

PODER LEGISLATIVO

AUDITORIA SUPERIOR DE LA FEDERACION

DISPOSICIONES para la aplicación del estímulo por cumplimiento de metas institucionales a favor de los funcionarios públicos de la Auditoría Superior de la Federación.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Auditoría Superior de la Federación.- Cámara de Diputados.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 79, párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 75 y 79 fracción I de la Ley de Fiscalización Superior de la Federación; artículos 2, 11 fracción XIV y último párrafo, 13 fracción I, del Reglamento Interior de la Auditoría Superior de la Federación; 28, 40, 41 y 43 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2005; numeral 6.2 del Manual de Percepciones para los Funcionarios Públicos de la Auditoría Superior de la Federación; y

CONSIDERANDO

Que el artículo 43 párrafo primero del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2005, establece que se podrán otorgar estímulos, de acuerdo con las disposiciones que para estos efectos emitan las autoridades competentes, en los términos del artículo 40 del mismo decreto, y a efecto de cumplir con esta disposición, se tiene a bien expedir el presente acuerdo que contiene las:

DISPOSICIONES PARA LA APLICACION DEL ESTIMULO POR CUMPLIMIENTO DE METAS INSTITUCIONALES A FAVOR DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS DE LA AUDITORIA SUPERIOR DE LA FEDERACION

1. Objetivo

Establecer las disposiciones para llevar a cabo el pago del estímulo por cumplimiento de metas institucionales a favor de los funcionarios públicos adscritos a la Auditoría Superior de la Federación.

2. Ambito de aplicación

Los funcionarios públicos de la Auditoría Superior de la Federación que cubren los puestos de los niveles O al G del Tabulador de Percepciones Ordinarias.

3. Responsables de su aplicación

3.1. El Titular de la Unidad General de Administración de la Auditoría Superior de la Federación, así como los titulares de las unidades administrativas en el ámbito de su competencia, que señalen las presentes disposiciones.

3.2. Corresponderá al Auditor Superior de la Federación evaluar a los funcionarios de los puestos de Auditor Especial, Titular de Unidad, Coordinador, Secretario Técnico y demás personal adscrito a su oficina con derecho a este estímulo.

3.3. Los Auditores Especiales y los Titulares de Unidad, de acuerdo a su ámbito de competencia, evaluarán los puestos de Director General y demás personal adscrito a su oficina con derecho a este estímulo.

3.4. Los Directores Generales, los Coordinadores y el Secretario Técnico, de acuerdo a su ámbito de competencia, evaluarán a los Directores de Area y autorizarán la evaluación realizada por el jefe inmediato de Subdirectores de Area, Jefes de Departamento y Homólogos adscritos a su unidad administrativa.

4. Definiciones

- I. Administración por Resultados:** Proceso en virtud del cual todo el trabajo se organiza en términos de resultados específicos que habrán de alcanzarse en un tiempo determinado, en tal forma que las realizaciones concretas contribuyan a cumplir con oportunidad y eficiencia las metas y objetivos previstos en sus respectivos programas.
- II. Ahorros Presupuestarios:** La diferencia que resulte entre los recursos del presupuesto modificado autorizado y el presupuesto ejercido, sin afectar el cumplimiento de los objetivos y metas de los programas. En este rubro se encuentran comprendidas las medidas previstas en las disposiciones generales en materia de ahorro y vacantes de servicios personales.
- III. ASF:** Auditoría Superior de la Federación.
- IV. CCAI:** Coordinación de Control y Auditoría Interna.

- V. Cédula de Evaluación:** Es el instrumento de medición diseñado para llevar a cabo la Evaluación del Desempeño de los funcionarios públicos, a través de la valoración del cumplimiento de metas, competencias laborales e impacto de la capacitación.
- VI. Competencias:** Conjunto de conocimientos, habilidades y características personales de los funcionarios públicos, demostradas durante el desempeño de sus funciones.
- VII. Estímulo por Cumplimiento de Metas Institucionales:** Remuneración adicional al sueldo autorizada a los funcionarios públicos como reconocimiento a su actuación y resultados logrados en el cumplimiento de metas institucionales, que no forma parte de la percepción ordinaria, de las prestaciones laborales, ni constituye un ingreso fijo, regular o permanente, y que se otorga con base en la evaluación al desempeño.
- VIII. Factores de Evaluación:** Es el conjunto de factores a través de los cuales se evalúa la gestión por competencias, los cuales permiten medir los conocimientos, habilidades, comportamientos y la disposición de los funcionarios públicos al realizar las funciones que le han sido encomendadas.
- IX. Indicadores:** A los parámetros cuantitativos que permiten medir el cumplimiento de los objetivos y metas.
- X. Meta:** Es la cuantificación del objetivo que se pretende alcanzar en un tiempo señalado, con los recursos necesarios, de tal forma que permite medir la eficacia del cumplimiento de un programa.
- XI. Objetivo:** Elemento programático que identifica la finalidad hacia la cual deben dirigirse los recursos y esfuerzos para dar cumplimiento a la misión y objetivos de la Auditoría Superior de la Federación. Expresión cualitativa de un propósito en un periodo determinado.
- XII. PEF:** Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del año 2005.
- XIII. Percepción Extraordinaria:** A los estímulos, reconocimientos, recompensas, incentivos y pagos equivalentes a los mismos, que se otorgan de manera excepcional a los funcionarios públicos, cuyo otorgamiento se encuentra sujeto a requisitos de realización futura e incierta y que no forman parte integrante de la percepción ordinaria.
- XIV. Percepción Ordinaria:** A los pagos que se cubren a los funcionarios públicos por el desempeño de sus funciones, y que resultan de la suma aritmética de los montos correspondientes al sueldo base y a la compensación garantizada.
- XV. Sistema de Evaluación del Desempeño:** Conjunto de elementos teóricos y metodológicos, que permiten realizar una valoración del desempeño laboral de los funcionarios públicos, que se orienta a medir el grado de cumplimiento de metas institucionales, la gestión por competencias y el impacto de la capacitación en el desempeño del cargo.
- XVI. UGA:** Unidad General de Administración.
- XVII. Unidades Administrativas:** Las diferentes áreas que conforman la ASF y que, en su Reglamento Interior, están definidas como direcciones generales o su equivalente.

5. Disposiciones generales y específicas

5.1. Disposiciones generales

5.1.1. El Auditor Superior de la Federación, los Auditores Especiales, los Titulares de Unidad y los demás funcionarios públicos evaluarán el desempeño del personal de mando a su cargo, reconociendo su actuación para el otorgamiento de estímulos por cumplimiento de metas institucionales.

5.1.2. El pago del estímulo por cumplimiento de metas institucionales será con base en la evaluación al desempeño, en la cual se determinará si el funcionario cumplió con las metas a su cargo cubriendo los comportamientos requeridos y si aplicó la capacitación obtenida para mejorar la calidad de los procesos, dicho pago se hará conforme a la tabla siguiente:

Tabla para el cálculo de los estímulos por cumplimiento de metas institucionales a favor de los funcionarios públicos de la Auditoría Superior de la Federación

Escala de Evaluación	Rango de Evaluación	Estímulo Mensual (Porcentaje sobre la Percepción Ordinaria)
Satisfactorio	81 A 100	8.0
Suficiente	66 A 80	6.0
Insuficiente	0 A 65	0.0

5.1.3. Los estímulos se sujetarán a la escala de evaluación y porcentajes establecidos en las presentes disposiciones, sin embargo su otorgamiento se encuentra sujeto a condiciones futuras de realización incierta.

5.1.4. El estímulo anual se cubrirá a través de evaluaciones trimestrales.

5.1.5. Se podrán autorizar cantidades menores a las señaladas en la tabla anterior, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se observe al corte de cada periodo.

5.1.6. Para el pago del estímulo se considerará el porcentaje que corresponda del monto bruto mensual de la percepción ordinaria.

5.1.7. El pago del estímulo por cumplimiento de metas institucionales, se hará con cargo a la partida 1701 "Estímulos por Productividad, Eficiencia y Calidad en el Desempeño".

5.1.8. Será responsabilidad de la Auditoría Superior de la Federación retener y enterar los impuestos de los funcionarios públicos, de conformidad con las disposiciones fiscales vigentes.

5.1.9. El estímulo por cumplimiento de metas institucionales se calculará proporcionalmente a los funcionarios públicos en activo por los puestos desempeñados y al tiempo laborado durante el periodo correspondiente.

5.1.10. Sólo se pagará el estímulo al personal que esté en activo hasta la conclusión del trimestre evaluado.

5.1.11. El estímulo deberá afectarse por resolución judicial, en su caso.

5.1.12. El estímulo no aplica para el personal contratado bajo el régimen de honorarios.

5.1.13. El estímulo en ningún caso podrá formar parte integrante de la base de cálculo para efectos de indemnización o liquidación, salvo en los casos derivados de sentencias dictadas por tribunales competentes.

5.2. Disposiciones específicas

5.2.1. Será responsabilidad de la UGA dar a conocer oportunamente las cédulas de evaluación, instructivos y reglas específicas para la aplicación de las presentes disposiciones.

5.2.2. En el transcurso de los meses de marzo, junio, septiembre y noviembre, la UGA enviará las cédulas de evaluación para calificar el cumplimiento de metas institucionales de cada funcionario público, que servirá como base para el pago respectivo.

5.2.3. Asimismo las cédulas de evaluación debidamente requisitadas, deberán remitirse a la Dirección de Recursos Humanos a más tardar el tercer día hábil posterior a la recepción de las mismas.

5.2.4. Será responsabilidad del titular de cada unidad administrativa, conservar en archivo la historia de las calificaciones obtenidas por cada uno de los funcionarios públicos adscritos.

5.2.5. Será responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos mantener permanentemente actualizados los expedientes de los funcionarios públicos de mando con el formato de cédula de evaluación autorizado, correspondiente a este estímulo.

6. Seguimiento

La CCAI será la responsable de dar seguimiento al cumplimiento de las presentes disposiciones.

7. Interpretación

7.1. La UGA será la instancia competente para interpretar las presentes disposiciones para los efectos administrativos que procedan.

8. Vigencia

Las presentes disposiciones entrarán en vigor a partir de su publicación en el **Diario Oficial de la Federación** y serán aplicables durante el ejercicio fiscal 2005.

Se abrogan las disposiciones para la aplicación del estímulo por cumplimiento de metas institucionales a favor de los funcionarios públicos de mando publicadas en el **Diario Oficial de la Federación** el día 26 de marzo de 2004.

Así lo acordó y firma el 23 de marzo de 2005.- El Titular de la Unidad General de Administración, **Raúl Esquerro Castañeda**.- Rúbrica.