

**Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos específicos del proceso de  
evaluación del desempeño del personal de la Comisión Federal de  
Competencia Económica**

**ANTECEDENTES**

1. El once de junio de dos mil trece, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de los artículos 6o., 7o., 27, 28, 73, 78, 94 y 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de telecomunicaciones”; por medio del cual se crea un nuevo Órgano Constitucional Autónomo denominado Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE o Comisión);
2. El veintitrés de mayo de dos mil catorce se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal de Competencia Económica, misma que en el artículo 10 reconoce la naturaleza de la Comisión como Órgano Autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que ejerce su presupuesto de forma autónoma;
3. El ocho de julio de dos mil catorce se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Estatuto Orgánico de la Comisión (Estatuto);
4. El pasado dos de noviembre de dos mil quince se publicaron en el Diario Oficial de la Federación las Disposiciones generales y políticas de recursos humanos de la Comisión Federal de Competencia Económica (Disposiciones de RRHH), y
5. El cuatro de abril de dos mil diecisiete publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo por el que se reforman, adicionan y derogan las Disposiciones generales y políticas de recursos humanos de la Comisión Federal de Competencia Económica (Acuerdo de reforma).

En virtud de lo anterior, y

**CONSIDERANDO**

Que el Plan Estratégico 2014-2017 de la COFECE, indica en su línea estratégica IV.1 que se deberá establecer un modelo integral de gestión del talento humano, que prevea los mecanismos para el reclutamiento, capacitación, estímulos, promoción, desarrollo continuo y evaluación del desempeño de personal; ello, para asegurar la atracción, retención y desarrollo del talento humano, a fin de ser una institución de excelencia, reconocida por su apego a la legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia y profesionalismo;

Que el artículo 38 del Estatuto establece en su fracción XXIX la facultad del Director General de Administración de emitir disposiciones de gestión administrativa, aplicables a la Comisión y a su personal. Asimismo, en la fracción X establece el cumplimiento a las normas generales y demás disposiciones internas que se emitan por el Pleno en materia de recursos humanos;

Que el artículo 12 de las Disposiciones de RRHH, establece la creación del Comité de Gestión de Talento, que será el órgano de planeación, coordinación, supervisión y evaluación del Sistema de Gestión de Talento;

Que el artículo 16 de las Disposiciones de RRHH, establece como atribuciones del titular de la Dirección General de Administración las de emitir los lineamientos y disposiciones que se deriven de las Disposiciones Generales;

Que el artículo segundo transitorio del Acuerdo de reforma, ordena que la Dirección General de Administración actualizará los Lineamientos específicos de los procesos de Reclutamiento y selección, Ingreso, Desarrollo profesional, y Capacitación y Evaluación del desempeño del personal, dentro de los cuarenta y cinco días hábiles siguientes a su entrada en vigor, y

Que en atención al artículo 14, fracción I, de las Disposiciones de RRHH, el Comité de Gestión de Talento de la COFECE, emitió opinión sobre la emisión de los presentes Lineamientos.

En virtud de lo anterior:

## SE ACUERDA

**Único.-** Emitir los Lineamientos específicos del proceso de evaluación del desempeño del personal de la Comisión Federal de Competencia Económica, de acuerdo con lo siguiente:

### Capítulo I Objetivo y definiciones

**Artículo 1.-** Los presentes Lineamientos tienen como objetivo establecer los criterios que serán utilizados para determinar los métodos de evaluación del desempeño de los servidores públicos de la COFECE.

**Artículo 2.-** Los presentes Lineamientos serán aplicables a los servidores públicos de la COFECE, quedando excluidos quienes ocupen una plaza de carácter eventual.

**Artículo 3.-** La DGA se auxiliará para la aplicación de los presentes Lineamientos en la DGARHyGT que se encarga de coordinar el cumplimiento del proceso de evaluación del desempeño del personal.

**Artículo 4.-** Para los efectos de los presentes Lineamientos, además de las definiciones previstas en el artículo 3 de las Disposiciones Generales y Políticas de Recursos Humanos de la Comisión Federal de Competencia Económica, se entenderá por:

- I. **Competencia:** Conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos observables, que se esperan del personal para lograr el éxito de sus responsabilidades y funciones;
- II. **Evaluación del Desempeño:** Conjunto coordinado de procesos que permite establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño del personal;
- III. **Evaluado:** Servidor público cuyo desempeño laboral es observado, analizado y calificado en términos de lo dispuesto en los presentes Lineamientos;

- IV. **Evaluador:** Servidor público, sea superior jerárquico, o compañero del mismo nivel jerárquico, que se encuentra en condiciones de observar, analizar, valorar y calificar el desempeño laboral del evaluado;
- V. **Objetivo:** Enunciado o frase que establece, de forma sintética, una situación, fin o estado de cosas parametrizable que resulta deseable alcanzar y que sirve de guía u orientación del desempeño de la COFECE, servidor público o conjunto de servidores públicos;
- VI. **Objetivos y metas institucionales:** Aquellos, que son sustantivos y estratégicos para la COFECE, y
- VII. **Retroalimentación:** Comunicación proporcionada a un servidor público por uno o más de sus evaluadores sobre los resultados que alcanzó en la evaluación de su desempeño y que puede derivar en un programa de trabajo.

**Artículo 5.-** El proceso de evaluación del desempeño se llevará a cabo por la DGA, la DGARHyGT, y los superiores jerárquicos.

- I. A la DGA le corresponden las siguientes acciones:
  - a) Interpretar los presentes Lineamientos y resolver los casos no previstos, y
  - b) Proponer al Comité de Gestión de Talento las metodologías específicas de evaluación del desempeño del personal.
- II. A la DGARHyGT le corresponde:
  - a) Definir criterios técnicos y metodologías para la adecuada operación del proceso de evaluación del desempeño del personal;
  - b) Capacitar a las diversas Unidades Administrativas sobre la operación de la evaluación del desempeño, y
  - c) Establecer los formatos y metodologías requeridos para la evaluación del desempeño.
- III. Al superior jerárquico le corresponde:
  - a) Establecer en conjunto con el subordinado metas y objetivos;
  - b) Evaluar a los subordinados;
  - c) Retroalimentar a sus subordinados, y
  - d) Establecer el plan de trabajo que permita al servidor público mejorar su desempeño.

## **Capítulo II** **De la evaluación del desempeño**

**Artículo 6.-** La evaluación del desempeño del personal está integrada por la evaluación de objetivos individuales y de competencias institucionales, y deberá orientarse al desarrollo profesional de los servidores públicos y fomentar mecanismos de desarrollo institucional permanente, a partir de acciones de retroalimentación y diálogos de desarrollo.

**Artículo 7.-** Serán evaluados todos los servidores públicos desde nivel operativo hasta Director General, siempre y cuando tengan al menos seis meses de antigüedad en la Comisión.

**Artículo 8.-** El personal operativo y de enlace será evaluado por su nivel de servicio, de acuerdo a las competencias institucionales. La evaluación será realizada por el superior

jerárquico, y podrá complementarse hasta con otras dos evaluaciones que serán aplicadas por los servidores públicos que determine el superior jerárquico.

En caso de que el personal operativo o de enlace realice tareas alineadas con los objetivos del área, serán evaluadas conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

**Artículo 9.-** A los servidores públicos con nivel jerárquico de Jefe de Departamento a Subdirector, se les evaluarán sus objetivos y competencias por su superior jerárquico; salvo que, dependiendo de las funciones del evaluado, el titular de área asigne evaluación de servicio, de acuerdo a las competencias institucionales.

**Artículo 10.-** Los servidores públicos con un nivel jerárquico de Directores de Área a Directores Generales, serán evaluados de la siguiente forma:

- I. Los objetivos y las competencias serán evaluados por el superior jerárquico;
- II. Adicionalmente, las competencias se evalúan por uno o dos servidores públicos del mismo nivel o superior, que determine el superior jerárquico, y
- III. Los resultados de las competencias del superior y de los dos servidores públicos se promediarán y darán el resultado preliminar.

**Artículo 11.-** La escala de desempeño que definirá los resultados obtenidos tanto de objetivos y competencias será de Bajo Desempeño, Desempeño con Área de Mejora, Desempeño Esperado, Alto Desempeño y Desempeño Extraordinario, donde Bajo Desempeño es la escala más baja y Desempeño Extraordinario es la más alta.

**Artículo 12.-** Durante el primer trimestre del año, cada servidor público, con la aprobación del superior jerárquico, definirá tres objetivos anuales.

Los Directores Generales y Directores Generales Adjuntos definirán un cuarto objetivo enfocado al liderazgo, gestión del talento o mejora en el clima organizacional.

Los objetivos aprobados serán enviados a la DGA durante el primer trimestre del año.

Para el personal que su ingreso se haya dado durante los meses de abril a junio, definirán sus objetivos durante el periodo de revisión intermedia en el mes de junio y julio, teniendo la aprobación del superior jerárquico y una vez aprobados serán remitidos a la DGA.

**Artículo 13.-** Para la definición de objetivos, los servidores públicos podrán solicitar asesoría de la DGARHyGT, y podrán ajustarse hasta el último día hábil de julio.

**Artículo 14.-** Durante el mes de noviembre se realizará la evaluación de los objetivos y competencias, con el apoyo de la DGARHyGT.

El periodo de evaluación será de enero a noviembre de cada año. El formulario con la calificación preliminar de desempeño se enviará a la DGARHyGT el último día hábil del mes de noviembre.

**Artículo 15.-** Con la finalidad de analizar los resultados de la evaluación del desempeño del



**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
ACUERDO No. COFECE-DGA-RH-003-2017**

personal, en el mes de enero del año siguiente se llevarán a cabo sesiones finales de evaluación del desempeño, entre la DGA y los Titulares de las Unidades Administrativas en la que se definirá la calificación final de desempeño.

**Artículo 16.-** Corresponde a cada superior jerárquico, con apoyo de la DGARHyGT, el establecimiento de planes de trabajo para aquellos servidores públicos que obtengan Bajo Desempeño en la calificación final.

**Transitorios**

**Primero.-** Los Lineamientos del presente Acuerdo entrarán en vigor al día siguiente de su emisión.

**Segundo.-** Se abrogan los Lineamientos Generales para la elaboración y aplicación de metodologías, mecanismos y herramientas de evaluación del desempeño de personal de la Comisión Federal de Competencia Económica, emitidos el diecinueve de enero de dos mil dieciséis.

Así lo acordó y firma el Director General de Administración, con fundamento en los artículos citados a lo largo del presente acuerdo y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 28, párrafos décimo cuarto y vigésimo, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En la Ciudad de México, Distrito Federal, a los dieciséis días del mes de junio de dos mil diecisiete.

**Enrique Castolo Mayen  
Director General de Administración**