FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ANEXO 4

ACTUALIZACIÓN DE LA METODOLOGÍA Y DE LAS ESCALAS DE CALIFICACIÓN, PARA OPERAR LOS MECANISMOS, PARA LA EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA Y LA VALORACIÓN DEL MÉRITO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Modelo de Profesionalización de la Administración Pública Federal y el Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Profesionalización de la Administración Pública Federal

Vigente a partir del 15 de julio de 2024

CONTENIDO

I. OBJETIVO 3
II. MECANISMOS DE EVALUACIÓN 3
III. NUEVOS ELEMENTOS DE MÉRITO 4
IV. EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA 4
V. VALORACIÓN DEL MÉRITO 11
VI. INTERPRETACIÓN, MODIFICACIONES Y CASOS NO PREVISTOS 23

I. OBJETIVO

Establecer y dar a conocer a las secretarías de Estado, incluyendo a sus órganos administrativos desconcentrados y a la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, (en adelante, dependencias), la metodología y las escalas de calificación para operar los mecanismos, para la evaluación de la experiencia y valoración del mérito, que deberán observar las direcciones generales de Recursos Humanos; o bien, las unidades administrativas encargadas de la administración de los recursos humanos, con la finalidad de evaluar la etapa III, correspondiente a la experiencia y al mérito de las personas candidatas, en el procedimiento de selección del Servicio Profesional de Carrera (SPC), en cumplimiento de los artículos 274 al 278 del *Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal (Disposiciones)*[1].

II. MECANISMOS DE EVALUACIÓN

De conformidad con el artículo 30 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPC; en adelante, la Ley), la Secretaría emitirá las guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación que operarán los Comités, y por su parte el artículo 284 de las Disposiciones un *mecanismo de evaluación* es el procedimiento predefinido y ordenado que contiene criterios de evaluación y puntuación para calificar cuantitativa y/o cualitativamente a una persona candidata.

En la etapa de evaluación de la experiencia y valoración del mérito de las personas candidatas, prevista en el artículo 34, fracción III, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (RLSPC), se califican los elementos establecidos en la metodología establecida por la Unidad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 275 y 276 de las *Disposiciones*. Por lo anterior, la Unidad de Política de Recursos Humanos (UPRH) de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública establece y da a conocer, en el presente documento, dicha metodología y las escalas de calificación, mediante las cuales se debe calificar a las personas candidatas, durante la etapa III, del procedimiento de selección del Servicio Profesional de Carrera (SPC).

De conformidad con el artículo 274 de las *Disposiciones*, tanto la evaluación de la experiencia como la valoración del mérito permitirán otorgar una calificación a las personas candidatas, con base en los documentos que presenten; razón por la cual, la DGRH deberá considerar las evidencias que posea y exhiba cada persona candidata o, en su caso, la información disponible en el Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (Rusp).

[1] Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de febrero de 2024, edición vespertina.

III. NUEVOS ELEMENTOS DE MÉRITO

Con el objetivo de proponer una redefinición de *mérito* y de los elementos que deben de tomarse en cuenta para su apreciación objetiva —que reconozcan las desigualdades sociales que persisten en la realidad del país, a fin de implementar medidas para prevenir la discriminación y garantizar una igualdad de oportunidades real—, la presente metodología integra, como nuevos elementos de *mérito*: ***el habla de una lengua indígena, la perspectiva de juventudes*** y ***de las personas con discapacidad***; ***la autoadscripción a un pueblo o a una comunidad indígena, afrodescendiente o afromexicana***; a fin de adicionar puntuación por cada supuesto en el que se encuentre una persona concursante, y proporcionar como resultado la apertura de la concepción del *mérito;* en vista del nuevo Modelo de Profesionalización del servicio público de la Administración Pública Federal (APF), como uno de los principales motores de cambio y transformación de un Gobierno incluyente, democrático y sensible a la realidad social; que cada día, enfrenta nuevos retos en la mejora, la gestión y la prestación de los servicios públicos.

IV. EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Para la *evaluación de la experiencia*, corresponde calificar los siguientes elementos:

1) orden en los puestos desempeñados,

2) duración en los puestos desempeñados,

3) experiencia en el sector público,

4) experiencia en el sector privado,

5) experiencia en el sector social,

6) nivel de responsabilidad,

7) nivel de remuneración,

8) relevancia de funciones o actividades desempeñadas en relación con las del puesto vacante;

9) en su caso, experiencia en puestos inmediatos inferiores al de la vacante.

Otros elementos que la UPRH o que el Comité Técnico de Profesionalización (CTP) establezcan, previa aprobación de la UPRH; conforme a las particularidades de la dependencia, las cuales podrán representar hasta 25% del resultado de esta subetapa.

Para otorgar una calificación, con respecto a los elementos anteriores, se considerará lo siguiente:

- Las personas candidatas serán calificadas en el orden de los puestos desempeñados, salvo cuando cuenten con una sola experiencia, cargo o puesto previos.
- A todas las personas candidatas se les deberá calificar con respecto a los elementos contenidos del numeral 2 al numeral 8.
- Los candidatos que ocupen o que hayan ocupado uno o más de los cargos o puestos inmediatos inferiores al de la vacante, serán calificados con la consideración establecida en el numeral 9.

La calificación para cada persona candidata por elemento dependerá, en igualdad de oportunidades, de la siguiente escala:

ESCALA DE CALIFICACIÓN DE EVALUACIÓN POR EXPERIENCIA

Elemento/ calificación		20	40	60	80	100
1	**Orden en los puestos desempeñados** Nivel jerárquico en la trayectoria laboral del aspirante	**N/A**	**N/A**	El nivel jerárquico del puesto actual es **menor,** con respecto al nivel del puesto inmediato anterior.	El nivel jerárquico del puesto actual es **igual**, con respecto al del puesto inmediato anterior.	El nivel jerárquico del puesto actual es **mayor**, con respecto al del puesto inmediato anterior.
2	**Duración en los puestos desempeñados** La permanencia en los puestos o cargos ocupados	Menos de 1 año, en promedio, de permanencia, por cargo o puesto	1 año, en promedio, de permanencia, por cargo o puesto	2 años, en promedio, de permanencia, por cargo o puesto	3 años, en promedio, de permanencia, por cargo o puesto	4 o más años, en promedio, de permanencia, por cargo o puesto
3	**Experiencia en el sector público** La permanencia en puestos o cargos ocupados en el sector público	Nula experiencia o menor a 3 meses	Mayor o igual a 3 meses y menor de 2 años	2 o 3 años	4 o 5 años	6 años o más
4	**Experiencia en el sector privado** La permanencia en puestos o cargos	Nula experiencia o menor a 3 meses	Mayor a 3 meses y menor de 1 año	1 o 2 años	3 o 4 años	5 años o más

	ocupados en el sector privado					
5	**Experiencia en el sector social** La experiencia en puestos o cargos ocupados en el sector social	**N/A**	**N/A**	**N/A**	Nula experiencia	Con experiencia
6	**Nivel de responsabilidad** Respuesta seleccionada por la persona candidata, de entre cinco opciones posibles	He desempeñado puestos donde he desarrollado una serie de actividades sencillas y similares entre sí.	He desempeñado puestos que requerían coordinar una serie de funciones y de actividades similares y relacionadas entre sí.	He desempeñado puestos que requerían coordinar una serie de funciones de naturaleza diferente.	He desempeñado puestos que requerían dirigir un área con funciones de naturaleza diferente.	He desempeñado puestos que requerían dirigir diversas áreas, que contribuían al desarrollo de los planes estratégicos, de una o varias unidades administrativas o de negocio.
7	**Nivel de remuneración** Se refiere a la percepción salarial que obtiene una persona en el puesto actual o, en su caso, en el último que hubiere ocupado	**N/A**	**N/A**	Nunca ha recibido remuneración alguna.	Igual o inferior a la vacante	Superior a la vacante
8	**Relevancia de funciones o de las actividades desempeñadas en relación con las del puesto vacante** La coincidencia entre la rama de cargo o puesto, en el currículum vítae (CV) del candidato, con la rama de cargo o puesto de la vacante	**N/A**	**N/A**	En el CV no existe ninguna coincidencia entre la(s) rama(s) de cargo o puesto seleccionado(s) por la persona candidata y la de la vacante.	En el CV existe 1 coincidencia entre la(s) rama(s) de cargo o puesto seleccionado(s) por la persona candidata y la de la vacante.	En el CV existen 2 o más coincidencias entre la(s) rama(s) de cargo o puesto seleccionado(s) por la persona candidata y la de la vacante.
9	**En su caso, experiencia en puestos inmediatos inferiores al de la vacante.**	**N/A**	**N/A**	Menor a 1 año en el puesto inmediato	De 1 a 2 años en el puesto inmediato	3 o más años en el puesto inmediato

	La persona aspirante ocupó u ocupa el, o los, puesto(s) inmediato(s) inferior(es) a la vacante.			inferior a la vacante	inferior a la vacante	inferior a la vacante

Orden en los puestos desempeñados

El *orden en los puestos desempeñados* se calificará de acuerdo con el nivel jerárquico de la trayectoria laboral de la persona candidata. De manera específica, debe compararse el nivel jerárquico contra el cargo o puesto actual (en su caso, el último) y el cargo o puesto inmediato anterior. Las personas candidatas que cuenten únicamente con una sola experiencia, cargo o puesto no serán evaluadas en este elemento, al no existir un parámetro objetivo para realizar la comparación.

- Se calificará con 60 a la persona candidata cuyo nivel jerárquico en el cargo o puesto actual (en su caso, el último) sea menor, con respecto al inmediato anterior.
- Se calificará con 80 a la persona candidata cuyo nivel jerárquico en el cargo o puesto actual (en su caso, el último) sea igual, con respecto al inmediato anterior.
- Y se calificará con 100 a la persona candidata cuyo nivel jerárquico en el cargo o puesto actual (en su caso, el último) sea mayor, con respecto al inmediato anterior.

Duración en los puestos desempeñados

La *duración en los puestos desempeñados* se calificará de acuerdo con la permanencia en los puestos o cargos ocupados por la persona candidata. De manera específica, a través del número de años promedio por cargo o puesto que posea, el cual se obtendrá de dividir el número de años de experiencia comprobados entre el número de cargos o puestos comprobados.

- Se calificará con 20 a la persona candidata que posea menos de 1 año en promedio de permanencia por cargo o puesto.
- Se calificará con 40 a la persona candidata que posea 1 año en promedio de permanencia por cargo o puesto.
- Se calificará con 60 a la persona candidata que posea hasta 2 años en promedio de permanencia por cargo o puesto.
- Se calificará con 80 a la persona candidata que posea hasta 3 años en promedio de permanencia por cargo o puesto.
- Se calificará con 100 a la persona candidata que posea 4 o más años, en promedio, de permanencia, por cargo o puesto.

Experiencia en el sector público

La *experiencia en el sector público* se calificará de acuerdo con la permanencia de la persona candidata en puestos o cargos ocupados en dicho sector económico. De manera específica, a través del tiempo acumulado por cada persona candidata en el sector público.

- Se calificará con 20 a la persona candidata que posea nula experiencia en el sector público o cuya experiencia en ese sector económico sea menor a 3 meses.
- Se calificará con 40 a la persona candidata que posea experiencia en el sector público mayor o igual a 3 meses y menor de 2 años.
- Se calificará con 60 a la persona candidata que posea desde 2 y hasta 3 años de experiencia en el sector público.
- Se calificará con 80 a la persona candidata que posea desde 4 y hasta 5 años de experiencia en el sector público.
- Se calificará con 100 a la persona candidata que posea 6 o más años de experiencia en el sector público.

Experiencia en el sector privado

La *experiencia en el sector privado* se calificará de acuerdo con la permanencia de la persona candidata en los puestos o cargos ocupados en dicho sector económico. De manera específica, a través del tiempo acumulado por cada persona candidata en el sector privado.

- Se calificará con 20 a la persona candidata que posea nula experiencia en el sector privado o cuya experiencia en el mismo sea menor a 3 meses.
- Se calificará con 40 a la persona candidata que posea experiencia en el sector privado mayor o igual a 3 meses y menor de 1 año.
- Se calificará con 60 a la persona candidata que posea desde 1 y hasta 2 años de experiencia en el sector privado.
- Se calificará con 80 a la persona candidata que posea desde 3 y hasta 4 años de experiencia en el sector privado.
- Se calificará con 100 a la persona candidata que posea 5 o más años de experiencia en el sector privado.

Experiencia en el sector social

La *experiencia en el sector social* se calificará de acuerdo con la existencia o no de experiencia en dicho sector, por parte de la persona candidata.

- Se calificará con 80 a la persona candidata que posea nula experiencia en el sector.
- Se calificará con 100 a la persona candidata que posea experiencia en el sector social.

Nivel de responsabilidad

El *nivel de responsabilidad* se calificará de acuerdo con la opción de respuesta seleccionada por la persona candidata, de entre cinco posibles respuestas proporcionadas por la DGRH, con respecto a su trayectoria profesional. Las opciones son las siguientes:

1. He desempeñado puestos en los que he desarrollado una serie de actividades sencillas y similares entre sí.
2. He desempeñado puestos que requerían coordinar una serie de funciones y actividades similares y relacionadas entre sí.
3. He desempeñado puestos que requerían coordinar una serie de funciones de naturaleza diferente.
4. He desempeñado puestos que requerían dirigir un área con funciones de naturaleza diferente.
5. He desempeñado puestos que requerían dirigir diversas áreas, que contribuían al desarrollo de los planes estratégicos de una o varias unidades administrativas o de negocio.

- Se calificará con 20 a la persona candidata que seleccione, bajo protesta de decir verdad, la opción 1.
- Se calificará con 40 a la persona candidata que seleccione, bajo protesta de decir verdad, la opción 2.
- Se calificará con 60 a la persona candidata que seleccione, bajo protesta de decir verdad, la opción 3.
- Se calificará con 80 a la persona candidata que seleccione, bajo protesta de decir verdad, la opción 4.
- Se calificará con 100 a la persona candidata que seleccione, bajo protesta de decir verdad, la opción 5.

Nivel de remuneración

El *nivel de remuneración* se calificará de acuerdo con la remuneración bruta mensual, de la trayectoria laboral de la persona candidata. De manera específica, se compara la remuneración bruta mensual de su puesto actual (en su caso, el último) con la del puesto vacante en concurso.

- Se calificará con 60 a la persona candidata en cuya experiencia nunca haya recibido remuneración alguna.
- Se calificará con 80 a la persona candidata, cuya remuneración bruta mensual actual (en su caso, la última) sea igual o inferior a la del puesto vacante.
- Se calificará con 100 a la persona candidata, cuya remuneración bruta mensual actual (en su caso, la última) sea superior a la del puesto vacante.

Relevancia de las funciones o de las actividades desempeñadas, en relación con las del puesto vacante

La *relevancia de las funciones o de las actividades desempeñadas*, *en relación con las del puesto vacante*, se calificará de acuerdo con la coincidencia entre la rama de cargo o puesto indicado en el currículum de la persona candidata, registrado en TrabajaEn, contra la rama de cargo o puesto de la vacante en concurso.

- Se calificará con 60 a la persona candidata, en cuyo currículum de TrabajaEn no exista ninguna coincidencia entre la(s) rama(s) de cargo o puesto seleccionada(s) por la persona candidata y la del puesto vacante.
- Se calificará con 80 a la persona candidata, en cuyo currículum de TrabajaEn exista una coincidencia entre la(s) rama(s) de cargo o puesto seleccionada(s) por la persona candidata y la del puesto vacante.
- Se calificará con 100 a la persona candidata, en cuyo currículum de TrabajaEn existan dos o más coincidencias entre la(s) rama(s) de cargo o puesto seleccionada(s) por la persona candidata y aquellas indicadas para el puesto vacante.

En su caso, experiencia en puestos inmediatos inferiores al de la vacante

La *experiencia en puestos inmediatos inferiores al de la vacante* se calificará de acuerdo con la permanencia de la persona candidata en el puesto o en los puestos inmediatos inferiores al de la vacante. De manera específica, a través del número de años acumulados por la persona candidata en dichos puestos.

- Se calificará con 60 a la persona candidata, que compruebe menos de 1 año acumulado en el puesto o puestos inmediato(s) inferior(es) a la vacante.

- Se calificará con 80 a la persona candidata, que compruebe desde 1 año hasta 2 años acumulado(s) en el puesto o puestos inmediato(s) inferior(es) a la vacante.
- Se calificará con 100 a la persona candidata, que compruebe 3 o más años acumulado(s) en el puesto o puestos inmediato(s) inferior(es) a la vacante.

V. VALORACIÓN DEL MÉRITO

Para la *valoración del mérito* se califican los elementos siguientes:

1) resultado de la evaluación del desempeño,

2) resultados de las acciones de capacitación,

3) resultados de procesos de certificación,

4) logros,

5) distinciones,

6) reconocimientos o premios,

7) actividad destacada en lo individual,

8) otros estudios,

9) habla de lengua indígena;

10) autoadscripción a un pueblo o a una comunidad indígena, afrodescendiente o afromexicana,

11) perspectiva de juventudes, y

12) persona con discapacidad.

Otros elementos que establezca la UPRH o el CTP, previa aprobación de la UPRH; conforme a las particularidades de la dependencia, los cuales podrán representar hasta 25% del resultado de esta subetapa. Asimismo, las acciones de desarrollo profesional podrán incluirse en este apartado.

Para la calificación de cada elemento, la DGRH deberá considerar la información y la evidencia que cada persona candidata posea y exhiba y; en su caso, la información disponible en el Rusp.

Para la calificación otorgada a cada persona candidata por cada uno de los elementos anteriores se observará lo siguiente:

- Todas las personas candidatas que sean servidores públicos de carrera titulares, sin excepción, serán calificadas en los elementos del 1 al 3.
- Todas las personas candidatas, sin excepción, serán calificadas en los elementos del 4 al 8.

- Para evaluar los elementos 9, 10, 11 y 12, la DGRH se asegurará de revisar si el CTP autorizó, como regla general, la valoración de los nuevos elementos en los procesos de selección; de lo contrario, se deberá seleccionar: "SC = sin calificación".

Para cada candidato, la calificación de cada elemento dependerá, en igualdad de oportunidades, de la siguiente escala:

ESCALA DE CALIFICACIÓN DE VALORACIÓN DEL MÉRITO

Elemento / calificación		20	40	60	80	100
1	**RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO** Calificación de la evaluación del desempeño anual anterior de los servidores públicos.	**N/A**	Menos de 70 de calificación, en la última evaluación de desempeño anual	70 a 89.9 de calificación, en la última evaluación de desempeño anual	90 a 95.9 de calificación, en la última evaluación de desempeño anual	96 o más de calificación, en la última evaluación de desempeño anual
2	**RESULTADOS DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN** Promedio de calificaciones de las acciones de capacitación en el ejercicio fiscal inmediato anterior. **No aplican si no se autorizaron acciones de capacitación.**	**N/A**	**N/A**	Promedio de 70 a 79.9	Promedio de 80 a 89.9	Promedio de 90 a 100
3	**RESULTADOS DE PROCESOS DE CERTIFICACIÓN** Capacidades profesionales certificadas y vigentes de servidores públicos logradas en puestos sujetos al SPC.	**N/A**	Ninguna	1	2	3 o más
4	**LOGROS** El alcance de un objetivo relevante en su labor o campo de trabajo	**N/A**	Ninguno	1	2	3 o más

	(Según las opciones previstas en la metodología).					
5	**DISTINCIONES** Es el honor o el trato especial concedido a una persona por su labor, profesión o actividad individual (Según las opciones previstas en la metodología).	**N/A**	Ninguno	1	2	3 o más
6	**RECONOCIMIENTOS O PREMIOS** Recompensa o galardón otorgado a la persona candidata; por agradecimiento o reconocimiento al esfuerzo realizado, por algún mérito o servicio en su labor, profesión o actividad individual (Según las opciones previstas en la metodología).	**N/A**	Ninguno	1	2	3 o más
7	**ACTIVIDAD DESTACADA EN LO INDIVIDUAL** Es la obtención de los mejores resultados, que sobresalen del resto de quienes participaron en una profesión o actividad individual, ajena al campo de trabajo (Según las opciones previstas en la metodología).	**N/A**	Ninguno	1	2	3 o más
8	**OTROS ESTUDIOS** Estudios máximos concluidos con reconocimiento de	Ninguno	Diplomado	Especialidad o licenciatura titulado	grado de maestría	grado de doctorado o postdoctorado

	validez oficial, adicionales a los requeridos por el perfil del puesto vacante en concurso.					
9	**HABLA DE LENGUA INDÍGENA** Lenguas indígenas / conocimiento de lenguas indígenas.	**N/A**	Ninguno	1 comprobante nivel 1	2 comprobantes nivel 1	3 o más comprobantes nivel 1 o 1 comprobante nivel 2
10	**AUTOADSCRIPCIÓN A UN PUEBLO O COMUNIDAD INDÍGENA O AFRODESCENDIENTE O AFROMEXICANA** Acto voluntario, al tener un vínculo cultural, histórico, político, lingüístico o de otro tipo, en el que se manifiesta la identificación propia como integrante de un pueblo indígena o afrodescendiente.	**N/A**	**N/A**	**N/A**	**N/A**	Se autoadscribe.
11	**PERSPECTIVA DE JUVENTUDES** Aplicable para aquellas personas cuya edad no sobrepase los 30 años.	**N/A**	**N/A**	**N/A**	**N/A**	La persona candidata comprueba que su edad no sobrepase los 30 años al momento de la publicación del concurso.
12	**PERSONA CON DISCAPACIDAD** Aplicable para aquellas personas que presenten una discapacidad, en los términos señalados en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.	**N/A**	**N/A**	**N/A**	**N/A**	Autoreconocimiento y descripción de la discapacidad

Resultado de la evaluación del desempeño

Los resultados de las *evaluaciones del desempeño* se calificarán de acuerdo con las calificaciones, de los servidores públicos de carrera titulares, obtenidas en las evaluaciones de desempeño anual. De manera específica, a través de los puntos de la calificación obtenida en la última evaluación del desempeño anual.

- Se calificará con 40 al servidor público de carrera titular, con menos de 70 puntos de calificación en la última evaluación de desempeño anual.
- Se calificará con 60 al servidor público de carrera titular, con 70 a 89.9 puntos de calificación en la última evaluación de desempeño anual.
- Se calificará con 80 al servidor público de carrera titular con 90 a 95.9 puntos de calificación en la última evaluación de desempeño anual.
- Se calificará con 100 al servidor público, con 96 o más puntos de calificación en la última evaluación de desempeño anual.

Resultados de las acciones de capacitación

Los *resultados de las acciones de capacitación* se califican con base en las acciones señaladas a continuación. De manera específica, a través del promedio de las calificaciones obtenidas por el servidor público de carrera titular en el ejercicio fiscal inmediato anterior. En caso de que en el ejercicio fiscal inmediato anterior no se hubieran autorizado acciones de capacitación para el servidor público de carrera titular, éste no será calificado en este elemento.

- Se calificará con 60 al servidor público de carrera titular con promedio de 70 a 79.9 de calificación en sus acciones de capacitación, en el ejercicio fiscal inmediato anterior
- Se calificará con 80 al servidor público de carrera titular con promedio de 80 a 89.9 de calificación en sus acciones de capacitación, en el ejercicio fiscal inmediato anterior.
- Se calificará con 100 al servidor público de carrera titular con promedio de 90 a 100 de calificación en sus acciones de capacitación, en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

Resultados de procesos de certificación

Los *resultados de los procesos de certificación* se calificarán de acuerdo con las capacidades profesionales certificadas. De manera específica, a través del número de capacidades profesionales certificadas vigentes, obtenidas por los servidores públicos de carrera titulares, en puestos sujetos al SPC.

- Se calificará con 40 al servidor público de carrera titular sin capacidad profesional certificada vigente.
- Se calificará con 60 al servidor público de carrera titular, con 1 capacidad profesional certificada vigente.
- Se calificará con 80 al servidor público de carrera titular, con 2 capacidades profesionales certificadas vigentes.
- Se calificará con 100 al servidor público de carrera titular, con 3 o más capacidades profesionales certificadas vigentes.

Logros

Los *logros* se refieren al alcance de un objetivo relevante del candidato en su labor o en campo de trabajo; a través de aportaciones que mejoraron, facilitaron, optimizaron o fortalecieron las funciones de su área de trabajo; o bien, mediante el logro de metas estratégicas que aportaron un beneficio a la ciudadanía, sin:

- generar presiones presupuestales adicionales, ni
- perjudicar o afectar negativamente los objetivos de otra área, unidad responsable o de negocios.

De manera específica, se calificarán a través del número de logros obtenidos por el candidato. En virtud de lo anterior, se considerará ejemplo de un *logro*, cada uno de los siguientes:

1. certificación en capacidades profesionales distintas a las consideradas para el SPC;
2. publicación especializada (gacetas, revistas, prensa o libros) relacionadas con su campo de experiencia;
3. otros que al efecto establezca la UPRH.
4. En ningún caso deberán considerarse logros de tipo político o religioso.

La valoración de los logros es la siguiente:

- Se calificará con 40 a la persona candidata sin logros.
- Se calificará con 60 a la persona candidata con 1 logro.

- Se calificará con 80 a la persona candidata con 2 logros.
- Se calificará con 100 a la persona candidata con 3 o más logros.

Distinciones

Las *distinciones* se refieren al honor o al trato especial concedido a una persona por su labor, profesión o actividad individual. De manera específica, se calificarán a través del número de distinciones obtenidas por la persona candidata.

En virtud de lo anterior, se considerará como una *distinción*, cada una de los siguientes:

1. Fungir como presidente(a), vicepresidente(a) o integrante fundador(a) de asociaciones u organizaciones no gubernamentales (científicas, de investigación, gremiales, estudiantiles o de profesionistas).
2. Recibir un título honorífico o un grado académico *honoris causa,* otorgado por universidades o instituciones de educación superior.
3. Por graduarse con mención honorífica o con alguna distinción;
4. otras que, al efecto, establezca la UPRH.
5. En ningún caso deberán considerarse distinciones de tipo político o religioso.

Valoración de los logros:

- Se calificará con 40 a la persona candidata que no cuente con ninguna distinción.
- Se calificará con 60 a la persona candidata con 1 distinción.
- Se calificará con 80 a la persona candidata con 2 distinciones.
- Se calificará con 100 a la persona candidata con 3 o más distinciones.

Reconocimientos o premios

Los *reconocimientos* o *premios* se refieren a la recompensa o al galardón otorgado a la persona candidata por agradecimiento o por reconocimiento al esfuerzo realizado, debido a la consecución de algún mérito o servicio en su labor, profesión o actividad individual. De manera específica, se calificarán a través del número de reconocimientos o premios obtenidos por la persona candidata.

En virtud de lo anterior, se considerará como un *reconocimiento o premio*, cada uno de los siguientes:

1. premio otorgado a nombre de la persona candidata;

2. reconocimiento por colaboración, ponencias o trabajos de investigación, a nombre de la persona candidata; en congresos, coloquios o equivalentes,
3. reconocimiento o premio por antigüedad en el servicio público,
4. primer, segundo o tercer lugar, que haya sido obtenido en competencias o certámenes públicos y abiertos, distintos a los concursos del SPC
5. otros que al efecto establezca la UPRH.
6. En ningún caso deberán considerarse reconocimientos o premios de tipo político, religioso o que sean resultado de la suerte, a través de una selección aleatoria, sorteo o equivalente.

La valoración de los reconocimientos o premios es la siguiente:

- Se calificará con 40 a la persona candidata sin reconocimiento o premio.
- Se calificará con 60 a la persona candidata, con 1 reconocimiento o premio.
- Se calificará con 80 a la persona candidata, con 2 reconocimientos o premios.
- Se calificará con 100 a la persona candidata, con 3 o más reconocimientos o premios.

Actividad destacada en lo individual

La *actividad destacada en lo individual* se refiere a la obtención de los mejores resultados, que sobresalen en una profesión o actividad individual, ajena al campo de trabajo, del resto de quienes participan en la misma. De manera específica, se calificará a través del número de actividades destacadas en lo individual, comprobadas por la persona candidata.

En virtud de lo anterior, se considerará una *actividad destacada en lo individual*:

1. título o grado académico obtenido en el extranjero, con reconocimiento de validez oficial por la Secretaría de Educación Pública (SEP);
2. patente a nombre de la persona candidata,
3. servicio o misión realizada en el extranjero,
4. derechos de autor por obras publicadas a nombre de la persona candidata,
5. servicio de voluntariado, altruismo o filantropía (no incluyen el otorgamiento de donativos),
6. otros que al efecto establezca la UPRH.
7. En ningún caso deberán considerarse actividades destacadas de tipo político o religioso.

La valoración de la actividad destacada en lo individual, se realizará de la siguiente forma:

- Se calificará con 40 a la persona candidata sin actividad destacada en lo individual.
- Se calificará con 60 a la persona candidata con 1 actividad destacada en lo individual.
- Se calificará con 80 a la persona candidata con 2 actividades destacadas en lo individual.
- Se calificará con 100 a la persona candidata con 3 o más actividades destacadas en lo individual.

Otros estudios

Los *otros estudios* se calificarán de acuerdo con los estudios adicionales a los requeridos por el perfil del puesto vacante en concurso. De manera específica, a través del estudio o del grado máximo de estudios, concluido y reconocido por la SEP, que sea adicional al nivel de estudio y al grado de avance requerido en el perfil del puesto vacante en concurso.

- Se calificará con 20 a la persona candidata que no acredite otros estudios adicionales, a los requeridos en el perfil del puesto vacante en concurso.
- Se calificará con 40 a la persona candidata que acredite diplomado(s), como estudio o como grado máximo de estudio(s) adicional(es), al nivel de estudio y al grado de avance requeridos en el perfil del puesto vacante en concurso.
- Se calificará con 60 a la persona candidata que acredite especialidad(es) o licenciatura(s), como estudio o como grado máximo de estudios, adicional(es) al nivel de estudio y al grado de avance requeridos en el perfil del puesto vacante en concurso.
- Se calificará con 80 a la persona candidata que acredite maestría(s), como grado máximo de estudio(s) adicional(es) al nivel de estudio y al grado de avance requeridos en el perfil del puesto vacante en concurso.
- Se calificará con 100 a la persona candidata que acredite doctorado(s) o postdoctorado(s), como grado máximo de estudio(s) adicional(es) al nivel de estudio y al grado de avance requeridos en el perfil del puesto vacante en concurso.

Habla de lengua indígena

Las *lenguas indígenas* nacionales son aquellas que proceden de los pueblos existentes en el territorio nacional, antes del establecimiento del Estado mexicano; además de aquellas provenientes de otros pueblos indoamericanos, igualmente preexistentes, que se han arraigado en el territorio nacional, con posterioridad, y que se reconocen por poseer un conjunto ordenado y sistemático de formas orales funcionales y simbólicas de comunicación.

Desde el enfoque comunicativo, el *conocimiento de una lengua* —en este caso, una de las 68 lenguas indígenas—, se refiere a la capacidad de usarla apropiadamente en determinadas situaciones sociales. A su vez, esta capacidad se puede evaluar en cuatro habilidades básicas del lenguaje: hablar, escuchar o comprender, leer y escribir, en distintos contextos.

Las *competencias traductoras* son los conocimientos, habilidades y actitudes que se movilizan, para poner en operación procesos de "trasvase" de información de una lengua a otra; ya sea, de manera oral o escrita, pero con una pertinencia cultural y lingüística.

De manera específica, se calificarán a través del número de comprobantes obtenidos por la persona candidata. En virtud de lo anterior, se considerará como un comprobante, cada uno de los siguientes, tomando como referencia los niveles 1 y 2:

Nivel 1

1. Carta u oficio expedido por la autoridad comunitaria de su lugar de origen, que señala que es hablante de una lengua indígena nacional.
2. Acreditación de competencias comunicativas generales, expedida por el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (Inali) o por alguna otra instancia acreditada por esta misma institución (con un resultado regular o bueno).
3. Acreditación o documento equivalente a cursos, no menores a 220 horas, que avalen, al menos, un nivel básico en alguna de las lenguas indígenas o sus variantes.
4. Materiales elaborados en lenguas indígenas (material didáctico, infografías, folletos, manuales, carteles, mapas, videos, audios, etcétera.) En la presentación de estos materiales se deberá acreditar fehacientemente su autoría.
5. Acreditación o documento equivalente que demuestre que la persona participante es o ha sido parte de procesos de formación como intérprete, mediadora bilingüe o traductora de lenguas indígenas.
6. Certificado de competencia laboral (con estándares relacionados a la interpretación o la atención en lengua indígena; o bien, mediante una traducción).
7. Otros que al efecto establezca la UPRH.

Nivel 2

1. Acreditación de competencias comunicativas generales expedida por el Inali o por alguna otra instancia, acreditada por esta misma institución (con resultado excelente).
2. Publicaciones en gacetas, revistas, prensa o libros, en alguna lengua indígena o sus variantes, independientemente del campo de estudio del que se trate. En la presentación de estas publicaciones se deberá acreditar fehacientemente su autoría.
3. Evidencias de trabajo que avalen su experiencia como intérprete, mediador(a) bilingüe y/o traductor(a) de lenguas indígenas (oficios de notificación, textos traducidos, reconocimientos de participación, etcétera.) En la presentación de estas evidencias se deberá acreditar fehacientemente su autoría.
4. Otros que al efecto establezca la UPRH.

La valoración del habla de lengua indígena ser realizará de la forma siguiente:

- Se calificará con 40 a la persona candidata con ningún comprobante.
- Se calificará con 60 a la persona candidata con 1 comprobante, de nivel 1.
- Se calificará con 80 a la persona candidata con 2 comprobantes, de nivel 1.
- Se calificará con 100 a la persona candidata con 3 o más comprobantes, de nivel 1, o con 1 comprobante de nivel 2.

Autoadscripción a un pueblo o comunidad indígena, afrodescendiente o afromexicana [2]

La denominación del presente elemento deriva de la forma en que se propone su valoración, toda vez que la autoadscripción a un pueblo o una comunidad indígena o afrodescendiente/ afromexicana es el acto voluntario mediante el cual personas o comunidades, que tienen un vínculo cultural, histórico, político, lingüístico o de otro tipo

[2] La protección y el reconocimiento de las comunidades y pueblos indígenas deriva directamente de los tratados internacionales y del artículo 2º. constitucional, que establecen, claramente, que es la conciencia de la identidad indígena el criterio fundamental para determinar a quiénes se les debe considerar y aplicar las disposiciones sobre pueblos indígenas. Por ello, su reconocimiento no se refiere a formalidades ni a requisitos legales, sino a sus condiciones históricas, modo de vida y organización, cosmovisión, usos y costumbres, entre otros aspectos.

Durante el año 2020, la Secretaría de la Función Pública (SFP) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en México realizaron un esfuerzo en conjunto, que dio como resultado el *Estudio sobre la participación de los pueblos y comunidades indígenas y las personas afrodescendientes y afromexicanas en la Administración Pública Federal*; motivo por lo cual, se han tomado en cuenta sus conclusiones, con énfasis en aquella que conlleva directamente a incentivar la participación de estas comunidades en el ámbito de cada institución de la Administración Pública Federal (APF).

y, que deciden identificarse como integrantes de un pueblo o comunidad indígena reconocido por el Estado. La autoadscripción es una manifestación de identidad y pertenencia cultural.

El mérito que se valora, conforme a este elemento, se relaciona directamente con el cumplimiento de los requisitos de escolaridad y de experiencia de los perfiles de puesto en concurso; los cuales representan el esfuerzo de la población objetivo ante aquellas barreras del sector —económicas, políticas, culturales y sociales—, que pueden presentarse en el desarrollo profesional de la persona candidata que se autoadscribe.

La autoadscripción a un pueblo o a una comunidad indígena o afrodescendiente se calificará de acuerdo con la manifestación que realice, por su parte, la persona candidata, que así lo manifieste, en la revisión documental durante el concurso.

- Se calificará con 100 a la persona candidata que manifieste autoadscribirse a un pueblo o a una comunidad indígena o afromexicana. La persona participante deberá identificar por escrito de declaración de autoadscripción, el nombre del pueblo o comunidad indígena o afromexicana a la que se autoadscriba.

Perspectiva de juventudes[3]
(nuevo elemento de *mérito*)

Desde la *perspectiva de juventudes*, se considera como elemento de *mérito* que la persona aspirante, que inicia su carrera profesional, cumpla los requisitos de escolaridad y de experiencia establecidos previamente en la descripción y en el perfil del puesto en concurso.

- Se calificará con 100 a la persona candidata que compruebe que al momento de la publicación del concurso su edad no sobrepase los 30 años.

[3] Se reconoce como una medida para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México; para lo cual, se implementan acciones que se traducen en beneficios de los sectores que se encuentran en alguna desventaja. El elemento para valorar busca incentivar a las y los jóvenes, para que se interesen en participar en la vida pública del país, desde el ejercicio de las funciones de algún puesto del servicio público. Lo anterior implica que compitan, bajo los principios de imparcialidad, equidad y competencia por mérito, establecidos en el artículo 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera (LSPC) en la Administración Pública Federal (APF), y que fueron definidos en el artículo 4 de su reglamento, en lo concerniente a los procesos de selección del sistema.

Para la definición de este nuevo elemento de mérito se tomó en consideración el resultado de la investigación que realizó el Instituto Mexicano de la Juventud (Imjuve), denominada *Hacia una perspectiva de juventudes: Una propuesta conceptual y operativa*, en la que se define el concepto de *perspectiva de juventudes*.

Personas con discapacidad[4]
(nuevo elemento de *mérito*)

Aplicable para aquellas personas que, a pesar de presentar una discapacidad en términos de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (lgipd), cumplan con los requisitos de escolaridad y experiencia, establecidos previamente en la descripción y perfil del puesto en concurso.

- Se calificará con 100 a la persona candidata que se autoreconozca como persona con discapacidad. La persona participante deberá identificar por escrito de declaración, la descripción de su discapacidad.

VI. INTERPRETACIÓN, MODIFICACIONES Y CASOS NO PREVISTOS

La interpretación de la Metodología y de las Escalas de Calificación, para operar los Mecanismos para la Evaluación de la Experiencia y Valoración del Mérito, contenidas en el presente documento, corresponderá a la UPRH.

Las dependencias y órganos administrativos desconcentrados podrán establecer escalas de calificación diferentes a las contenidas en el presente documento, en aquellos casos en que el CTP lo estime pertinente. Conforme a las particularidades de una dependencia, las escalas señaladas deberán cumplir con los elementos previstos en los artículos del 274 al 278, de las *Disposiciones*, en los siguientes aspectos: que las calificaciones estén reflejadas, en escala de 0 a 100, y que sean aprobadas por la UPRH, antes de su aplicación.

[4] A fin de promover la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, de la cual México forma parte, y que establece, en su artículo 27, que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, y esto incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida por medio de un trabajo elegido libremente, así como el derecho a en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. El elemento que se valora coadyuva con la garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en igualdad de oportunidades; de manera que se les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral; por lo cual, es indispensable establecer medidas de nivelación que garanticen una inclusión efectiva al mercado laboral.

Cabe destacar que la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD) promueve el desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidad; mediante el diseño, la ejecución, la evaluación y la promoción de políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad; en atención de sus competencias laborales. Por lo anterior, el hecho de acreditar los requisitos de escolaridad y de experiencia, que se solicitan en la descripción y en perfil del puesto en concurso, se considera un mérito para la persona candidata.