

Reglamento de Evaluación del Desempeño para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Honorables integrantes del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; considerando

Que desde la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, se establece para la relación ciudadano-agentes públicos, el binomio derecho-obligación, que implica que todos los ciudadanos tienen derecho a pedir a los agentes públicos cuentas de su conducta; vinculación que será replicada en el Sistema Internacional de Derechos Humanos y en nuestra Carta Magna en su Título Cuarto.

Que el Gobierno Federal, ocupado en impulsar la Justicia Cotidiana, entre la que se encuentra el ámbito del derecho laboral, generó una serie de recomendaciones y propuestas que se plasman en el “Informe y Recomendaciones en materia de Justicia Cotidiana” del 2015 realizado por el CIDE; destacando para la materia particular que nos ocupa: El proponer medidas específicas para garantizar la transparencia y rendición de cuentas de los poderes judiciales, mejorar los mecanismos de gobierno judicial, los sistemas de administración de los tribunales y de gestión de expedientes, fortalecer los sistemas de profesionalización, carrera y disciplina del personal judicial. Crear herramientas cualitativas y cuantitativas que permitan medir el desempeño de las unidades jurisdiccionales. Mejorar los sistemas de recopilación de información estadística y colocarlos en plataformas que permitan su manejo y consulta. Modificar la organización del trabajo judicial, generar estándares para la tramitación de procesos, introducir sistemas que permitan monitorear su desarrollo y abatir su rezago; y, Garantizar la publicación oportuna de información sobre el desempeño y la conducta de los funcionarios jurisdiccionales, así como de la administración y el funcionamiento de toda la organización.

Que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción, cuya composición tripartita se encuentra regulada en términos de la fracción XX del Apartado “A” del artículo 123 Constitucional.

Que la Ley Federal del Trabajo establece en sus artículos 614 fracción I y 617 fracción IX, la obligación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de expedir un Reglamento de Evaluación del Desempeño de las Juntas Especiales.

Que el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene facultades para sugerir las medidas que convenga dictar para corregir las deficiencias que observe en su funcionamiento; conocer, analizar y, en su caso, autorizar la emisión de disposiciones para evaluar el desempeño de las Juntas Especiales, sus Presidentes y el personal jurídico; además de analizar y discutir los proyectos dirigidos a mejorar el funcionamiento de las áreas sustantivas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; todo acorde con los artículos 614 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo y fracciones III y V del artículo 10 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Que la normatividad que regula la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no limita a solo conocer, medir, evaluar y tomar acciones sobre el desempeño de las Juntas Especiales y sus Presidentes, sino que configura un sentido amplio al integrar al personal jurídico y las áreas sustantivas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Que no obstante la posibilidad de desarrollar un modelo amplio para evaluar el desempeño de todas las áreas que integran la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; solo se ha dado preminencia al conocimiento y evaluación de los Presidentes de Juntas Especiales.

Que como ejemplo de lo anterior, se tiene el “Sistema de Evaluación del Desempeño de los Presidentes de Juntas Especiales” aprobado por el pleno en sesión extraordinaria del 22 de noviembre de 2006, que fue sustituido por “El Nuevo Sistema para la Evaluación del Desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje”, aprobado en sesión del pleno del 1 de junio del 2009, y que fuera modificado el 2 de junio del 2011 en sesión extraordinaria del pleno al aprobarse las “Mejoras al Sistema de Evaluación de Desempeño de Presidentes de Junta Especial”. Todos los sistemas de evaluación de desempeño se concentran primordialmente en el concepto de productividad de las Juntas Especiales.

Que debe visualizarse a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como un sistema integral con estrecha vinculación entre sus componentes, como son la Secretaría General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos; la Secretaría General de Conciliación y Asuntos Individuales; la Secretaría General de Consultoría y Asuntos Jurídicos; la Coordinación General de Administración; la Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades; y, las Juntas Especiales.

Que la configuración sistémica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, facilita la cooperación, el espíritu de cuerpo, coordinación, diseño de políticas, acciones, puntos de control y evaluación; verticales, horizontales y transversales.

Que es necesario para lograr la integralidad sistémica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, implementar un proceso de recopilación y análisis de la información sustancial que producen las áreas de la Junta.

Que el resultado de la aplicación mínima de un proceso de información, impulsará la toma de decisiones informadas; y en el mediano plazo, dará los insumos para la aplicación global de procesos de planeación estratégica.

Que la planeación estratégica constituye el sendero para focalizar con base a datos y análisis duros, las expectativas de objetivos y metas de las áreas de la Junta.

Que los objetivos y metas de las áreas de la Junta, configuran su base mínima de evaluación de desempeño, a través de indicadores.

Que los indicadores para la evaluación de desempeño no deben ser inamovibles; sino adaptables al entorno y circunstancias por las que transitan las áreas de la Junta; por lo que no pueden ser generados por la visión de un solo funcionario.

Que el uso de la información, la planeación estratégica y la evaluación de desempeño en un modelo de Accountability, no tiene como finalidad aumentar la productividad; sino generar alternativas y propuestas para impulsar la mejora continua de los procesos que realizan las áreas de la Junta día a día.

Que el entrar en la espiral de la mejora continua, produce un referente responsivo que requiere abrir espacios de vinculación con la sociedad.

Que la proyección social que se logró, a través de la aplicación de un modelo de Accountability, desarrolla un nivel mayor de la sola rendición de cuentas y transparencia; se coadyuva a impulsar las bases de un gobierno democrático.

Por lo que **Jorge Alberto Juan Zorrilla Rodriguez, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**, con fundamento en los artículos 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 523 fracción X, 605, 612 y 617 fracción IX de la Ley Federal del Trabajo; y, 4, 14 fracción IV del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por este conducto, someto al Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para los efectos de su aprobación y expedición, conforme lo estipulado en los artículos 523 fracción X, 605, 607 y 614 fracción I de la Ley Federal del Trabajo; y,

10 fracción X del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
la propuesta de

**Reglamento de Evaluación del Desempeño para la Junta Federal de
Conciliación y Arbitraje.**

**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA LA JUNTA
FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

ÍNDICE

	Página
Título Primero	
Disposiciones Generales	7
Capítulo Único	
Disposiciones Generales y Ámbito de Aplicación	7
Título Segundo	
De la Evaluación Institucional	10
Capítulo Primero	
Disposiciones Generales	10
Capítulo Segundo	
Del Proceso de Planeación	12
Capítulo Tercero	
De la Información	17

Capítulo Cuarto	
Del Proyecto de Indicadores	19
Capítulo Quinto	
De la Evaluación de Resultados	24
Sección Primera	
De la Evaluación Final	24
Sección Segunda	
De las Evaluaciones de Medio Término y Preliminar	25
Capítulo Sexto	
Del Comité	28
Sección Primera	
Integración, Funciones y Operación	28
Sección Segunda	
Del Coordinador del Comité	31
Título Tercero	
De la Evaluación de los Servidores Públicos	32
Capítulo Único	
Disposiciones Generales	32
Transitorios	33

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

TITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- El presente instrumento es reglamentario del artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo y tiene por objeto establecer y regular un modelo de Evaluación de Desempeño, que abarque tanto los procesos inherentes a las funciones de la Junta, como al desempeño de sus servidores públicos adscritos; a través del uso de la información, la planeación estratégica y aplicación de indicadores.

Artículo 2.- El modelo de Evaluación de Desempeño constituye un macro proceso para la detección oportuna, control eficiente, organización, comunicación y mejora continua de los procesos que se llevan a cabo en la Junta y su personal.

Artículo 3.- El presente Reglamento es de observancia obligatoria para todo el personal adscrito a la Junta.

El incumplimiento de alguna disposición del presente instrumento, se sancionará en los términos de la legislación aplicable.

Artículo 4.- El lenguaje empleado en el presente Reglamento, no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.

Artículo 5.- El modelo de Evaluación de Desempeño para la Junta se rige por las políticas de equidad y no discriminación, apropiación institucional del conocimiento para su desarrollo, transparencia y vinculación social.

Artículo 6.- El modelo de Evaluación de Desempeño para la Junta se enmarca en cinco pilares, que constituyen la base de su desarrollo; siendo:

- a) Centrar el diálogo en la planeación para generar resultados;
- b) Alinear los objetivos y metas con actividades de planeación, programación, monitoreo y evaluación;
- c) Gestionar para, no por, resultados;
- d) Emplear herramientas, métodos o procesos para generar informes de resultados lo más sencillo, económico y fácil de usar como sea posible; y,
- e) Emplear la información de resultados para la detección, aprendizaje, impulso de mejoras, toma de decisiones y vinculación social.

Artículo 7.- Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

I. Áreas de la Junta. Áreas Jurídicas y Administrativas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, siendo para efectos del presente Reglamento: la Secretaría General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos; la Secretaría General de Conciliación y Asuntos Individuales; la Secretaría General de Consultoría y Asuntos Jurídicos; la Coordinación General de Administración; la Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades; y, las Juntas Especiales;

II. Comité. Comité de Análisis y Generación de Información del Modelo de Evaluación del Desempeño para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

III. Dirección del Servicio Profesional de Carrera. Área de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje responsable de la implementación y desarrollo del Servicio Profesional de Carrera en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

IV. Dirección de Evaluación. Área de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje responsable de la recopilación, integración, sistematización y evaluación de la información de las áreas que integran la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

V. Dirección del Centro de Estudios. Área de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que desarrolla conocimiento especializado a través de la investigación dogmática y aplicada en materia del derecho laboral;

VI. Dirección de Planeación. Área de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje responsable de la proyección institucional con base en el análisis retrospectivo y prospectivo de los datos de las áreas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

VII. Ficha Técnica. Documento que contiene la estructura y especificaciones de cada uno de los indicadores;

VIII. Índice. Componente que resulta de relacionar varios indicadores para obtener una medición integral del desempeño de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

IX. Indicador. Integración de variables o elementos, utilizados para medir o comparar objetivamente los resultados obtenidos en la ejecución de las actividades de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

X. Junta. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI. Juntas Especiales. Las Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XII. Presidente. Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y

XIII. Titulares. Servidores públicos responsables de las Áreas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de conformidad con el Reglamento Interior de la mencionada Junta.

Artículo 8.- El modelo de Evaluación de Desempeño para la Junta se integra en dos niveles independientes en su operación:

I. Evaluación Institucional. Evalúa el desempeño de los procesos inherentes a las funciones y atribuciones que conforman la operación de la Junta, y

II. Evaluación de los Servidores Públicos. Evalúa el desempeño individual de los Servidores Públicos de Carrera adscritos a la Junta, en función de su cargo y obligaciones específicas.

TITULO SEGUNDO DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 9.- La Evaluación Institucional es la herramienta diseñada con el propósito de que, a través del análisis de información, conocer y evaluar a partir de parámetros definidos, el desarrollo y resultados de los procesos inherentes a las funciones de las áreas de la Junta; a efecto de apoyar el impulso de mejora continua en ellos, la planeación estratégica, toma de decisiones y el control interno.

Artículo 10.- Son objetivos específicos de la Evaluación Institucional:

- I. Generar un modelo transversal de recopilación, análisis y evaluación de la información de los procesos inherentes a las áreas de la Junta;
- II. Impulsar en las áreas de la Junta, un proceso de conocimiento, responsabilización, planeación y mejora continua;
- III. Aportar información y recomendaciones al Presidente y los Titulares de las áreas de la Junta, que coadyuve a su planeación estratégica, definición de objetivos, metas, y toma de decisiones, y
- IV. Impulsar el control interno y la vinculación social, a través de la visualización de los objetivos, metas, parámetros de evaluación y resultados de las áreas de la Junta.

Artículo 11.- El Boletín Laboral de la Junta, será el medio oficial de difusión de los elementos de la Evaluación Institucional que se determinen por la Junta, de conformidad a la legislación aplicable en materia de transparencia y acceso a la información pública; sin menoscabo que otros medios de la Junta y a nivel interno, entre sus áreas y su personal adscrito, se utilicen otras formas de comunicación que dejen evidencia.

Artículo 12.- La Evaluación Institucional deberá programarse e instrumentarse por periodos anuales.

CAPÍTULO SEGUNDO DEL PROCESO DE PLANEACIÓN

Artículo 13.- Las áreas que integran la Junta, deberán para el ejercicio de sus atribuciones y funciones, realizar procesos de planeación estratégica para la definición al menos, de sus objetivos y metas.

Los objetivos y metas generados por la planeación estratégica, deberán estar alineados al desarrollo, cumplimiento e innovación de las diversas actividades inherentes a las funciones sustantivas de las áreas.

Los objetivos y metas producto de la planeación estratégica de las áreas de la Junta, serán adicionales a las metas que se definan y registren en el Plan Nacional de Desarrollo, sus programas sectoriales o similares a nivel del gobierno federal.

Artículo 14.- Es responsabilidad indelegable de cada Titular de las áreas de la Junta, encabezar los trabajos de planeación estratégica de su respectiva área y promover la participación del personal que la integra.

El personal de cada una de las áreas de la Junta, deberá participar proactivamente en los trabajos de planeación estratégica.

Artículo 15.- El proceso de planeación estratégica de las áreas de la Junta, comienza en la primera semana de enero de cada año; para lo cual, los Titulares de cada una de las áreas de la Junta deberán reunirse con su personal al menos una vez, sin que ello sea límite, para que realicen las sesiones y organización que consideren más acorde a las características del área bajo su responsabilidad.

En el desarrollo del proceso de planeación estratégica, las áreas de la Junta deberán considerar entre otra información que crean conveniente, la evaluación preliminar de resultados del ciclo anual previo que será presentado por el Comité al Presidente y los Titulares de las áreas de la Junta, las recomendaciones que hubieran recibido del Presidente de la Junta o el Comité, el Proyecto de Indicadores que se hubieren aplicado en el ciclo inmediato anterior, la situación y necesidades específicas de las áreas a su cargo.

Artículo 16.- Al inicio de la tercera semana de enero de cada año, los Titulares de las áreas de la Junta, deberán presentar por escrito al Presidente para su aprobación, su propuesta de objetivos y metas para el ciclo anual que inicia.

En el caso de que el Presidente se encuentre conforme con la propuesta recibida, deberá en el lapso de los cinco días hábiles siguientes, aprobarla por escrito e instruir que se publiquen en el Boletín Laboral de la Junta, sin menoscabo de poder publicarse en algún otro medio institucional para efectos de difusión; los objetivos y metas del área de la Junta que corresponda para ese año.

Si a consideración del Presidente la propuesta entregada es susceptible de comentarios; éste, las hará de conocimiento por escrito al Titular del área de la Junta que corresponda, en el lapso de dos días hábiles para los efectos que se indiquen y que deberán ser atendidos en el mismo periodo de tiempo.

Una vez atendidos los comentarios, el Presidente en el plazo de los dos días hábiles siguientes, aprobará por escrito la propuesta e instruirá su publicación en los términos del segundo párrafo de este artículo.

Con la aprobación por escrito del Presidente y la publicación de sus objetivos y metas, los Titulares de cada área de la Junta cierran su proceso de planeación estratégica en ese año.

Será obligación de los Titulares de las áreas de Junta, hacer de conocimiento del personal adscrito a su área, los objetivos y metas aprobados que corresponden a su área en esa anualidad.

Artículo 17.- El Titular de cada área de la Junta deberá, integrar un archivo en donde se recopilen los trabajos y actividades de planeación estratégica que se realicen; debiendo al menos, contener constancia de la información que se analizó,

propuestas, participantes, resultado, objetivos, metas y programa mínimo de acciones.

Los Titulares de las áreas de la Junta deberán acompañar el archivo que se menciona en el párrafo que antecede, a la propuesta de objetivos y metas que deben presentar anualmente al Presidente para su aprobación.

De los documentos anteriores, los Titulares de las áreas de la Junta deberán entregar una copia al Comité.

Artículo 18.- Los Presidentes de Junta Especial, como titulares de dichas áreas; presentaran su propuesta de objetivos y metas; así como el archivo de recopilación de los trabajos y actividades de planeación estratégica que realizaron, a través de la Secretaría General de Conciliación y Asuntos Individuales, cuyo Titular los entregará al Presidente junto con los documentos que correspondan al área a su cargo.

El Titular de la Secretaría General de Conciliación y Asuntos Individuales, podrá previo a la entrega al Presidente, hacer comentarios a los Presidentes de Junta Especial respecto a sus propuestas de objetivos y metas, de lo que deberá quedar constancia por escrito, la que se adjuntará en los documentos que se entreguen al Presidente.

Se deberá dar aviso por escrito al Presidente por parte del Titular de la Secretaría General de Conciliación y Asuntos Individuales, de aquel Presidente de Junta Especial que no entregue por escrito, en los plazos y con la calidad necesaria, los documentos antes referidos; lo anterior, para los efectos legales que procedan.

Artículo 19.- Los objetivos y metas propuestos para su aprobación, deberán de contener las siguientes características:

I. Específicos. Que implica su descripción en términos objetivos;

II. Integrales. Que implica la identificación de las acciones que se consideran necesarias para su desarrollo y alcance;

III. Factibles. Que implica el análisis de la posibilidad real de implementación y resultado;

IV. Significativos. Que implica el impulso de mejoras en procesos y actividades;

V. Temporalizables. Que implica el contar con tiempos definidos para su realización;

VI. Medibles. Que implica el ser cuantificables a través de las variables objetivas que los integran;

VII. Retadores. Que implica un crecimiento de lo realizado anteriormente;

VIII. Alineados. Que implica su vinculación a los procesos y acciones que integran las funciones a su cargo;

IX. Adaptables. Que implica la armonía a su entorno, y

X. Comprensibles. Que implica su redacción en un lenguaje común para poder ser socializados.

Artículo 20.- Los objetivos y metas de las áreas de la Junta se definen por ciclos anuales, lo que no implica que algunos objetivos puedan mantener continuidad por otros ciclos; sin que en ningún caso los objetivos se consideren únicos y permanentes, por lo que se deberá incorporar otros objetivos distintos.

Las metas podrán ajustarse al alza o baja, conforme la información que vaya surgiendo en la implementación de las acciones para su consecución y el informe de Evaluación de Medio Término; el ajuste de las metas deberá comunicarse al Comité y al Presidente, siendo este último, quien determinará sobre su aprobación.

Artículo 21.- Para la consecución de los objetivos y metas que anualmente las áreas de la Junta definan y sean aprobadas, sus respectivos Titulares deberán implementar las políticas, programas, decisiones y acciones que correspondan; las que estarán documentadas con la finalidad de poder contrastarlas con los resultados. Información que compartirán con la Dirección de Evaluación y el Comité.

La información que resulte del comparativo mencionado en el párrafo anterior, deberá utilizarse para generar recomendaciones que coadyuven a fortalecer los procesos y acciones de las áreas de la Junta; dichas recomendaciones podrán autogenerarse por los respectivos Titulares de las áreas de la Junta, o bien, por el Comité o el Presidente.

Artículo 22.- Los Titulares de las áreas de la Junta, deberán tener presente en todo momento, que la efectividad del proceso de planeación no se mide por el logro de las metas; sino por la capacidad de análisis de la información que surge del desarrollo de actividades para alcanzar los objetivos y metas; y su utilización en mejorar continuamente los procesos de las áreas a su cargo.

Esa adaptabilidad al alza, es lo que debe configurar una administración eficaz.

CAPÍTULO TERCERO DE LA INFORMACIÓN

Artículo 23.- El modelo de Evaluación de Desempeño se basa en la calidad, veracidad y oportunidad de la información que se genera por las áreas de la Junta.

En tal sentido, todas las áreas de la Junta deberán generar y registrar información de los diversos procesos y actividades vinculadas a las funciones que, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, Reglamento Interior de la Junta y demás normatividad aplicable deban realizar.

Artículo 24.- Será responsabilidad de los Titulares de las áreas de la Junta, la generación, registro y entrega de la información de los procesos y actividades inherentes a las funciones que se desarrollan en las áreas a su cargo.

Para el cumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior, los Titulares de las áreas de la Junta se auxiliarán del personal que les este adscrito.

Artículo 25.- La generación, registro y envío de la información de las áreas de la Junta, deberá ser a través de los sistemas informáticos con los que cuente la Junta.

Artículo 26.- Es obligación de todo el personal de la Junta, la generación, registro y entrega de la información inherente a sus funciones y actividades; además de la utilización de los sistemas y herramientas informáticas con que cuente la Junta.

Los Titulares de las áreas de la Junta, deberán hacer de conocimiento de la Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades de la Junta, con copia al Presidente, el incumplimiento a lo señalado en el párrafo que antecede.

Artículo 27.- En los casos en que no se cuente con sistemas informáticos, el Titular del área de la Junta respectiva, decidirá en conjunto con la Dirección de Evaluación, y con la opinión en su caso, del Comité, la forma y tiempo, en que se deberá de registrar y presentar la información generada.

Artículo 28.- La información que se genere, registre y entregue, deberá ser de fácil lectura, homóloga y de verificación objetiva.

Los Titulares de las áreas de la Junta, deberán entregar la información con la clasificación que corresponda en los términos de la normatividad en materia de transparencia y acceso a la información pública.

Aquella información que sea entregada por los Titulares de la Junta sin la mención de ser reservada, confidencial, o no susceptible de su publicación y difusión a la sociedad en general; podrá ser integrada en los medios de divulgación de información con que cuente la Junta, previa anuencia del Presidente.

Artículo 29.- Los Presidentes de Junta Especial, como Titulares de área de la Junta, entregaran su información por conducto de la Secretaría General de Conciliación y Asuntos Individuales; salvo aquella cuyo registro y envío se encuentre en sistemas informáticos de la Junta a los que tenga acceso la Dirección de Evaluación y en su caso, el Comité.

Artículo 30.- La Dirección de Evaluación será la responsable de compilar toda la información que se genere y registre por las áreas de la Junta y que les sea enviada por los respectivos Titulares.

La Dirección de Evaluación podrá expresando los motivos, solicitar aclaraciones, puntualizaciones y mayor información a los Titulares de las áreas de la Junta, de dichas solicitudes deberá marcar copia al Comité y al Presidente.

El análisis de la información se realizará por la Dirección de Evaluación, la cual la integrará en reportes escritos y gráficos, conforme se acuerde por el Comité. Los mencionados reportes, se presentarán en sesión del Comité.

Artículo 31.- El Presidente o el Comité, podrán solicitar en todo momento a la Dirección de Evaluación, que les comparta o transmita la información que haya

recibido de las áreas de la Junta; debiendo entregarse en el lapso de los siguientes cinco días hábiles.

Artículo 32.- La Dirección de Evaluación con la opinión del Comité, definirán la periodicidad con que los Titulares de cada área de la Junta, deberán entregar la información de sus respectivas áreas.

En la definición de los periodos de tiempo para la entrega de información, se deberá considerar al menos, los términos de la evaluación preliminar, de medio término y final de resultados, el Proyecto de Indicadores aprobado y su Instructivo de Operación, los objetivos y metas aprobados de las áreas de la Junta, el informe anual del Presidente y los diversos reportes que la Junta tiene obligación de informar como parte de la Administración Pública Federal.

Artículo 33.- En todo momento, el Presidente podrá realizar recomendaciones para hacer más eficiente el proceso de generación, registro y envío de información.

CAPÍTULO CUARTO DEL PROYECTO DE INDICADORES

Artículo 34.- La representación nominal del desarrollo y resultado de los procesos, actividades, objetivos y metas de las áreas de la Junta, se obtendrá a través de la aplicación de indicadores.

Los indicadores podrán ser únicos o agruparse en índices respecto a un proceso, actividad, objetivo o meta.

La integración completa de los indicadores e índices a aplicar en un periodo de tiempo, se denomina Proyecto de Indicadores.

Artículo 35.- El diseño y definición del Proyecto de Indicadores estará a cargo del Comité; para lo cual, deberá considerar las funciones y atribuciones de las áreas de la Junta en su vinculación con toda la información que generan, puntualizando en los objetivos y metas producto de la planeación estratégica de las áreas de la Junta, los resultados de evaluaciones previas y de aplicación de indicadores; además de otros elementos que a juicio del Comité sean necesarios.

Artículo 36.- El Comité dará inicio a los trabajos de diseño y determinación del Proyecto de Indicadores en la primera semana de enero de cada año, para lo cual, sesionará las veces que se considere necesario.

Artículo 37.- Los indicadores deberán cumplir con los siguientes criterios:

I. Claridad: Que implica precisión, con margen mínimo a interpretaciones;

II. Relevancia: Que implica reflejar una dimensión importante de lo que se quiere medir, al proveer información sobre su esencia;

III. Economía: Que implica que la información que se proporcione sea necesaria y suficiente, sin generar costos o esfuerzos no proporcionales;

IV. Comprobación: Que implica que puedan sujetarse a una verificación independiente, y

V. Procedencia: Que implica la aportación de una base suficiente de evaluación.

Artículo 38.- Por cada indicador se integrará una ficha técnica que describa su estructura y contenido, que al menos será:

I. Nombre del indicador;

- II.** Número del indicador, que será el número de la ficha técnica;
- III.** Siglas del indicador;
- IV.** Objetivo de la unidad administrativa responsable del indicador;
- V.** Objetivo del indicador;
- VI.** Descripción del indicador;
- VII.** Fórmula del indicador;
- VIII.** Variables que componen la fórmula del indicador;
- IX.** Factor de ponderación del indicador;
- X.** Ponderación;
- XI.** Fuente de datos del indicador;
- XII.** Periodicidad del indicador;
- XIII.** Servidor público responsable de resolver consultas sobre el indicador;
- XIV.** Cobertura del indicador;
- XV.** Definiciones del indicador, y
- XVI.** Abreviaturas a utilizar.

Los demás elementos de estructura y contenido de las fichas técnicas serán definidos por el Comité.

Artículo 39.- El Proyecto de Indicadores deberá de acompañarse de un Instructivo de Operación para su correcta implementación; además si fuera el caso, de los documentos adicionales que a criterio del Comité se consideren necesarios.

Artículo 40.- El Comité presentará por escrito al Presidente para su aprobación, el Proyecto de Indicadores en los primeros cinco días hábiles posteriores a la publicación de los objetivos y metas de las áreas de la Junta para el año que cursa.

El Presidente aprobará el proyecto de Indicadores o realizará por escrito comentarios en los tres días hábiles posteriores a la fecha en que recibió la propuesta.

El Comité dará curso a los comentarios en los tres días hábiles posteriores a la fecha en que los reciba.

Aprobado el Proyecto de Indicadores, en la misma fecha el Presidente instruirá su publicación en el Boletín Laboral de la Junta, para su difusión y observancia.

Artículo 41.- Con independencia de que el Proyecto de Indicadores aprobado sea publicado en el Boletín Laboral de la Junta, el Presidente podrá indicar su publicación en otros medios de difusión que utilice la Junta.

Artículo 42.- Los Titulares de las áreas de la Junta serán responsables de la difusión e implementación del Proyecto de Indicadores en sus respectivas áreas; debiendo adoptar para ello, las medidas que consideren adecuadas conforme su ámbito de competencia.

Artículo 43.- Toda la información que se genere por las áreas de la Junta respecto a sus objetivos, metas y aplicación del Proyecto de Indicadores, deberá ser entregada por los respectivos Titulares de las áreas de la Junta, a la Dirección de Evaluación para su debida compilación y análisis, conforme los términos mencionados en este Reglamento.

Artículo 44.- La Dirección de Evaluación deberá realizar periódicamente el cálculo de cada uno de los Indicadores contenidos en el Proyecto de Indicadores, conforme se exprese en la respectiva Ficha Técnica; sin soslayar lo que se indique por el Comité o el Presidente.

Los resultados de la implementación del Proyecto de Indicadores deberán plasmarse por la Dirección de Evaluación en un informe escrito en el que prevalezcan gráficos que los expresen, así como sus conclusiones, recomendaciones y en los casos procedentes, históricos, tendencias y un ranking comparativo por áreas de la Junta.

El mencionado informe deberá presentarse al Comité de conformidad a los periodos establecidos en las fichas técnicas de los indicadores e invariablemente, una compilación para la integración de las evaluaciones de resultados que se señalan en este Reglamento.

En todo momento, el Presidente o el Comité podrá acordar la solicitud y entrega por parte de la Dirección de Evaluación, del informe de resultados que se menciona en este artículo, en tiempos distintos y con características específicas.

CAPÍTULO QUINTO DE LA EVALUACIÓN DE RESULTADOS

SECCIÓN PRIMERA DE LA EVALUACIÓN FINAL

Artículo 45.- La Dirección de Evaluación deberá en la segunda semana de febrero de cada año, presentar al Comité el informe de resultados de la implementación del Proyecto de Indicadores de la anualidad inmediata anterior; así como cualquier otra información que considere relevante para tener un panorama amplio de interpretación de los resultados.

Artículo 46.- El informe de resultados mencionado en el artículo precedente, será analizado por el Comité en el número de sesiones que considere necesarias, con la finalidad de integrar una Evaluación Final que presentará al Presidente para su aprobación, en la tercera semana de febrero de cada año.

El Presidente aprobará la Evaluación Final o realizará por escrito comentarios en los tres días hábiles posteriores a la fecha en que recibió la propuesta.

El Comité dará curso a los comentarios en los tres días hábiles posteriores a la fecha en que los reciba.

Aprobada la Evaluación Final, en la misma fecha el Presidente instruirá su publicación en el Boletín Laboral de la Junta y otros medios de difusión que utilice la Junta.

Los Titulares de las áreas deberán difundir entre su personal los resultados de la Evaluación Final de su respectiva área.

Artículo 47.- El Comité podrá agregar a la Evaluación Final, recomendaciones con base en los datos que hubiere analizado, con la finalidad de coadyuvar con las áreas de la Junta para detectar fortalezas, debilidades, riesgos y oportunidades, que posibiliten la toma de decisiones e implementación de actividades para el desarrollo de procesos internos de mejora continua.

Las recomendaciones del Comité se harán del conocimiento de los Titulares de las áreas de la Junta, en los tres días hábiles siguientes a la publicación de la Evaluación Final; las recomendaciones referidas, no tendrán efecto vinculatorio para las áreas de la Junta; no obstante, el Presidente podrá instruir a los Titulares de las áreas de la Junta, lo que a su consideración deba analizarse, generarse o realizarse en sus áreas de competencia.

Artículo 48.- Los Titulares de las áreas de la Junta deberán considerar la Evaluación Final, como orientador para la toma de decisiones y acciones enfocadas a configurar resultados positivos en sus metas y objetivos; así como sus procesos de planeación estratégica subsecuentes.

Artículo 49.- En caso de que, durante el proceso de análisis de los resultados e integración de la Evaluación Final, se advirtiera alguna posible irregularidad, la Dirección de Evaluación o el Comité lo hará del conocimiento al Presidente y a la Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades de la Junta.

SECCIÓN SEGUNDA DE LAS EVALUACIONES DE MEDIO TÉRMINO Y PRELIMINAR

Artículo 50.- En el transcurso del año se realizará una Evaluación de Medio Término, con el propósito de aportar datos que coadyuven a las áreas de la Junta a identificar los posibles factores de las desviaciones en su proceso de planeación estratégica, con base en el avance en la ejecución y resultados de sus objetivos y metas establecidas para esa anualidad.

Artículo 51.- Para la Evaluación de Medio Término, la Dirección de Evaluación presentará al Comité en la primera semana de julio de cada año, un informe de resultados de la implementación del Proyecto de Indicadores que comprenda el

periodo de enero a junio del año que cursa; además de cualquier otra información que considere importante para la interpretación de los resultados.

El Comité analizará e integrará la Evaluación de Medio Término y en su caso, las recomendaciones a las áreas que considere pertinentes; para lo cual sesionará las veces que fueren necesarias.

Artículo 52.- El Comité presentará en un plazo máximo de quince días hábiles siguientes a la recepción del informe referido en el artículo anterior, la Evaluación de Medio Término al Presidente para su aprobación.

El Presidente deberá en los tres días hábiles siguientes, aprobar o realizar comentarios a la Evaluación de Medio Término, las que serán atendidas por el Comité en el mismo periodo.

Aprobada la Evaluación de Medio Término, el Presidente instruirá su publicación en el Boletín Laboral de la Junta y en su caso, otros medios de difusión utilizados por la Junta.

Artículo 53.- Con base en la información de la Evaluación de Medio Término y sus recomendaciones; el Presidente, dentro del plazo de los diez días hábiles siguientes a su publicación, podrá determinar reuniones con los Titulares de las áreas de la Junta, con la finalidad de analizar el entorno y circunstancias de cada área, para definir las acciones a implementarse con miras a mejorar los procesos y consolidar resultados.

En las reuniones, los Titulares de las áreas de la Junta podrán proponer al Presidente, con la justificación suficiente, la modificación al alza o baja de sus metas, sin que dicha propuesta contemple una variación de más del 20% para ambos sentidos, ni abarque más del 25% del total de metas comprometidas. El

Presidente resolverá en un plazo máximo de dos días hábiles siguientes a la recepción de la propuesta.

Toda modificación de las metas comprometidas, el Presidente deberá instruir su publicación en el Boletín Laboral de la Junta al siguiente día hábil de su aprobación.

Los Titulares deberán difundir entre su personal, los resultados de la Evaluación de Medio Término, así como cualquier modificación que surgiera a las metas comprometidas en su área.

Artículo 54.- Con la finalidad de aportar insumos de información que coadyuven a las áreas de la Junta en su proceso de planeación estratégica de cada año; la Dirección de Evaluación presentará al Comité en la primera semana de diciembre de cada anualidad, un informe de resultados de la implementación del Proyecto de Indicadores que comprenda el periodo de enero a noviembre del año en curso; además de cualquier otra información que considere importante para la interpretación de los resultados.

El Comité analizará e integrará la Evaluación preliminar de dicha anualidad, para lo cual sesionará las ocasiones que sean necesarias.

La Evaluación Preliminar se hará del conocimiento del Presidente y los Titulares de las áreas de la Junta en la primera semana de enero del año inmediato posterior, para que sea utilizada como un insumo más de información en su proceso de planeación estratégica de ese año.

Artículo 55.- En caso de que, durante el proceso de análisis de los resultados e integración de la Evaluación de Medio Término o Preliminar, se advirtiera alguna posible irregularidad, la Dirección de Evaluación o el Comité lo hará del conocimiento al Presidente y a la Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades de la Junta.

CAPÍTULO SEXTO DEL COMITÉ

SECCIÓN PRIMERA INTEGRACIÓN, FUNCIONES Y OPERACIÓN

Artículo 56.- El Comité es el órgano responsable del diseño, integración, operación, seguimiento y control del nivel de Evaluación Institucional en el modelo de Evaluación de Desempeño para la Junta.

Artículo 57. El Comité es de composición plural, integrado por un Coordinador y cuatro Vocales, de conformidad con lo siguiente:

I. La Coordinación del Comité corresponde a la Secretaría General de Consultoría y Asuntos Jurídicos de la Junta, a través del Titular de la Secretaría Auxiliar de Asesoría Jurídica e Información Técnica que le está adscrita; sin demerito de que el Titular de la mencionada Secretaría General, asuma las funciones y responsabilidades de la Coordinación en los periodos que lo considere, y

II. Cuatro Vocales que corresponderán a la Coordinación General de Administración de la Junta, a través de los Titulares de las siguientes Direcciones de su área:

- a.** Dirección del Servicio Profesional de Carrera;
- b.** Dirección del Centro de Estudios;
- c.** Dirección de Evaluación, y
- d.** Dirección de Planeación.

El Coordinador y los Vocales del Comité, ejercerán sus funciones bajo los parámetros de autonomía en sus reflexiones, opiniones, propuestas y determinaciones; buena fe; certeza; proactividad y, privilegiar la mejora continua y buenas prácticas para las áreas de la Junta.

En tal sentido, no necesitarán visto bueno o autorización alguna de sus superiores jerárquicos para el desarrollo y ejercicio de las actividades que les correspondan en el Comité.

Los integrantes del Comité, deberán para el caso de ausencia, nombrar por escrito a un suplente con nivel jerárquico inmediato inferior; con la finalidad de representarlos plenamente en el ejercicio de sus funciones derivadas del presente Reglamento.

Artículo 58.- El Comité ejercerá las funciones y obligaciones que se mencionan en el presente Reglamento; así como cualquier otra necesaria para el adecuado funcionamiento de la Evaluación Institucional.

Artículo 59.- Toda interpretación que se suscite del contenido y alcance de este Reglamento, será resuelto por el Comité.

Artículo 60.- El Comité deberá sesionar las veces que se considere necesario, con la finalidad cumplir con la integración y entrega de las evaluaciones Final, de Medio Término y Preliminar; el Proyecto de Indicadores y sus documentos inherentes, de conformidad a lo que se establece en este Reglamento.

En todo momento, el Comité podrá sesionar para tratar temas vinculados a los fines del Modelo de Evaluación de Desempeño para la Junta y otros que se considere de relevancia para la Junta.

La convocatoria a las sesiones será por conducto de la Coordinación del Comité, con una anticipación de tres días hábiles, notificada por correo electrónico.

Cualquier integrante del Comité, podrá solicitar a la Coordinación se convoque a sesión, debiendo mencionar los temas a tratar y en su caso, adjuntar los documentos necesarios para el desahogo de la sesión; la solicitud será por correo electrónico.

Artículo 61.- Para la celebración de las sesiones se requerirá mayoría simple de los integrantes del Comité, en la que siempre deberá estar el Coordinador.

Es obligación de los integrantes del Comité, asistir a las sesiones convocadas y participar proactivamente en ellas; en caso de ausencia justificada, deberá acudir su suplente.

Las sesiones sólo se podrán diferir por falta de quórum hasta en dos ocasiones, si a la tercera convocatoria hubiera ausencias de sus integrantes, se dará aviso de tal situación al Presidente para que determine lo que corresponda.

La sesión que siga a una diferida, podrá convocarse con un día hábil de anticipación por correo electrónico.

Artículo 62.- Todos los integrantes del Comité tendrán derecho a voz y voto; y los acuerdos se aprobarán por mayoría simple de los presentes.

En caso de empate, el Coordinador del Comité tendrá voto de calidad.

De cada sesión se elaborará la minuta correspondiente, la que principalmente deberá mencionar los miembros presentes, el Orden del día, los acuerdos tomados y el sentido del voto de los presentes; el Comité determinará si en algún punto

tratado del Orden del día, es necesario plasmar el dialogo, posturas u otros elementos que documenten el arribo de un acuerdo.

La minuta deberá ser firmada al calce de sus páginas y al final de ella, por los miembros que participaron en la sesión respectiva; quedando dos originales para el archivo del Comité, que integrará y resguardará su Coordinación; los demás integrantes tendrán copia simple.

Todos los miembros presentes, deberán votar en las sesiones; por lo que no podrán abstenerse de ello.

Artículo 63.- A las sesiones se podrá invitar a personas ajenas al Comité que, por su perfil técnico o académico, se estime conveniente su participación y opinión en alguno de los puntos materia de la sesión.

SECCIÓN SEGUNDA DEL COORDINADOR DEL COMITÉ

Artículo 64.- Son funciones del Coordinador del Comité, además de las contenidas expresamente en el presente Reglamento las siguientes:

- I. Representar al Comité;
- II. Asistir a las reuniones del Comité;
- III. Convocar a las sesiones;
- IV. Preparar el Orden del día de las sesiones y en su caso, los documentos que correspondan;

- V. Solicitar la información adicional que se estime necesaria para celebración de las sesiones;
- VI. Elaborar una minuta correspondiente de las sesiones;
- VII. Llevar el registro, resguardo y control de las minutas;
- VIII. Llevar el registro de los acuerdos;
- IX. Dar seguimiento del cumplimiento de los acuerdos tomados; y,
- X. Las demás que sean necesarias para la realización óptima de las funciones del Comité.

Para el ejercicio y cumplimiento de sus funciones, el Coordinador del Comité se auxiliará del personal que designe por escrito, dentro de los que se encuentren adscritos a la Secretaría Auxiliar de Asesoría Jurídica e Información Técnica de la Junta.

TITULO TERCERO DE LA EVALUACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 65.- La Evaluación de los servidores públicos de la Junta, se realizará en los términos que se describan en el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; y demás normatividad aplicable.

Artículo 66.- El servicio profesional de carrera para la Junta, deberá al menos, buscar garantizar la igualdad de oportunidades en el ingreso, permanencia y ascenso de sus servidores públicos, con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de sus competencias de desempeño.

La Dirección del Servicio Profesional de Carrera, será el enlace con el Comité para la consolidación del Modelo de Evaluación de Desempeño para la Junta.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Reglamento fue aprobado con fundamento en los artículos 614 fracción I de la Ley Federal del Trabajo; y, 10 fracción X del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por el Pleno de la misma, en sesión celebrada el 01 de diciembre del 2016; entrando en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Laboral de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDO. El Comité que se menciona en este Reglamento, deberá constituirse a través de una sesión única en un plazo no mayor a 10 días hábiles a partir de la entrada en vigor del presente Reglamento.

TERCERO. La conformación del Comité referido en el presente Reglamento, no implica de manera alguna, la modificación a la estructura orgánica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, toda vez que solo es un grupo de trabajo para el desarrollo de las funciones que se mencionan en este Reglamento.

CUARTO. El inicio del nivel de Evaluación Institucional comienza en la anualidad en que entre en vigor el presente Reglamento, por lo que la Dirección de Evaluación deberá con la información con que cuente de todas las áreas, presentar los resultados preliminares y finales en su caso, que correspondan; los Titulares de las áreas de la Junta deberán iniciar su planeación estratégica y demás actividades que se estipulan en este Reglamento a partir de la fecha de entrada en vigor.

El Comité establecerá lo conducente para dar inicio a la Evaluación Institucional hasta llegar a su regularización.

QUINTO. La implementación completa del nivel de Evaluación Institucional será progresiva, conforme se avance en el desarrollo de los procesos, mecanismos, herramientas y sistemas informáticos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

SEXTO. El inicio del nivel de Evaluación de los Servidores Públicos, será conforme lo estipulado en el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

SÉPTIMO. Con la entrada en vigor del presente Reglamento, se abroga cualquier disposición o instrumento legal de igual o menor jerarquía en lo que se contraponga al presente Reglamento.