**Subsecretaría de la Función Pública**

**Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal**

**INSTRUCTIVO PARA EL CÁLCULO DE LOS INDICADORES DE BASES DE COLABORACIÓN EN EL MARCO DEL PGCYM EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN**

**I. INSTRUCTIVO PARA EL CÁLCULO DEL INDICADOR :**

**“UNIDADES ADMINISTRATIVAS ORIENTADAS**

**A OBJETIVOS ESTRATEGIAS”**

(Estrategia 3.1 Orientar las estructuras orgánicas y ocupacionales hacia los objetivos estratégicos )

**Indicador: Unidades administrativas orientadas a objetivos estratégicos.**

|  |
| --- |
| **Indicador** |
| **Nombre** | **Descripción general** | **Método de cálculo** | **Unidad de medida** | **Medio de verificación** |
| Unidades administrativas orientadas a objetivos estratégicos | Porcentaje de unidades administrativas de la institución, orientadas a objetivos estratégicos con respecto al total de unidades administrativas de la institución. | (Número de unidades administrativas de la Institución orientadas a objetivos estratégicos/ Total de unidades administrativas de la institución) \*100 | Porcentaje | Registros de información enviada a la UPRHAPF |

Para el cálculo del indicador *Unidades administrativas orientadas a objetivos estratégicos*, se deben considerar las Unidades administrativas existentes en la última estructura registrada ante la SFP. Cabe señalar que para la identificación de Unidades administrativas se debe considerar lo establecido en los Criterios Técnicos para el Seguimiento del PGCM en materia de Organización, Profesionalización y Recursos Humanos.

El valor para el **TOTAL DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA INSTITUCIÓN** corresponderá al total de unidades administrativas registradas en la estructura ante la SFP.

En caso de que la Institución no cuente con registro de estructura, automáticamente el valor del indicador es cero.

1. El **NÚMERO DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA INSTITUCIÓN ORIENTADAS A OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**, se obtendrá contabilizando las unidades administrativas que cumplen con lo establecido en los Criterios Técnicos para el Seguimiento del PGCM en materia de Organización, Profesionalización y Recursos Humanos.

Cabe señalar que la orientación a objetivos estratégicos de una Unidad Administrativa es independiente de la naturaleza sustantiva o administrativa de la misma, es decir, si la Oficialía Mayor cumple con al menos uno de los criterios establecidos, se contabilizará como orientada a objetivos estratégicos:

1. Debe de contar con sustento jurídico normativo y atribuciones específicas.
2. Debe existir una alineación con el PND, y/o estructura programática
3. Debe existir una vinculación con la Planeación Institucional para el logro de objetivos.
4. Debe estar directamente vinculado con al menos un objetivo estratégico de acuerdo con su mapa de objetivos estratégicos

Para la anterior se pueden apoyar en la siguiente tabla:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Unidad Administrativa (de conformidad con la estructura registrada ante la SFP | Cuenta con sustento  | Está alineado a PND y/o estructura programática | Está vinculado con la Planeación Institucional | Está directamente vinculado con al menos un objetivo estratégico | Resultado \* |
| UA1 |  |  |  |  |  |
| UA2 |  |  |  |  |  |

\*El resultado será “1” si cumple con al menos uno de los criterios y “0” si no cumple con ninguna.

Para calcular el **NÚMERO DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA INSTITUCIÓN ORIENTADAS A OBJETIVOS ESTRATÉGICOS** se deberán de sumar todos los “1”-

1. Para calcular el resultado del indicador se divide el **NÚMERO DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS ORIENTADAS A OBJETIVOS ESTRATÉGICOS /** **TOTAL DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA INSTITUCIÓN** **\*100**

**II. INSTRUCTIVO PARA EL CÁLCULO DEL INDICADOR “RECURSOS HUMANOS PROFESIONALIZADOS”**

(Estrategia 4.2 Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos)

**Indicador: Recursos humanos profesionalizados**



Para el cálculo del indicador *Recursos Humanos Profesionalizados*, se deben considerar a todos los servidores públicos que ocupen una plaza presupuestal permanente que se ubiquen en los grupos jerárquicos entre “P” al “K” o equivalentes, sean o no sujetos al SPC.

Una vez identificado el conjunto de servidores públicos a que se refiere el párrafo anterior, se deberá excluir de ese conjunto a los servidores públicos que se encuentren en los supuestos siguientes:

* Servidores públicos que ocupan un puesto por artículo 34 de la Ley, con base al artículo 52 fracción II o 92 de su Reglamento.
* Servidores públicos que se dieron de baja o separación durante los meses de aplicación de la evaluación (entre enero a febrero) y que ya no se encuentran activos en la institución.
* Servidores públicos que cuentan con un amparo o alguna disposición jurídica que evita se les evalúe o capacite.

Este será el valor del denominador: **TOTAL DE SERVIDORES PÚBLICOS EN LA INSTITUCIÓN**

Por otra parte, de conformidad a las disposiciones normativas aplicables, principalmente para los servidores públicos sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la APF, es necesario considerar supuestos adicionales que deben considerarse para aquellos casos en que la evaluación del desempeño no es obligatoria, como en los siguientes casos:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de Servidor Público** | **Obliga Evaluación del Desempeño** | **Capacitables** |
| Servidores Públicos de Carrera | SÍ | SÍ |
| Gabinete de Apoyo | NO | SI |
| Libre Designación | SÍ | SÍ |
| Designación Directa | SÍ | SÍ  |
| * Servidores públicos Eventuales de Primer Nivel de Ingreso del SPC que se encuentran en su primer año de desempeño
 | Sólo si el término de su primer año de desempeño ocurre en el ejercicio que se reporta. | SÍ |
| * Servidores públicos que cambiaron de puesto, aún sin perder permanencia, bajo cualquier modalidad (artículo 52 fracción I, movimiento lateral, cambio a libre designación o viceversa, concurso, ocupación temporal), que no les permite cumplir con los 4 meses mínimos para ser evaluados.
 | NO | SI |
| * Servidores públicos que no cumplen 4 meses en el nuevo puesto para ser sujetos de evaluación del desempeño (alta entre el 16/09/2010 al 16/12/2010)
 | NO | SÍ |
| * Servidores públicos que tuvieron licencia sin goce de sueldo, incapacidad parcial, separación temporal, que no les permite cumplir con los 4 meses mínimos para ser evaluados.
 | NO | SÍ |
| * Servidores públicos que se encuentran en periodo de transición (Art. 25)
 | SI | SÍ |

Cabe señalar que, en los casos arriba señalados, si bien la evaluación del desempeño no es obligatoria, en caso de que pudiera llevarse a cabo (por ejemplo, para servidores públicos que ocupan plazas de gabinete de apoyo o enlaces de primer nivel de ingreso en el supuesto del numeral 370 de las Disposiciones en materia de RH y SPC –Manual), entonces se tomará en cuenta de modo positivo, como servidor público profesionalizado.

Sólo para la variable de Evaluación del Desempeño, se considera la evaluación aplicada EN el ejercicio que se reporta para este indicador. Por ejemplo, para el reporte del PGCyM correspondiente a 2014, la evaluación aplicada a los servidores públicos corresponde a la evaluación anual del desempeño 2013, misma que se aplicó en los meses de enero y febrero de 2014.

Para calcular el número de servidores públicos profesionalizados se recomienda:

1. Llenar la siguiente tabla para todos los servidores públicos señalados de acuerdo a los criterios.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Evaluación de Desempeño orientada a Objetivos Estratégicos (ED) |  | Capacitación Especializada orientada a Objetivos Estratégicos (CE) |
| Servidor Publico | Evaluable | Evaluado | Resultado ED | Capacitado | Resultado CE | Resultado Final |
| Servidor Público 1 | si | si | 1 | si | 1 | 1 |
| Servidor Público 2 | si | si | 1 | no | 0 | 0 |
| Servidor Público 3 | si | no | 0 | si | 1 | 0 |
| Servidor Público 4 | si | no | 0 | no | 0 | 0 |
| Servidor Público 5 | no | si | 1 | si | 1 | 1 |
| Servidor Público 6 | no | si | 1 | no | 0 | 0 |
| Servidor Público 7 | no | no | 1 | si | 1 | 1 |
| Servidor Público 8 | no | no | 1 | no | 0 | 0 |

En donde:

* Resultado ED, implica el cumplimiento de la primera variable del indicador, ya sea porque se trata de un servidor público con evaluación del desempeño obligatoria aplicada, o un servidor público que no fue evaluado porque no era su obligación contar con dicha evaluación (lo cual no le cuenta en negativo), o bien un servidor público no obligado a contar con evaluación del desempeño pero que sí fue evaluado (lo cual le cuenta en sentido positivo) para esta primer variable del indicador).
* Resultado CE, implica el cumplimiento de la segunda variable del indicador, en donde cuentan los servidores públicos que sí fueron capacitados.
* El Resultado Final implica el cumplimiento de las dos variables del indicador (servidor público evaluado en su desempeño y con capacitación especializada). ESTE RESULTADO ES EL QUE SE CONTABILIZA PARA OBTENER EL NUMERADOR DEL INDICADOR (SUMA DE TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE OBTIENEN VALOR 1 EN ESTA COLUMNA. CORRESPONDE AL **NÚMERO DE “SERVIDORES PÚBLICOS PROFESIONALIZADOS**)
1. Para calcular el resultado del indicador se divide el **NÚMERO DE “SERVIDORES PÚBLICOS PROFESIONALIZADOS /** **TOTAL DE SERVIDORES PÚBLICOS EN LA INSTITUCIÓN** **\*100**
2. **Es importante señalar que la información de evaluados y capacitados debe coincidir con la información enviada a la Secretaría de la Función Pública en los reportes de resultados de evaluación del desempeño, así como los de capacitación correspondientes a la operación normal de los procesos, de conformidad a la normatividad aplicable.**
3. Las instituciones deberán contar con los soportes y evidencias de la información reportada, la cual deberá estar disponible para cualquier supervisión o requerimiento de la misma.