



## REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

### TEXTO VIGENTE

Nuevo Reglamento publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2007

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

**FELIPE DE JESÚS CALDERÓN HINOJOSA**, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 13 y 37, fracciones VI bis, XVIII y XVIII bis, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 2, 13, 67, 68, 69 y demás relativos de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, he tenido a bien expedir el siguiente

## REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

### Capítulo Primero Disposiciones Generales

**Artículo 1.-** El presente ordenamiento tiene por objeto reglamentar la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

**Artículo 2.-** Para los efectos del presente Reglamento, en adición a los términos que define la Ley en su artículo 3, se entenderá por:

- I. **Capacidades:** A los conocimientos, habilidades y aptitudes requeridos para el adecuado desempeño de los servidores públicos de carrera en un puesto;
- II. **Convenio:** El instrumento jurídico a que se refiere el artículo 43 de la Ley, que celebran las dependencias con autoridades federales, estatales, municipales y del Distrito Federal y organismos públicos o privados para fomentar el desarrollo profesional y experiencias a través del intercambio de recursos humanos;
- III. **DGRH:** A las Direcciones Generales de Recursos Humanos, o unidades administrativas encargadas de la administración de los recursos humanos, cualquiera que sea su nivel o denominación;
- IV. **Estímulos o reconocimientos económicos:** A la remuneración extraordinaria en numerario, susceptible de otorgarse a un servidor público de carrera por su desempeño destacado, la cual en ningún caso se considerará un ingreso fijo, regular o permanente ni formará parte de la percepción ordinaria;
- V. **Experiencia:** Conocimientos y habilidades generados a través del tiempo, considerando entre otros elementos, el orden y duración en los puestos desempeñados en el sector público, privado o social, el nivel de responsabilidad, de remuneración y la relevancia de las funciones o actividades encomendadas;



- VI. **Finalista:** La persona que en un concurso de ingreso apruebe las etapas señaladas en las fracciones I, II, III y IV del artículo 34 de este Reglamento;
- VII. **Incentivos:** La distinción de carácter no económico que tiene como propósito motivar el excelente desempeño de los servidores públicos de carrera, y puede consistir en apoyos institucionales para el desarrollo profesional del servidor público de carrera, así como en el otorgamiento de días adicionales de descanso, entre otros beneficios;
- VIII. **Ley:** La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal;
- IX. **Mérito:** Los logros, distinciones, reconocimientos o premios obtenidos en el ejercicio profesional o por destacar en alguna actividad en lo individual, así como en el desempeño de empleos, cargos o comisiones en el servicio público o privado;
- X. **Movimiento o trayectoria lateral:** Los cambios del servidor público de carrera a otro puesto con características y perfil equivalentes, homólogos o afines, en la misma u otra dependencia;
- XI. **Puestos de designación directa:** Aquellos puestos que no están sujetos a la Ley, en virtud de que el procedimiento para realizar la designación o expedir el nombramiento de su titular, se encuentra previsto expresamente en alguna disposición a nivel constitucional o legal;
- XII. **Puestos de libre designación:** Los puestos que cumplan con los requisitos señalados en el artículo 91 de este Reglamento, así como con los criterios generales establecidos por la Secretaría;
- XIII. **Rama de cargo o puesto:** La sistematización de puestos que por sus características y particularidades guardan afinidad, por lo que son susceptibles de clasificarse en conjuntos y subconjuntos, ya sea por rango, por nivel jerárquico, por ámbito de competencia, por materia, por funciones, por nivel de responsabilidad, entre otros;
- XIV. **Servidor público de libre designación:** La persona física que desempeña un puesto de libre designación y que no forma parte del Servicio Profesional de Carrera, pero está sujeto a los procedimientos de evaluación del desempeño, y
- XV. **Unidad:** La Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal, adscrita a la Secretaría de la Función Pública.

**Artículo 3.-** Para efectos administrativos, la interpretación del presente Reglamento corresponderá a la Secretaría en lo relativo a la programación, dirección, coordinación, control, evaluación y seguimiento de la operación y funcionamiento del Sistema.

**Artículo 4.-** La actuación de los servidores públicos de carrera y la operación del Sistema se sujetará a los siguientes principios:

- I. **Legalidad:** Es la observancia estricta de las disposiciones que establece la Ley, este Reglamento, así como los demás ordenamientos jurídicos aplicables;
- II. **Eficiencia:** Es el cumplimiento oportuno de los objetivos establecidos, empleando de manera racional, honesta y responsable los recursos disponibles;



- III. **Objetividad:** Es la actuación basada en elementos que puedan acreditar plenamente el cumplimiento de los supuestos previstos en la Ley, en este Reglamento y en las disposiciones jurídicas aplicables, sin prejuzgar o atender a apreciaciones carentes de sustento;
- IV. **Calidad:** Es la obtención de los resultados y metas programados, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos;
- V. **Imparcialidad:** Es actuar sin conceder preferencias o privilegios a persona alguna;
- VI. **Equidad:** Es la igualdad de oportunidades, sin discriminación por razones de edad, raza o etnia, condiciones de salud, capacidades diferentes, religión o credo, estado civil, condición social o preferencia política;
- VII. **Competencia por Mérito:** Es la valoración de las capacidades de los aspirantes a ingresar al Sistema y de los servidores públicos de carrera, con base en los conocimientos, habilidades, experiencia y, en su caso, en los logros alcanzados en el cumplimiento de las metas individuales, colectivas e institucionales, y
- VIII. **Equidad de Género:** Es la igualdad de oportunidades para cualquier persona sin distinción de su sexo.

## Capítulo Segundo De los Servidores Públicos de Carrera

**Artículo 5.-** Los servidores públicos de carrera se clasifican en:

- I. Eventuales:
  - a) Los de primer nivel de ingreso que se encuentran en su primer año de desempeño;
  - b) Los nombrados con motivo de los casos excepcionales que establece el artículo 34 de la Ley;
  - c) Los que ocupen temporalmente un puesto del Sistema por virtud de un convenio, y
- II. Titulares:
  - a) Los que ingresan al Sistema, mediante concurso público y abierto, con excepción de los señalados en el inciso a) de la fracción anterior, y
  - b) Los que ingresan al Sistema, cuando han obtenido su nombramiento al acreditar cumplir los requisitos y las evaluaciones que se hayan establecido para ese propósito.

**Artículo 6.-** El nombramiento que se otorgue a los servidores públicos de carrera deberá contener, al menos, la siguiente información:

- I. El carácter de titular o eventual, según corresponda;
- II. El nombre del servidor público de carrera al que se extiende el nombramiento;
- III. El rango que tendrá el servidor público de carrera;
- IV. La denominación del puesto;



- V. La fecha a partir de la cual surte efectos el nombramiento;
- VI. En su caso, la vigencia del mismo, y
- VII. El nombre, el puesto y la firma de quien emite el nombramiento, de conformidad con el Reglamento Interior que corresponda.

En todos los casos, el servidor público de carrera al tomar posesión de su puesto, deberá rendir la protesta a que se refiere el artículo 128 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### **Capítulo Tercero** **De la Organización del Servicio Profesional de Carrera**

**Artículo 7.-** La Secretaría se apoyará en la Unidad para efectos de programar, dirigir, coordinar, evaluar y dar seguimiento a la operación y funcionamiento del Sistema.

Dicha Unidad será la responsable de la dirección y coordinación de los Subsistemas de Planeación de los Recursos Humanos; de Ingreso; de Desarrollo Profesional; de Capacitación y Certificación de Capacidades; de Evaluación del Desempeño; de Separación, y de Control y Evaluación, en términos del reglamento interior de la Secretaría.

La definición de la operación integral de los subsistemas a que se refiere el párrafo anterior será responsabilidad de las unidades administrativas siguientes:

- I. Dirección General de Planeación, Organización y Compensaciones de la Administración Pública Federal;
- II. Dirección General de Ingreso, Capacitación y Certificación;
- III. Dirección General de Atención a Instituciones Públicas en Recursos Humanos;
- IV. Dirección General de Evaluación de Sistemas de Profesionalización, y
- V. Las demás unidades administrativas que al efecto se determinen.

### **Capítulo Cuarto** **Del Consejo Consultivo del Sistema**

**Artículo 8.-** El titular de la Secretaría presidirá el Consejo, el Subsecretario de la Función Pública fungirá como Vicepresidente y el titular de la Unidad como Secretario Técnico del mismo.

En casos de ausencia del Secretario de la Función Pública, las sesiones del Consejo serán presididas por el Vicepresidente.

**Artículo 9.-** Para efectos del artículo 70 de la Ley, los responsables de cada subsistema serán:

- I. El Titular de la Unidad, en su carácter de responsable de la dirección y coordinación de los subsistemas, y
- II. Los titulares de las unidades administrativas de la Secretaría a que se refieren las fracciones I a V del artículo 7 de este Reglamento.



**Artículo 10.-** Con excepción de los presidentes de los Comités Técnicos de Profesionalización de cada dependencia, los demás miembros del Consejo podrán nombrar a sus respectivos suplentes, cuyo nivel jerárquico en el caso de los representantes de las Secretarías de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social, así como de los responsables de los subsistemas deberá corresponder al nivel jerárquico inmediato inferior al del miembro titular.

**Artículo 11.-** Los representantes de los sectores social, privado y académico en el Consejo participarán con carácter honorífico, y serán invitados a propuesta del Presidente del mismo.

**Artículo 12.-** El Consejo sesionará de manera ordinaria por lo menos dos veces al año y de manera extraordinaria a convocatoria de su Presidente. Sus determinaciones se tomarán por mayoría de los miembros presentes y, en caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad. El quórum para sesionar deberá ser de la mitad más uno de sus integrantes.

El Secretario Técnico levantará una minuta de los acuerdos adoptados en cada sesión, la cual para su validez sólo requerirá ser suscrita por el Presidente del Consejo o el Vicepresidente, cuando éste presida la sesión, y por el Secretario Técnico.

## Capítulo Quinto De los Comités Técnicos de Profesionalización

**Artículo 13.-** El Comité Técnico de Profesionalización es el cuerpo colegiado a través del cual cada dependencia establece las particularidades que debe tener el Servicio Profesional de Carrera en su ámbito de competencia, de conformidad con lo previsto en la Ley, este Reglamento y las demás disposiciones aplicables.

A solicitud del Comité Técnico de Profesionalización de la dependencia, la Secretaría aprobará la constitución o desaparición de los Comités Técnicos de Profesionalización de los órganos administrativos desconcentrados, previo análisis de la justificación que al efecto se presente.

Dichos Comités tendrán las mismas facultades que la Ley y este Reglamento establecen para el Comité Técnico de Profesionalización de la dependencia y estarán representados por el Presidente de este último, en el Consejo Consultivo.

**Artículo 14.-** Los Comités Técnicos de Profesionalización estarán integrados por:

- I. El Oficial Mayor de la dependencia o su equivalente, quien lo presidirá;
- II. El titular de la DGRH, o bien, por el servidor público de carrera del área de recursos humanos que designe el titular de la dependencia cuando en la misma no se cuente con aquél o se encuentre vacante el puesto. Dicho servidor público fungirá como secretario técnico, y
- III. Un representante de la Secretaría, que será el titular del Órgano Interno de Control en la dependencia, salvo que la propia Secretaría designe a otro servidor público.

Los miembros del Comité Técnico de Profesionalización podrán ser representados por algún servidor público de nivel jerárquico inmediato inferior, en el entendido que no podrán hacerse representar en más de dos ocasiones consecutivas.

**Artículo 15.-** Los Comités Técnicos de Profesionalización tendrán, además de las que señala la Ley, las siguientes atribuciones:



- I. Establecer las disposiciones que regulen su funcionamiento, así como las del Comité Técnico de Selección;
- II. Definir su calendario de reuniones;
- III. Solicitar a la Secretaría la constitución o desaparición de Comités Técnicos de Profesionalización en los órganos administrativos desconcentrados;
- IV. Determinar, dentro del plazo máximo de cuarenta y cinco días naturales de aquél en que se encuentre vacante un puesto del Sistema o se cree uno nuevo, el momento en que deberá iniciarse el procedimiento para cubrirlo;
- V. Invitar a sus sesiones al titular de la dependencia, así como a especialistas de instituciones de educación superior, de empresas, de asociaciones civiles especializadas nacionales o internacionales, de colegios de profesionales o a otros servidores públicos. Estos invitados sólo tendrán derecho a voz, y
- VI. Las demás que señale este Reglamento y las disposiciones aplicables al Sistema.

**Artículo 16.-** Para la validez de las sesiones del Comité Técnico de Profesionalización se requerirá la asistencia de la totalidad de sus miembros o representantes. Sus resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

## **Capítulo Sexto** **De los Comités Técnicos de Selección**

**Artículo 17.-** Los Comités Técnicos de Selección son los cuerpos colegiados que se integran en cada dependencia, así como en los órganos administrativos desconcentrados de la misma, para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección para el ingreso y promoción en el Sistema.

Los Comités Técnicos de Selección se integrarán por:

- I. El superior jerárquico inmediato del puesto vacante, quien lo presidirá;
- II. Un representante de la Secretaría, que será el titular del Área de Auditoría de Control y Evaluación y Apoyo al Buen Gobierno del Órgano Interno de Control en la dependencia o, en su caso, en el órgano administrativo desconcentrado de que se trate, salvo que la misma Secretaría designe a otro servidor público.

A falta de dicho titular, fungirá como representante de la Secretaría, el titular del Área de Auditoría o del Área de Auditoría Interna, según corresponda, y

- III. El titular de la DGRH o por el servidor público del área de recursos humanos de la dependencia o del órgano administrativo desconcentrado que designe el Comité Técnico de Profesionalización, quien fungirá como Secretario Técnico.

El Comité Técnico de Selección sesionará con la totalidad de sus miembros o sus representantes y sus decisiones se tomarán por mayoría de votos. Los miembros a que se refieren las fracciones II y III de este artículo sólo podrán ser representados por un servidor público de nivel jerárquico inmediato inferior y no podrán hacerse representar en más de dos ocasiones consecutivas.



Cuando la vacante corresponda al Órgano Interno de Control, la Secretaría designará al representante que integrará el Comité Técnico de Selección.

Cuando la vacante corresponda a la DGRH, incluido el puesto de su titular, el Comité Técnico de Selección se integrará con un servidor público de carrera de distinta unidad administrativa a la DGRH, designado para tal efecto por el titular de la dependencia o, cuando la vacante en la DGRH corresponda a un órgano administrativo desconcentrado, por el Comité Técnico de Profesionalización de la dependencia.

**Artículo 18.-** Los Comités Técnicos de Selección tendrán, en adición a las que señala la Ley, las siguientes atribuciones:

- I. Instruir la integración del expediente del concurso de que se trate;
- II. Resolver dentro del plazo de noventa días naturales posteriores a la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de la Federación, los procedimientos de selección en que intervenga, y
- III. Las demás que señale este Reglamento y las disposiciones aplicables al Sistema.

El Secretario Técnico del Comité Técnico de Selección convocará a sesión cuando el Comité Técnico de Profesionalización, con motivo de la existencia de una vacante o la creación de una nueva, determine que se deben iniciar los procedimientos de reclutamiento y selección.

Durante los procedimientos respectivos, el Secretario Técnico será responsable de informar oportunamente a los demás miembros del Comité de los avances del concurso, para efectos de lo previsto en la fracción II de este artículo.

### **Capítulo Séptimo De la Operación del Servicio Profesional de Carrera**

**Artículo 19.-** Cada dependencia tendrá a su cargo la operación de los subsistemas, de conformidad con la Ley, este Reglamento y las disposiciones que emita la Secretaría.

El Comité Técnico de Profesionalización de la dependencia, por sí o por quien éste designe, realizará los estudios sobre las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman la estructura ocupacional de la dependencia, a efecto de elaborar sus programas específicos de planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación de su personal.

**Artículo 20.-** Las dependencias deberán proporcionar a la Secretaría en los medios, formatos y plazos que la misma determine, la información que se requiera para la evaluación de la operación y funcionamiento de los subsistemas.

### **Capítulo Octavo Del Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos**

**Artículo 21.-** En el Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos se efectuarán los procesos de registro y análisis de la información que remitan las dependencias a la Secretaría, para la operación del Sistema.



En este Subsistema operará el Registro Único del Servicio Público Profesional, con información sistematizada sobre el ingreso, desarrollo, capacitación, certificación, evaluación del desempeño y separación de los servidores públicos de carrera.

La retroalimentación de este Subsistema se hará tomando en cuenta los resultados de las evaluaciones de éste y los demás subsistemas, a fin de mantener permanentemente actualizadas las necesidades de formación y desarrollo de los recursos humanos.

**Artículo 22.-** Las dependencias, a través del Comité Técnico de Profesionalización, son responsables de la descripción, de los perfiles y demás requerimientos de los puestos del Sistema que forman parte del Catálogo, así como de su registro y actualización.

**Artículo 23.-** El Catálogo es el instrumento a partir del cual se establecen ramas de cargos o puestos, así como la homologación o equivalencia entre puestos, atendiendo, a las características de los perfiles, nivel de responsabilidad, remuneraciones, ámbito de competencia, rango, jerarquía, tipo de funciones o régimen laboral, entre otros aspectos.

La información que contenga el Catálogo será pública.

**Artículo 24.-** El Catálogo integrará la información de los puestos del Sistema, relativa a la adscripción, denominación, rama de cargo o puesto, código, funciones, perfil del puesto, incluyendo las remuneraciones que le correspondan, así como la fecha de creación, modificación o supresión del puesto.

La Secretaría se coordinará con las dependencias y, en su caso, con las entidades paraestatales de la Administración Pública Federal para incorporar al Catálogo, la información correspondiente a otros puestos, con la finalidad de identificar posibles candidatos que podrían ser invitados a participar en los concursos de puestos del Sistema.

**Artículo 25.-** Cuando con motivo de una reestructuración en la Administración Pública Federal se transfieran recursos humanos, cuyos puestos proceda incorporar al Sistema en términos de las disposiciones aplicables, los servidores públicos que los ocupen serán considerados como de libre designación por un plazo máximo de dos años, durante el cual el Comité Técnico de Profesionalización de que se trate, deberá realizar las acciones que correspondan a efecto de que estén en posibilidad de obtener su nombramiento como servidores públicos de carrera, mediante:

- I. La acreditación del resultado satisfactorio en por lo menos una evaluación anual de desempeño, así como la aprobación de las evaluaciones en desarrollo administrativo y calidad previstas en este Reglamento, o
- II. La acreditación de que resultó ganador en el concurso del puesto que ocupa, conforme a lo previsto por este Reglamento.

Para efectos de la fracción I, la Secretaría en coordinación con las dependencias involucradas, establecerá los mecanismos para la elaboración y aplicación de las evaluaciones de desarrollo administrativo y de calidad correspondientes.

Si a la conclusión del plazo máximo de dos años, los servidores públicos a que se refiere este artículo no han obtenido su nombramiento como servidores públicos de carrera por causas imputables a su persona, la dependencia deberá sujetar los puestos a concurso y en caso de que éstos no resulten ganadores, cesarán en sus funciones.





Cuando por virtud de lo previsto en las disposiciones en materia presupuestaria, se autorice a las dependencias el traspaso de recursos destinados a plazas eventuales o al pago de prestación de servicios profesionales por honorarios para plazas presupuestarias, y tal autorización implique la incorporación al Sistema de los puestos que resulten de esos traspasos, los Comités Técnicos de Profesionalización determinarán lo conducente, para efectos de la aplicación de lo establecido en este artículo, respecto de las personas que la DGRH acredite venían ocupando las plazas o prestando los servicios.

**Artículo 26.-** En los casos en que se supriman puestos del Sistema o se determine alguno de ellos como de libre designación, los servidores públicos de carrera que los ocupen serán reubicados en el Sistema, previa solicitud que formulen a la DGRH y siempre que existan puestos vacantes afines al perfil del puesto del que es titular.

Corresponderá a la DGRH llevar a cabo, dentro del plazo que al efecto determine el Comité Técnico de Profesionalización, las gestiones tendientes a la reubicación en el Sistema de los servidores públicos a que se refiere el párrafo anterior.

## **Capítulo Noveno Del Registro Único del Servicio Público Profesional**

**Artículo 27.-** Los Comités Técnicos de Profesionalización serán responsables de que la información correspondiente a sus respectivos servidores públicos esté integrada al Registro y que ésta se actualice, de conformidad con los procedimientos que establezca la Secretaría.

Las DGRH deberán actualizar la información a que se refiere el párrafo anterior, observando los plazos y términos que establezca la Secretaría.

**Artículo 28.-** El Registro contendrá la información del Catálogo que permita identificar puestos vacantes en el Sistema, así como los posibles servidores públicos o personas que, en su caso, podrían cubrirlos mediante los procesos de reclutamiento y de selección, o bien por virtud de un convenio.

## **Capítulo Décimo Del Subsistema de Ingreso**

**Artículo 29.-** Los procesos del Subsistema de Ingreso tienen como propósito atraer a los mejores candidatos para ocupar los puestos del Sistema, sustentado en el acceso por méritos y en la igualdad de oportunidades, con imparcialidad y a través de evaluaciones objetivas y transparentes.

Ningún puesto del Sistema podrá ocuparse sin que esté previamente registrado en el Catálogo.

**Artículo 30.-** Para la ocupación de puestos de primer nivel de ingreso, la Secretaría se coordinará con las dependencias para llevar a cabo convocatorias anuales en las que se integrarán las vacantes que los Comités Técnicos de Profesionalización determinen sujetar a concurso.

**Artículo 31.-** El reclutamiento de aspirantes a ocupar los puestos del Sistema se llevará a cabo por conducto de las DGRH. Éstas deberán implementar los mecanismos necesarios para promover la más amplia participación y atraer al mayor número de participantes en las convocatorias, de conformidad con las disposiciones aplicables.

**Artículo 32.-** Los Comités Técnicos de Selección emitirán convocatorias de acuerdo con las siguientes modalidades:



- I. Dirigidas a servidores públicos en general;
- II. Dirigidas a todo interesado que desee ingresar al Sistema, o
- III. Dirigidas a todo interesado que integre la reserva de aspirantes de la rama de cargo o puesto que corresponda a la vacante en la dependencia tomando en cuenta lo siguiente:

En los casos en que el Comité Técnico de Selección tenga conocimiento de que en la reserva de aspirantes de la dependencia existen personas que podrían ocupar un puesto vacante, podrá optar por esta modalidad para evitar costos, pérdidas o la deficiencia en la prestación del servicio, cuando se presente cualquiera de los supuestos siguientes:

- a) Que un servidor público hubiere resultado ganador de un concurso y, por cualquier causa, se separe del puesto dentro de los doce meses siguientes a su nombramiento;
- b) En los casos en que se acredite que el puesto vacante es de alta rotación;
- c) Que como resultado de un concurso, se hubiere generado una vacante del rango inmediato inferior en la misma área, o existan otras de igual rama de cargo o puesto, susceptible de ocuparse con los finalistas de ese concurso, o
- d) Que por la naturaleza o características del puesto así lo determine el Comité.

En estos supuestos el proceso de selección consistirá en desahogar de manera directa la etapa de entrevista y, en su caso, determinar sobre la designación del candidato ganador.

Cuando la convocatoria esté dirigida a servidores públicos o a la reserva de aspirantes y el concurso se declare desierto, se deberá emitir nueva convocatoria dirigida a todo interesado.

**Artículo 33.-** Los servidores públicos de carrera eventuales a que se refiere el inciso a) fracción I del artículo 5 de este Reglamento, al término de su designación, podrán obtener su nombramiento como servidores públicos de carrera titulares sólo si obtienen al menos un resultado satisfactorio en la evaluación de su desempeño.

**Artículo 34.-** El procedimiento de selección de los aspirantes comprenderá las siguientes etapas:

- I. Revisión curricular;
- II. Exámenes de conocimientos y evaluaciones de habilidades;
- III. Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos;
- IV. Entrevistas, y
- V. Determinación.

El Comité Técnico de Profesionalización establecerá las reglas de valoración y el sistema de puntuación general aplicables en el proceso de selección, en congruencia con los lineamientos emitidos por la Secretaría.

El Comité Técnico de Selección, con sujeción a lo previsto en el párrafo anterior, determinará los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades aplicables a cada puesto, los puntajes



mínimos para su calificación, las reglas específicas de valoración para la ocupación del puesto o puestos de que se trate, así como los criterios para la evaluación de las entrevistas y para la determinación, respectivamente.

La DGRH será la responsable de aplicar los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades, así como de evaluar la experiencia y el mérito de candidatos, por lo que adoptará las medidas que garanticen la confidencialidad de los exámenes e instrumentos de evaluación respectivos.

**Artículo 35.-** Los resultados de cada etapa del proceso de selección se darán a conocer a los participantes en el concurso, mediante su publicación en los medios electrónicos que establezca la dependencia.

Los resultados aprobatorios de los exámenes y de las evaluaciones aplicadas en los procesos de selección tendrán vigencia de un año.

**Artículo 36.-** Las DGRH elaborarán el listado de los aspirantes, en orden de prelación, en función de los resultados obtenidos en las etapas a que se refieren las fracciones I, II y III del artículo 34 de este Reglamento. La prelación de los aspirantes será determinada en función de las reglas de valoración y el sistema de puntuación general establecido por el Comité Técnico de Profesionalización.

La DGRH, previamente a la celebración de las entrevistas, llevará a cabo la revisión y evaluación de los documentos que presenten los finalistas para verificar que estén fehacientemente acreditados los requisitos legales, así como los establecidos en la convocatoria respectiva.

El Comité Técnico de Selección, siguiendo el orden de prelación de los candidatos, establecerá el número de los aspirantes que pasan a la etapa de entrevistas y elegirá de entre ellos, a los que considere aptos para el puesto de conformidad con los criterios de evaluación de las entrevistas. Los candidatos así seleccionados serán considerados finalistas.

En la etapa de determinación, el Comité elegirá de entre los finalistas al ganador, tomando en cuenta, cuando corresponda, lo dispuesto en los artículos 37, 38 y 40 de este Reglamento.

En caso de que ninguno de los candidatos entrevistados sea considerado finalista, el Comité de Selección, continuará entrevistando en el orden de prelación que les corresponda, a los demás candidatos que hubieren aprobado las etapas a que se refieren las fracciones I, II y III del artículo 34 de este Reglamento.

En la etapa de determinación el Comité Técnico de Selección considerará que, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia los servidores públicos de la misma dependencia y, entre éstos, aquéllos cuyos puestos se encuentren en proceso de desaparición con motivo de una reestructuración.

Los finalistas que no sean seleccionados integrarán la reserva de aspirantes de la dependencia, con el fin de ser considerados para ocupar un puesto vacante del mismo rango, e incluso de nivel adjunto, homólogo o afín en perfil y equivalente en grupo y grado, o un puesto del rango inmediato inferior, cuando éste sea homólogo o afín en perfil, a aquél por el que hubieren concursado. Para los fines de la constitución y operación de la reserva no existirá orden de prelación alguno entre los integrantes de la misma. La permanencia en la reserva tendrá una vigencia de un año, contado a partir de la publicación de los resultados del concurso correspondiente. La reserva sólo podrá ser considerada para procesos de selección en la propia dependencia.



La ocupación de puestos vacantes por candidatos que integran la reserva será previa determinación del Comité Técnico de Selección dentro del año posterior a la publicación de resultados del concurso en que hubieran participado.

**Artículo 37.-** El superior jerárquico del puesto en concurso podrá, por una sola vez y bajo su estricta responsabilidad, vetar durante la determinación al finalista seleccionado por los demás integrantes del Comité Técnico de Selección para ocupar el puesto, razonando debidamente su determinación en el acta correspondiente.

**Artículo 38.-** En caso de que el superior jerárquico del puesto que se concursó ejerza el veto previsto en el artículo 74 de la Ley, el Comité Técnico de Selección elegirá a la persona que ocupará el puesto de entre los restantes finalistas.

**Artículo 39.-** La resolución del Comité Técnico de Selección en la que se designe al ganador del concurso, deberá señalar los resultados obtenidos por los finalistas en cada una de las etapas, así como las conclusiones de la determinación.

**Artículo 40.-** Un concurso sólo podrá declararse desierto por las siguientes causas:

- I. Porque ningún candidato se presente al concurso;
- II. Porque ninguno de los candidatos obtenga el puntaje mínimo de calificación para ser considerado finalista, o
- III. Porque sólo un finalista pase a la etapa de determinación y en ésta sea vetado o bien, no obtenga la mayoría de los votos de los integrantes del Comité Técnico de Selección.

Si el concurso se declara desierto, el puesto vacante no podrá ser ocupado mediante el procedimiento establecido en el artículo 34 de la Ley.

La resolución del Comité Técnico de Selección deberá precisar la causa por la que se determinó declarar desierto el concurso, y en caso de corresponder a la prevista en la fracción III de este artículo, se deberán señalar las conclusiones de la determinación.

El resultado del concurso deberá darse a conocer mediante su publicación en los medios electrónicos establecidos por la dependencia.

**Artículo 41.-** La dependencia expedirá el nombramiento de quién haya sido seleccionado para ocupar el puesto, a más tardar dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha en que el servidor público de carrera haya tomado posesión del puesto.

**Artículo 42.-** En caso de que, durante el desarrollo del proceso de selección, alguno de los integrantes del Comité Técnico de Selección advierta posibles irregularidades, las comunicará a los demás miembros para el efecto de que se aclaren o subsanen; en caso contrario, el Comité suspenderá el proceso respectivo hasta en tanto la Secretaría determine las medidas que procedan.

El representante de la Secretaría en el Comité Técnico de Selección, dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se seleccionó al ganador o se declaró desierto el concurso, certificará con base en las constancias que integran el expediente respectivo, si el proceso de selección se llevó a cabo conforme a los procedimientos y plazos previstos en la Ley, en este Reglamento y en las demás disposiciones aplicables, así como de acuerdo con las bases de la convocatoria respectiva.



En caso de que en el desarrollo del proceso de selección se presente alguna inconformidad o se interponga el recurso de revocación previsto en la Ley, la certificación a que se refiere el párrafo anterior se realizará una vez que se emita la resolución correspondiente.

De detectar posibles irregularidades en el proceso, las comunicará al Área de Quejas del Órgano Interno de Control de la dependencia, para el efecto de que se proceda en términos de las disposiciones aplicables.

### **Capítulo Décimo Primero Del Subsistema de Desarrollo Profesional**

**Artículo 43.-** El Subsistema de Desarrollo Profesional se integra por los procedimientos y mecanismos con base en los cuales los servidores públicos de carrera titulares podrán ocupar plazas de igual o mayor jerarquía tanto en las dependencias, como en instituciones públicas o privadas con las que las dependencias tengan celebrados convenios.

La Secretaría emitirá las disposiciones que deberán observar los servidores públicos de carrera para estar en posibilidad de:

- I. Definir, en coordinación con el Comité Técnico de Profesionalización, sus planes de carrera, considerando al efecto las acciones requeridas para su desarrollo, así como la experiencia y mérito alcanzados por el servidor público de carrera;
- II. Fortalecer su desarrollo profesional y ampliar sus experiencias, mediante su participación en los intercambios de recursos humanos que su dependencia convenga con otras dependencias, instituciones u organizaciones, y
- III. Identificar sus posibles trayectorias de ascenso y promoción en la propia dependencia o en otras.

**Artículo 44.-** Los Comités Técnicos de Profesionalización, a través de las DGRH apoyarán a los servidores públicos de carrera para elaborar sus respectivos planes de carrera, de conformidad con la disponibilidad presupuestaria.

**Artículo 45.-** Los Comités Técnicos de Profesionalización establecerán, de conformidad con las disposiciones que emita la Secretaría, las reglas de valoración y los puntajes que serán considerados en las acciones de desarrollo que realicen los servidores públicos de carrera para acceder a un puesto del Sistema de mayor responsabilidad o jerarquía.

Dichas reglas o puntajes deberán ser actualizados permanentemente en el Registro y serán considerados invariablemente en la valoración de la experiencia y del mérito acumulados por los servidores públicos de carrera que participen en los procedimientos de selección para ocupar puestos vacantes que impliquen su ascenso y promoción.

**Artículo 46.-** Los Comités Técnicos de Profesionalización, a través de las DGRH, deberán actualizar, en el Registro, la trayectoria de cada servidor público de carrera y los puntajes individuales que obtenga a través de las siguientes acciones:

- I. La capacitación que reciba para el mejor desempeño de las funciones que realiza en el puesto que ocupa, conforme a los planes establecidos por el Comité Técnico de Profesionalización y autorizados por la Secretaría;



- II. La certificación de capacidades en desarrollo administrativo y calidad, de conformidad con los lineamientos que expida la Secretaría y los planes de capacitación que a tal efecto sean establecidos por la misma;
- III. La certificación de capacidades para el mejor desempeño de otros puestos del Sistema, impartidos por dependencias distintas;
- IV. Otros estudios que hubiera realizado el servidor público;
- V. Los resultados de la evaluación de su desempeño, obtenidos en los términos previstos en este Reglamento y en los lineamientos que al efecto expida la Secretaría, incluyendo el cumplimiento de las funciones asignadas al puesto que ocupa, sus contribuciones al cumplimiento de los objetivos del área en la que preste sus servicios y sus aportaciones institucionales, y
- VI. El cumplimiento de su plan de carrera y la experiencia acumulada en el servicio público.

**Artículo 47.-** Para que un servidor público de carrera pueda ser sujeto a una promoción por concurso en el Sistema, conforme a lo previsto en el artículo 37 de la Ley, deberá contar con al menos dos evaluaciones del desempeño anuales.

**Artículo 48.-** Las dependencias, antes de la publicación de la convocatoria, podrán ocupar las vacantes de los puestos sujetos al Sistema, mediante movimiento o trayectoria lateral, de conformidad con lo previsto en el artículo 39 fracción II de la Ley y este Reglamento.

Para tal efecto, los Comités Técnicos de Selección, para autorizar o promover movimientos o trayectorias laterales entre puestos afines de la misma dependencia, o entre puestos similares de otras dependencias, tomarán en cuenta los puntajes acumulados por los servidores públicos de carrera de que se trate.

**Artículo 49.-** Los servidores públicos de carrera titulares podrán ser sujetos de movimientos o trayectorias laterales, en los casos que así lo soliciten; por necesidades del servicio para ser reubicados en otra área o unidad administrativa de la propia dependencia o de alguna otra, o cuando sus puestos se encuentren en proceso de desaparición con motivo de una reestructuración, observando al efecto los requisitos siguientes:

- I. Que se cuente con la autorización del Comité Técnico de Selección de la dependencia en que se lleve a cabo el movimiento o trayectoria lateral y, en su caso, con la anuencia del servidor público de carrera titular y de su superior jerárquico;
- II. Que el perfil de los puestos considerados para llevar a cabo estos movimientos cumplan condiciones de equivalencia, homologación y afinidad;
- III. Que el movimiento no implique incremento o disminución en las percepciones del servidor público de carrera titular de que se trate, mayor al 30%, ni una promoción a otro rango, en cuyo caso tendrá que contarse con la anuencia del servidor público de carrera titular, y
- IV. Que el servidor público de carrera titular sujeto a movimiento o trayectoria lateral cubra el perfil del puesto correspondiente.

**Artículo 50.-** Las dependencias podrán ocupar puestos vacantes sujetos al Sistema, por un plazo máximo de un año, con personas provenientes de otras instituciones públicas federales, locales o municipales u organismos públicos o privados, siempre que la dependencia de que se trate tenga



celebrado un convenio con las autoridades de esas instituciones u organismos, para que a su vez un servidor público de carrera del mismo rango al del puesto vacante, realice durante igual plazo en la institución u organismo de que se trate, prácticas que contribuyan a ampliar sus conocimientos y experiencias sobre temas, aspectos o técnicas específicos.

**Artículo 51.-** Para efectos de los intercambios previstos en el artículo 43 de la Ley, se deberá atender a lo siguiente:

- I. Que el servidor público de carrera titular lo solicite y manifieste por escrito su conformidad con los términos y condiciones del intercambio;
- II. Que se cuente con la autorización del superior jerárquico correspondiente, así como de la DGRH de la dependencia, y
- III. Que la institución u organismo con el que se haya suscrito el convenio acepte al servidor público de carrera titular sujeto de intercambio.

El intercambio tendrá como propósito fortalecer el desarrollo profesional del servidor público de carrera titular, y no implicará el desempeño de funciones propias de las instituciones u organismos con las cuales se efectúe el intercambio. En consecuencia dicho servidor público de carrera titular no perderá ese carácter y mantendrá los derechos y obligaciones inherentes al mismo.

Durante el tiempo que dure el intercambio, el servidor público de carrera titular no será sujeto de evaluación de su desempeño ni estará obligado a cumplir con los cursos de capacitación obligatorios a que se refiere la Ley, pero estará obligado a observar estrictamente los términos y condiciones del intercambio.

**Artículo 52.-** Las dependencias podrán ocupar temporalmente puestos con servidores públicos de carrera de nivel jerárquico inferior que cubran el perfil requerido para el puesto en los siguientes casos:

- I. Por determinación del Comité Técnico de Profesionalización cuando:
  - a) Un servidor público de carrera titular disfrute de una licencia sin goce de sueldo concedida en los términos del artículo 61 de la Ley, hasta por la vigencia de dicha licencia;
  - b) Por necesidades del servicio se requiera cubrir un puesto al estar incapacitado su titular, hasta por la vigencia de la licencia médica;
  - c) Al determinarse la suspensión del nombramiento de un servidor público de carrera conforme a lo previsto en el artículo 80 de este Reglamento, hasta por el tiempo de la suspensión, y
- II. Por determinación del titular de la dependencia o del Oficial Mayor o equivalente, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 92 de este Reglamento, con motivo de las causas excepcionales que establece el artículo 34 de la Ley, hasta por diez meses.

Al efecto, se deberá comunicar a la Secretaría la autorización y justificación correspondientes, así como sujetar a concurso el puesto de que se trate, en el plazo establecido en el artículo 92 de este Reglamento.

Las determinaciones del Comité Técnico de Profesionalización a que se refiere la fracción I, deberán considerar lo previsto en el artículo 75 de este Reglamento y atender las disposiciones relativas a la suplencia de servidores públicos contenidas en el Reglamento Interior de la dependencia.



El nombramiento que se autorice en los términos de este artículo dará derecho, a quienes así sean designados, a recibir las percepciones correspondientes al puesto que desempeñen de manera provisional, y a recibir puntos adicionales en su evaluación del desempeño. En todos los casos, la dependencia garantizará su reincorporación al puesto que venían desempeñando previo a su nombramiento de carácter temporal. La DGRH deberá informar al Registro de dichos nombramientos.

El servidor público de que se trate no podrá ocupar otro puesto conforme a los supuestos que prevé este artículo hasta después de seis meses, contados a partir de la conclusión del nombramiento de carácter temporal.

**Artículo 53.-** Cuando por necesidades del servicio se requiera que algún servidor público de carrera realice, de manera temporal o eventual, actividades u otras funciones por virtud de su puesto, se deberá solicitar la autorización del Comité Técnico de Profesionalización respectivo. El servidor público de carrera recibirá por este motivo puntos adicionales en su evaluación al desempeño.

## **Capítulo Décimo Segundo**

### **Del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades**

**Artículo 54.-** El Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades se implementará con base en los diagnósticos de detección de necesidades de capacitación que realicen las dependencias.

Será responsabilidad de los Comités Técnicos de Profesionalización, establecer a través de la DGRH y en coordinación con las unidades administrativas de la dependencia, programas de capacitación para los diferentes puestos del Sistema, sujetándose a la disponibilidad presupuestaria de ésta, y determinar el carácter obligatorio u optativo de las actividades de capacitación. Dichos programas se establecerán conforme a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría y deberán ser registrados ante la misma.

**Artículo 55.-** Las dependencias al establecer sus programas de capacitación, tomarán en cuenta los planes de estudio y sistemas de calificación, así como los requisitos siguientes:

- I. Que la capacitación que se prevea impartir a cada servidor público de carrera, en ningún caso, represente menos de cuarenta horas efectivas anuales, y
- II. Que los cursos de capacitación o actualización que se incluyan en los programas sean impartidos por:
  - a) Instituciones educativas, de investigación científica o tecnológica, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, u otras personas morales, o
  - b) Expertos, quienes podrán ser servidores públicos o personas físicas.

Las personas físicas y morales a que refiere esta fracción, deberán registrarse ante la Secretaría, de conformidad con lo previsto en los lineamientos expedidos por la misma.

La Secretaría podrá recomendar ajustes a los programas de capacitación de las dependencias, cuando los mismos no consideren lo previsto en la Ley, este Reglamento y las disposiciones aplicables.

**Artículo 56.-** Los requisitos de calidad conforme a los cuales se impartirá la capacitación y actualización son los siguientes:





- I. Deberán ser consistentes los diversos elementos del curso, tales como: objetivos, temario, capacidades a desarrollar, información y seguimiento proporcionados al participante sobre sus resultados en ejercicios, evaluaciones y plan curricular;
- II. Considerar el uso de técnicas y metodologías adecuadas conforme al contenido temático, con el fin de fortalecer el aprendizaje;
- III. Que el uso del lenguaje y el diseño gráfico sean apropiados para fortalecer el proceso de aprendizaje;
- IV. Que prevean facilidades de interacción entre el participante y el instructor, y
- V. En cursos impartidos por medios remotos, que cumplan con las características operativas de compatibilidad, acceso y funcionalidad para los participantes, a fin de que puedan ubicarse y desplazarse con facilidad entre temas, unidades y módulos.

**Artículo 57.-** Será obligatorio para los servidores públicos de carrera cursar los programas de capacitación y actualización que establezca el Comité Técnico de Profesionalización de la dependencia a la que estén adscritos, y su aprobación será requisito indispensable para permanecer en el puesto y en el Sistema.

**Artículo 58.-** La Secretaría, en coordinación con los Comités Técnicos de Profesionalización, establecerá los sistemas de evaluación u homologación que permitan la certificación de las capacidades profesionales de los servidores públicos de carrera y demostrar que han desarrollado y mantienen actualizado el perfil y aptitudes requeridos para el desempeño de sus puestos.

**Artículo 59.-** La certificación de capacidades otorgará puntos adicionales a los servidores públicos de carrera, los cuales deberán ser actualizados permanentemente en el Registro, para ser considerados en los procesos de selección y en la autorización de movimientos o trayectorias laterales.

**Artículo 60.-** Los servidores públicos de carrera que certifiquen las capacidades necesarias para permanecer en el puesto que ocupan, estarán obligados a cursar y acreditar los programas de actualización que determinen los Comités Técnicos de Profesionalización en cada caso, de conformidad con la Ley, este Reglamento y los lineamientos expedidos por la Secretaría.

**Artículo 61.-** Los servidores públicos de carrera que obtengan resultados no satisfactorios en su segunda evaluación de capacitación, serán separados de su puesto y del Sistema, y en consecuencia causarán baja del Registro.

### **Capítulo Décimo Tercero Del Subsistema de Evaluación del Desempeño**

**Artículo 62.-** El Subsistema de Evaluación del Desempeño se integra con 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.

**Artículo 63.-** Será responsabilidad del Comité Técnico de Profesionalización establecer las descripciones y evaluaciones de los puestos del Sistema, así como definir y operar los métodos de evaluación del desempeño de los servidores públicos, considerando lo siguiente:



- I. La valoración del cumplimiento individual de las funciones y metas que correspondan a cada servidor público de carrera, en el puesto que ocupa y en los puestos de los que se hubiere hecho cargo de manera provisional, con base en indicadores cuantificables y verificables.

Los Comités Técnicos de Profesionalización, en el ámbito de su dependencia, emitirán las reglas generales de operación para que cada unidad responsable recabe los datos y la evidencia necesarios para realizar la valoración a que se refiere el párrafo anterior;

- II. La valoración del cumplimiento cuantitativo de los objetivos establecidos en los distintos instrumentos de gestión del rendimiento, por cada unidad responsable de la dependencia, así como la contribución de cada uno de los servidores públicos adscritos a éstas, en función de su jerarquía y responsabilidad propias.

Los Comités Técnicos de Profesionalización emitirán las reglas de operación específicas para que la Oficialía Mayor o su equivalente, recabe los datos y la evidencia necesarias para efectuar la valoración prevista en el párrafo anterior, y

- III. La valoración cualitativa de las aportaciones institucionales efectuadas por cada servidor público de carrera al cumplimiento de los objetivos de la dependencia, determinada a través de la opinión razonada de: los superiores jerárquicos inmediatos, la de sus subordinados inmediatos y la de los demás servidores públicos de la unidad responsable a la que estén adscritos.

Los Comités Técnicos de Profesionalización emitirán las reglas de operación específicas para que la Oficialía Mayor o su equivalente, obtenga de las opiniones señaladas, los datos necesarios para realizar la valoración correspondiente. La Secretaría diseñará los instrumentos que faciliten la obtención de esta información.

En los casos en los que no sea posible efectuar la valoración, por la falta de alguna de las opiniones señaladas en esta fracción, se podrá complementar con la opinión de las personas a las que el servidor público atienda o preste servicios de manera directa, determinada a través de encuestas periódicas de calidad en el servicio, que diseñará la Secretaría y cuyos datos serán recabados bajo los principios de objetividad e imparcialidad.

La Secretaría emitirá lineamientos específicos para la evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera, con base en las modalidades de valoración contenidas en este artículo, las cuales deberán ser difundidas previamente a su aplicación.

**Artículo 64.-** Las evaluaciones de puestos, así como los métodos de evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera que establezca cada Comité Técnico de Profesionalización, serán sometidos a la revisión de la Secretaría a más tardar en el mes de agosto del ejercicio fiscal anterior al que serán utilizados.

La Secretaría, tomando en cuenta las modalidades de valoración previstas en el artículo anterior, emitirá su opinión y, en su caso, hará las observaciones que correspondan al Comité Técnico de Profesionalización, a más tardar en el mes de octubre siguiente, a efecto de que el referido Comité esté en posibilidad de realizar los ajustes respectivos a más tardar en el mes de diciembre de ese año.

**Artículo 65.-** El Comité Técnico de Profesionalización al establecer los métodos de evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera, determinará la ponderación de cada una de las modalidades de valoración previstas en el artículo 63 de este Reglamento, procurando que exista equivalencia entre las mismas.



**Artículo 66.-** La combinación de las modalidades de valoración, dará como resultado un puntaje específico para cada uno de los servidores públicos de carrera evaluados.

**Artículo 67.-** Los métodos de evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera incluirán, el puntaje que resulte de la combinación de las modalidades de valoración, así como la tercera parte del puntaje total obtenido de la capacitación acreditada.

El resultado de ambos puntajes, se considerará como:

- I. Excelente, cuando en conjunto sean mayores a una calificación de 90 puntos, de un total de 100 posibles;
- II. Satisfactorio, cuando en conjunto sean mayores de 70 puntos y menores de 90, de un total de 100 posibles;
- III. No Satisfactorio, cuando en conjunto sean mayores de 60 puntos y menores de 70, de un total de 100 posibles, y
- IV. Deficiente, cuando en conjunto sean menores de 60 puntos, de un total de 100 posibles.

Se entiende por desempeño destacado los resultados previstos en la fracción I del presente artículo.

**Artículo 68.-** Las dependencias realizarán la evaluación del desempeño de sus servidores públicos de carrera durante los meses de enero y febrero de cada año, la cual corresponderá al ejercicio fiscal anterior.

Las DGRH conservarán la documentación relativa a las evaluaciones del desempeño de sus servidores públicos, incluida la evidencia que soporte las valoraciones efectuadas, con objeto de acreditar, cuando corresponda, la objetividad y la veracidad de las mismas.

Los servidores públicos podrán tener acceso a la información y documentación relativa a las evaluaciones en las que participen directamente, así como a solicitar, en su caso, la revisión de las mismas ante el Comité Técnico de Profesionalización respectivo.

**Artículo 69.-** Los servidores públicos de carrera cuyo resultado de evaluación sea excelente, podrán ser sujetos de estímulos o reconocimientos e incentivos por su desempeño destacado. Para su otorgamiento, las dependencias deberán observar lo siguiente:

- I. Que se apliquen a servidores públicos de carrera con resultados excelentes, así como a aquéllos que obtengan resultados satisfactorios durante tres años consecutivos;
- II. Que se sujete a la disponibilidad presupuestaria con que cuente la dependencia, así como a las disposiciones generales aplicables y se obtengan las autorizaciones correspondientes, y
- III. Que prevean incentivos o reconocimientos no económicos de diverso tipo.

Una vez cumplidos los requisitos establecidos en las fracciones I y II de este artículo, los Comités Técnicos de Profesionalización enviarán el proyecto que integre las propuestas para el otorgamiento de estímulos o reconocimientos e incentivos al Oficial Mayor o su equivalente para que, en su caso, autorice su entrega.



Los resultados de las evaluaciones del desempeño de cada uno de los servidores públicos de carrera, así como el otorgamiento de estímulos o reconocimientos e incentivos, deberán inscribirse en el Registro.

**Artículo 70.-** Los servidores públicos de carrera sujetos a evaluación y sus superiores jerárquicos llevarán a cabo sesiones de seguimiento para mejorar su desempeño y lograr el cumplimiento de metas del periodo correspondiente.

**Artículo 71.-** Como resultado de las reuniones de seguimiento se acordarán las acciones de capacitación, actualización y apoyo para fortalecer el desempeño y el logro de resultados del servidor público de carrera, considerando sus fortalezas y áreas de oportunidad identificadas previamente.

El seguimiento a dichas acciones será responsabilidad del servidor público de carrera y de sus superiores jerárquicos o supervisores directos.

**Artículo 72.-** Los casos de los servidores públicos de carrera que obtengan puntajes no satisfactorios, serán valorados de manera individual por el Comité Técnico de Profesionalización, a fin de detectar las causas de dichos resultados y proponer las medidas correctivas que procedan para mejorar su desempeño. Las medidas adoptadas podrán consistir en:

- I. Cursos adicionales de capacitación para reforzar los conocimientos o las habilidades en las que el servidor público haya mostrado mayores deficiencias;
- II. Evaluaciones individuales destinadas a medir el cumplimiento de las funciones del servidor público en aquellas áreas en que haya mostrado deficiencias;
- III. Evaluaciones colectivas destinadas a mejorar el rendimiento de las unidades responsables en las que no se hayan cumplido los objetivos establecidos;
- IV. Cursos específicamente destinados a mejorar el clima laboral de las unidades responsables, en las que las evaluaciones cualitativas hayan resultado notoriamente deficientes, y
- V. Cualquier otra medida que, respetando los derechos de los servidores públicos de carrera, tienda a mejorar los resultados de sus evaluaciones.

La evaluación prevista en la fracción II de este artículo, se practicará entre los tres y seis meses siguientes a la evaluación anual prevista en el artículo 68 de este Reglamento. Los servidores públicos de carrera que no acrediten esta evaluación, serán separados de su puesto y del Sistema, por desempeño deficiente, conforme a lo previsto en los artículos 58 y 60 fracción VII de la Ley.

De las medidas que los Comités Técnicos de Profesionalización adopten en los términos del presente artículo, se informará a la Secretaría a efecto de que se evalúe, con base en la recurrencia de las mismas, la conveniencia de realizar ajustes a los procedimientos de algún subsistema.

## **Capítulo Décimo Cuarto Del Subsistema de Separación**

**Artículo 73.-** El Subsistema de Separación se integra por los procesos que permiten determinar el procedimiento a seguir para que el nombramiento de un servidor público de carrera deje de surtir efectos, sin responsabilidad para la dependencia, en los casos en que se actualice alguna de las causas previstas en el artículo 60 de la Ley, así como si procede autorizar a un servidor público de carrera titular para que deje de desempeñar las funciones de su puesto de manera temporal, y lo relativo a la suspensión de los efectos del nombramiento respectivo.



**Artículo 74.-** 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.

**Artículo 75.-** El Comité Técnico de Profesionalización al conceder la licencia solicitada, podrá señalar en su dictamen el nombre del servidor público de carrera que ocupará ese puesto de manera provisional, atendiendo a lo siguiente:

- I. Que se cuente con la autorización del superior jerárquico inmediato, así como del superior jerárquico inmediato del puesto del servidor público al que se concedió la licencia, y
- II. Que posea los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar las funciones del puesto temporalmente.

La DGRH tramitará el nombramiento respectivo, conforme a lo previsto en el artículo 52 de este Reglamento.

Para efectos de lo previsto en el segundo párrafo del artículo 61 de la Ley, el Comité Técnico de Profesionalización podrá conceder licencias a servidores públicos de carrera, cuando acrediten continuidad en los servicios prestados a la dependencia en su calidad de servidores públicos considerados de libre designación.

**Artículo 76.-** La DGRH procederá a dejar sin efectos el nombramiento del servidor público de carrera que se ubique en alguna de las causas previstas en las fracciones I, II, III y V del artículo 60 de la Ley, a partir de que el acto o motivo que lo generó, surta efectos.

Para efectos de la causa establecida en la fracción V del artículo 60 de la Ley, se requerirá que la resolución administrativa correspondiente determine como sanción la destitución o inhabilitación del servidor público de carrera.

La DGRH deberá integrar al expediente del servidor público de carrera, la documentación que acredite la actualización de cualquiera de las causas señaladas en este artículo.

**Artículo 77.-** Cuando se presuma el incumplimiento reiterado e injustificado por parte del servidor público de carrera a sus obligaciones establecidas en la Ley, en los ordenamientos aplicables en materia laboral, así como en otras disposiciones legales y reglamentarias, o en la descripción del puesto, se desahogará el procedimiento establecido conforme al artículo 74 de este Reglamento.

Para los efectos del párrafo anterior y de la causa prevista en la fracción IV del artículo 60 de la Ley, bastará que la misma conducta se realice más de una vez para incurrir en incumplimiento reiterado. De cada ocasión en que los servidores públicos de carrera incurran en incumplimiento a sus obligaciones, se deberá dejar constancia en su expediente.

**Artículo 78.-** Cuando el servidor público de carrera incumpla diversas obligaciones, las DGRH podrán integrar un sólo expediente con las evidencias documentales de cada incumplimiento. En todo caso, el Comité Técnico de Profesionalización respectivo deberá, al emitir su determinación, pronunciarse respecto de cada uno de los incumplimientos que se hubieren señalado.

La determinación de si es o no injustificado el incumplimiento de sus obligaciones del servidor público de carrera, quedará a cargo del Comité Técnico de Profesionalización respectivo, el cual considerará la



valoración que realice la Secretaría, a través del titular del Área de Quejas del Órgano Interno de Control en la dependencia y, determinará la separación del servidor público de carrera, cuando corresponda.

**Artículo 79.-** Una vez que se notifique al servidor público de carrera el inicio del procedimiento por incumplimiento reiterado de sus obligaciones, correrá un plazo de treinta días hábiles para que la dependencia determine si son o no injustificadas las conductas respectivas. Durante ese plazo, la DGRH deberá concederle al servidor público de carrera, un término no menor a cinco días hábiles para que rinda un informe de justificación, al que podrá acompañar los documentos y demás elementos que considere pertinentes. La falta de presentación del informe de justificación no invalidará el procedimiento.

Concluido el término para la presentación del informe de justificación, la DGRH elaborará la determinación preliminar, la cual enviará, junto con el expediente, al Área de Quejas del Órgano Interno de Control respectivo, para que valore si el procedimiento y la integración del expediente, se llevó a cabo tomando en cuenta lo dispuesto en la Ley, este Reglamento y las disposiciones aplicables en materia laboral.

La valoración de la determinación preliminar se comunicará a la DGRH, dentro del plazo de siete días hábiles contados a partir de su recepción.

La DGRH deberá subsanar las deficiencias que en su caso se hubieren detectado en el procedimiento o en la integración del expediente y presentará al Comité Técnico de Profesionalización el proyecto de determinación de separación o de archivo de la causa, para que éste, dentro del plazo a que se refiere el primer párrafo de este artículo, determine lo conducente. En consecuencia no será necesario acudir nuevamente al Área de Quejas.

**Artículo 80.-** Una vez iniciado el procedimiento, la dependencia, a través del Oficial Mayor o su equivalente, podrá de acuerdo con la gravedad del incumplimiento, suspender temporalmente al servidor público de carrera, sin perjuicio de continuar el procedimiento hasta agotarlo en los términos y plazos previstos en este Reglamento.

La suspensión temporal no implicará prejuzgar sobre el incumplimiento reiterado e injustificado de las obligaciones del servidor público de carrera titular.

La suspensión temporal podrá levantarse por el propio Oficial Mayor o su equivalente, antes de que concluya el procedimiento de separación. En este caso, se restituirá al servidor público de carrera en sus derechos y pago de percepciones correspondientes.

**Artículo 81.-** Cuando el Comité Técnico de Profesionalización determine la separación del servidor público de carrera, realizará de inmediato los trámites necesarios para solicitar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización para dar por terminados los efectos del nombramiento correspondiente.

En el caso de que se hubiere suspendido al servidor público de carrera y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorice su separación del Sistema, la dependencia deberá restituirlo en el goce de sus derechos y cubrirle las percepciones que debió recibir durante el tiempo en que se encontró suspendido.

Cuando el Tribunal resuelva autorizar la separación, el servidor público no tendrá derecho al pago de salarios u otra cantidad equivalente.

**Artículo 82.-** Cuando se suspenda a un servidor público de carrera, el Comité Técnico de Profesionalización podrá señalar si ese puesto se ocupará de manera provisional.



**Artículo 83.-** En relación con las causas referidas en las fracciones VI y VII del artículo 60 de la Ley, así como en los casos en que el servidor público de carrera titular no apruebe la segunda evaluación para certificar sus capacidades en términos del artículo 52 de la Ley y las disposiciones de este Reglamento, la DGRH integrará el expediente respectivo con la información y documentación que acredite la actualización de dichos supuestos y comunicará tal situación al titular de la dependencia para que determine la separación inmediata del servidor público de carrera del Sistema.

**Artículo 84.-** La DGRH deberá informar al Registro de la separación de los servidores públicos de carrera, inclusive cuando ésta derive por jubilación, incapacidad parcial o total permanentes o supresión de puestos del Sistema.

### **Capítulo Décimo Quinto Del Subsistema de Control y Evaluación**

**Artículo 85.-** El Subsistema de Control y Evaluación se integra con los mecanismos y procedimientos que permiten prevenir deficiencias y adoptar medidas correctivas a través del seguimiento, control y evaluación del funcionamiento y operación del Sistema, de tal manera que constituye un elemento de interacción para planear los objetivos, estrategias, acciones y metas para su perfeccionamiento.

**Artículo 86.-** La Secretaría, en coordinación con las dependencias, elaborará el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, el cual será sometido a la consideración de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para su inclusión en el marco de las disposiciones aplicables para la programación y presupuestación.

**Artículo 87.-** En congruencia con lo establecido en el Programa a que se refiere el artículo anterior, la Secretaría, en coordinación con las dependencias, elaborará los programas operativos anuales del Sistema, que contendrán como mínimo los elementos siguientes:

- I. Diagnóstico;
- II. Objetivos;
- III. Líneas de acción por subsistema, y
- IV. Metas.

**Artículo 88.-** El proyecto de programa operativo anual del Sistema será sometido a la opinión del Consejo, durante el mes de marzo del año anterior al del programa, y remitido a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de conformidad con las disposiciones aplicables, con el objeto de analizar las previsiones presupuestarias para el siguiente ejercicio fiscal en congruencia con los criterios generales de política económica y la disponibilidad presupuestaria de dicho ejercicio, y a cuyas previsiones, las dependencias deberán sujetarse para la elaboración de sus respectivos anteproyectos de presupuesto, en el contexto de la programación anual del gasto público.

En el año inmediato siguiente al que inicie su encargo el Titular del Ejecutivo Federal, el proyecto del programa operativo anual del Sistema, sólo contendrá aquellos elementos que la Secretaría en coordinación con las dependencias consideren implicarán gasto para el siguiente ejercicio fiscal, a efecto de que se remita a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para el efecto de que lleve a cabo las previsiones presupuestarias correspondientes, en congruencia con los criterios generales de política económica y la disponibilidad presupuestaria de ese ejercicio, y a cuyas previsiones, las dependencias se sujetarán para la elaboración de sus respectivos anteproyectos de presupuesto.



**Artículo 89.-** Una vez aprobado el Presupuesto de Egresos de la Federación se realizarán, en su caso, los ajustes necesarios al Programa Operativo Anual; a cuyo efecto los Comités Técnicos de Profesionalización comunicarán a la Secretaría, durante el mes de enero, las acciones que instrumentarán para alcanzar las metas establecidas en dicho programa.

Los Comités Técnicos de Profesionalización, comunicarán a la Secretaría los ajustes a que se refiere el párrafo anterior, a más tardar en el mes de abril del ejercicio fiscal siguiente al que inicie su encargo el Titular del Ejecutivo Federal.

**Artículo 90.-** La Secretaría, por sí y a través de los órganos internos de control de las dependencias, llevará a cabo el seguimiento de los subsistemas con objeto de prevenir deficiencias, y adoptar medidas correctivas que permitan el adecuado funcionamiento y operación del Sistema en su conjunto.

La Secretaría establecerá los mecanismos de coordinación entre las unidades administrativas señaladas en el artículo 7 de este Reglamento y los titulares de los órganos internos de control en las dependencias, a efecto de que en la formulación de los programas de auditoría respectivos se establezca la verificación del cumplimiento de las disposiciones en materia de servicio profesional de carrera. Para efectos de evaluación del Sistema, los órganos internos de control informarán a la Secretaría los resultados de las verificaciones que en dicha materia realicen.

### **Capítulo Décimo Sexto**

#### **De las excepciones al Servicio Profesional de Carrera**

**Artículo 91.-** En razón del carácter excepcional que tienen los puestos de libre designación en el Sistema, su aprobación se sujetará a lo siguiente:

- I. Las propuestas deberán atender a las funciones propias del puesto y no a su denominación, y ser acordes con los criterios generales emitidos por la Secretaría, y
- II. La justificación de las propuestas deberá ser suscrita por los integrantes del Comité Técnico de Profesionalización y contar con el visto bueno del Titular de la dependencia.

Las propuestas serán remitidas a la Secretaría, para dictamen y, en su caso, aprobación.

**Artículo 92.-** Las dependencias podrán ocupar puestos del Sistema, vacantes o de nueva creación, sin sujetarse a los procesos de reclutamiento y de selección, en los supuestos de excepción establecidos en el artículo 34 de la Ley y con sujeción a lo establecido en este Reglamento y en las demás disposiciones aplicables.

La autorización del nombramiento previsto en el artículo 34 de la Ley confiere a la persona designada para ocupar el puesto de que se trate, el carácter de servidor público y no constituye para éste derecho alguno de ingreso al Sistema.

Dentro de los cuarenta y cinco días hábiles siguientes a la fecha de la autorización del nombramiento, el puesto deberá convocarse a concurso, con base en la descripción, perfil y valuación del puesto registrado en el Catálogo, con anterioridad a dicha autorización.

Estos nombramientos tendrán la temporalidad que determinen los titulares de las dependencias o el oficial mayor u homólogo, la cual no podrá exceder de diez meses. En todo caso el nombramiento quedará sin efectos de declararse un ganador en el concurso respectivo.





Una misma persona podrá ser designada para ocupar, conforme al artículo 34 de la Ley, hasta por dos ocasiones, puestos distintos, durante un periodo de dos años. En este supuesto para que esa persona pueda ser considerada nuevamente para una designación, en términos del precepto invocado, después de ese periodo, deberá haber transcurrido, al menos, un año de la conclusión de su último nombramiento.

## Capítulo Décimo Séptimo De las Inconformidades

**Artículo 93.-** La inconformidad es la instancia que establece la Ley para revisar que los actos relacionados con la operación del Sistema se apeguen a las disposiciones previstas en la misma y en los demás ordenamientos aplicables, a efecto de que los mismos se corrijan o se inicie el procedimiento de responsabilidad administrativa correspondiente.

**Artículo 94.-** Cualquier persona podrá presentar su inconformidad, ante el Área de Quejas del Órgano Interno de Control de la dependencia que corresponda, en contra de los actos u omisiones de los Comités de Profesionalización y de Selección o de cualquier otro órgano o autoridad facultados para operar el Sistema.

**Artículo 95.-** La inconformidad que se formule deberá ser presentada por escrito, en el que se indique: el nombre de la persona que se inconforma y su domicilio para oír y recibir notificaciones; en su caso, las personas autorizadas para recibirlas; su manifestación, bajo protesta de decir verdad, de los hechos y razones que dan motivo a la inconformidad y que se refieran a la operación del Sistema, así como la fecha en que tuvo conocimiento de los mismos.

Los conflictos individuales de carácter laboral, no son materia de inconformidad.

La inconformidad deberá presentarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que se presentó el acto motivo de la inconformidad o del día en que concluyó el plazo en que se estime debió realizarse un acto previsto en la Ley, en este Reglamento o en los demás ordenamientos administrativos aplicables, si los Comités, órganos o autoridades responsables hubieren sido omisos.

**Artículo 96.-** El titular del Área de Quejas del Órgano Interno de Control de la dependencia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de su presentación, determinará si procede o no dar trámite a la inconformidad, dictando el acuerdo respectivo. De dictarse acuerdo de procedencia se requerirá al órgano o autoridad en contra de cuyos actos u omisiones se hubiere formulado la inconformidad, para que en un plazo no mayor a siete días hábiles, contado a partir de su notificación, rinda informe circunstanciado sobre la inconformidad presentada, acompañado de los elementos de justificación respectivos.

Durante la sustanciación de la inconformidad, el titular del Área de Quejas del Órgano Interno de Control de la dependencia podrá allegarse de los elementos relacionados con el acto sujeto a revisión que estime necesarios, así como recomendar acciones inmediatas al órgano o autoridad de que se trate para preservar la observancia de los principios rectores que rigen la operación del Sistema.

Una vez recibidos los informes solicitados, el titular del Área de Quejas del Órgano Interno de Control de la dependencia, dentro del plazo máximo de siete días hábiles, determinará lo conducente, comunicando al órgano o autoridad en contra de cuyos actos u omisiones se hubiere formulado la inconformidad, las medidas que estime necesarias para la adecuada operación del Sistema. Dichas medidas se comunicarán al Comité Técnico de Profesionalización, para su seguimiento y a la Secretaría, para efectos de evaluación a la operación del Sistema.



La determinación a que se refiere el párrafo anterior, se notificará al inconforme dentro de los diez días hábiles siguientes. Dichas determinaciones no tendrán efectos vinculatorios para los inconformes.

En aquellos casos en que con motivo de las inconformidades presentadas y la substanciación de las mismas, se advierta incumplimiento a las obligaciones de los servidores públicos, el titular del Área de Quejas del Órgano Interno de Control de la Dependencia procederá, en términos de las disposiciones aplicables a efecto de que se inicie el procedimiento disciplinario previsto en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

### **Capítulo Décimo Octavo Del Recurso de Revocación**

**Artículo 97.-** La interposición del recurso de revocación no suspenderá los efectos de la resolución que recaiga en el proceso de selección. En caso de que se determine la revocación de la resolución, el servidor público de carrera continuará en el puesto hasta en tanto se resuelva en definitiva sobre el concurso de que se trate.

La Secretaría establecerá los medios que permitan a su representante en los Comités Técnicos de Selección, mantenerse oportunamente informado sobre los recursos de revocación que se interpongan, para efectos de la certificación que debe realizar al desarrollo de los procesos de selección, en términos del artículo 74 de la Ley.

**Artículo 98.-** Durante la sustanciación del recurso de revocación, la Secretaría llevará a cabo los actos siguientes:

- I. Allegarse de los elementos que tengan relación con el acto impugnado;
- II. Emitir los acuerdos de admisión y desahogo de pruebas y, en general, cualquier otro que se requiera en la substanciación del recurso;
- III. Requerir al promovente el cumplimiento de algún requisito establecido en la Ley y en otros ordenamientos legales aplicables, en los casos en que se hayan omitido: la presentación del documento mediante el cual acredite su personalidad; señalar domicilio en el Distrito Federal o el medio de comunicación electrónica, para oír y recibir notificaciones;
- IV. Dar vista a los terceros interesados con el recurso interpuesto, para que dentro del plazo de cinco días hábiles, manifiesten lo que a su derecho convenga y, en su caso, ofrezcan pruebas;
- V. Solicitar al Comité Técnico de Selección que, dentro del plazo de cinco días hábiles, proporcione un informe que dé cuenta de la resolución emitida en el proceso de selección, acompañado de las constancias respectivas y del expediente original del concurso, y
- VI. Vencidos los plazos de desahogo de vista y de las pruebas que al efecto se acordaron, se dictará la resolución que en derecho proceda dentro del plazo de quince días hábiles.

Las resoluciones que recaigan a los recursos de revocación, se notificarán a los interesados en un plazo máximo de cinco días hábiles.

### **TRANSITORIOS**

**Primero.-** El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.



**Segundo.-** Se abrogan el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, publicado el 2 de abril de 2004 en el Diario Oficial de la Federación, así como las disposiciones siguientes:

El Acuerdo que establece los Lineamientos para la Instalación y Facultades de los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección de las Dependencias y Órganos Desconcentrados de la Administración Pública Federal Centralizada; el Acuerdo que tiene por objeto establecer los criterios que las dependencias de la Administración Pública Federal y los órganos desconcentrados de las mismas, deberán observar al autorizar la ocupación temporal de un puesto vacante o de nueva creación dentro del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, en los casos excepcionales a que se refiere el artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y los Lineamientos para determinar y autorizar puestos clave en la Administración Pública Federal Centralizada, publicados el 18 de septiembre de 2003, el 11 de abril y el 2 de mayo de 2005 en el Diario Oficial de la Federación, respectivamente.

**Tercero.-** En tanto se expiden las disposiciones previstas en el presente Reglamento, se continuarán aplicando las emitidas con anterioridad en lo que no se opongan al mismo.

**Cuarto.-** Las dependencias podrán extender hasta por diez meses, contados a partir de la fecha en que entre en vigor este Reglamento, la vigencia de los nombramientos autorizados conforme al artículo 34 de la Ley, siempre que los puestos correspondientes se encuentren ocupados y no estén sujetos a concurso, haciéndolo del conocimiento de la Secretaría, en el entendido de que los puestos respectivos deberán convocarse dentro de los ciento veinte días hábiles siguientes a la fecha señalada en esta disposición.

**Quinto.-** Los servidores públicos que a la entrada en vigor de este Reglamento se encuentren ocupando puestos del Sistema sin haber obtenido su nombramiento como servidores públicos de carrera, podrán optar, previa notificación que por escrito realicen al Comité Técnico de Profesionalización que corresponda, por alguno de los procedimientos siguientes:

- I. Concluir su proceso de certificación de ingreso, con base en las reglas vigentes al momento en que lo iniciaron;
- II. Acreditar el resultado satisfactorio en por lo menos una evaluación anual de desempeño, así como la aprobación de las evaluaciones en desarrollo administrativo y calidad previstas en este Reglamento, o
- III. Resultar ganador en el concurso del puesto que ocupa, conforme a lo previsto por este Reglamento.

Si al término de los tres años siguientes, contados a partir de la fecha de entrada en vigor de este Reglamento, los servidores públicos no han obtenido su nombramiento como servidores públicos de carrera, el puesto que desempeñan se sujetará a concurso en términos del presente ordenamiento, por lo que en caso de no participar o de participar y no resultar ganadores, cesarán en sus funciones.

**Sexto.-** El trámite de los asuntos relacionados con la operación del Sistema que se hubiesen iniciado con anterioridad a la entrada en vigor del presente ordenamiento, continuará hasta su conclusión de conformidad con las disposiciones vigentes al momento en que iniciaron.

**Séptimo.-** En tanto las dependencias desarrollen sus procesos de reclutamiento y selección conforme a las disposiciones de este Reglamento, utilizarán las herramientas establecidas por la Secretaría.



**Octavo.-** Los Comités Técnicos de Profesionalización de los órganos administrativos desconcentrados, constituidos a la entrada en vigor de este Reglamento, se entenderán autorizados en los términos del artículo 13 del mismo.

**Noveno.-** Los Comités de Profesionalización, durante el primer trimestre de 2008 comunicarán a la Secretaría, el programa de certificación de las capacidades profesionales de los servidores públicos de carrera que hubieren ingresado al Sistema en los años 2004, 2005, 2006 y 2007, y que a la entrada en vigor del presente ordenamiento no las hubieren certificado, para efectos de lo previsto en el artículo 52 de la Ley, y conforme a esta disposición deberán prever los plazos máximos en que deberán realizarlas.

**Décimo.-** Hasta en tanto los servidores públicos considerados como de libre designación obtienen su nombramiento como servidores públicos de carrera conforme a lo previsto en el transitorio quinto de este Reglamento, podrán ser sujetos de movimientos o trayectorias laterales, conforme a las disposiciones del presente ordenamiento.

**Décimo Primero.-** Los métodos de evaluación del desempeño a que se refiere el artículo 64 de este Reglamento, se someterán a revisión de la Secretaría dentro del plazo de veinte días hábiles a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación de los lineamientos correspondientes.

Dado en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los cuatro días del mes de septiembre de dos mil siete.- **Felipe de Jesús Calderón Hinojosa.**- Rúbrica.- El Secretario de la Función Pública, **Germán Martínez Cázares.**- Rúbrica.