

ROCÍO LÓPEZ GOROSAVE, OFICIAL MAYOR DE GOBIERNO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 33, FRACCIONES II, III, VII, IX, XI Y XXVI DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA; ASÍ COMO EL ARTÍCULO 51, FRACCIÓN VII DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA, Y EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 9, FRACCIONES I, II, III, VI, X, XV, XVI Y XX DEL REGLAMENTO INTERNO DE LA OFICIALÍA MAYOR DE GOBIERNO, Y

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que el Plan Estatal de Desarrollo de Baja California 2022-2027 plantea dentro de su eje temático 7.10 "Gestión Pública Honesta y al Servicio de la Gente", componente 7.10.2 "Administración Eficiente de Recursos y Bienes", en su línea de política 7.10.2.1 "Recurso Humano Profesionalizado" la necesidad de impulsar el Servicio Profesional de Carrera implementado y vinculado a la profesionalización del servicio público, a la evaluación del desempeño y al reconocimiento del mérito de los que laboran en la Administración Pública del Estado.

SEGUNDO.- Que según lo señalado por el artículo 51, fracción VII de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, es obligación del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado, el capacitar a sus trabajadores con la impartición de los cursos necesarios para que estos puedan adquirir los conocimientos adecuados, desarrollar técnicamente sus actividades y mantener la superación de su actitud profesional, para prestar servicios eficientes en la institución pública de que se trate.

TERCERO.- Que en términos del artículo 33, fracciones II, III, VII y XI de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Baja California, le corresponde a la Oficialía Mayor de Gobierno, formular las normas vinculadas con la administración de los recursos humanos y capacitar al personal de la Administración Pública, así como orientar a las Entidades acerca de las normas en materia de administración y desarrollo del personal.

CUARTO.- Que de acuerdo a lo señalado por el artículo 9, fracciones XVIII y XX del Reglamento Interno de la Oficialía Mayor de Gobierno, corresponda a la titular de dicha Dependencia, el expedir los manuales de organización, de procedimientos, y de servicios, así como expedir las normas y políticas para la administración, profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, al servicio de la Administración Pública.

QUINTO.- Que la Oficialía Mayor de Gobierno cuenta con una Unidad Administrativa, denominada Centro de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano, que en términos del artículo 21, fracciones I, II, III y X del Reglamento Interno de Oficialía Mayor de Gobierno, le corresponde la instrumentación de estrategias para promover la profesionalización, el desarrollo



y capitalización del talento humano, proponiendo, aplicando y supervisando la correcta observancia de las normas, políticas y procedimientos para la evaluación del desempeño, en coordinación y colaboración de las unidades administrativas adscritas de las Dependencias, así como la planeación, organización y ejecución de las acciones para la instrumentación del servicio civil de carrera.

SEXTO.- Que la Oficialía Mayor de Gobierno busca implementar un sistema que permita llevar a cabo una evaluación integral para los servidores públicos de la Administración Pública Estatal, la cual englobe distintos factores, ámbitos, escenarios y aspectos, con el fin de medir las competencias y promover la mejora continua en el desempeño de las funciones en base a las metas establecidas.

Derivado de lo anterior, resulta imperativo expedir la siguiente:

NORMA ADMINISTRATIVA PARA LA CONSTITUCIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA INTEGRAL DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Las disposiciones contenidas en la presente Norma, establecen las bases para la constitución, organización y funcionamiento del Sistema Integral de Monitoreo, Evaluación y Seguimiento de los sistemas de evaluación de las personas servidoras públicas de la Administración Pública del Estado de Baja California, entendiéndose éste como herramienta de gestión y buen funcionamiento del servicio público.

ARTÍCULO 2.- El objeto de la presente Norma está vinculada a la obtención de resultados mensurables que permitan la detección de áreas de oportunidad en el desempeño de las funciones de las personas servidoras públicas para ser solventadas en razón de la retroalimentación, capacitación y desarrollo de las mismas en su ámbito laboral.

ARTÍCULO 3.- Para efectos de la presente Norma se entenderá por:

- I. **CENPRODE:** El Centro de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano de la Oficialía Mayor de Gobierno del Estado;
- II. **Dependencias:** Las previstas y referidas en el artículo 2, fracción VII, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Baja California;
- III. **SIMES:** Sistema Integral de Monitoreo, Evaluación y Seguimiento de la Administración Pública del Estado de Baja California;
- IV. **MEDD:** Modelo de Evaluación del Desempeño de las Dependencias;



- V. **Oficialía:** La Oficialía Mayor de Gobierno del Estado de Baja California.
- VI. **SIED:** Sistema de Evaluación del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas; y,
- VII. **Persona Servidora Pública:** Las y los trabajadores de la Administración Pública del Estado de Baja California.

ARTÍCULO 4.- El SIMES se regirá por los siguientes principios:

- I. **Relevancia:** Los resultados de la evaluación del desempeño serán considerados como insumo importante para la profesionalización del recurso humano.
- II. **Confidencialidad:** La información resultante del proceso se resguardará y solo se dará a conocer a quien corresponda.
- III. **Igualdad:** Las opciones de evaluación serán iguales para todas las personas evaluables de acuerdo al instrumento que se requiera;
- IV. **Transparencia:** Las personas servidoras públicas tendrán derecho a conocer los resultados de su evaluación con el objetivo de mejorar su desempeño;
- V. **Confiabledad:** La evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas se realizará considerando la información que esté contenida en la descripción de su puesto específico; y,
- VI. **Responsabilidad:** La persona que supervise directamente el desempeño de una persona no puede delegar dicha responsabilidad.

ARTÍCULO 5.- El SIMES contará con distintos subsistemas de monitoreo, evaluación y seguimiento con el propósito de atender los distintos aspectos evaluables relacionados con las personas servidoras públicas y la profesionalización del mismo, siendo estos, los siguientes:

- I. Medición de satisfacción;
- II. Valoración del impacto de la capacitación;
- III. Evaluación del desempeño;
- IV. Evaluación de las áreas que brindan atención directa a la ciudadanía; y,
- V. Competencias laborales.

CAPÍTULO II MEDICIÓN DE SATISFACCIÓN



ARTÍCULO 6.- La medición de satisfacción tendrá por objeto determinar el grado de cumplimiento de las expectativas de la capacitación que se brinda a las personas servidoras públicas en cuanto a:

- I. Logística del evento;
- II. Desempeño del instructor que brinda la capacitación; y,
- III. Temática abordada en el evento.

ARTÍCULO 7.- Serán susceptibles de evaluar todos los instructores internos y externos que impartan capacitación en coordinación con el CENPRODE.

ARTÍCULO 8.- Es obligación de las personas servidoras públicas que participan en un evento de capacitación responder los instrumentos que se diseñen para medir la satisfacción para cumplir los requisitos del proceso capacitador.

ARTÍCULO 9.- Los resultados obtenidos de la encuesta de satisfacción se analizarán para determinar el grado de cumplimiento de las expectativas de las y los participantes.

Los resultados relativos al desempeño de la persona que imparte la capacitación le serán notificados a la misma y al CENPRODE para determinar si será considerada en participaciones futuras.

Los resultados relativos a la logística del evento se analizarán y, se compartirán con las otras coordinaciones del CENPRODE, para los fines que se estimen convenientes.

CAPÍTULO III VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 10.- La valoración del impacto de la capacitación tendrá por objeto determinar el resultado de la aplicación de la capacitación en la mejora del desempeño de las personas servidoras públicas.

ARTÍCULO 11.- El CENPRODE para una adecuada valoración deberá procurar y asegurar los siguientes insumos:

- I. Evidencias del desempeño para el diseño del instrumento; y,
- II. Información de quién supervisa a la persona servidora pública, obtenida en la encuesta de satisfacción.

ARTÍCULO 12.- El CENPRODE establecerá la metodología para la aplicación del cuestionario a los participantes evaluables.



ARTÍCULO 13.- El CENPRODE determinará las métricas para determinar si los resultados de la valoración del impacto de la capacitación fueron satisfactorios.

ARTÍCULO 14.- Cuando se determine que el resultado no fue satisfactorio, se dará seguimiento para implementar las acciones correctivas que faciliten el aprendizaje y la aplicación de los conocimientos y habilidades requeridas por el puesto que ocupen dichas personas servidoras públicas, para que estas trabajen en las áreas de oportunidad detectadas.

CAPÍTULO IV DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 15.- La evaluación del desempeño tiene como objetivo medir el desempeño laboral de las personas servidoras públicas de acuerdo a los requerimientos del puesto de cada ocupante desde la perspectiva de los usuarios que reciben el servicio.

ARTÍCULO 16.- Para dar inicio a la evaluación del desempeño, el enlace que se encuentra en cada una de las Dependencias, proporcionará al CENPRODE la plantilla de personal actualizada, en la cual deberá de asegurarse de que se encuentren debidamente agrupadas las personas servidoras públicas dentro de sus áreas correspondientes, para que estas sean evaluadas por quien las supervise, así como evaluarse entre sí.

ARTÍCULO 17.- La evaluación del desempeño se realizará al menos una vez al año, preferentemente en el mes de octubre, como medida para asegurar el proceso en años de cambio de administración.

ARTÍCULO 18.- El MEDD se ajustará a lo previsto en la presente Norma.

ARTÍCULO 19.- La evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas consistirá en:

- I. Evaluación de la persona servidora pública que tiene personal a su cargo;
- II. Evaluación entre compañeras y compañeros de la misma Unidad Administrativa, horario laboral, municipio, y que se encuentren subordinas a la misma persona; y,
- III. Evaluación de supervisados a la persona que tenga a bien supervisarlos.

ARTÍCULO 20.- La Oficialía evaluará por el medio o plataforma que considere más adecuado de acuerdo a la disponibilidad de herramientas tecnológicas.

ARTÍCULO 21.- Las personas servidoras públicas que evalúen el desempeño de sus subordinados, tienen la obligación de retroalimentar a estos, a fin de reconocer sus mejores prácticas y brindar recomendaciones para la atención de las áreas de oportunidad detectadas.



ARTÍCULO 22.- El CENPRODE determinará los criterios óptimos para la retroalimentación del equipo de trabajo para la mejora continua del desempeño laboral, los cuales se enviarán para su seguimiento a cada Dependencia.

ARTÍCULO 23.- El reporte de factores bajos que resulte de esta evaluación, servirá como insumo en la planeación de capacitación del siguiente ejercicio fiscal para brindar herramientas a las personas servidoras públicas que les permitan atender las áreas de oportunidad detectadas.

ARTÍCULO 24.- Queda exceptuado de la aplicación de la presente Norma cualquier persona servidora pública que en atención a disposiciones especiales de la Dependencia deba sujetarse a un proceso específico y propio de evaluación del desempeño.

CAPÍTULO V

EVALUACIÓN DE LAS ÁREAS QUE BRINDAN ATENCIÓN DIRECTA A LA CIUDADANÍA

ARTÍCULO 25.- El CENPRODE solicitará, a la Dependencia o Unidad Administrativa responsable de la evaluación de la atención que se brinda a la ciudadanía por parte cada una de las Dependencias, los resultados arrojados por las evaluaciones realizadas.

ARTÍCULO 26.- El objetivo de esta evaluación es analizar los resultados para detectar áreas de oportunidad en la prestación de los servicios públicos desde la perspectiva ciudadana, para que la Oficialía, por conducto del CENPRODE, determine el contenido de los cursos y talleres a impartir a las personas servidoras públicas para lograr un mejor servicio de atención al ciudadano.

ARTÍCULO 27.- Cuando las áreas de oportunidad detectadas no puedan ser atendidas exclusivamente con capacitación, se aplicará un estudio para analizar los factores que se involucran en la prestación de los servicios, y así determinar si debe tomar participación en el tema, la Dirección de Fortalecimiento Institucional de la misma Oficialía.

CAPÍTULO VI

COMPETENCIAS LABORALES

ARTÍCULO 28.- El CENPRODE realizará las gestiones necesarias ante las autoridades correspondientes para promover la certificación en competencias laborales y así fortalecer conocimientos, habilidades, actitudes, hábitos y valores para contribuir al óptimo desempeño del puesto y funciones adicionales de las personas servidoras públicas.

ARTÍCULO 29.- Las y los candidatos a certificarse en competencias laborales deben realizar funciones afines a las que desempeñan las personas servidoras públicas en el puesto específico de interés.



ARTÍCULO 30.- Las certificaciones en competencias laborales emitidas por la autoridad competente se incluirán en el catálogo de certificación para el análisis y la descripción de puestos.

CAPÍTULO VII DE LOS ENLACES DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 31.- Las Dependencias deberán designar a una persona servidora pública, que se identificará como enlace y será responsable de atender los procesos relacionados con los subsistemas de la presente Norma y que deberá cubrir los siguientes requisitos:

- a) Ocupar un puesto de relación de base o confianza;
- b) Contar con los conocimientos generales sobre las funciones y actividades de las Unidades Administrativas de la Administración Pública;
- c) Preferentemente deberá ser personal de recursos humanos o afín al área; y,
- d) Contar mínimo con 1 año de antigüedad en la Dependencia.

ARTÍCULO 32.- El CENPRODE capacitará al enlace de evaluación para que conozca, entienda y ejecute los procesos relacionados con el SIMES.

ARTÍCULO 33.- Los enlaces de evaluación apoyarán en las gestiones requeridas para la ejecución de los procesos relacionados con el SIMES.

ARTÍCULO 34.- Los enlaces de evaluación darán seguimiento a los resultados de los distintos mecanismos de evaluación con el propósito de que la Dependencia de la cual forma parte, se beneficie y mejore la prestación de los servicios públicos que se presten por parte de la misma.

ARTÍCULO 35.- Las estrategias que se utilicen para el seguimiento de los resultados serán analizadas para su incorporación al catálogo de mejores prácticas para la profesionalización.

CAPÍTULO VIII CATÁLOGO DE MEJORES PRÁCTICAS PARA LA PROFESIONALIZACIÓN

ARTÍCULO 36.- El catálogo de mejores prácticas para la profesionalización será un documento emitido por el CENPRODE con el propósito de reconocer las estrategias que contribuyen al seguimiento de los resultados y busquen la mejora de la prestación de los servicios públicos de manera indirecta, pues van enfocadas a las personas servidoras públicas



ARTÍCULO 37.- La Oficialía, por conducto del CENPRODE determinará los criterios para presentar, evaluar y seleccionar a las mejores prácticas en materia de profesionalización de las Dependencias que serán incluidas en dicho catálogo.

ARTÍCULO 38.- El CENPRODE notificará a los enlaces de profesionalización sobre este catálogo para promover la innovación en materia de profesionalización de las personas servidoras públicas.

ARTÍCULO 39.- El CENPRODE difundirá las mejores prácticas que se incluyan en el catálogo con el propósito de reconocer la labor de los enlaces de profesionalización.

TRANSITORIOS


PRIMERO.- La presente Norma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Baja California.

SEGUNDO.- Se abroga la Norma Administrativa para la Constitución, Organización y Funcionamiento del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Baja California, publicada el 26 de agosto del 2016, en el Periódico Oficial del Estado.

TERCERO.- La Oficialía Mayor de Gobierno, podrá emitir y modificar lineamientos, políticas, procedimientos o demás disposiciones que juzgue pertinentes para la operación e implementación de la presente Norma.

CUARTO.- Cada Entidad Paraestatal de la Administración Pública Estatal, deberá elaborar la Norma Administrativa correspondiente para la Constitución, Organización y Funcionamiento del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos, en base al contenido de la presente Norma.

Mexicali, Baja California, a 30 de septiembre de 2022.


**ROCÍO LÓPEZ GOROSAVE
OFICIAL MAYOR DE GOBIERNO
DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**

