto inicial, como especializada y complementaria que se imparta en el marco del servicio de carrera, podrá tomar en cuenta los resultados de los programas de evaluación del desempeño a fin de fortalecer las competencias profesionales de las personas servidoras públicas de carrera.
- 67.** En los procesos relativos al régimen disciplinario del servicio de carrera, independientemente de las causas que le den origen, podrán considerarse, para efectos de la imposición de las sanciones o de la suspensión temporal que determine el Consejo, los resultados de las evaluaciones del desempeño de las personas servidoras públicas.

Transitorios

Primero. Los presentes Lineamientos entrarán en vigor el día de su publicación en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados.

Segundo. Los resultados finales aprobados por el Consejo en los programas de evaluación del desempeño implementados en el año 2022, se tienen como firmes para efecto del desarrollo de las personas servidoras públicas de carrera, los cuales se integrarán a los expedientes del personal de carrera que obran en los archivos de la Unidad.

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXV Legislatura**Junta de Coordinación Política**

Diputados: Moisés Ignacio Mier Velasco, presidente; Jorge Romero Herrera, PAN; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Alberto Anaya Gutiérrez, PT; Jorge Álvarez Máñez, MOVIMIENTO CIUDADANO; Luis Ángel Xarriel Espinosa Cházaro, PRD.

Mesa Directiva

Diputados: Santiago Creel Miranda, presidente; vicepresidentes, Karla Yuritzi Almazán Burgos, MORENA; Nohemí Berenice Luna Ayala, PAN; Marcela Guerra Castillo, PRI; secretarios, Brenda Espinoza López, MORENA; Saraí Núñez Cerón, PAN; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; María del Carmen Pinete Vargas, PVEM; Magdalena del Socorro Núñez Monreal, PT; Jessica María Guadalupe Ortega de la Cruz, MOVIMIENTO CIUDADANO; Olga Luz Espinosa Morales, PRD.

Secretaría General**Secretaría de Servicios Parlamentarios****Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados**

Director: Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

Apoyo Documental: Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>