

Programa Operativo Anual 2023

Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF
Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera

Fichas técnicas para concertación de metas





Índice

Índice	2
Introducción	3
Subsistema de Planeación de Recursos Humanos	4
Subsistema de Ingreso	5
Subsistema de Desarrollo Profesional.....	7
Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades	9
Subsistema de Evaluación del Desempeño	12
Subsistema de Separación	14
Subsistema de Control y Evaluación	15
Anexo	17
Glosario	20
Sección para firmas	21

Introducción

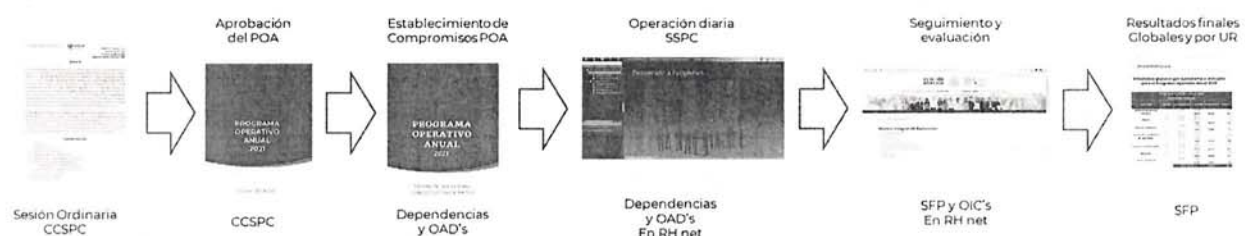
El Programa Operativo Anual (POA), es el mecanismo con el que cuenta el Subsistema de Control y Evaluación, para la evaluación de la operación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SSPC). Es elaborado por la Secretaría de la Función Pública con apoyo de las Dependencias sujetas al SSPC, y que permite al SSPC contar con elementos suficientes para su adecuado perfeccionamiento¹.

Mediante el POA, los Comités Técnicos de Profesionalización en las Dependencias y Órganos Administrativos Desconcentrados, establecen los compromisos necesarios que permiten a la Secretaría de la Función Pública evaluar los resultados de la operación del SSPC² en cada uno de sus Subsistemas: Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación, y Control y Evaluación.

Con el objetivo de prevenir deficiencias y adoptar medidas correctivas para el adecuado funcionamiento y operación del SSPC en su conjunto, la Secretaría de la Función Pública con el apoyo de los Órganos Internos de Control³, llevan a cabo el seguimiento de los Subsistemas, a través de los compromisos establecidos por las Dependencias y Órganos Administrativos Desconcentrados en el POA.

Es en este sentido, es que anualmente se presenta para aprobación del Consejo Consultivo del SSPC, la propuesta de POA del siguiente ejercicio fiscal, para que éste sea considerado en el proceso de planeación y, en su caso, presupuestación por parte de las Dependencias y Órganos Administrativos Desconcentrados sujetas al SSPC.

Esquema de funcionamiento del POA



¹ Artículo 64 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

² Artículo 66 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

³ Artículo 90 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Subsistema de Planeación de Recursos Humanos

El Subsistema de Planeación de Recursos Humanos, permite determinar a la Secretaría de la Función Pública en coordinación con las dependencias y órganos administrativos desconcentrados, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el eficiente ejercicio de sus funciones, así como los procesos de registro y análisis de la información que requiera el SSPC.

Con la adecuada operación del Subsistema de Planeación de Recursos Humanos, se espera que la información que registran las dependencias y órganos administrativos desconcentrados, cuente con la calidad, oportunidad, integralidad, veracidad, validez y confiabilidad pertinente; para la adecuada toma de decisiones en materia de recursos humanos.

El cambio en el modelo de servicio público que demanda la ciudadanía, establecido en el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024 (PNCCIMGP 2019-2024), es la premisa que vincula a este Subsistema con el PNCCIMGP 2019-2024.

FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
1.1	Porcentaje de puestos reportados en RUSP	
	Numerador	Denominador
	Número de puestos vigentes en RHnet	Número de puestos reportados en RUSP, con tipo de plaza de estructura, tipo de personal de mando y enlace, y que contenga el código de puesto RHnet
Objetivo		
Que la información que registren las instituciones de la APF, cuente con la calidad, oportunidad, integralidad, veracidad, validez y confiabilidad pertinente. Asimismo, que se dé cumplimiento a lo establecido en el numeral 77 del Acuerdo ¹ .		
Descripción		
El numerador se obtendrá del código de puesto vigente registrado en RHnet. El denominador se obtendrá de los puestos con tipo de plaza de estructura, tipo de personal de mando y enlace registrados en RUSP, que contengan el código RHnet y concuerde con el registrado en el numerador.		
Nota: La información del numerador puede variar dependiendo de la retroactividad de la vigencia de los escenarios estructurales que sean registrados y autorizados por las instituciones.		
Valor	Frecuencia de medición	Normativa
100%	Mensual	Numeral 77 del Acuerdo ¹ .
Meta mínima programada		Meta comprometida por la Dependencia
95%		95%

Subsistema de Ingreso

El Subsistema de Ingreso, regula los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, para así atraer a los mejores candidatos que cumplan con los requisitos necesarios para que se incorporen al Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, sustentado en el acceso por mérito y en la igualdad de oportunidades, con imparcialidad y por medio de evaluaciones objetivas y transparentes.

En términos del artículo 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, la operación del Sistema está a cargo de cada una de las dependencias, mientras que la dirección está a cargo de la Secretaría de la Función Pública. Para lo anterior, las herramientas para el registro de la información derivada de la operación del Subsistema de Ingreso se han puesto a disposición por medio de los registros que se encuentran en los sistemas RHnet y RUSP, los cuales brindan mayor certeza para la toma de decisiones y generan controles que garantizan del debido cumplimiento de la normatividad en la materia, por lo que resulta de suma importancia salvaguardar la calidad de la información que reciben diariamente los mencionados sistemas, de tal forma que brinden la certeza deseada para poder llevar a cabo la dirección y operación de los procesos correspondientes al Subsistema de Ingreso en el Servicio Profesional de Carrera.

FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
2.1	Porcentaje de concursos con ganador alineados en RHnet	
Numerador		Denominador
Número de traspasos de concursos con ganador registrados en tiempo		Total de concursos con ganador
Objetivo		
Que las instituciones sujetas cumplan con lo establecido en el numeral 77 del Acuerdo ¹ .		
Descripción		
Se entiende por "traspaso" a aquellos ganadores de un concurso que se alinean al puesto en un periodo menor o igual a 10 días hábiles a partir de la fecha de ingreso.		
Código de tipo de servidor público a considerar: BBAA0, BBAP0, BBAQ0, BBBA0, BBBDO, BBBE0.		
Valor	Frecuencia de medición	Normativa
50%	Anual	Numeral 77 del Acuerdo ¹ .
Meta mínima programada		Meta comprometida por la Dependencia
95%		95%



FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
2.2	Porcentaje de nombramientos temporales por artículo 34 de la LSPCAPF registrados en RHnet que fueron reportados en RUSP	
Numerador		Denominador
Total de nombramientos temporales registrados en RHnet		Total de nombramientos temporales reportados en RUSP
Objetivo		
Que las instituciones registren adecuadamente todos los nombramientos temporales para ocupación de puestos de carrera por artículo 34 de la LSPCAPF en RHnet.		
Descripción		
Se entiende por "nombramientos temporales registrados" a aquellos alineados al puesto en RHnet en un periodo menor o igual a 15 días hábiles a partir de la fecha de ingreso.		
Código de tipo de servidor público a considerar: BBBCO y BBALO.		
Valor	Frecuencia de medición	Normativa
50%	Mensual	Artículo 92 del Reglamento ³ y numeral 289 fracción V del Acuerdo ¹ .
Meta mínima programada		Meta comprometida por la Dependencia
95%		95%



Subsistema de Desarrollo Profesional

El Subsistema de Desarrollo Profesional, contiene los mecanismos y procedimientos para la determinación de trayectorias de ascenso y promoción, planes individualizados de carrera y movilidad de las personas servidoras públicas de carrera, a efecto de permitirles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos.

Uno de los elementos más importantes de la estrategia prioritaria 4.2 del PNCCIMGP 2019-2024, es la distribución, retención y desarrollo de talento en el servicio público, mismo que siempre ha sido el objetivo del Subsistema de Desarrollo Profesional. Esta vinculación permitirá que el SSPC, promueva la profesionalización y desarrollo eficiente de sus recursos humanos.

FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
3.1	Porcentaje de movimientos laterales en el SPC registrados en tiempo	
Numerador		Denominador
Número de movimientos laterales registrados en tiempo en RHnet		Total de movimientos laterales autorizados en el periodo
Objetivo		
Conocer el porcentaje de cumplimiento de registro de los movimientos laterales registrados y comunicados en el periodo.		
Descripción		
Se entiende por "movimientos laterales registrados en tiempo" a aquellos que han sido registrados en el sistema RHnet y comunicados a la Unidad ² en un periodo menor o igual a 10 días hábiles posteriores a la fecha de aplicación del CTS, con base en lo establecido en el numeral 284 del Acuerdo ¹ .		
Valor	Frecuencia de medición	Normativa
80%	Mensual	Artículos 45, 48 y 49 del Reglamento ³ , así como los numerales 269 a 284 del Acuerdo ¹ .
Meta mínima programada		Meta comprometida por la Dependencia
95%		95%



FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
3.2	Porcentaje de plazas vacantes del SPC en el ejercicio 2023 ocupadas por movimientos laterales	
Numerador		Denominador
Total de plazas vacantes ocupadas por movimientos laterales autorizados en el periodo		Número de plazas vacantes registradas en RHnet
Objetivo		
Conocer el porcentaje de cumplimiento del Objetivo 3 de las Bases de Colaboración del PNCCIMGP respecto a las plazas vacantes del SPC en el ejercicio 2023 ocupadas por movimientos laterales.		
Descripción		
Se entiende por "porcentaje de plazas vacantes ocupadas por movimientos laterales" a la proporción del total de plazas vacantes de las dependencias y órganos desconcentrados sujetos a la Ley del SPC que son convocadas o difundidas y ocupadas mediante trayectoria o movimiento lateral.		
Valor	Frecuencia de medición	Normativa
20%	Anual	Artículos 39 de la Ley ⁴ , 45, 48 y 49 del Reglamento ³ , numerales 269 a 284 del Acuerdo ¹ , así como Acción Específica del Objetivo 3 de las Bases de Colaboración del PNCCIMGP.
Meta mínima programada		Meta comprometida por la Dependencia
95%		95%



Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades

El Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades, establece los modelos de profesionalización para que los servidores públicos de carrera puedan adquirir los conocimientos básicos acerca de la institución en la que laboran; la especialización, actualización y educación formal en el cargo; las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad; así como las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas.

Para que el SSPC supere sus inconsistencias y consolide su operación, es necesario que se oriente hacia un nuevo modelo de gestión por competencias profesionales, que permitirá transformar el servicio público reflejado en el objetivo prioritario 4 del PNCCIMGP 2019-2024. Esta orientación es compatible con los modelos de profesionalización establecidos en este Subsistema.

FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
4.1	Porcentaje de reportes de capacitación registrados conforme a la Normativa aplicable	
Numerador		Denominador
Número de reportes de capacitación enviados en tiempo a través de RHnet		Total de reportes de capacitación que de acuerdo a la Normativa se deben enviar a la Unidad
Objetivo		
Conocer la información de capacitación reportada del total de reportes requeridos en materia de capacitación.		
Descripción		
Los reportes son: Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), Programa Anual de Capacitación (PAC), cuatro reportes trimestrales de seguimiento del PAC, cuatro reportes trimestrales del seguimiento por servidor público y un reporte comparativo del PAC. Tomar en cuenta las fechas límite de envío: 1. DNC: a más tardar el 31 de marzo 2. PAC: a más tardar el 20 de abril 3. 1er trimestre PAC: a más tardar el 20 de abril (una vez registrado el PAC) 4. 1er trimestre Seguimiento SPC: a más tardar el 20 de abril 5. 2do trimestre PAC: a más tardar el 20 de julio 6. 2do trimestre Seguimiento SPC: a más tardar el 20 de julio 7. 3er trimestre PAC: a más tardar el 20 de octubre 8. 3er trimestre Seguimiento SPC: a más tardar el 20 de octubre 9. 4to trimestre PAC: a más tardar el 20 de enero del siguiente año 10. 4to trimestre Seguimiento SPC: a más tardar el 20 de enero del siguiente año 11. Comparativo: a más tardar el 20 de febrero del siguiente año Se considerará enviado al PAC y los reportes trimestrales de seguimiento registrados a los que se tomó conocimiento.		
Valor	Frecuencia de medición	Normativa
30%	Anual	Numerales 48, 295 quinto párrafo, 297 último párrafo, del Acuerdo¹.
Meta mínima programada		Meta comprometida por la Dependencia
95%		95%

FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
4.2	Porcentaje de servidores públicos de carrera con al menos 40 horas de capacitación con resultado aprobatorio	
Numerador		Denominador
Número de servidores públicos de carrera con al menos 40 horas de capacitación, con resultado aprobatorio		Total de servidores públicos de carrera obligados a cumplir con al menos 40 horas de capacitación
Objetivo		
Conocer el porcentaje de servidores públicos de carrera que hayan recibido al menos 40 horas de capacitación y que obtuvieron resultado aprobatorio de acuerdo a la Normativa vigente.		
Descripción		
El cumplimiento de las 40 horas de capacitación es de acuerdo a lo señalado en la fracción I del artículo 55 del Reglamento ³ y en la fracción I del numeral 297 del Acuerdo ¹ .		
Se entenderá como "resultado aprobatorio" a aquellos con calificación igual o superior a 70.		
Se considerará a todos los servidores públicos de carrera, titulares y eventuales, con excepción de aquellos nombrados por artículo 34 de la Ley ⁴ que, además, tengan una fecha de ingreso previa al 1 de octubre del año a evaluar.		
Valor	Frecuencia de medición	Normativa
35%	Anual	Fracción I del artículo 55 del Reglamento ³ , segundo párrafo del numeral 294 y fracción I del numeral 297 del Acuerdo ¹ .
Meta mínima programada		Meta comprometida por la Dependencia
95%		95%





FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
4.3	Porcentaje de servidores públicos de carrera titulares, que certifican la totalidad de capacidades profesionales asignadas al puesto, con fines de permanencia	
Numerador		Denominador
Número de servidores públicos de carrera que certificaron y registraron en tiempo en RHnet la totalidad de las capacidades profesionales para su permanencia en el puesto		Total de servidores públicos de carrera que deben certificar las capacidades profesionales asignadas al puesto que ocupan para su permanencia en el puesto
Objetivo		
Conocer el número de servidores públicos de carrera que han certificado sus capacidades profesionales con fines de permanencia en tiempo y forma y ya se encuentren registrados en el medio establecido por la Unidad ² .		
Descripción		
Se entiende por "servidores públicos de carrera titulares" (spct) a aquellos con código de tipo de servidor público: BBAAO, BBABO, BBACO, BBADO, BBAAEO, BBAMO, BBAP0, BBAQ0, BBARO, y que de acuerdo a Ley ⁴ , deben cumplir con la certificación de sus capacidades profesionales con fines de permanencia conforme al artículo 52 de la misma.		
El numerador incluye a los spct que hayan certificado y registrado en el sistema RHnet en tiempo y forma sus capacidades profesionales para permanencia en el puesto. El denominador incluye a todos los spct que a la fecha de corte, tengan cumplidos cinco años o más en el puesto.		
Valor	Frecuencia de medición	Normativa
35%	Mensual	Artículo 52 de la Ley ⁴ y numeral 336 del Acuerdo ¹ .
Meta mínima programada		Meta comprometida por la Dependencia
95%		95%




Subsistema de Evaluación del Desempeño

El Subsistema de Evaluación del Desempeño, establece los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral; integrando los procesos, métodos y mecanismos de medición, cualitativos y cuantitativos, del cumplimiento de las funciones y metas individuales y colectivas de los servidores públicos de carrera, en función de sus capacidades y del perfil determinado para el puesto que ocupan.

La evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas y su participación activa en la implantación y operación del nuevo modelo de servicio público solicitado en el marco del PNCCIMGP 2019-2024, permitirá transformar los objetivos y metas mediante el uso de procesos, procedimientos, metodologías y herramientas, y que al final éstas sean orientadas en la búsqueda del bienestar de la ciudadanía.

FICHA DE INDICADOR	
Número	Nombre
5.1	Porcentaje de servidores públicos en puestos de carrera evaluados en su desempeño anual
Numerador	Denominador
Número de servidores públicos en puestos de carrera evaluados en su desempeño anual	Total de servidores públicos en puestos de carrera que cumplen con los requisitos para ser evaluados en su desempeño anual
Objetivo	
Dar seguimiento a la aplicación de la evaluación anual del desempeño de las personas servidoras públicas titulares a fin de dar cumplimiento a ese derecho y obligación normativa.	
Descripción	
Comprende las variables que se generan a partir de las modalidades de valoración o factores de evaluación.	
Se entenderá por "servidores públicos en puestos de carrera evaluados en su desempeño anual" a aquellos a quienes aplicó la evaluación del desempeño anual a que se refiere el artículo 68 del Reglamento ³ , con base en los requisitos establecidos en el numeral 362 del Acuerdo ¹ .	
Se entenderá por "servidores públicos en puestos de carrera que cumplen con los requisitos para ser evaluados en su desempeño anual" a aquellos a quienes aplicó la evaluación del desempeño anual a que se refiere el artículo 68 del Reglamento ³ , con base en los requisitos establecidos en el numeral 362 del Acuerdo ¹ .	
En el universo de servidores públicos en puestos de carrera que cumplen con los requisitos para ser evaluados en su desempeño anual se considerarán a aquellos que cumplan con las siguientes características:	
<ul style="list-style-type: none"> - Código de tipo de servidor público a considerar: BAOAO, BA0BO, BAOCO, BAODO, BAOEO, BA0FO, BA0GO, BAOHO, BBAAO, BBABO, BBACO, BBADO, BBAEO, BBAFO, BBAGO, BBAHO, BBAIO, BBAJO, BBAKO, BBALO, BBAMO, BBANO, BBAAO, BBAPO, BBAQO, BBARO, BCOAO 	



<ul style="list-style-type: none"> - El servidor público debe tener una fecha de ingreso anterior o igual al 1 de septiembre del año a evaluar. - El servidor público debe estar vigente al 31 de marzo del año inmediato siguiente al año a evaluar. 		
Valor	Frecuencia de medición	Normativa
50%	Anual	Artículo 54 de la Ley ⁴ , artículos 62 a 69 del Reglamento ³ , así como los numerales 362 a 370 del Acuerdo ¹ .
Meta mínima programada		Meta comprometida por la Dependencia
95%		95%

FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
5.2	Porcentaje de servidores públicos en puestos de carrera que reportan metas de desempeño individual	
Numerador		Denominador
Número de servidores públicos en puestos de carrera que reportan metas de desempeño individual		Total de servidores públicos en puestos de carrera sujetos a evaluación del desempeño
Objetivo		
Dar seguimiento al establecimiento de metas de desempeño anual de los servidores públicos en puestos de carrera en las dependencias sujetas al Sistema.		
Descripción		
De conformidad a la Normativa aplicable, los servidores públicos en puestos de carrera deberán establecer entre 2 y 7 metas de desempeño individual para cada ejercicio a evaluar, durante los primeros cuatro meses del mismo.		
En el universo de servidores públicos en puestos de carrera que cumplen con los requisitos para ser evaluados en su desempeño anual se considerarán a aquellos que cumplan con las siguientes características:		
<ul style="list-style-type: none"> - Código de tipo de servidor público a considerar: BAOAO, BAobo, BAOCO, BAODO, BAOEO, BAOfO, BAOGO, BAOHO, BBAAO, BBABO, BBACO, BBADO, BBAEo, BBAFO, BBAGO, BBAHO, BBAIO, BBAJO, BBAKO, BBALo, BBAMO, BBANo, BBAOO, BBAPO, BBAQO, BBARO, BCOAO - El servidor público debe tener una fecha de ingreso anterior o igual al 1 de septiembre del año a evaluar. - El servidor público debe estar vigente al 31 de marzo del año inmediato siguiente al año a evaluar. 		
Valor	Frecuencia de medición	Normativa
50%	Anual	Artículo 54 de la Ley ⁴ , artículo 63 del Reglamento ³ , así como los numerales 56.5, 356, 357 a 359 del Acuerdo ¹ .
Meta mínima programada		Meta comprometida por la Dependencia
95%		95%



Subsistema de Separación

La pertenencia al servicio no implica inamovilidad de los servidores públicos de carrera y demás categorías en la administración pública, pero sí garantiza que no podrán ser removidos de su cargo por razones políticas o por causas y procedimientos no previstos en ésta o en otras leyes aplicables.

El Subsistema de Separación, se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público de carrera deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos, por lo que es necesario fortalecer la calidad de la información que registran las instituciones, derivada de la operación que realizan, para poder salvaguardar de manera adecuada la legalidad de los procesos de separación, registrando correctamente las causales correspondientes en los registros de la Secretaría de la Función Pública.

FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
6.1	Porcentaje de separaciones de servidores públicos de carrera reportadas en RUSP y registradas en RHnet	
Numerador		Denominador
Número de separaciones de servidores públicos de carrera titulares registradas en RHnet durante el año 2023		Número de separaciones de servidores públicos de carrera titulares reportadas en RUSP durante el año 2023
Objetivo		
Garantizar la calidad de la información que registran y reportan las instituciones en los sistemas de la Secretaría de la Función Pública.		
Descripción		
Las instituciones están obligadas a registrar todas aquellas separaciones de las personas servidoras públicas de carrera, independientemente de la causal. Por lo que la Secretaría de la Función Pública pone a disposición de los operadores los sistemas RUSP y RHnet, los cuales generan valores específicos en su conjunto para la dirección y operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera. El presente indicador garantiza la calidad de la información reportada por las instituciones, por lo que es necesario que los reportes y registros en ambos sistemas sean paralelos y guarden relación directa entre los mismos, por lo que por cada separación de personas servidoras públicas de carrera reportada en RUSP, se debe realizar el registro correspondiente en RHnet, de tal forma que no existan registros pendientes en esta última plataforma.		
Valor	Frecuencia de medición	Normativa
100%	Anual	Artículo 84 del Reglamento, y numeral 373 del Acuerdo ¹ .
Meta mínima programada		Meta comprometida por la Dependencia
95%		95%

Subsistema de Control y Evaluación

El Subsistema de Control y Evaluación, se integra con los mecanismos y procedimientos que permiten prevenir deficiencias y adoptar medidas correctivas a través del seguimiento, control y evaluación del funcionamiento y operación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
7.1	Porcentaje de avance en los indicadores comparables del Programa Operativo Anual (POA)	
Numerador		Denominador
Número de indicadores comparables en los cuales la institución presentó avances en sus resultados del POA 2023 con relación a los resultados del POA 2022		Número total de indicadores comparables entre el POA 2022 y POA 2023 (10 indicadores)
Objetivo		
Reconocer los avances en materia de control y seguimiento que realizan las instituciones mediante el análisis de los resultados en los indicadores comparables de los Programas Operativos Anuales 2022 y 2023.		
Descripción		
Se entiende por "indicadores comparables" a los indicadores que no presentaron cambios relevantes y que continúan midiendo los mismos procesos, siendo estos:		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de puestos reportados en RUSP. 2. Porcentaje de concursos con ganador alineados en Rhnet. 3. Porcentaje de nombramientos temporales por artículo 34 de la LSPCAPF registrados en RHnet que fueron reportados en RUSP. 4. Porcentaje de movimientos laterales en el SPC registrados en tiempo. 5. Porcentaje de plazas vacantes del SPC en el ejercicio 2023 ocupadas por movimientos laterales. 6. Porcentaje de reportes de capacitación registrados conforme a la normatividad aplicable. 7. Porcentaje de servidores públicos de carrera con al menos 40 horas de capacitación con resultado aprobatorio. 8. Porcentaje de servidores públicos de carrera titulares, que certifican la totalidad de capacidades profesionales asignadas al puesto, con fines de permanencia. 9. Porcentaje de servidores públicos en puestos de carrera evaluados en su desempeño anual. 10. Porcentaje de servidores públicos en puestos de carrera que reportan metas de desempeño individual. 		
Este seguimiento plurianual representa una medida que permite evaluar las mejoras que se han realizado de manera general por medio del propio Programa Operativo Anual.		
Valor	Frecuencia de medición	Normativa
100%	Anual	Artículo 85 del Reglamento, y numerales 374 y 376 del Acuerdo ¹ .
Meta mínima programada		Meta comprometida por la Dependencia
100%		100%



Con éste último indicador del Subsistema de Control y Evaluación se integran los 12 que forman parte del POA, los cuales son básicos para obtener la información mínima necesaria para dar cumplimiento a la operación del SSPC. En el siguiente apartado se integra el anexo que permite identificar al tipo de servidor público que le aplica cada subsistema.



Anexo

Documento de trabajo para identificar los Tipos de Servidor Público, solicitados en los indicadores de: Ingreso, Capacitación y Certificación de Capacidades y Evaluación del Desempeño.

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE SERVIDOR PÚBLICO
BA0A0	Confianza: Considerados como de Libre Designación (Art. 3o. Transitorio LSPCAPF y 10° Transitorio RLSPCAPF 2004): Que ingresaron por 3%.	Confianza
BA0B0	Confianza: Considerados como de Libre Designación (Art. 3o. Transitorio LSPCAPF y 10° Transitorio RLSPCAPF 2004): Delegados.	Confianza
BA0C0	Confianza: Considerados como de Libre Designación (Art. 3o. Transitorio LSPCAPF y 10° Transitorio RLSPCAPF 2004): Los que ingresaron antes de la entrada en vigor de la LSPCAPF y su Reglamento.	Confianza
BA0D0	Confianza: Considerados como de Libre Designación (Art. 3o. Transitorio LSPCAPF y 10° Transitorio RLSPCAPF 2004): Consejería Jurídica.	Confianza
BA0E0	Confianza: Considerados como de Libre Designación: Convenio por traspaso de recursos de contratos de honorarios o plazas eventuales, a plazas presupuestarias (Último párrafo Art. 25 RLSPCAPF 2007).	Confianza
BA0F0	Confianza: Considerados como de Libre Designación: Transferencia de puestos, por reestructura, al Sistema del Servicio Profesional de Carrera (Primer párrafo Art. 25 RLSPCAPF 2007).	Confianza
BA0G0	Confianza: Servidor Público Considerado de Libre Designación: Ocupación de puesto por Movimiento o Trayectoria Lateral.	Confianza
BA0H0	Libre Designación por transferencia de recursos humanos o reestructura: Considerado como Libre Designación por única vez conforme al numeral 152 Fracción V de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera.	Confianza
BBAA0	Confianza: Servidores Públicos de Carrera: Titulares: Ingreso por Concurso Público y Abierto (Incluye servidores públicos considerados de libre designación que ingresaron al sistema por la fracción III del Quinto Transitorio del RLSPCAPF 2007 mediante concurso público y abierto).	Confianza

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE SERVIDOR PÚBLICO
BBABO	Confianza: Servidores Públicos de Carrera: Titulares: Por haber aprobado al aniversario la evaluación del desempeño (Primer nivel de ingreso o enlace).	Confianza
BBACO	Confianza: Servidores Públicos de Carrera: Titulares: Que ya cumplieron sus evaluaciones para nombramiento (7 boletos).	Confianza
BBADO	Confianza: Servidor Público de Carrera: Titular: Que obtuvo su nombramiento por haber aprobado las evaluaciones previstas para ese efecto en el RLSPCAPF de 2004 (7 boletos).	Confianza
BBAEO	Confianza: Servidor Público de Carrera: Titular: Que obtuvo su nombramiento por haber aprobado las evaluaciones previstas para ese efecto en la fracción II del Quinto Transitorio del RLSPCAPF 2007.	Confianza
BBAFO	Confianza: Servidor Público de Carrera: Titular: Con Licencia Sin Goce de Sueldo.	Confianza
BBAGO	Confianza: Servidor Público de Carrera: Titular: Con Licencia Médica.	Confianza
BBAHO	Confianza: SP de Carrera: Titular: Con Suspensión del Nombramiento.	Confianza
BBAIO	Confianza: Servidor Público de Carrera: Titular: en Ocupación Temporal con base en Art. 52 Fracción I inciso A del RLSPCAPF 2007.	Confianza
BBAJO	Confianza: Servidor Público de Carrera: Titular: en Ocupación Temporal con base en Art. 52 Fracción I Inciso B del RLSPCAPF 2007.	Confianza
BBAKO	Confianza: Servidor Público de Carrera: Titular: en Ocupación Temporal con base en Art. 52 Fracción I Inciso C del RLSPCAPF 2007.	Confianza
BBALO	Confianza: Servidor Público de Carrera: Titular: En ocupación temporal con base en Art. 34 LSPCAPF y 52 fracción II RLSPCAPF 2007.	Confianza
BBAMO	Confianza: Servidor Público de Carrera: Titular: Ocupación de puesto por Movimiento o Trayectoria Lateral.	Confianza
BBANO	Confianza: Servidor Público de Carrera: Titular: en puesto autorizado de libre designación (Acuerdo del 4 de junio del 2004 y Acuerdo del 5 de agosto del 2005).	Confianza
BBAOO	Confianza: Servidor Público de Carrera: Titular: en puesto de designación directa, por tratarse de puesto que ha sido excluido del SPC en fecha posterior a su ocupación.	Confianza

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE SERVIDOR PÚBLICO
BBAP0	Confianza: Servidor Público de Carrera: Titular: Ingreso por Concurso de Reserva (Incluye servidores públicos considerados de libre designación que ingresaron al sistema por la fracción III del Quinto Transitorio del RLSPCAPF 2007 mediante concurso de reserva).	Confianza
BBAQ0	Confianza: Servidor Público de Carrera: Titular: Ingreso por Concurso para Servidores Públicos (Incluye servidores públicos considerados de libre designación que ingresaron al sistema por la fracción III del Quinto Transitorio del RLSPCAPF 2007 mediante concurso para servidores públicos).	Confianza
BBAR0	Confianza: Servidor Público de Carrera: Titular: Ingreso por cumplir con las evaluaciones previstas para este efecto en la fracción I del artículo 25 del RLSPCAPF 2007.	Confianza
BBBA0	Confianza: Servidores Públicos de Carrera: Eventuales: Primer nivel de ingreso por concurso (Hasta por un año).	Confianza
BBBD0	Confianza: Servidor Público de Carrera: Eventual: Primer nivel de ingreso por concurso de reserva (Hasta por un año).	Confianza
BBBE0	Confianza: Servidor Público de Carrera: Eventual: Primer nivel de ingreso por concurso para servidores públicos (Hasta por un año).	Confianza
BCOA0	Confianza: Libre designación Art. 5 de LSPCAPF: Porque definen políticas públicas en el rango de DG.	Confianza
BBBC0	Confianza: Servidores Públicos de Carrera: Eventuales: Por autorización del nombramiento Art. 34 de la LSPCAPF.	Confianza
BBAL0	Confianza: Servidor Público de Carrera: Titular: En ocupación temporal con base en Art. 34 LSPCAPF y 52 fracción II RLSPCAPF 2007	Confianza





Glosario

- ¹ Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010, con última reforma de fecha 17 de mayo de 2019.
- ² Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal.
- ³ Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
- ⁴ Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.