



**LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL
DE CARRERA.**

AGOSTO 2017

CENTRO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PERMANENTE

SENADO DE LA REPÚBLICA

ÍNDICE

	Pág.
I. INTRODUCCIÓN	2
II. OBJETIVO	3
III. ALCANCE	3
IV. REFERENCIAS NORMATIVAS	4
V. LINEAMIENTOS	5
VI. TRANSITORIOS	18
VII. FIRMAS	18



SENADO DE LA REPÚBLICA
CIUDAD DE MÉXICO

**LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO
CIVIL DE CARRERA.**

AGOSTO '17

CENTRO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PERMANENTE

1

A handwritten signature in black ink, consisting of a long horizontal stroke followed by a loop and a vertical stroke, and another signature below it.

I. INTRODUCCIÓN

El Senado de la República, con fecha 7 de noviembre de 2002, aprobó el Estatuto del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores como parte de los esfuerzos por consolidar el amplio proceso de modernización institucional de los servicios parlamentarios y administrativos, con el objetivo de sentar las bases para un Senado más eficiente y mejor capacitado para responder a las nuevas condiciones económicas, políticas y sociales del país.

En ese sentido, el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores tiene como premisa básica la profesionalización de los Servidores Públicos de Carrera para garantizar la continuidad y funcionamiento eficaz y eficiente de los programas, planes y procesos sustantivos para la Cámara, asegurando que el desempeño de los mismos se apegue a los principios de legalidad, honradez, objetividad, imparcialidad y profesionalismo.

Con fecha 17 de mayo del año 2005, la Mesa Directiva del Senado de la República aprobó los instrumentos que regulan los diversos sistemas que integran el Servicio Civil de Carrera para garantizar la adecuada operación y desarrollo de los mismos mediante el establecimiento de normas específicas respecto de sus procesos.

Siendo el Servicio Civil de Carrera un sistema de profesionalización, su actualización periódica es indispensable para atender adecuadamente los procesos de modernización administrativa que influyen en su operación.

Toda vez que desde su creación en el año 2005, se encuentran sin modificación, los presentes Lineamientos relativos al Sistema de Evaluación del Servicio Civil de Carrera se han actualizado por lo tanto, para fortalecer la operación y funcionamiento de dicho Sistema y dar así claridad, certeza y transparencia a las normas que lo regulan.



LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17

II. OBJETIVO

Regular los procesos relativos al Sistema de Evaluación del Servicio Civil de Carrera operado por el Centro de Capacitación y Formación Permanente

III. ALCANCE

Los presentes lineamientos son de aplicación para las áreas parlamentarias, administrativas y técnicas del Senado de la República que participen en los procesos relativos al Sistema de Evaluación del Servicio Civil de Carrera, así como a los servidores públicos pertenecientes al Servicio Civil de Carrera.



LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17

IV. REFERENCIAS NORMATIVAS

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**
D.O.F 05-02-1917, última reforma D.O.F 24-02-2017;
Art. 77, Fracc. I.
- **Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos.**
D.O.F 03-09-1999, última reforma D.O.F 02-05-2017;
Art. 99, Fracc. I.
- **Ley General de Responsabilidades Administrativas.**
D.O.F. del 18-07-2016.
- **Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.**
D.O.F. 04-05- 2015;
Art. 70 Frac. XI; Art. 72 Frac. XII
- **Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.**
D.O.F. 09-05- 2016, última reforma D.O.F 27-01-2017
Art. 70 frac.XII
- **Reglamento del Senado de la República.**
- **Estatuto del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.**
- **Estatuto para los Servicios Parlamentarios, Administrativos y Técnicos del Senado de la República.**
- **Manual General de Organización del Senado de la República.**
- **Manual de Organización del Centro de Capacitación y Formación Permanente.**
- **Acuerdos de la Mesa Directiva.**



SENADO DE LA REPÚBLICA
CIUDAD DE MÉXICO

LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17



V. LINEAMIENTOS

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 1. Los presentes Lineamientos tienen por objeto establecer las disposiciones conforme a las cuales deberá operar el Sistema de Evaluación del Servicio Civil de Carrera, en estricto apego a los principios de transparencia, legalidad, imparcialidad, certidumbre, mérito e igualdad de oportunidades.

Artículo 2. Corresponde al Centro de Capacitación y Formación Permanente la aplicación de los presentes Lineamientos conforme a sus atribuciones señaladas en la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, el Estatuto del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores y demás disposiciones aplicables.

Artículo 3. Sin menoscabo de lo señalado por el artículo 4 del Estatuto del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores para efectos de estos Lineamientos, se entenderá por:

- a) CECAFP: al Centro de Capacitación y Formación Permanente;
- b) Código: al Código de Ética de los Servidores Públicos de Carrera de la Cámara de Senadores;
- c) Estatuto: al Estatuto del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.
- d) Lineamientos: a los presentes Lineamientos;
- e) Mesa Directiva: a la Mesa Directiva del Senado de la República;
- f) Nivel: a la ubicación jerárquica de un puesto;
- g) Programa: al Programa de Capacitación y Formación Permanente;


SENADO DE LA REPÚBLICA
CIUDAD DE MÉXICO

LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17

SENADO DE LA REPÚBLICA

- h) Puesto: a la unidad impersonal de trabajo que describe tareas, implica deberes específicos, delimita jerarquías y autoridad;
- i) Secretaría Administrativa: a la Secretaría General de Servicios Administrativos;
- j) Secretaría Parlamentaria: a la Secretaría General de Servicios Parlamentarios;
- k) Senado: al Senado de la República;
- l) Servicio Civil: al Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores;
- m) Servidor Público de Carrera: al personal que sea integrante del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores, y;
- n) Unidad: a la unidad administrativa entendida como una sección organizativa de la estructura del Senado de la República, conformada por rangos y puestos jerárquicamente relacionados, para el ejercicio de las funciones administrativas, técnicas o parlamentarias.

Artículo 4. Los presentes Lineamientos son aplicables a los Servidores Públicos de Carrera tanto provisionales como titulares, a quienes el CECAFP evaluará cada año.

Artículo 5. La evaluación del desempeño y del aprovechamiento del programa, en su conjunto, determinarán la Evaluación Integral de los Servidores Públicos de Carrera, con la cual el Senado se apoyará en la toma de decisiones relativas, entre otras, a su permanencia, titularidad, promoción, ascenso, otorgamiento de estímulos, especialización y profesionalización, de conformidad con lo dispuesto en los ordenamientos aplicables.

Artículo 6. Los años a que se refieren los presentes Lineamientos son años calendario, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.



SENADO DE LA REPÚBLICA
CIUDAD DE MÉXICO

LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

SENADO DE LA REPÚBLICA

CAPÍTULO SEGUNDO

De la Evaluación de Desempeño

Artículo 7. Generalidades. La evaluación del desempeño deberá realizarse cada año, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto.

Artículo 8. Factores de evaluación. En la evaluación del desempeño se considerarán los factores de eficiencia, eficacia, principios de actuación, desarrollo profesional y resultados fundamentados en el marco de los derechos y obligaciones del propio Estatuto y demás ordenamientos aplicables.

Los factores mencionados en el párrafo anterior serán traducidos en los siguientes rubros y ponderaciones:

Rubros	Ponderación (%)
a) Metas. Son la expresión cuantificada de tareas asignadas a cada uno de los Servidores Públicos de Carrera, con la finalidad de valorar su particular cumplimiento y reconocer su eficacia, eficiencia, desarrollo profesional y resultados, que orienten estratégicamente el trabajo individual hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales, los tiempos comprometidos y el empleo óptimo de los recursos requeridos para su realización, de acuerdo a sus funciones y actividades.	55%
b) Competencias. Son el conjunto de habilidades, aptitudes y actitudes con las que una persona puede contar.	30%
c) Ética Profesional. Se refiere al conjunto de principios que guían la conducta, la actuación y el desempeño de los Servidores Públicos de Carrera.	15%

SENADO DE LA REPÚBLICA
CIUDAD DE MÉXICO

LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17

CENTRO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PERMANENTE

7

SENADO DE LA REPÚBLICA

Artículo 9. Las metas que se establezcan con cada Servidor Público de Carrera deberán atender a las siguientes especificaciones:

- a) Estar vinculadas a los objetivos y metas generales de la unidad a la que esté adscrito;
- b) Ser claras, entendibles, viables y posibles;
- c) Definirse en un número no mayor de cinco y no menos de tres;
- d) Ser acordadas entre el titular de la unidad, el jefe inmediato y el Servidor Público de Carrera que se evalúa;
- e) Anotarse en orden de importancia, y;
- f) Contener un peso ponderado de acuerdo a su importancia que podrá ir de 10 a 100, de tal manera que la suma de todas ellas siempre sea igual a 100.

Artículo 10. Las metas serán evaluadas mediante una cédula y para la evaluación de cada una de ellas se tomarán en cuenta los siguientes factores:

- a) Cantidad. - Se evaluará la relación existente entre el número de tareas cumplidas y las programadas, tomando en cuenta la naturaleza y las condiciones de las funciones y actividades desarrolladas;
- b) Calidad. - Se considerará la eficacia y eficiencia mostradas al realizar la meta;
- c) Oportunidad. - Se medirá y calificará en función de la relación existente entre la fecha real de terminación de la meta y la establecida para el logro de ésta, y;
- d) Confiabilidad. - Se calificará considerando la manera en que el Servidor Público de Carrera realizó sus funciones y actividades, así como la cantidad de supervisión que requirió para alcanzar la meta establecida.

SENADO DE LA REPÚBLICA
CIUDAD DE MÉXICO

LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17

CENTRO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PERMANENTE

8

Artículo 11. Las competencias serán evaluadas con base en un cuestionario, conforme a las siguientes dimensiones:

- a) Dirección. - Se evaluará la capacidad de liderar los proyectos o actividades asignadas;
- b) Relación. - Se evaluará la habilidad para relacionarse en el ámbito de sus funciones y actividades con personas internas y externas involucradas en sus actividades, y;
- c) Eficacia. - Se evaluará su actitud y comportamiento para concluir y desarrollar las tareas asignadas, en tiempo y forma.

Artículo 12. La evaluación de la ética profesional se basará en el Código, a través de un cuestionario que considerará los principios en él contenidos.

Artículo 13. Método de evaluación. El método que se utilizará para medir estos rubros será el de la Evaluación del Desempeño Multidireccional de 360°, el cual permite la combinación de las apreciaciones y percepciones del propio evaluado, así como de los servidores públicos que se vinculen directamente con los productos de las funciones y actividades desarrolladas por el evaluado.

Así, las metas, competencias y ética profesional serán evaluadas a través de una cédula o cuestionario, según sea el caso, por los tres servidores públicos que se vinculen de manera más estrecha con el trabajo del evaluado, así como por él mismo.

Los tres servidores públicos a que se hace referencia en el párrafo anterior serán, preferentemente: el jefe inmediato, el titular de la unidad y un colaborador vinculado directamente con el evaluado de acuerdo a la estructura ocupacional de la unidad.

La calificación de cada rubro se obtendrá, por lo tanto, de manera ponderada, de acuerdo al siguiente esquema:

- a) La autoevaluación del Servidor Público de Carrera tendrá un peso ponderado de **20%**;
- b) La evaluación del jefe inmediato tendrá un peso ponderado de **35%**;



LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17

- c) La evaluación del titular de la unidad tendrá un peso ponderado de **30%**, y;
- d) La evaluación del colaborador tendrá un peso ponderado de **15%**.

En caso de que la estructura de la unidad no pueda arrojar cuatro evaluaciones tal y como se señala en los incisos anteriores, el CECAFP en coordinación con el titular de la unidad de que se trate hará los ajustes necesarios, a fin de que siempre se evalúe sobre un 100%.

De esta forma, cuando la estructura organizacional de la unidad no permita establecer como evaluadores de los servidores públicos al jefe inmediato o al titular de la unidad o a un colaborador, el CECAFP podrá designar como evaluador a otro servidor público de la unidad de adscripción del evaluado del mismo nivel del servidor público faltante y que tenga relación directa con las actividades desempeñadas por el evaluado.

Si no se contara con un servidor público que ejerza las funciones de evaluador conforme a lo señalado en el párrafo anterior, el porcentaje de evaluación correspondiente al evaluador faltante deberá distribuirse proporcionalmente entre los evaluadores restantes. En todo caso, el número de evaluadores no podrá ser inferior a tres, con excepción de aquellas unidades en que el número de servidores públicos sea inferior a esta cifra.

Artículo 14. Procedimiento. Para llevar a cabo la evaluación del desempeño deberá observarse lo descrito en las etapas que a continuación se describen:

Primera etapa

Artículo 15.- Establecimiento de metas y conocimiento de competencias. El CECAFP, durante los primeros diez días hábiles del mes de noviembre de cada año, pondrá a disposición de los Servidores Públicos de Carrera las cédulas de evaluación del desempeño para el establecimiento de las metas individuales, sus criterios y factores de calificación, a través del sistema informático dispuesto para tal fin.

Artículo 16. Los titulares de las unidades establecerán sus propias metas a evaluar con base en su Programa de Trabajo. Después, en coordinación con sus colaboradores inmediatos fijarán las metas de éstos últimos, quienes, a su vez



LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17

Handwritten signature and initials in black ink, located on the right side of the page.

establecerán las metas con sus respectivos colaboradores y así sucesivamente hasta que todos los Servidores Públicos de Carrera adscritos a cada unidad cuenten con sus metas debidamente establecidas.

Los titulares de las unidades igualmente deberán dar a conocer a sus colaboradores las competencias, así como el Código.

Artículo 17. Una vez establecidas las metas, los Servidores Públicos de Carrera a ser evaluados, conjuntamente con sus evaluadores firmarán las cédulas de evaluación del desempeño en dos tantos para formalizar el compromiso adquirido. Uno de los formatos deberá conservarse en el archivo de la unidad a efecto de que forme parte de la documentación que en su caso se presente para el desahogo de aclaraciones; el segundo, deberá entregarse al CECAFP a más tardar el día treinta del mes de noviembre de cada año.

Artículo 18. El CECAFP, durante los primeros diez días hábiles del mes de diciembre de cada año, revisará que hayan sido establecidas las metas por Servidor Público de Carrera, conforme al procedimiento especificado en los presentes lineamientos. En su caso, solicitará a las unidades correspondientes una relación con el nombre de las personas que no establecieron sus metas con el propósito de que no quede ningún Servidor Público de Carrera sin evaluación. El plazo máximo para completar la información será el día quince de enero de cada año.

Segunda etapa

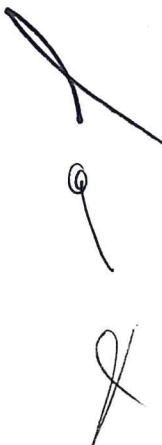
Artículo 19.- Revisión y ajuste de avances en las metas. El jefe inmediato y el Servidor Público de Carrera a evaluar, deberán llevar a cabo durante los primeros quince días hábiles del mes de junio de cada año, una sesión de trabajo que les permita revisar los avances obtenidos, tanto en el logro de las metas como en el desarrollo de las competencias.

Si existiera alguna modificación o ajuste como resultado de la reunión antes mencionada, deberá comunicarse por escrito al CECAFP, a petición expresa del titular de la unidad, debiendo firmar también el Servidor Público de Carrera a evaluar y el jefe inmediato, a más tardar el día veinte de junio de cada año.

SENADO DE LA REPÚBLICA
CIUDAD DE MÉXICO

LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17



Tercera etapa.

Artículo 20. Calificación de las metas, competencias y ética profesional. Durante los primeros diez días hábiles del mes de enero de cada año, el CECAFP enviará un recordatorio a los titulares de las unidades sobre el proceso de calificación de metas, competencias y ética profesional.

Artículo 21. Durante los primeros diez días hábiles del mes de febrero de cada año se realizará la calificación de metas, competencias y ética profesional, para lo cual se utilizarán las cédulas de evaluación del desempeño previamente formalizadas y los cuestionarios de competencias y ética profesional para el año que se evalúa.

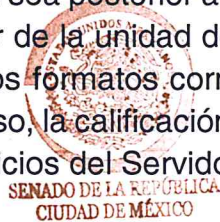
Cuarta etapa.

Artículo 22. Calificación final y entrega de resultados. Las cédulas de evaluación del desempeño deberán ser remitidas al CECAFP por cada evaluador a través del sistema informático dispuesto para tal fin, así como el reporte impreso y firmado que genere el sistema antes mencionado, a más tardar el día veinte de febrero de cada año.

El CECAFP generará la evaluación final de cada Servidor Público de Carrera, con base en las calificaciones contenidas en las cédulas aplicadas y de acuerdo a las ponderaciones definidas, durante los primeros diez días hábiles del mes de marzo de cada año.

Artículo 23. La calificación mínima aprobatoria es de 7.00 en una escala de 0 a 10, por lo que la obtención de cualquier calificación inferior a la ya mencionada por parte de un Servidor Público de Carrera, será causa de separación definitiva del Servicio Civil y destitución del puesto que ocupe, en los términos del Estatuto.

Artículo 24. Cuando la fecha de ingreso de un Servidor Público de Carrera al Senado sea posterior a las señaladas como límite para el establecimiento de metas, el titular de la unidad de su adscripción deberá informar al CECAFP para que éste envíe los formatos correspondientes para la realización del trámite respectivo. En este caso, la calificación de metas deberá realizarse de forma proporcional al tiempo de servicios del Servidor Público de Carrera durante el periodo a evaluar.



LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'S' followed by a vertical line and a horizontal stroke at the bottom.

Cuando el Servidor Público de Carrera sea sujeto de movilidad debidamente notificada por la Dirección General de Recursos Humanos al CECAFP, a un puesto distinto al que ocupa y en su caso a un área de adscripción distinta pero dentro de un puesto del Servicio Civil, deberá informar al CECAFP inmediatamente para generar la nueva cédula de metas correspondiente y realizar el procedimiento de establecimiento de metas correspondiente al nuevo puesto.

Cuando el Servidor Público de Carrera sea sujeto de movilidad debidamente notificada por la Dirección General de Recursos Humanos, a un puesto y/o área fuera del Servicio Civil de Carrera, el procedimiento de evaluación del desempeño se realizará de acuerdo a lo establecido por la normatividad vigente para el puesto y/o área de su nueva adscripción.

De la Evaluación del Desempeño de los Secretarios Técnicos

Artículo 25. En virtud de la naturaleza de las funciones que realizan los Servidores Públicos de Carrera con puesto de secretario técnico, y considerando la dificultad de establecer un Programa de Trabajo por comisión, la evaluación del desempeño se llevará a cabo conforme a las siguientes funciones y ponderaciones:

Funciones	Ponderación (%)
a) Colaborar en el estudio y elaboración de proyectos de dictamen, iniciativas y puntos de acuerdo, así como en los acuerdos e informes de la comisión.	35%
b) Participar en la organización y programación de los trabajos de la comisión.	25%

LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17

SENADO DE LA REPÚBLICA

c) Levantar, registrar y archivar las actas y minutas de la comisión.	15%
d) Informar a los integrantes de la comisión, sobre los asuntos turnados, registrarlos y dar el trámite y seguimiento a los mismos.	15%
e) Preparar el informe anual de las actividades de la comisión.	10%

Las cédulas de evaluación del desempeño para secretarios técnicos serán por tanto únicas e idénticas en cuanto a su contenido.

Artículo 26. Serán aplicables en lo general los tiempos y etapas mencionadas en este Capítulo con las siguientes salvedades:

- a) El CECAFP cada año entregará las cédulas de evaluación correspondientes a los secretarios técnicos a fin de que formalicen sus compromisos, y;
- b) Para la evaluación de desempeño intervendrán los integrantes de las juntas directivas de las comisiones y el propio secretario técnico conforme a las siguientes ponderaciones:
 1. La auto evaluación del secretario técnico tendrá un peso ponderado de **10%**;
 2. La evaluación del senador Presidente de la junta directiva tendrá un peso ponderado de **40%**;
 3. La evaluación del senador integrante (1) de la junta directiva tendrá un peso ponderado de **25%**, y;
 4. La evaluación del senador integrante (2) de la junta directiva tendrá un peso ponderado de **25%**.

LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17

Si no se contara con un senador integrante de la comisión que ejerza las funciones de evaluador conforme a lo señalado en el párrafo anterior, el porcentaje de evaluación correspondiente al evaluador faltante deberá distribuirse proporcionalmente entre los evaluadores restantes. En todo caso, el número de evaluadores no podrá ser inferior a tres, con excepción de aquellas comisiones en que el número de senadores secretarios sea inferior a esta cifra.

Cuando por necesidades del servicio, el secretario técnico sea adscrito a un área distinta a las comisiones legislativas, el procedimiento de evaluación del desempeño se sujetará a lo dispuesto con relación al método multidireccional de 360° para los servidores públicos de carrera no pertenecientes al cuerpo de secretarios técnicos. Para este fin, el CECAFP determinará los evaluadores correspondientes y proporcionará al secretario técnico las cédulas para el establecimiento de metas.

CAPÍTULO TERCERO

De la Evaluación del Aprovechamiento del Programa

Artículo 27. El CECAFP efectuará la evaluación del aprovechamiento del programa de forma anual. Ésta se llevará a cabo a través de exámenes y/u otros mecanismos de evaluación académica por cada una de las materias que se cursen a través de instrumentos de formación académica.

Artículo 28. En virtud de que el número de materias del programa que deberá cursar cada Servidor Público de Carrera anualmente es al menos de dos, la evaluación del aprovechamiento del programa se integrará de la siguiente manera:



$$EAP = (C1 \times 0.5) + (C2 \times 0.5)$$

EAP, se refiere a la evaluación del aprovechamiento del programa;

C1, se refiere a la calificación obtenida en la materia uno, y;

LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17

SENADO DE LA REPÚBLICA

C2, se refiere a la calificación obtenida en la materia dos.

Cuando el Servidor Público de Carrera curse más de dos materias en el periodo a evaluar, el CECAFP tomará como base para la integración de la Evaluación del Aprovechamiento del Programa aquellas dos que registren la calificación superior.

Artículo 29. De conformidad con el primer párrafo del artículo 61 del Estatuto, la calificación mínima aprobatoria de los exámenes del programa será de 7.00 en una escala de 0 a 10.

En los términos de lo dispuesto por el Estatuto, la obtención de cualquier calificación inferior a la mínima aprobatoria por parte de un Servidor Público de Carrera, después de las dos oportunidades mencionadas en el artículo 60 de dicho ordenamiento, será causa de separación definitiva del Servicio Civil y destitución del puesto que ocupa.

Artículo 30. Los Servidores Públicos de Carrera, tal y como se señala en el artículo anterior, podrán disponer de hasta dos oportunidades para aprobar cada materia o competencia.

El máximo de materias del programa mencionado que podrán presentarse en segunda oportunidad, será de dos anualmente.

La segunda oportunidad a que se refiere este artículo, se llevará a cabo en el lugar, fecha y hora previamente establecida por el CECAFP.

Artículo 31. Los Servidores Públicos de Carrera deberán presentarse con identificación oficial vigente para llevar a cabo los exámenes o cualquier otro medio de evaluación académica.

El Servidor Público de Carrera que no se presente al examen o cualquier otro medio de evaluación académica, recibirá una calificación no aprobatoria, salvo causa de fuerza mayor que sea justificada a criterio del CECAFP.

Artículo 32. Los Servidores Públicos de Carrera que no cursen alguna de las materias del programa a través de los instrumentos de formación académica ofertados por el CECAFP en el periodo a evaluar, podrán acreditar las materias no cursadas a través de programas académicos ofrecidos por instituciones académicas

SENADO DE LA REPÚBLICA
CIUDAD DE MÉXICO

LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17

y diversos a los ofrecidos a los servidores públicos del Senado. En todo caso, la acreditación estará sujeta a la validación por parte del CECAFP sobre la idoneidad

En este caso, cuando la calificación obtenida en programas externos no cuente con una escala numérica, el CECAFP tomará por acreditada la materia con una calificación de 8.0 en una escala de 0 a 10.

CAPÍTULO CUARTO

Disposiciones Finales

Artículo 33. Estos Lineamientos podrán ser revisados y actualizados por el CECAFP, las veces que sea necesario, los que se pondrán a consideración de la Mesa Directiva. Por su parte las Secretarías Parlamentaria y Administrativa podrán hacer las propuestas que estimen pertinentes.

Artículo 34. El CECAFP establecerá, en el ámbito de su competencia, los criterios específicos para la organización, compilación y guarda de la información y documentos derivados de la operación de este Sistema.

Artículo 35. El Senado deberá considerar que la información de los resultados obtenidos por los Servidores Públicos de Carrera en las evaluaciones a que hacen referencia los presentes Lineamientos están sujetos a lo dispuesto por las disposiciones en materia de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos.

Artículo 36. Para efectos de los plazos y fechas señaladas en los presentes Lineamientos, cuando el término de alguno de ellos acaeciere en día inhábil, se considerará como término el día hábil inmediato siguiente.

Artículo 37. El CECAFP notificará a los Servidores Públicos de Carrera, a través de la página web del Senado el día que podrán recoger los resultados de sus evaluaciones en las instalaciones de éste.

Artículo 38. La interpretación, así como cualquier asunto no previsto en los presentes Lineamientos, será resuelto por el CECAFP, previo conocimiento de la Mesa Directiva.



LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17

VI. TRANSITORIOS


PRIMERO. Los presentes lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su autorización por la Mesa directiva y actualizan los Lineamientos relativos al Sistema de Evaluación del Servicio Civil de Carrera de fecha 17 de mayo de 2005.

SEGUNDO. Los presentes Lineamientos dejan sin efecto cualquier disposición administrativa aplicable en la Cámara que se contraponga a los mismos en el caso específico de los Servidores Públicos de Carrera.

VII. FIRMAS

Ciudad de México, agosto de 2017

Elaboró




Mónica Carrasco Moreno
Jefa de la Unidad Operativa del
CECAFP

Responsable



Anuar Dáger Granja
Director General del CECAFP

Autorizó



SENADO DE LA REPÚBLICA
Secretaría General de Servicios Administrativos
Unidad de Modernización Administrativa

Autorizado por la Mesa Directiva en su sesión de:
Fecha: 19-DIC-2017
Número de Registro: 279

Roberto Figueroa Martínez
Secretario General de Servicios Administrativos



SENADO DE LA REPÚBLICA
CIUDAD DE MÉXICO

LINEAMIENTOS RELATIVOS AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

AGOSTO '17