

Programa Operativo Anual 2022

FICHAS TÉCNICAS

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	16
Glosario	19

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.

A través del 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	Normatividad
100%	Mensual	Numeral 77 del Acuerdo ¹ .

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 a través de evaluaciones objetivas y transparentes.

La nueva orientación del Subsistema de Ingreso, fundamentada en el cuarto eje para el relanzamiento de la Función Pública: relanzamiento del servicio profesional de carrera; permitirá transformar el servicio público mediante el uso de procesos, procedimientos, metodologías y herramientas adecuadas, modernas y robustas que puedan constituirse en el marco de referencia de una política pública en materia de ingreso de recursos humanos que sea incluyente, articulada, transversal y con perspectiva de género.

El Subsistema de Ingreso, se vincula con el PNCCIMGP 2019-2024, a través del objetivo prioritario 4 “Promover la profesionalización y la gestión eficiente de los recursos humanos de la APF”, debido a que éste busca diseñar e implementar una política pública que promueva la profesionalización de los recursos humanos mediante la captación de talento humano en el servicio público, con base en el mérito, la perspectiva de género y políticas de fomento a la diversidad e inclusión mediante la transformación del Servicio Profesional de Carrera.

FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
2.1	Porcentaje de concursos con ganador alineados en RHnet	
	Numerador	Denominador
	Número de trasposos 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, BBAPO, BBAQ0, BBBA0, BBBD0, BBBE0.		
Valor	Frecuencia de medición	Normatividad
50%	Mensual	Numeral 77 del Acuerdo ¹ .

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: BBBC0 y BBAL0.		
Valor	Frecuencia de medición	Normatividad
50%	Mensual	Artículo 92 del Reglamento ³ y numeral 289 fracción V del Acuerdo ¹ .

Subsistema de Desarrollo Profesional

El Subsistema de Desarrollo Profesional, contiene los mecanismos con base en los cuales los servidores públicos de carrera titulares podrán ocupar plazas de igual o mayor jerarquía, así como los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como, los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al SSPC.

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	Normatividad
80%	Mensual	Artículos 45, 48 y 49 del Reglamento ³ , así como los numerales 269 a 284 del Acuerdo ¹ .

FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
3.2	Porcentaje de plazas vacantes del SPC en el ejercicio 2022 ocupadas por movimientos laterales	
	Numerador	Denominador
	Total de plazas vacantes ocupadas por movimientos laterales autorizados en el periodo	Número de plazas vacantes registrados 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 2022 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	Normatividad
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.

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 normatividad 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 normatividad 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: <ol style="list-style-type: none"> 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	Normatividad
30%	Anual	Numerales 48, 295 quinto párrafo, 297 último párrafo, del Acuerdo ¹ .

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 normatividad 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	Normatividad
35%	Anual	Fracción I del artículo 55 del Reglamento ³ , segundo párrafo del numeral 294 y fracción I del numeral 297 del Acuerdo ¹ .

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: BBAA0, BBAB0, BBAC0, BBAD0, BBAE0, BBAM0, BBAPO, BBAQ0, BBAR0, 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	Normatividad
35%	Mensual	Artículo 52 de la Ley ⁴ y numeral 336 del Acuerdo ¹ .

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	
Conocer el porcentaje de servidores públicos en puestos de carrera evaluados en su desempeño individual.	
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: BA0A0, BA0B0, BA0C0, BA0D0, BA0E0, BA0F0, BA0G0, BA0H0, BBAA0, BBAB0, BBAC0, BBAD0, BBAE0, BBAF0, BBAG0, BBAH0, BBAI0, BBAJ0, BBAK0, BBAL0, BBAM0, BBAN0, BBAO0, BBAPO, BBAQ0, BBAR0, BC0A0 	

<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	Normatividad
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 .

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		
<p>De conformidad a la normatividad 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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Código de tipo de servidor público a considerar: BA0A0, BA0B0, BA0C0, BA0D0, BA0E0, BA0F0, BA0G0, BA0H0, BBAA0, BBAB0, BBAC0, BBAD0, BBAE0, BBAF0, BBAG0, BBAH0, BBAI0, BBAJ0, BBAK0, BBAL0, BBAM0, BBAN0, BBAO0, BBAP0, BBAQ0, BBAR0, BC0A0 - 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	Normatividad
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 .

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 operación que realizan las instituciones para poder salvaguardar de manera adecuada la legalidad de los procesos de separación, registrando en tiempo y forma las causales correspondientes en los registros de la Secretaría de la Función Pública.

FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
6.1	Porcentaje de “procedimientos específicos para el otorgamiento de licencias y para la separación de los servidores públicos de carrera” actualizados y enviados para conocimiento de la Unidad²	
Numerador		Denominador
Número de “Procedimientos específicos actualizados” enviados para conocimiento a la Unidad ²		“Procedimientos específicos actualizados” de la institución recibidos para conocimiento a la Unidad ²
Objetivo		
Que las instituciones sujetas revisen y actualicen los procedimientos específicos para el otorgamiento de licencias y para la separación de los servidores públicos de carrera, conforme a la normatividad aplicable, con el objetivo de fortalecer procesos internos que puedan garantizar de manera fehaciente los derechos de las servidoras y servidores públicos de carrera.		
Descripción		
El artículo 74 del Reglamento de la LSPCAPF establece que será responsabilidad de los Comités Técnicos de Profesionalización establecer los procedimientos específicos para el otorgamiento de licencias y para la separación de los servidores públicos de carrera, tomando en cuenta lo dispuesto en la Ley, este Reglamento y las disposiciones que resulten aplicables en materia laboral. Específicamente se deben de revisar que se tomen en cuenta los factores establecidos en los numerales 136 y 138 de las Disposiciones.		
Valor	Frecuencia de medición	Normatividad
100%	Anual	Artículo 74 del Reglamento, y numerales 136 y 138 de las Disposiciones

Subsistema de Control y Evaluación

El Objetivo del Subsistema de Control y Evaluación, es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
7.1	Procesos, políticas y procedimientos registrados y vigentes	
	Numerador	Denominador
	Número de procesos, políticas y procedimientos registrados	Total de procesos, políticas y procedimientos que deben registrarse
Objetivo		
Registrar ante la Unidad ² los procesos, políticas y procedimientos propuestos por los Comités Técnicos de Profesionalización de un subsistema (por determinar) del Servicio Profesional de Carrera.		
Descripción		
Se entiende por "procesos, políticas y procedimientos" a las propuestas de los Comités Técnicos de Profesionalización en materia de Ingreso, Desarrollo Profesional, Capacitación y Certificación de Capacidades, Evaluación del Desempeño y Separación, acorde a lo señalado en la Ley ⁴ .		
Valor	Frecuencia de medición	Normatividad
100%	Anual	Artículo 75 fracción IV de la Ley ⁴ .

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
BBAPO	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
BBAQO	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
BBARO	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
BBBAO	Confianza: Servidores Públicos de Carrera: Eventuales: Primer nivel de ingreso por concurso (Hasta por un año).	Confianza
BBBDO	Confianza: Servidor Público de Carrera: Eventual: Primer nivel de ingreso por concurso de reserva (Hasta por un año).	Confianza
BBBEO	Confianza: Servidor Público de Carrera: Eventual: Primer nivel de ingreso por concurso para servidores públicos (Hasta por un año).	Confianza
BCOAO	Confianza: Libre designación Art. 5 de LSPCAPF: Porque definen políticas públicas en el rango de DG.	Confianza
BBBCO	Confianza: Servidores Públicos de Carrera: Eventuales: Por autorización del nombramiento Art. 34 de la LSPCAPF.	Confianza
BBALO	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.