

Estrategia 12.2	
Desarrollar modelos de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, en materia de conocimiento y observancia de los códigos de ética y conducta.	
Alineación a la PNA	
<b>Eje estratégico</b>	2. Combatir la arbitrariedad y el abuso de poder
<b>Objetivo específico</b>	3. Fortalecer el servicio público mediante servicios profesionales de carrera y mecanismos de integridad a escala nacional, bajo principios de mérito, eficiencia, consistencia estructural, capacidad funcional, ética e integridad.
<b>Prioridad</b>	12. Promover el diseño, implementación y evaluación del desempeño de programas de capacitación, certificación de capacidades y desarrollo profesional en el servicio público enfocadas al control de la corrupción, responsabilidades administrativas y ética pública.

## 1. Instituciones colaboradoras en la Estrategia

En la Estrategia 12.2 participaron tres instituciones a través de una línea de acción, registrando 5 actividades en el TI-PNA. En lo que respecta a la cobertura fue de 100 %, es decir, 3 de 3 campos fueron registrados con al menos una actividad. Destaca que, gracias a las gestiones de la SFP, se sumó el esfuerzo de la SENER.

Las acciones reportadas para el cumplimiento de esta Estrategia tienen como principales temáticas el diagnóstico encaminado al fomento de la integridad, así como la implementación de procesos institucionales en materia de evaluaciones de desempeño.

## 2. Principales acciones reportadas en el Tablero de Implementación

La Estrategia 12.2 tiene como aspecto clave la contribución al cumplimiento de los códigos de ética y conducta mediante el desarrollo de modelos de evaluación del desempeño de personas servidoras públicas.

Entre las acciones reportadas, se registró la realización de procesos de evaluación del desempeño, tanto al personal de mando sujeto al servicio profesional de carrera, así como al de gabinetes de apoyo.

Destaca la participación de los integrantes del CC del SNA en las acciones reportadas. El CC del SNA coadyuvó a la elaboración de un diagnóstico en materia de capacidades. Por otro lado, la SFP elaboró y aplicó un cuestionario de percepción con respecto al cumplimiento del Código de Ética de la APF como parte de los mecanismos de diagnóstico.

### 3. Análisis del indicador

Indicador	
Nombre	Porcentaje de implementación de modelos de evaluación del desempeño (PI_MEDSP).
Definición	El indicador mide el porcentaje de implementación de mecanismos de evaluación de desempeño en las instituciones de la administración pública. El valor de 100 por ciento significa que todas las instituciones de la AP cuentan con esquemas de profesionalización e incluyeron mecanismos de evaluación de desempeño.
Línea base*	77.9%
Meta	82.9%
*CNGF 2021, CNIJF 2022	

- **Correspondencia del indicador con el objetivo**

Existe una clara correspondencia entre el objetivo y el indicador, por lo cual la medición no estará sujeta a modificaciones.

- **Medios de verificación**

Se tiene previsto mantener los medios de verificación identificados de manera previa para el cálculo de este indicador.