

Estrategia 12.3	
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.	
Alineación a la PNA	
Eje estratégico	2. Combatir la arbitrariedad y el abuso de poder
Objetivo específico	3. Fortalecer el servicio público mediante servicios profesionales de carrera y mecanismos de integridad a escala nacional, bajo principios de mérito, eficiencia, consistencia estructural, capacidad funcional, ética e integridad.
Prioridad	12. Promover el diseño, implementación y evaluación del desempeño de programas de capacitación, certificación de capacidades y desarrollo profesional en el servicio público enfocadas al control de la corrupción, responsabilidades administrativas y ética pública.

1. Instituciones colaboradoras en la Estrategia

En la Estrategia 12.3 participó una institución a través de dos Líneas de Acción, registrando 2 actividades en el TI-PNA. En lo que respecta a la cobertura de la Estrategia, esta fue de 100%, es decir, todos los campos fueron registrados con al menos una actividad.

Las acciones reportadas para el cumplimiento de esta Estrategia versan sobre la colaboración institucional para el desarrollo de capacidades profesionales.

2. Principales acciones reportadas en el Tablero de Implementación

La Estrategia 12.3 tiene como aspecto clave fortalecer los procesos de reclutamiento y selección del personal, que permitan determinar las necesidades específicas mediante el desarrollo de bases generales.

Entre las acciones reportadas, se registraron la realización de labores de capacitación y colaboración para el desarrollo de capacidades profesionales.

Destaca la participación de los integrantes del CC del SNA en las acciones reportadas. El cual llevará a cabo acciones para la realizar diagnósticos en materia de capacidades profesionales, así como de contribución al desarrollo de dichas capacidades.

3. Análisis del indicador

Indicador	
Nombre	Porcentaje de criterios mínimos para determinación y selección de personas servidoras públicas (PC_spsp).
Definición	El indicador mide el porcentaje de implementación de mecanismos para determinar necesidades de personal, evaluación de perfiles y

	capacidades incluidos en los esquemas de profesionalización en las Administraciones Públicas. El valor de 100 por ciento significa que todas las AP (en el ámbito federal, estatal o municipal, según sea el caso) que cuentan con esquemas de profesionalización incluyeron mecanismos en sus programas de profesionalización.
Línea base*	24.3%
Meta	29.3%
*CNGF 2021, CNIJF 2022	

- **Correspondencia del indicador con el objetivo**

Existe una clara correspondencia entre el objetivo y el indicador, por lo cual la medición no estará sujeta a modificaciones. Sin embargo, se sugerirá trasladar un indicador ya existente a esta Estrategia, para darle seguimiento de forma integral. De esta forma, no solamente se buscará valorar el estado en la implementación de mecanismos para determinar necesidades de personal, evaluación de perfiles y capacidades en las administraciones públicas, sino también la idoneidad de las personas servidoras públicas adscritas con las que cuentan las instituciones.

- **Medios de verificación**

Se adecuará la manera de usar los medios de verificación identificados de manera previa para dar mejor seguimiento al indicador.