



**Acuerdo por el que se reforman los Lineamientos Específicos en materia de Desarrollo Profesional, Estímulos y Reconocimientos de las Personas Servidoras Públicas de la Comisión Federal de Competencia Económica**

**ANTECEDENTES**

1. El once de junio de dos mil trece, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el "Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de los artículos 60., 70., 27, 28, 73, 78, 94 y 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de telecomunicaciones"; por medio del cual, entre otras cuestiones, se crea un nuevo Órgano Constitucional Autónomo denominado Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE o Comisión);
2. El veintitrés de mayo de dos mil catorce, se publicó en el DOF la Ley Federal de Competencia Económica (LFCE)<sup>1</sup>, misma que en el artículo 10 reconoce la naturaleza jurídica de la Comisión como Órgano Constitucional Autónomo, con Personalidad jurídica y patrimonio propio, que ejerce su presupuesto de forma autónoma;
3. El ocho de julio de dos mil catorce, se publicó en el DOF el Estatuto Orgánico de la Comisión (Estatuto)<sup>2</sup>;
4. El catorce de septiembre de dos mil veintitrés se publicaron en el DOF las Disposiciones Generales de Gestión de Talento de la Comisión Federal de Competencia Económica, (Disposiciones Generales), mismas que tienen por objeto, entre otros, establecer el Sistema de Gestión de Talento de la Comisión, para llevar a cabo la medición y valoración cuantitativa y cualitativa del rendimiento del Personal en su puesto regular; establecer los procedimientos necesarios para la planeación de la fuerza laboral y la estructura orgánica, y la gestión del talento en los diferentes grupos y puestos, y
5. El diecinueve de marzo de dos mil veinticuatro se emitieron los Lineamientos Específicos en materia de Desarrollo Profesional, Estímulos y Reconocimientos de las Personas Servidoras Públicas de la Comisión Federal de Competencia Económica que tienen como objetivo establecer los requisitos, mecanismos y criterios que deberán observarse para el proceso de Desarrollo Profesional, Estímulos y Reconocimientos del Personal que ocupe un Puesto de Estructura, de conformidad con los resultados del Modelo de Evaluación para la Gestión del Desempeño.

<sup>1</sup> Última modificación mediante publicación realizada en el DOF el veinte de mayo de dos mil veintiuno

<sup>2</sup> Última modificación mediante publicación realizada en el DOF el veinticuatro de mayo de dos mil veintiuno.



**CONSIDERANDO**

**Primero.** Que el artículo 47 de la LFCE establece que la Comisión se sujetará al artículo 5 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (LFPRH), el cual señala en la fracción I, inciso b, que la autonomía presupuestaria otorgada a los ejecutores de gasto a través de la Constitución, comprende la atribución de ejercer su presupuesto observando lo dispuesto en la LFPRH, sin sujetarse a las disposiciones generales emitidas por las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de la Función Pública.

De igual modo, la LFPRH, en sus artículos: 2, fracciones XV y LVI establece que: son Entes autónomos, las personas de derecho público de carácter federal con autonomía en el ejercicio de sus funciones y en su administración, creadas por disposición expresa de la Constitución a las que se asignen recursos del Presupuesto de Egresos a través de los ramos autónomos; y, que las unidades de administración son los órganos o unidades administrativas de los ejecutores de gasto, establecidos en los términos de sus respectivas leyes orgánicas, encargados de desempeñar las funciones a que se refiere el último párrafo del artículo 4 de esta Ley, respectivamente.

Aunado a lo anterior, el citado ordenamiento en el artículo 3, segundo párrafo, dispone que en el caso de los entes autónomos, sus respectivas unidades de administración podrán establecer las disposiciones generales correspondientes; y, finalmente, en el último párrafo del citado artículo 4, señala que los ejecutores de gasto contarán con una unidad de administración, encargada de planear, programar, presupuestar, en su caso, establecer medidas para la administración interna, controlar y evaluar sus actividades respecto al gasto público;

**Segundo.** Que el artículo 24, fracciones III y VII, del Estatuto, establecen que corresponde a las Direcciones Generales, entre otras atribuciones; planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el desempeño de las labores encomendadas a los servidores públicos a su cargo, y coordinar el ejercicio de sus atribuciones con otras Direcciones Generales o unidades de la Comisión cuando así lo requiera para su buen funcionamiento.

Asimismo, los artículos 37 y 38 fracciones X, XII, XXI, XXVIII y XXIX, del Estatuto establecen, entre otras facultades que la DGA, es responsable del ejercicio del presupuesto asignado por la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión; y establecerá y aplicará las medidas técnicas y administrativas en materia de gestión de talento, recursos humanos y otras de su competencia.





ACUERDO NO. COFECE-DGA/2024/00021

Adicionalmente, de dar cumplimiento a las normas generales y demás disposiciones internas que se emitan por el Pleno en materia de recursos humanos; proveer los pagos y prestaciones a las personas servidoras públicas; así como resolver sobre la emisión o suspensión de pagos, la aplicación de descuentos y retenciones legales, autorizados u ordenados por mandamiento judicial o de autoridad administrativa competente, la aplicación de los descuentos y retenciones, y en su caso, la recuperación de las cantidades correspondientes a salarios no devengados; administrar los mecanismos de reclutamiento, selección y permanencia del personal, servicio social y prácticas profesionales, así como los de estímulos y recompensas establecidos conforme a las normas y procedimientos aplicables; cumplir con las disposiciones que se emitan para el mejor desempeño de sus funciones, y emitir disposiciones de gestión administrativa, aplicables a la Comisión y a su personal;

**Tercero.** Que el artículo 22, fracción VII del Estatuto confiere a la Unidad de Planeación Vinculación y Asuntos Internacionales, la atribución de presentar los mecanismos institucionales para evaluar el cumplimiento de los programas anuales de trabajo y demás documentos de planeación estratégica institucional. Asimismo, con base en la fracción XXV del precepto en cita, se le confiere las atribuciones de coordinar y supervisar la elaboración y publicación de estadísticas, indicadores e información que faciliten la evaluación de la actuación de la Comisión.

Por su parte, el artículo 41 de dicho ordenamiento, confiere a la Dirección General de Planeación y Evaluación la atribución de supervisar, en coordinación con los órganos y unidades administrativas, la aplicación de las acciones estratégicas para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales. Asimismo, de acuerdo con las fracciones I, II, V, VII y VIII del referido artículo, le corresponde también coordinar los trabajos de planeación estratégica institucional para la definición de objetivos, metas, líneas de acción e indicadores, así como generar información que permita la evaluación de las actividades de la COFECE; elaborar los informes sobre el desempeño y gestión de la Comisión, en cumplimiento de las disposiciones en materia de planeación, evaluación, seguimiento y control e implementar los mecanismos institucionales para evaluar el cumplimiento de los programas anuales de trabajo y demás documentos de planeación estratégica institucional;

**Cuarto.** Que los artículos 4, fracción II, apartado A, inciso a y su último párrafo y 23 del Estatuto, disponen que los Directores Generales, serán auxiliados para el eficaz y eficiente ejercicio de sus facultades de los Directores Ejecutivos, mientras que el artículo 38 Bis, fracciones II, VIII, XXI, XXIII, XXVI y XXVIII del mismo ordenamiento legal establece que, la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos y Gestión de Talento (DERHyGT) cuenta con facultades para coordinar la elaboración y actualización de políticas, normas, sistemas y procedimientos para la administración de los recursos humanos de la Comisión; proponer las políticas, lineamientos y estrategias en esta materia, de forma integral y con base en las mejores prácticas y alineadas a la normatividad aplicable vigente; gestionar los procesos

ACUERDO No. COFECE-DGA/2024/00021

relacionados con promociones; proponer y supervisar la aplicación de programas de evaluación del desempeño y reconocimiento laboral a través de la gestión de premios, estímulos, bonos y recompensas al personal de la Comisión; supervisar y administrar el desarrollo e implementación de sistemas de profesionalización a fin de promover el desarrollo de los servidores públicos, así como implementar las estrategias y acciones necesarias para fortalecer el clima y cultura laboral de la Comisión, con el objeto de mantener espacios de productividad, desarrollo humano e igualdad para las servidoras y los servidores públicos;

**Quinto.** Que el artículo 15, fracciones I, II, VI, VII, de las Disposiciones Generales, establecen que corresponde a la DGA: Implementar el Sistema, así como supervisar su administración por conducto de la DERHyGT de conformidad con los Lineamientos Específicos; emitir, previa opinión del Comité, los Lineamientos Específicos que se deriven de las Disposiciones Generales, así como la normatividad administrativa que se requiera para la adecuada operación del Sistema de Gestión de Talento; establecer mecanismos de planeación, organización, evaluación, formación y desarrollo profesional del Personal tomando en cuenta las características de cada uno de los grupos de los Puestos previstos en el artículo 4 de las Disposiciones Generales; llevar a cabo, por conducto de la DERHyGT los procedimientos de gestión del desempeño, respectivamente;

**Sexto.** Que derivado del contexto nacional resulta indispensable que la Comisión implemente medidas especiales relacionadas con la operación del Sistema de Gestión de Talento, con el fin de evitar generar obligaciones o compromisos respecto de los cuales no se pueda prever su adecuado cumplimiento, considerando que en términos del artículo 27 de los Lineamientos Específicos la medición de potencial tiene por objeto identificar Trayectorias de ascenso o Promoción Vertical que promuevan el desarrollo del Personal, eleven su motivación y rendimiento e incentiven la efectividad organizacional, mediante la retención de talento con una visión de futuro, cuestión que no es posible prever para subsecuentes ejercicios fiscales;

**Séptimo.** Que el artículo Cuarto transitorio de los Lineamientos Específicos en materia de Desarrollo Profesional, Estímulos y Reconocimientos de las Personas Servidoras Públicas de la Comisión Federal de Competencia Económica, establece que “El proceso de medición de Potencial se iniciará en el ejercicio 2025, para lo cual previamente la DGA llevará a cabo pruebas piloto con algunas Unidades Administrativas, y que la DGA deberá establecer el uso de plataformas y metodologías estandarizadas, así como la participación del jefe inmediato del Personal, que contemplen de los presentes Lineamientos, a más tardar en el mes de octubre de 2024”;

**Octavo.** El artículo 15, fracción II de las Disposiciones Generales, establecen que corresponde a la DGA, emitir, previa opinión del Comité, los Lineamientos Específicos que de estas deriven, así como la normatividad administrativa que se requiera para la adecuada operación del Sistema, y





DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

ACUERDO NO. COFECE-DGA/2024/00021

**Noveno.** Que en cumplimiento a los artículos 14, fracción III y 15, fracción II de las mismas Disposiciones Generales, el 12 de julio de 2024, el Comité de Gestión de Talento durante la Cuarta Sesión Extraordinaria Ordinaria de 2024, emitió su opinión favorable sobre la reforma a los presentes Lineamientos.

En virtud de lo anterior, se emite el siguiente:

**ACUERDO**

**ÚNICO.** Se reforma el artículo Cuarto transitorio de los Lineamientos Específicos en materia de Desarrollo Profesional, Estímulos y Reconocimientos de las Personas Servidoras Públicas de la Comisión Federal de Competencia Económica, para quedar como sigue:

**Artículo 1. a Artículo 38. ...**

**Transitorios**

**Primero a Tercero. ...**

**Cuarto.** El proceso de medición de Potencial se iniciará en el ejercicio 2026, para lo cual previamente la DGA llevará a cabo pruebas piloto con algunas Unidades Administrativas en el ejercicio 2025.

La DGA deberá establecer el uso de plataformas y metodologías estandarizadas, así como la participación del jefe inmediato del Personal, que contemplen de los presentes Lineamientos, durante el ejercicio 2025.

**TRANSITORIO**

**Único.** El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su aprobación.



ACUERDO No. COFECE-DGA/2024/00021

Así lo acordaron y firmaron la Titular de la Unidad de Planeación, Vinculación y Asuntos Internacionales, la Directora General de Planeación y Evaluación y el Director General de Administración, previa opinión favorable del Comité de Gestión de Talento, con fundamento en los artículos 22, fracción XXVII, 37, 38 fracciones XXIX y XXXV y 41, fracciones I,II, VIII y XI del Estatuto Orgánico de la Comisión Federal de Competencia Económica, 14, fracción III y 15 fracción II de las Disposiciones Generales de Gestión de Talento de la Comisión Federal de Competencia Económica, en la Ciudad de México, a los doce días del mes de julio de dos mil veinticuatro.

**Jimena Moreno González**  
Titular de la Unidad de Planeación,  
Vinculación y Asuntos Internacionales

**Mariana Carrillo Ortega**  
Directora General de Planeación y  
Evaluación

**Mario Alberto Fócil Ortega**  
Director General de Administración

LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL ACUERDO COFECE-DGA/2024/00021, POR EL QUE SE REFORMAN LOS LINEAMIENTOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE DESARROLLO PROFESIONAL, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA COMISIÓN FEDERAL DE COMPETENCIA ECONÓMICA.