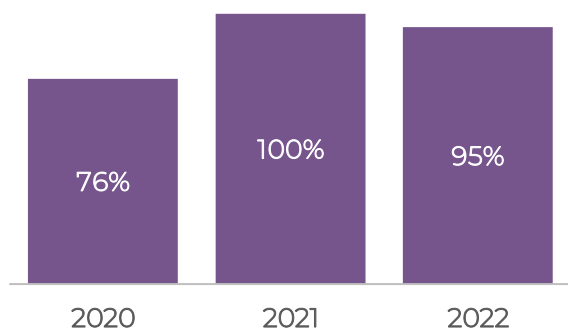


E12.3. Desarrollar bases generales para la determinación de necesidades de personal y de evaluación de perfiles y capacidades, como parte de los procesos de reclutamiento y selección de personal de los entes públicos a nivel nacional.

### Porcentaje de existencia de elementos, mecanismos y/o esquemas de profesionalización en el servicio público que están sujetas a una ley

Existencia de elementos, mecanismos de profesionalización en el servicio público



De acuerdo con datos del INEGI (CNGF), en 2022, 95.1 por ciento de las instituciones de la APF registraron contar con al menos un elemento, mecanismo y/o esquema de profesionalización en el servicio público sujeto a una disposición normativa de la propia institución. Adicionalmente, para el mismo año, el Órgano Garante de los Derechos Humanos, para el ámbito federal, también contó con dichos mecanismos, de acuerdo con datos del CNDHF. Los datos presentados representaron una disminución de cinco puntos porcentuales con respecto al año anterior, donde la cobertura registrada fue 100 por ciento.

Este indicador, al ser de alcance nacional, requiere la suma de esfuerzos por parte de instituciones de los tres niveles de gobierno

### Análisis de la información reportada de las Líneas de Acción

Instituciones que colaboraron en las Líneas de Acción, según número de actividades reportadas

Institución	Actividades Reportadas
SFP	1
Total	1

### Hallazgos de la información

En el marco de la Estrategia solo se recibió un reporte por parte de la SFP que se relaciona con dar seguimiento a las actividades programadas por las instituciones de la APF y las áreas de la SFP para la ejecución de la Línea de Acción 12.3.1 en materia de capacitación. La Línea de Acción referida versa respecto del establecimiento de acuerdos entre instituciones para desarrollar programas de desarrollo de capacidades enfocadas en el control de la corrupción, responsabilidades administrativas y ética pública como parte integral del servicio público. Para 2022 se reportó la realización de labores de capacitación y colaboración para el desarrollo de capacidades profesionales. Con relación a las actividades de 2023, en el reporte de la SFP no se permite observar las acciones específicas que se llevaron a cabo, o si se dio continuidad a las labores de 2022.

Con el reporte de la actividad se carece de suficiencia para conocer el grado de alineación con los propósitos de la Estrategia, toda vez que éstos son el fortalecimiento De los procesos de reclutamiento y selección del personal, que permitan determinar las necesidades específicas mediante el desarrollo de bases generales. Es importante que para los años subsiguientes se concentren esfuerzos en la concreción de las implicaciones de la Estrategia, mediante la colaboración y coordinación de las instituciones del CC-SNA.