

AVISO POR EL CUAL SE DAN A CONOCER LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE LAS PERSONAS QUE INGRESEN O PERMANEZCAN EN EL SERVICIO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

JORGE LUÍS BASALDÚA RAMOS SUBSECRETARIO DE CAPITAL HUMANO Y ADMINISTRACIÓN, DEPENDIENTE DE LA SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º y 33, numeral 1, de la Constitución Política de la Ciudad de México; 1º, 2º, 11, fracción I, 13, 16, fracción II, 18 y 27, fracciones XXII, XXVII y XXX, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; y 1º, 7, fracción II, inciso H), 30, fracciones II, V, XI, del Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, y

C O N S I D E R A N D O

Que la Constitución Política de la Ciudad de México establece que la Administración Pública de la Ciudad de México se regirá bajo los principios de innovación, atención ciudadana, gobierno abierto, integridad y plena accesibilidad con base en diseño universal.

Que a la Secretaría de Administración y Finanzas, a través de la Subsecretaría de Capital Humano y Administración, le corresponde el despacho de las materias relativas a la modernización, simplificación, recursos materiales, servicios generales y el patrimonio inmobiliario en la Administración Pública de la Ciudad de México.

Que la Subsecretaría de Capital Humano y Administración tiene entre sus atribuciones, las de instrumentar acciones relativas a la simplificación administrativa, la modernización, la innovación de la actuación administrativa, la evaluación del desempeño gubernamental de las tecnologías de la información y comunicaciones, y que la Coordinación General de Evaluación, Modernización y Desarrollo Administrativo es la Unidad Administrativa competente para instrumentar las acciones y medidas necesarias para la Evaluación Integral aplicable a todas las personas aspirantes o servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México.

Que la Coordinación General de Evaluación, Modernización y Desarrollo Administrativo es la Unidad Administrativa competente para dirigir, coordinar y calificar el cumplimiento de los perfiles profesional, competencial, ético, intelectual y de personalidad necesarios para la realización de funciones de las personas evaluadas aspirantes y servidores públicos con puesto de estructura y prestadores de servicios homólogos a estructura en la Administración Pública de la Ciudad de México.

Corresponde a la Dirección Ejecutiva de Evaluación y Registro Ocupacional desarrollar en el ámbito de su competencia las normas y procedimientos para la evaluación y desarrollo profesional que se deberán aplicar en el ingreso y promoción del personal de estructura orgánica en la Administración Pública de la Ciudad de México y a las personas contratadas bajo el régimen de honorarios cuya remuneración sea equivalente a la de las personas servidoras públicas de estructura, bajo los principios de legalidad, transparencia, confiabilidad, responsabilidad y rendición de cuentas, así como fomentar programas para el desarrollo del capital humano.

Que la Contraloría General de la Ciudad de México, expidió los “Lineamientos de operación de la Evaluación Preventiva Integral como mecanismo de Control de Ingreso al Servicio Público de la Administración Pública de la Ciudad de México”, publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el día 20 de julio de 2016, los cuales establecen que la incorporación de personas servidoras públicas en la estructura de los Entes Públicos, así como la contratación de personas prestadoras de servicios profesionales homólogos a personal de estructura, requieren de manera previa para su procedencia del resultado favorable de la Evaluación Preventiva Integral.

Que la dinámica laboral obliga a la nueva Administración Pública de la Ciudad de México a la actualización de instrumentos jurídico-administrativos para brindar certeza jurídica en sus actuaciones en relación con la contratación de personas para ocupar puestos en su Estructura Orgánica y personas prestadoras de servicios homólogos a estructura, desarrollar funciones, procesos y procedimientos que requieren de una regulación que garantice el mejor desarrollo organizacional y profesional, como medida para hacer más eficiente la gestión pública.

Que la Coordinación General de Evaluación, Modernización y Desarrollo Administrativo, es la Unidad Administrativa responsable de normar y vigilar que las personas que pretenden ingresar o aquellas que desarrollan una función en el servicio público de la Ciudad de México, sean evaluadas y demuestren contar con las competencias, habilidades y el nivel de confianza para el adecuado desarrollo de las atribuciones que competen a los Entes de la Administración Pública de la Ciudad de México, ya sea para ocupar un puesto en la estructura orgánica o como prestadores de servicios homólogos a estructura en la Administración Pública de la Ciudad de México, por ello, he tenido a bien expedir los siguientes:

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE LAS PERSONAS QUE INGRESEN O PERMANEZCAN EN EL SERVICIO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

PRIMERO. Ámbito de aplicación.

La aplicación de los presentes Lineamientos es de observancia general para las Dependencias, Unidades Administrativas, Órganos Desconcentrados, Alcaldías, Órganos de Apoyo Administrativo y Entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México, así como en otros casos, cuando estos se encuentren debidamente justificados.

SEGUNDO. Abreviaturas y Glosario de términos.

I. APCDMX: Administración Pública de la Ciudad de México;

II. CGEMDA: Coordinación General de Evaluación, Modernización y Desarrollo Administrativo;

III. DGA: Las personas titulares de las Direcciones Generales, Ejecutivas o de Área, de Administración u homólogas en las Dependencias, Unidades Administrativas, Órganos Desconcentrados, Alcaldías, Órganos de Apoyo Administrativo y Entidades de la APCDMX.

IV. DEEYRO: Dirección Ejecutiva de Evaluación y Registro Ocupacional. Unidad Administrativa adscrita a la CGEMDA, encargada de realizar la Evaluación Integral, aplicando los procesos que en su experiencia garanticen la determinación de la idoneidad de las personas aspirantes y servidores públicos a ocupar un puesto de estructura y prestadores de servicios homólogos a estructura en la APCDMX, realizando sus actuaciones en apego a las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables.

V. Enlace Directivo: Persona Titular de la DGA u homólogo del Órgano de la APCDMX, responsable de coordinar los trabajos de presentación, registro y seguimiento de las diversas solicitudes de evaluación;

VI. Enlace Operativo: Responsable del Capital Humano designado oficialmente por el Enlace Directivo, para dar operatividad y seguimiento de las solicitudes de evaluación;

VII. EC: Evaluación Complementaria. Proceso que se aplica cuando existe un antecedente de evaluación de un puesto en el ámbito de la APCDMX, y que al momento de la solicitud de evaluación continúa vigente (1 año);

VIII. Evaluación Integral (EVI): Proceso que permite valorar las características psicológicas, académicas y de experiencia laboral de una persona para determinar el nivel de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Formato de Perfil de puesto para el personal de estructura o en su caso, el Formato de Cédula de Evaluación para prestadores de servicios homólogos a estructura;

IX. FCE: Formato de Cédula de Evaluación. Formato que establece los requisitos para realizar una actividad a las personas prestadoras de servicios homólogos a estructura en la APCDMX; el cual contiene aspectos relacionados con el objeto del contrato, actividades, escolaridad, experiencia, conocimientos, condiciones específicas y competencias laborales;

X. FCCSEI: Formato de Cédula de Cumplimiento al Seguimiento de la Evaluación Integral (EVI). Documento que brinda los rubros de las acciones que se tienen que realizar para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el Dictamen del Resultado del Proceso de Evaluación Integral (EVI);

XI. FCV: Formato de Currículum Vitae. Documento que contiene datos personales y trayectoria profesional de las personas aspirantes y servidores públicos a ocupar un puesto de estructura y prestadores de servicios homólogos a estructura en la Administración Pública de la Ciudad de México, actualizado al momento de la solicitud de evaluación;

XII. FD: Formato de Documentación. Listado de documentos requeridos previamente al inicio del proceso de evaluación;

XIII. FPP: Formato de Perfil de Puesto el cual establece los requisitos para ocupar un puesto de estructura en la APCDMX, el cual contiene: denominación del puesto de acuerdo a la estructura orgánica vigente, escolaridad, experiencia, conocimientos y demás condiciones específicas relacionadas con el puesto;

XIV. Órgano de la APCDMX: Dependencias, Unidades Administrativas, Órganos Desconcentrados, Alcaldías, Órganos de Apoyo Administrativo y Entidades que integran la APCDMX;

XV. Perfil personal: Conjunto de características profesionales y competenciales de los candidatos, que comprenden conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que se valoran en la persona evaluada, y que determinan su idoneidad para ocupar un puesto en la APCDMX, en relación a las funciones establecidas en el Manual Administrativo del Órgano de la APCDMX;

XVI. Sistema Informático: Diseño informático operado por la CGEMDA, a través de la DEEYRO, cuya finalidad es conducir la operación y el seguimiento del proceso de evaluación; y sirve como medio de comunicación para la incorporación de documentos y la emisión del Dictamen del Resultado del Proceso de Evaluación Integral (EVI); y

XVII. Valoración condicionada: Recurso mediante el cual, bajo causas de beneficio, justificación exhaustiva y aportaciones adicionales, o por necesidad del servicio se solicita a la CGEMDA la reconsideración del Dictamen del Resultado del Proceso de Evaluación Integral (EVI) señalado como “No Perfil”;

TERCERO. Requisitos preliminares del puesto a ocupar.

Para iniciar el proceso de evaluación de personas aspirantes y servidores públicos a ocupar un puesto de estructura y prestadores de servicios homólogos a estructura en la APCDMX, se requiere que el puesto a ocupar se encuentre incluido en el Dictamen de Estructura Orgánica vigente y en su Manual Administrativo registrado ante la CGEMDA.

En el caso de los prestadores de servicios profesionales homólogos a puestos de estructura, se deberá contar con el Dictamen de Procedencia del Programa de Prestadores de Servicios con cargo a la Partida 1211 Honorarios Asimilables a Salarios, cuyo objeto del contrato y actividades no se duplique con las funciones de los puestos de estructura, contenidas en el Manual Administrativo registrado, del Órgano de la APCDMX contratante.

El objetivo de la evaluación de los prestadores de servicios homólogos a estructura en la APCDMX, es corroborar que cuenten con el nivel académico y experiencia profesional, a fin de cumplir con las actividades que son objeto del contrato.

CUARTO. Evaluación Integral (EVI).

La Evaluación Integral (EVI) está conformada por las siguientes etapas:

a. Verificación de perfiles: Proceso mediante el cual se efectúa el análisis de la información plasmada en los Perfiles de Puesto y en los formatos de Cédulas de Evaluación con el propósito de determinar si se cuenta con los elementos necesarios para llevar a cabo la Evaluación Integral;

b. Recepción y Revisión Documental: Documentos que el candidato deberá entregar, de acuerdo al listado correspondiente, previamente cotejado y validado por el Enlace Operativo de cada Órgano de la APCDMX;

c. Aplicación de Pruebas Psicométricas: Proceso de aplicación de instrumentos psicométricos acordes al tipo y nivel de puesto;

d. Evaluación Socioeconómica: Contempla las fases de preparación, desarrollo de entrevista y reporte de entrevista socioeconómica;

e. Evaluación psicológica: Contempla las fases de preparación, reporte de entrevista e integración de resultados;

f. Emisión del Dictamen del Resultado del Proceso de Evaluación Integral (EVI).

QUINTO. Tipos de Evaluación.

Tipo A: Dirigida a personas aspirantes y servidores públicos a ocupar un puesto de estructura y prestadores de servicios homólogos a estructura en la APCDMX sujetas a cambio o promoción, que desarrollen funciones o intervengan en procesos en las materias relacionadas con: atención ciudadana, trámites, servicios, permisos, licencias, recursos financieros, humanos, materiales, adquisiciones, obras, licitaciones, adjudicaciones, auditorías, trato con proveedores, supervisiones y verificaciones, son sujetos de la aplicación de las siguientes etapas:

- a. Verificación de perfiles;
- b. Recepción y Revisión Documental;
- c. Aplicación de Pruebas Psicométricas;
- d. Evaluación Socioeconómica;
- e. Evaluación Psicológica; y
- f. Emisión del Dictamen del Resultado del Proceso de Evaluación Integral (EVI).

Tipo B: Dirigida a personas aspirantes y servidores públicos a ocupar un puesto de estructura y prestadores de servicios homólogos a estructura en la APCDMX sujetas a cambio o promoción, que realicen funciones administrativas distintas a las que se indican en la Evaluación Tipo A, quienes son sujetos de realizar las etapas siguientes:

- a. Verificación de perfiles;
- b. Recepción y Revisión Documental;
- c. Aplicación de Pruebas Psicométricas;
- d. Evaluación Psicológica; y
- e. Emisión del Dictamen del Resultado del Proceso de Evaluación Integral (EVI).

Tipo C: Dirigida a personas aspirantes y servidores públicos a ocupar un puesto de estructura y prestadores de servicios homólogos a estructura en la APCDMX sujetas a cambio o promoción, que desarrollan funciones de carácter técnico o desarrollo de actividades operativas, quienes son sujetos de realizar las etapas siguientes:

- a. Verificación de perfiles;
- b. Recepción y revisión documental;
- c. Aplicación de Pruebas Psicométricas;
- d. Evaluación Psicológica; y
- e. Emisión del Dictamen del Resultado del Proceso de Evaluación Integral (EVI).

Tipo D: Evaluación complementaria. Es la evaluación que se aplicará a las personas que tienen registrada una evaluación previa vigente hasta un año, a partir de la emisión del último resultado. Las evaluaciones se aplicarán de acuerdo al tipo de puesto y a los criterios de control que emita la DEEYRO.

SEXTO. Mecanismo de comunicación.

Los Enlaces Directivos, quienes designarán mediante oficio respectivo a sus Enlaces Operativos, para efectos de las actividades materia de los presentes Lineamientos, deberán incluir el nombre, cargo, correo electrónico institucional, ubicación física y teléfono de contacto.

El ingreso al Sistema Informático se realizará mediante mecanismos de identificación electrónica que otorgue la CGEMDA a los Enlaces Directivos y Operativos, los cuales deberán contar con la firma electrónica vigente.

A efecto de asegurar la correcta aplicación del proceso de incorporación de documentos al Sistema Informático, los Enlaces Directivos y Operativos deberán acudir al curso de capacitación respectivo acordado previamente con la CGEMDA, a través de la DEEyRO.

SÉPTIMO. Actividades de los Enlaces.

Enlace Directivo:

- a) Designar a los “Enlaces Operativos”, los cuales deberán formar parte de su estructura orgánica;
- b) Brindar seguimiento a las solicitudes de evaluación y supervisar a los Enlaces Operativos en sus actividades objeto de los presente Lineamientos;
- c) Asegurar que la documentación que se recibe de los candidatos y personas servidoras públicas, se integre de acuerdo al FD;
- d) Recabar las firmas de las personas servidoras públicas que elaboran y autorizan los perfiles de puesto;
- e) Realizar la Solicitud de Evaluación de las personas aspirantes o servidoras públicas sujetas a ingreso, cambio o promoción mediante oficio respectivo;
- f) Recibir y salvaguardar los resultados de las personas evaluadas;
- g) Transmitir a los titulares de los Órganos de la APCDMX y a las personas evaluadas, el resultado de la Evaluación Integral (EVI);
- h) Solicitar la programación y reprogramaciones de Solicitudes de Evaluación; y
- i) Las demás relacionadas con el desarrollo de la Evaluación Integral (EVI).

Enlace Operativo:

- a) Acceder y requisitar los perfiles de puesto en el Sistema Informático;
- b) Solicitar la verificación del perfil de puesto y atender, en su caso, las observaciones emitidas por la DEEyRO;
- c) Incorporar al Sistema Informático los perfiles de puesto, una vez validado el perfil de puesto por parte de la DEEyRO;
- d) Tramitar a través del Sistema Informático, la Solicitud de Evaluación y el Curriculum Vitae;
- e) Revisar y verificar que la documentación solicitada para la primera etapa del proceso esté completa;
- f) Brindar el seguimiento a las recomendaciones provenientes de la Evaluación Integral (EVI); y
- g) Acceder al Sistema Informático para generar la reprogramación, en su caso, de las solicitudes de evaluación.

OCTAVO. Verificación de Perfiles.

Los Enlaces Operativos son responsables de ingresar al Sistema Informático la totalidad de los perfiles de puesto y cédulas de evaluación requeridas, en un periodo no mayor a 45 días naturales, a partir de la activación de sus cuentas, para la revisión de la CGEMDA.

Los perfiles de Puesto para los aspirantes y las personas servidoras de la APCDMX o Cédula de Evaluación para Prestadores de Servicios Profesionales Homólogos a Estructura deberán ser revisados y tramitados por el Enlace Operativo y autorizado por el Enlace Directivo.

La revisión que se realice al Perfil de Puesto o la Cédula de Evaluación, será de acuerdo a las competencias organizacionales y en su caso directivas que establezca la CGEMDA, que apliquen para cada tipo y nivel de puesto que se evalúe, de las personas aspirantes y servidores públicos a ocupar un puesto de estructura y prestadores de servicios homólogos a estructura en la APCDMX, que serán remitidos por los Enlaces Operativos previa autorización del Enlace Directivo.

Cuando las funciones o actividades a desarrollar ameriten una modificación al Perfil de Puesto o Cédula de Evaluación, el Enlace Directivo podrá solicitarlo a la DEEyRO, aportando los elementos necesarios que lo justifiquen.

No podrá realizarse ningún ajuste al formato de perfil de puesto para candidatos a ocupar puestos en la APCDMX, o cédula de evaluación para prestadores de servicios homólogos a estructura, en el período en que se presente una solicitud de la Evaluación Integral (EVI).

NOVENO. Solicitudes de Evaluación.

El proceso de selección, contratación y capacitación de las personas servidoras públicas de la APCDMX y Prestadores de Servicios homólogos a estructura, estará a cargo de las DGA, por lo que la información que se proporcione a la CGEMDA, por conducto de la DEEYRO en el FPP o FCE, es su responsabilidad.

Los titulares de los Órganos de la APCDMX, presentarán a la CGEMDA, la Solicitud de Evaluación, mediante oficio respectivo.

El ingreso de la solicitud de evaluación a través del Sistema Informático, se llevará a cabo por los Enlaces Operativos, debiendo incorporar los formatos FPP o FCE debidamente firmados, y el Curriculum Vitae.

Previo al envío de las solicitudes de evaluación, los Enlaces Directivos, a través de sus Enlaces Operativos, deberán integrar mediante el Sistema Informático la relación de la documentación cotejada, validada y autorizada que entregarán en copia en los medios que determine la DEEYRO.

En el caso de la Evaluación Tipo A, la DEEYRO podrá requerir documentos adicionales que le permitan realizar un diagnóstico más eficiente.

DÉCIMO. Responsabilidades de las personas a evaluar.

- I. Proporcionar al Enlace Operativo la información y documentos requeridos en el formato FD;
- II. Entregar el Curriculum Vitae en un plazo no mayor a 5 días hábiles posteriores al envío de la liga electrónica por parte del Enlace Operativo;
- III. Presentarse a las citas programadas con 15 minutos de anticipación. En el caso de no poder acudir a la cita programada, deberá informarlo a la DEEYRO con 24 horas de anticipación, a efecto de reprogramar la cita, de lo contrario se cancelará el proceso. En caso de acumular dos inasistencias a las citas programadas se producirá la cancelación del proceso, debiendo informar de ello al Enlace Operativo;
- IV. No se permitirá acudir al proceso de evaluación portando teléfonos celulares o cualquier dispositivo electrónico; y
- V. No procede la reproducción total o parcial de cualquier elemento de la Evaluación Integral (EVI), y en caso de presentarse dicha circunstancia, se dará conocimiento al Órgano Interno de Control correspondiente.

DÉCIMO PRIMERO. Emisión de Dictamen del Resultado del Proceso de la Evaluación Integral (EVI).

El Dictamen del Resultado de la Evaluación Integral (EVI) será emitido a través del Sistema Informático dentro de los 20 días hábiles posteriores a la conclusión del proceso de evaluación;

La DEEYRO señalará las observaciones y recomendaciones que procedan para el resultado: “Si Perfil con Restricciones”.

DÉCIMO SEGUNDO. Resultados de la Evaluación Integral (EVI).

- I. “Si Perfil”. Se refiere al cumplimiento de los requisitos establecidos en los formatos FPP o FCE;
- II. “Si Perfil con Restricciones”. Se refiere al cumplimiento parcial de los requisitos establecidos en los formatos FPP o FCE; y

III. “No Perfil”. Se refiere al no cumplimiento de los requisitos establecidos en los formatos FPP o FCE.

Emitidos y entregados los resultados de la Evaluación Integral (EVI) cuyo resultado haya sido “No Perfil, en caso de que se efectúe la contratación de la persona evaluada, dicha contratación será responsabilidad de los titulares de los Órganos de la APCDMX, debiendo informar tal circunstancia al DGA.

DÉCIMO TERCERO. Valoración Condicionada.

Cuando concurren causas de beneficio o necesidad para el servicio público, los Órganos de la APCDMX podrán solicitar a la CGEMDA una valoración condicionada de un resultado “No Perfil”.

La solicitud de Valoración Condicionada deberá presentarse por el Titular del Órgano de la APCDMX, dentro de los 10 días hábiles posteriores a la notificación del resultado “No Perfil”.

La solicitud de Valoración Condicionada deberá exponer de manera clara y precisa los argumentos relacionados con habilidades, conocimientos y experiencia laboral; así como aportación de documentos probatorios adicionales que la DEEYRO deberá valorar, y en su caso, se procederá a la aplicación de nuevas evaluaciones, entrevistas o pruebas y emitir un nuevo resultado;

La CGEMDA emitirá el resultado de la Valoración Condicionada dentro de los 15 días hábiles siguientes a la recepción de la misma, con un nuevo resultado que podrá ser:

- a) “Sí Perfil con Restricciones por Valoración Condicionada”: Es el resultado “No Perfil” con recomendaciones específicas para su manejo, derivadas de la integración de la evaluación, las cuales deberán ser valoradas con las circunstancias particulares del caso, quedando bajo la responsabilidad del Órgano de la APCDMX la procedencia de contratar o nombrar a la persona evaluada bajo esas circunstancias; y
- b) “No Perfil por Valoración Condicionada”: Implica que se confirma el resultado original de “No Perfil”.

DÉCIMO CUARTO. Recomendaciones emitidas en el Dictamen del Resultado del Proceso de Evaluación Integral (EVI).

Los Órganos de la APCDMX a través de su Enlace Operativo, serán responsables de dar cumplimiento a las recomendaciones contenidas en el Dictamen del Resultado del Proceso de Evaluación Integral (EVI), en el caso de “Si Perfil con Restricciones” y “Si Perfil con Restricciones por Valoración Condicionada” en un término no mayor a 6 meses, debiendo notificar a la DEEYRO su cumplimiento por medio del formato FCSEI.

DÉCIMO QUINTO. La Capacitación.

Las DGA serán responsables de realizar las acciones necesarias para brindar los cursos de capacitación propuestos por la CGEMDA, a través de la DEEYRO, a fin de dar seguimiento a las recomendaciones emitidas en la Evaluación Integral (EVI).

La capacitación referida en el párrafo anterior podrá ser presencial o en línea.

Si la capacitación se brinda por una institución externa, el contenido deberá ser avalado por la Subsecretaría de Capital Humano y Administración y las constancias deberán ser emitidas por instituciones públicas o privadas acreditadas en la materia.

Para los efectos del párrafo anterior, la CGEMDA podrá celebrar acuerdos con instituciones públicas y privadas, orientadas a la capacitación de las personas evaluadas que obtuvieron resultados “Si Perfil con Restricciones”, “Si Perfil con Restricciones por Valoración Condicionada”, avalados por el titular de la Subsecretaría de Capital Humano y Administración.

En el caso de cursos y talleres impartidos por la DEEYRO, derivados de las recomendaciones contenidas en el Dictamen del Resultado del Proceso de Evaluación Integral (EVI) con resultado “Si Perfil con Restricciones”, se otorgará constancia avalada por la titular de la CGEMDA, si el participante cumple con los siguientes requisitos:

- a) Asistencia mínima del 80%; y
- b) Aprobar la evaluación final con acreditación mínima de 80/100;

DÉCIMO SEXTO: La interpretación y el cumplimiento de los presentes Lineamientos, estará a cargo de la Subsecretaría de Capital Humano y Administración, a través de la CGEMDA.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. Las solicitudes de evaluación que se encuentren en trámite hasta antes de la entrada en vigor de los presentes Lineamientos, se registrarán por las disposiciones vigentes al momento de su presentación.

TERCERO. Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

CUARTO. Toda persona servidora pública que ocupe un cargo de acuerdo a las estructuras orgánicas dictaminadas vigentes durante la vigencia de los “Lineamientos de operación de la Evaluación Preventiva Integral como mecanismo de control de Ingreso al Servicio Público de la Administración Pública de la Ciudad de México”, publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el día 20 de julio de 2016, les aplicará el proceso de la Evaluación Integral previsto en los presentes Lineamientos.

QUINTO. A la entrada en vigor de los presentes Lineamientos, se dejan sin efectos los “Lineamientos de operación de la Evaluación Preventiva Integral como mecanismo de control de Ingreso al Servicio Público de la Administración Pública de la Ciudad de México”, publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el día 20 de julio de 2016.

SEXTO. En los casos que apliquen, el proceso de evaluación podrá efectuarse utilizando mecanismos sistematizados para la aplicación de pruebas psicométricas.

Ciudad de México, a los 31 días del mes de mayo de 2019.

EL SUBSECRETARIO DE CAPITAL HUMANO Y ADMINISTRACIÓN

(Firma)

JORGE LUÍS BASALDÚA RAMOS
