



SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA

METODOLOGÍA Y ESCALAS DE CALIFICACIÓN

EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA Y VALORACIÓN DEL MÉRITO

CONTENIDO

	Página
I. Objetivo	2
II. Mecanismos de Evaluación	3
III. Evaluación de la Experiencia	4
IV. Valoración del Mérito	11
V. Interpretación, modificaciones y casos no previstos	18



I. OBJETIVO

Establecer y dar a conocer a las Secretarías de Estado, incluyendo sus Órganos Administrativos Desconcentrados y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (Dependencias) la metodología y 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 Unidades Administrativas encargadas de la administración de los recursos humanos (DGRH) para evaluar la Etapa III, correspondiente a la Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos en el procedimiento de selección del Servicio Profesional de Carrera (SPC), en cumplimiento a los numerales 220 al 224 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera.



II. MECANISMOS DE EVALUACIÓN

De conformidad con el artículo 30 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (la Ley) y al numeral 230 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, un Mecanismo de Evaluación es el procedimiento predefinido y ordenado que contiene criterios de evaluación y puntuación para calificar cuantitativa o cualitativamente a un candidato.

En la etapa de evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos, prevista en el artículo 34 del Reglamento de la Ley, se califican los elementos establecidos en los numerales 221 y 222 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera.

Por lo anterior, la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera de la Secretaría de la Función Pública (DGDHySPC) establece y da a conocer en el presente documento la metodología y escalas de calificación mediante las cuales se debe calificar a los candidatos en la etapa III del procedimiento de selección del Servicio Profesional de Carrera.

De conformidad con el numeral 220 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, tanto la evaluación de la experiencia como la valoración del mérito permitirán otorgar una calificación a los candidatos con base en los documentos que presenten, por lo que la DGRH deberá considerar las evidencias que posea y exhiba cada candidato o, en su caso, la información disponible en el Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP).

III. EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Para la evaluación de la experiencia, las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera disponen calificar los elementos siguientes:

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;
 10. En su caso, aptitud en puestos inmediatos inferiores al de la vacante, y
- Otros elementos que establezcan la DGDHySPC o el Comité Técnico de Profesionalización, previa aprobación de la DGDHySPC, conforme a las particularidades de la dependencia, los cuales podrán representar hasta el 25% del resultado de esta sub etapa.

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

- Los candidatos serán calificados en el orden en los puestos desempeñados, salvo cuando cuenten con una sola experiencia, cargo o puesto previos.
- A todos los candidatos se les deberá calificar respecto de los elementos 2 a 8.
- Los candidatos que ocupen o hayan ocupado uno o más de los cargos o puestos inmediatos inferiores al de la vacante serán calificados en el elemento 9.
- Los candidatos que cuenten con resultados en la evaluación del desempeño del Sistema en uno o más de los cargos o puestos inmediatos inferiores al de la vacante serán calificados en el elemento 10.

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

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 último puesto o actual es menor respecto al del inmediato anterior.	El nivel jerárquico del último puesto o actual es igual respecto al del inmediato anterior.	El nivel jerárquico del último puesto o actual es mayor respecto al del inmediato anterior.
2	DURACIÓN EN LOS PUESTOS DESEMPEÑADOS La permanencia en los puestos o cargos ocupados.	Menos de 1 año promedio de permanencia por cargo o puesto.	1 año promedio de permanencia por cargo o puesto.	2 años promedio de permanencia por cargo o puesto.	3 años promedio de permanencia por cargo o puesto.	4 o más años promedio de permanencia por cargo o puesto.
3	SECTOR PÚBLICO La permanencia en los 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	SECTOR PRIVADO La permanencia en los puestos o cargos ocupados en el Sector Privado.	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.
5	SECTOR SOCIAL La experiencia en los 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 el candidato a 5 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 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, 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 ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS EN RELACIÓN CON LAS DEL PUESTO VACANTE La coincidencia entre la Rama de Cargo o puesto en el 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 el candidato y la de la vacante.	En el CV existe 1 coincidencia entre la(s) Rama(s) de Cargo o puesto seleccionado(s) por el candidato 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 el candidato y la de la vacante.
9	EN SU CASO, EXPERIENCIA EN PUESTOS INMEDIATOS INFERIORES AL DE LA VACANTE APLICA ÚNICAMENTE si el aspirante ocupó u ocupa el puesto(s) inmediato(s) inferior(es) a la vacante.	N/A	N/A	Menor a 1 año en el puesto inmediato inferior a la vacante.	De 1 a 2 años en el puesto inmediato inferior a la vacante.	3 o más años en el puesto inmediato inferior a la vacante.
10	EN SU CASO, APTITUD EN PUESTOS INMEDIATOS INFERIORES AL DE LA VACANTE APLICA ÚNICAMENTE si el aspirante ha sido evaluado en el desempeño de un puesto inmediato inferior a la vacante.	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.

Orden en los puestos desempeñados

El orden en los puestos desempeñados se calificará de acuerdo con el nivel jerárquico en la trayectoria laboral del candidato. De manera específica, comparando el nivel jerárquico entre el cargo o puesto actual (en su caso, el último) y el cargo o puesto inmediato anterior. Los candidatos que cuenten únicamente con una sola experiencia, cargo o puesto no serán evaluados en este elemento, al no existir un parámetro objetivo para realizar la comparación.

Se calificará con 60 al candidato cuyo nivel jerárquico en el cargo o puesto actual (en su caso, el último) es menor respecto al inmediato anterior.

Se calificará con 80 al candidato cuyo nivel jerárquico en el cargo o puesto actual (en su caso, el último) es igual respecto al inmediato anterior.

Se calificará con 100 al candidato cuyo nivel jerárquico en el cargo o puesto actual (en su caso, el último) es mayor 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 del candidato. 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 al candidato que posea menos de 1 año promedio de permanencia por cargo o puesto.

Se calificará con 40 al candidato que posea hasta 1 año promedio de permanencia por cargo o puesto.

Se calificará con 60 al candidato que posea hasta 2 años promedio de permanencia por cargo o puesto.

Se calificará con 80 al candidato que posea hasta 3 años promedio de permanencia por cargo o puesto.

Se calificará con 100 al candidato que posea hasta 4 años promedio o más de permanencia por cargo o puesto.



Experiencia en el Sector Público

La experiencia en el sector público se calificará de acuerdo con la permanencia del candidato en los puestos o cargos ocupados en el Sector Público. De manera específica, a través del tiempo acumulado por cada candidato en el Sector Público.

Se calificará con 20 al candidato que posea nula experiencia en el sector público o su experiencia en el mismo sea menor a 3 meses.

Se calificará con 40 al candidato que posea experiencia en el sector público mayor o igual a 3 meses y menor de 2 años.

Se calificará con 60 al candidato que posea desde 2 y hasta 3 años de experiencia en el sector público.

Se calificará con 80 al candidato que posea desde 4 y hasta 5 años de experiencia en el sector público.

Se calificará con 100 al candidato 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 del candidato en los puestos o cargos ocupados en el Sector Privado. De manera específica, a través del tiempo acumulado por cada candidato en el Sector Privado.

Se calificará con 20 al candidato que posea nula experiencia en el sector privado o su experiencia en el mismo sea menor a 3 meses.

Se calificará con 40 al candidato que posea experiencia en el sector privado mayor o igual a 3 meses y menor de 1 año.

Se calificará con 60 al candidato que posea desde 1 y hasta 2 años de experiencia en el sector privado.

Se calificará con 80 al candidato que posea desde 3 y hasta 4 años de experiencia en el sector privado.

Se calificará con 100 al candidato 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 el Sector Social por parte del candidato.

Se calificará con 80 al candidato que posea nula experiencia en el sector.

Se calificará con 100 al candidato 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 el candidato, de entre 5 posibles proporcionadas por la DGRH, respecto a su trayectoria profesional. Las opciones son las siguientes:

1. He desempeñado puestos donde 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 al candidato que seleccione, bajo protesta de decir verdad, la opción 1.

Se calificará con 40 al candidato que seleccione, bajo protesta de decir verdad, la opción 2.

Se calificará con 60 al candidato que seleccione, bajo protesta de decir verdad, la opción 3.

Se calificará con 80 al candidato que seleccione, bajo protesta de decir verdad, la opción 4.

Se calificará con 100 al candidato 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 en la trayectoria laboral del candidato. De manera específica, comparando la remuneración bruta mensual de su puesto actual (en su caso, el último) y la del puesto vacante en concurso.

Se calificará con 60 al candidato en cuya experiencia nunca haya recibido remuneración bruta mensual.

Se calificará con 80 al candidato cuya remuneración bruta mensual actual (en su caso, última) sea igual o inferior a la del puesto vacante.

Se calificará con 100 al candidato cuya remuneración bruta mensual actual (en su caso, última) sea superior a la del puesto vacante.

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

La relevancia de funciones o actividades desempeñadas en relación con las del puesto vacante se calificará de acuerdo con la coincidencia entre la Rama de Cargo o puesto en el currículum del candidato registrado por el candidato en TrabajaEn con la rama de cargo o puesto de la vacante en concurso.

Se calificará con 60 al candidato en cuyo currículum de TrabajaEn no existe ninguna coincidencia entre la(s) Rama(s) de Cargo seleccionada(s) por el candidato y la del puesto vacante.

Se calificará con 80 al candidato en cuyo currículum de TrabajaEn existe una coincidencia entre la(s) Rama(s) de Cargo seleccionada(s) por el candidato y la del puesto vacante.

Se calificará con 100 al candidato en cuyo currículum de TrabajaEn existen dos o más coincidencias entre la(s) Rama(s) de Cargo seleccionada(s) por el candidato y la del 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 del candidato en el puesto o puestos inmediatos inferiores al de la vacante.

De manera específica, a través del número de años acumulado por el candidato en dichos puestos.

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

Se calificará con 80 al candidato que compruebe desde 1 hasta 2 años acumulado(s) en el puesto o puestos inmediato(s) inferior(es) a la vacante.

Se calificará con 100 al candidato que compruebe 3 o más años acumulado(s) en el puesto o puestos inmediato(s) inferior(es) a la vacante.

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

La aptitud en puestos inmediatos inferiores al de la vacante se calificará de acuerdo con la evaluación de desempeño del candidato en el puesto o puestos inmediatos inferiores al de la vacante. De manera específica, a través de los puntos de la calificación obtenida en la última evaluación del desempeño en dichos puestos.

Se calificará con 40 al candidato con menos de 70 puntos de calificación en la última evaluación de desempeño anual en el puesto inmediato inferior al de la vacante.

Se calificará con 60 al candidato con 70 a 89.9 puntos de calificación en la última evaluación de desempeño anual en el puesto inmediato inferior al de la vacante.

Se calificará con 80 al candidato con 90 a 95.9 puntos de calificación en la última evaluación de desempeño anual en el puesto inmediato inferior al de la vacante.

Se calificará con 100 al candidato con 96 o más puntos de calificación en la última evaluación de desempeño anual en el puesto inmediato inferior al de la vacante.

IV. VALORACIÓN DEL MÉRITO

Para la valoración del mérito, las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera disponen calificar los elementos siguientes:

1. Acciones de desarrollo profesional;
 2. Resultados de las evaluaciones del desempeño;
 3. Resultados de las acciones de capacitación;
 4. Resultados de procesos de certificación;
 5. Logros;
 6. Distinciones;
 7. Reconocimientos o premios;
 8. Actividad destacada en lo individual;
 9. Otros estudios, y
- Otros elementos que establezca la DGDHySPC o el Comité Técnico de Profesionalización, previa aprobación de la DGDHySPC, conforme a las particularidades de la dependencia, los cuales podrán representar hasta el 25% del resultado de esta sub etapa.

Para la calificación de cada elemento, la DGRH deberá considerar la información y evidencia que cada candidato posea y exhiba y, en su caso, la disponible en el RUSP.

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

- En tanto se emiten las disposiciones previstas en los artículos 43 y 45 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera (Reglamento), ningún candidato será evaluado en el elemento 1.
- Todos los candidatos que sean servidores públicos de carrera titulares, sin excepción, serán calificados en los elementos 2 a 4.
- Todos los candidatos, sin excepción, serán calificados en los elementos 5 a 9.

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

Elemento / Calificación		20	40	60	80	100
1	ACCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL	Aplicará una vez emitidas las disposiciones previstas en los artículos 43 y 45 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.				
2	RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO Calificaciones en las Evaluaciones de Desempeño Anual de los Servidores Públicos de Carrera Titulares.	N/A	Menos de 70 de calificación en la última evaluación de desempeño anual.	Promedio de 70 a 89.9 de calificación en la última evaluación de desempeño anual.	Promedio de 90 a 95.9 de calificación en la última evaluación de desempeño anual.	Promedio de 96 o más de calificación en la última evaluación de desempeño anual.
3	RESULTADOS DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN Promedio de calificaciones de las Acciones de Capacitación en el ejercicio fiscal inmediato anterior. No aplica si no se autorizaron acciones de capacitación.	Promedio menor a 70	N/A	Promedio de 70 a 79.9	Promedio de 80 a 89.9	Promedio de 90 a 100
4	RESULTADOS DE PROCESOS DE CERTIFICACIÓN Capacidades profesionales certificadas vigentes de servidores públicos logradas en puestos sujetos al SPC.	N/A	Ninguna	1	2	3 o más
5	LOGROS El alcance de un objetivo relevante en su labor o campo de trabajo. <i>Según las opciones previstas en la Metodología.</i>	N/A	Ninguno	1	2	3 o más
6	DISTINCIONES Es el honor o trato especial concedido a una persona por su labor, profesión o actividad individual. <i>Según las opciones previstas en la Metodología.</i>	N/A	Ninguno	1	2	3 o más
7	RECONOCIMIENTOS O PREMIOS Recompensa o galardón otorgado al candidato por agradecimiento o reconocimiento al esfuerzo realizado por algún mérito o servicio en su labor, profesión o actividad individual. <i>Según las opciones previstas en la Metodología.</i>	N/A	Ninguno	1	2	3 o más
8	ACTIVIDAD DESTACADA EN LO INDIVIDUAL Es la obtención de los mejores resultados, sobresaliendo en su profesión o actividad individual ajena a su campo de trabajo, del resto de quienes participan en la misma. <i>Según las opciones previstas en la Metodología.</i>	N/A	Ninguno	1	2	3 o más
9	OTROS ESTUDIOS Estudios máximos concluidos con reconocimiento de validez oficial, adicionales a los requeridos por el perfil del puesto vacante en concurso.	Ninguno	Diplomado	Especialidad o Licenciatura Titulado	Grado de Maestría	Grado de Doctorado o Postdoctorado

Acciones de desarrollo profesional

Las acciones de desarrollo profesional se calificarán una vez emitidas las disposiciones previstas en los artículos 43 y 45 del Reglamento.

Resultados de las evaluaciones del desempeño

Los resultados de las evaluaciones del desempeño se calificarán de acuerdo con las calificaciones de los servidores públicos de carrera titulares 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 candidato 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 calificarán de acuerdo con las calificaciones de las acciones de capacitación. 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 hubieren autorizado acciones de capacitación para el servidor público de carrera titular, no será calificado en este elemento.

Se calificará con 20 al servidor público de carrera titular con promedio menor a 70 de calificación en sus acciones de capacitación en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

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 logradas por los servidores públicos de carrera titulares en puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera.

Se calificará con 40 al servidor público de carrera titular con ninguna 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 campo de trabajo, a través de aportaciones que mejoraron, facilitaron, optimizaron o fortalecieron las funciones de su área de trabajo, el logro de metas estratégicas o aportaron 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 considerarán ejemplo de un logro, cada uno de los siguientes:

- Certificaciones en competencias laborales o en habilidades profesionales distintas a las consideradas para el Servicio Profesional de Carrera.
- Publicaciones especializadas (gacetas, revistas, prensa o libros) relacionados a su campo de experiencia.
- Otros que al efecto establezca la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera.

En ningún caso deberán considerarse logros de tipo político o religioso.



Se calificará con 40 al candidato con ningún logro.

Se calificará con 60 al candidato con 1 logro.

Se calificará con 80 al candidato con 2 logros.

Se calificará con 100 al candidato con 3 o más logros.

Distinciones

Las distinciones se refieren al honor o 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 el candidato.

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

- Fungir como presidente, vicepresidente o miembro fundador de Asociaciones u Organizaciones no Gubernamentales (Científicas, de Investigación, Gremiales, Estudiantiles o de Profesionistas).
- Título Grado Académico Honoris Causa otorgado por Universidades o Instituciones de Educación Superior.
- Graduación con Honores o con Distinción.
- Otras que al efecto establezca la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera.

En ningún caso deberán considerarse distinciones de tipo político o religioso.

Se calificará con 40 al candidato con ninguna distinción.

Se calificará con 60 al candidato con 1 distinción.

Se calificará con 80 al candidato con 2 distinciones.

Se calificará con 100 al candidato con 3 o más distinciones.

Reconocimientos o premios

Los reconocimientos o premios se refieren a la recompensa o galardón otorgado al candidato por agradecimiento o reconocimiento al esfuerzo realizado por 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 el candidato.

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



- Premio otorgado a nombre del candidato.
- Reconocimiento por colaboración, ponencias o trabajos de investigación a nombre del candidato en congresos, coloquios o equivalentes.
- Reconocimiento o premio por antigüedad en el servicio público.
- Primero, segundo o tercer lugar en competencias o certámenes públicos y abiertos.
- Otros que al efecto establezca la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera.

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.

Se calificará con 40 al candidato con ningún reconocimiento o premio.

Se calificará con 60 al candidato con 1 reconocimiento o premio.

Se calificará con 80 al candidato con 2 reconocimientos o premios.

Se calificará con 100 al candidato 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, sobresaliendo en una profesión o actividad individual ajena a su 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 el candidato.

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

- Título o grado académico en el extranjero con reconocimiento de validez oficial por la Secretaría de Educación Pública.
- Patentes a nombre del candidato.
- Servicios o misiones en el extranjero.
- Derechos de autor a nombre del candidato.
- Servicios de voluntariado, altruismo o filantropía (No incluye donativos)
- Otros que al efecto establezca la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera.

En ningún caso deberán considerarse actividades destacadas de tipo político o religioso.

Se calificará con 40 al candidato con ninguna actividad destacada en lo individual.

Se calificará con 60 al candidato con 1 actividad destacada en lo individual.

Se calificará con 80 al candidato con 2 actividades destacadas en lo individual.

Se calificará con 100 al candidato con 3 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 grado máximo de estudios concluido reconocido por la Secretaría de Educación Pública, que sea adicional al nivel de estudio y grado de avance al requerido en el perfil del puesto vacante en concurso.

Se calificará con 20 al candidato que no acredite otros estudios adicionales a los requeridos en el perfil del puesto vacante en concurso.

Se calificará con 40 al candidato que acredite diplomado(s), como estudio o grado máximo de estudios adicional(es) al nivel de estudio y grado de avance requeridos en el perfil del puesto vacante en concurso.

Se calificará con 60 al candidato que acredite especialidad(es) o licenciatura(s), como estudio o grado máximo de estudios, adicional(es) al nivel de estudio y grado de avance requeridos en el perfil del puesto vacante en concurso.

Se calificará con 80 al candidato que acredite maestría(s), como grado máximo de estudios adicional(es) al nivel de estudio y grado de avance requeridos en el perfil del puesto vacante en concurso.

Se calificará con 100 al candidato que acredite doctorado(s) o postdoctorado(s), como grado máximo de estudios adicional(es) al nivel de estudio y grado de avance requeridos en el perfil del puesto vacante en concurso.

V. INTERPRETACIÓN Y MODIFICACIONES

La interpretación de la Metodología y 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 Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera.

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 Comité Técnico de Profesionalización lo estime pertinente conforme a las particularidades de la dependencia, dichas escalas deberán cumplir con los elementos previstos en los numerales 220 al 224 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, que estén reflejadas las calificaciones en escala de 0 a 100 y sean aprobadas por la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera antes de su aplicación.