

Programa Operativo Anual 2018

Fichas técnicas para concertación de
metas



Contenido

Subsistema de Planeación de Recursos Humanos.....	3
Subsistema de Ingreso	4
Subsistema de Desarrollo Profesional	7
Subsistema de Capacitación y Certificación	9
Subsistema de Evaluación del Desempeño	11
Subsistema de Separación.....	14
Subsistema de Control y Evaluación	15
Glosario	16
Sección para firmas.....	17

Subsistema de Planeación de Recursos Humanos

FICHA DE INDICADOR	
Número	Nombre
1.1	Porcentaje de integridad y calidad de la información registrada en RHnet vs. RUSP en materia de Recursos Humanos
Objetivo	
Que la información que registren las instituciones de la APF, cuente con la calidad, oportunidad, integridad, veracidad, validez y confiabilidad pertinente. Asimismo, que se dé cumplimiento a lo establecido en el numeral 77 del Acuerdo ¹ .	
Descripción	
Los indicadores que conforman este índice de medición son los siguientes:	
1.1.1 Porcentaje de puestos reportados en RUSP	$= \frac{\text{Número de puestos vigentes en RHnet}}{\text{Número de puestos reportados en RUSP, con tipo de plaza de estructura, tipo de personal de mando y enlace, y que contenga el código de puesto RHnet}}$
1.1.2 Porcentaje de puestos vacantes registrados en RHnet vs. RUSP	$= \frac{\text{Número de puestos que se encuentren vigentes y vacantes en RHnet}}{\text{Número de puestos vacantes reportados en RUSP, con tipo de plaza de estructura, tipo de personal de mando y enlace, y que contenga el código de puesto RHnet}}$
1.1.3 Porcentaje de servidores públicos registrados en RHnet vs. RUSP	$= \frac{\text{Número de servidores públicos vigentes con código RHnet}}{\text{Número de servidores públicos reportados en RUSP, con tipo de plaza de estructura, tipo de personal de mando y enlace, con tipo de contratación de confianza y que contenga el código de puesto RHnet}}$
Para el indicador 1.1.1, 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. Para el indicador 1.1.2, el numerador se obtendrá del código de puesto vigente registrado en RHnet con estatus de vacante. El denominador se obtendrá de los puestos vacantes 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. Para el indicador 1.1.3, el numerador se obtendrá del RFC del servidor público a 10 dígitos alineado al código de puesto vigente registrado en RHnet. El denominador se obtendrá de los puestos ocupados con tipo de plaza de estructura, tipo de personal de mando y enlace, tipo de contratación de confianza registrados en RUSP, que contengan el código de puesto RHnet y concuerde con el registrado en el numerador, tanto para servidores públicos como para puestos.	

**FICHA DE INDICADOR**

Número	Nombre	
1.1 cont.	Porcentaje de integralidad y calidad de la información registrada en RHnet vs. RUSP en materia de Recursos Humanos	
Descripción		
El resultado se obtendrá de la suma de las ponderaciones dadas al total de puestos reportados, puestos ocupados y puestos vacantes, así como los servidores públicos vigentes registrados en el sistema RHnet vs. RUSP.		
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 .
Meta mínima programada		Meta comprometida por la dependencia
95%		95%

Subsistema de Ingreso

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: BBAAO, BBAP0, BBAQO, BBBAO, BBBDO, BBBE0.		
Valor	Frecuencia de medición	Normatividad
30%	Mensual	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 registrados en RHnet y convocados a concurso dentro del plazo señalado en el Reglamento	
Numerador		Denominador
Número de nombramientos temporales registrados en RHnet y convocados a concurso dentro de los 45 días hábiles posteriores al inicio de la ocupación		Total de nombramientos temporales autorizados en el periodo
Objetivo		
Que las instituciones operen todos los movimientos eventuales autorizados por el Oficial Mayor bajo el amparo del artículo 34 de la Ley ⁴ , así como verificar el cumplimiento de la publicación del concurso dentro de los 45 días hábiles posteriores al inicio de la ocupación, con base en la descripción, perfil y valuación del puesto registrado en el Catálogo.		
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.		
Se entiende por "nombramientos temporales convocados a concurso" a aquellos puestos que se encuentran ocupados bajo el amparo del artículo 34 de la Ley ⁴ y que son convocados a concurso en RHnet – TrabajoEN.		

FICHA DE INDICADOR

Número	Nombre	
2.2cont.	Porcentaje de nombramientos temporales registrados en RHnet y convocados a concurso dentro del plazo señalado en el Reglamento	
Valor	Frecuencia de medición	Normatividad
40%	Anual	Artículo 92 del Reglamento ³ y numeral 289 fracción V del Acuerdo ¹ .
Meta mínima programada		Meta comprometida por la dependencia
95%		95%

FICHA DE INDICADOR

Número	Nombre	
2.3	Porcentaje de convocatorias dirigidas a servidores públicos de carrera titulares	
Numerador		Denominador
Número de convocatorias dirigidas a servidores públicos de carrera titulares		Total de convocatorias publicadas en RHnet – TrabajaEN
Objetivo		
Establecer mecanismos eficientes de desarrollo profesional y movilidad de los servidores públicos de carrera titulares para la mejora profesional.		
Descripción		
Las Dependencias y/u Órganos Administrativos Desconcentrados promoverán el desarrollo de los servidores públicos de carrera titulares a través de la publicación de convocatorias dirigidas a este personal.		
Valor	Frecuencia de medición	Normatividad
30%	Anual	Artículo 32 del Reglamento ³ y numeral 195 del Acuerdo ¹ , así como el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 2013 – 2018.
Meta mínima programada		Meta comprometida por la dependencia
95%		95%



Subsistema de Desarrollo Profesional

FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
3.1	Porcentaje de movimientos laterales en el SPC	
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
50%	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	Puestos vacantes ocupados por movimiento lateral por invitación abierta	
Dato		
Número de puestos vacantes ocupados por movimiento lateral por invitación abierta		
Objetivo		
Establecer, a través de los movimientos laterales, mecanismos eficientes de desarrollo profesional y movilidad de los servidores públicos de carrera para la mejora profesional.		
Descripción		
Se tomará en cuenta el número total de plazas vacantes de las dependencias y la proporción de dichas plazas que son ocupadas mediante trayectoria o movimiento lateral, tomando como base el mérito de los servidores públicos contabilizado a partir de las reglas de valoración y puntaje establecidas por la dependencia.		
Cada dependencia sujeta a la Ley ⁴ ocupa por lo menos una vacante al año mediante movimiento lateral por invitación abierta a servidores públicos de carrera titulares.		
Valor	Frecuencia de medición	Normatividad
25%	Anual	Artículos 48 y 49 del Reglamento ³ y el Programa del Servicio Profesional de Carrera 2013-2018.
Meta mínima programada		Meta comprometida por la dependencia
95%		95%



FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
3.3	Ocupaciones temporales realizadas con base en el mérito	
Numerador		Denominador
Número de puestos ocupados temporalmente, que comprueben el uso de las reglas de valoración y puntaje de mérito		Número de puestos ocupados temporalmente con base en el artículo 52 fracción I del Reglamento de la LSPC
Objetivo		
Fomentar el desarrollo profesional y la movilidad temporal de los servidores públicos de carrera para la mejora profesional.		
Descripción		
Se tomará en cuenta el número total de plazas vacantes de las dependencias y la proporción de dichas plazas que son ocupadas temporalmente con base en el artículo 52 fracción I del Reglamento³, así como las reglas de valoración y puntaje y/o servidores públicos de rango inferior al de la vacante, tomando como base el mérito de los servidores públicos contabilizado a partir de las reglas de valoración y puntaje establecidas por la dependencia. Cada dependencia sujeta a la Ley⁴ ocupará por lo menos el 50% de las vacantes temporales que se presenten entre 2016 y 2018 mediante la valoración comprobada de mérito (reglas de valoración y puntajes) entre los servidores públicos que cuenten con los requisitos para ocupación temporal, con base en el artículo 52 fracción I del Reglamento³.		
Valor	Frecuencia de medición	Normatividad
25%	Anual	Artículo 52 fracción I del Reglamento ³ y los numerales 249 al 253 y 288 del Acuerdo ¹ , así como el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 2013–2018.
Meta mínima programada		Meta comprometida por la dependencia
95%		95%



Subsistema de Capacitación y Certificación

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: 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 30 de abril (una vez registrado el PAC) 4. 2do trimestre PAC: a más tardar el 20 de julio 5. 3er trimestre PAC: a más tardar el 20 de octubre 6. 4to trimestre PAC: a más tardar el 20 de enero del siguiente año 7. Comparativo: a más tardar el 31 de enero del siguiente año 8. 1er trimestre Seguimiento SPC: a más tardar el 30 de abril 9. 2do trimestre Seguimiento SPC: a más tardar el 20 de julio 10. 3er trimestre Seguimiento SPC: a más tardar el 20 de octubre 11. 4to trimestre Seguimiento SPC: a más tardar el 20 de enero 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 295 quinto párrafo, 297 último párrafo, 306, 307 y 308 del Acuerdo ¹ .
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 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 .
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 .		



Programa Operativo Anual 20

FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
4.3 cont.	Porcentaje de servidores públicos de carrera titulares, que certifican la totalidad de capacidades profesionales asignadas al puesto, con fines de permanencia	
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 .
Meta mínima programada		Meta comprometida por la dependencia
95%		95%



Subsistema de Evaluación del Desempeño

FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
5.1	Porcentaje de servidores públicos en puestos de carrera evaluados en su desempeño anual	
	Numrador	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:		
- 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, BBAQ0, BBAR0, BCOA0 - 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 ² , 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 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.		
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:		
- Código de tipo de servidor público a considerar: BAOAO, BA0BO, 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	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 .
Meta mínima programada		Meta comprometida por la dependencia
95%		95%

Subsistema de Separación

FICHA DE INDICADOR

Número	Nombre	
6.1	Porcentaje de separaciones registradas en el sistema RHnet	
Numerador		Denominador
Número de separaciones de servidores públicos de carrera registradas en tiempo en RHnet		Total de servidores públicos de carrera separados del sistema en el periodo
Objetivo		
Conocer el porcentaje de cumplimiento de registro de las separaciones registradas y comunicadas a la Unidad ² en el periodo.		
Descripción		
Se entiende por "separaciones registradas" a aquellas que han sido informadas a la Unidad ² en un periodo menor o igual a 10 días hábiles a partir de la separación, con base en el numeral 373 del Acuerdo ¹ .		
Valor	Frecuencia de medición	Normatividad
100%	Mensual	Artículo 60 de la Ley ⁴ , artículos 73 y 74 del Reglamento ³ , así como los numerales 138, 371 a 373 del Acuerdo ¹ .
Meta mínima programada		Meta comprometida por la dependencia
95%		95%



Subsistema de Control y Evaluación

FICHA DE INDICADOR		
Número	Nombre	
7.1	Porcentaje de avances por medición	
Numerador		Denominador
Número de mediciones reportadas en el periodo en el MIDE		Total de mediciones a reportar en el periodo en el MIDE
Objetivo		
Conocer el porcentaje de cumplimiento de mediciones reportadas y comunicadas a la Unidad ² en el periodo.		
Descripción		
Se entiende por "mediciones" a aquellas señaladas en el numeral 376 del Acuerdo ¹ .		
Valor	Frecuencia de medición	Normatividad
100%	Mensual	Artículo 90 del Reglamento ³ y el numeral 376 del Acuerdo ¹ .
Meta mínima programada		Meta comprometida por la dependencia
100%		100%

Glosario

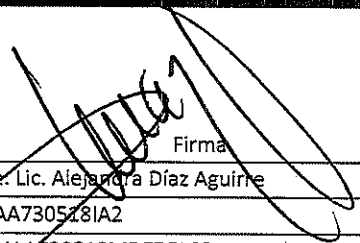
- ¹ Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010, con última reforma de fecha 06 de abril de 2017.
- 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.



Sección para firmas

Los miembros del Comité Técnico de Profesionalización

Presidente del Comité Técnico de Profesionalización
 Firma
Nombre: Dr. Joaquín F. Guzmán López
RFC: GULJ600501NVA
CURP: GULJ600501HDFZPQ04
Cargo: Director General de Administración

Secretario Técnico del Comité Técnico de Profesionalización
 Firma
Nombre: Lic. Alejandra Díaz Aguirre
RFC: DIAA730518IA2
CURP: DIAA730518MDFZGL02
Cargo: Directora General Adjunta de Recursos Humanos

Representante de la SFP en el Comité Técnico de Profesionalización
 Firma
Nombre: Mtro. Alejandro Vélez Walter
RFC: VEWA711226EG9
CURP: VEWA711226HDFLL00
Cargo: Titular del Órgano Interno de Control en la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México