SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA

Foro de seguimiento y reflexión de las estrategias en materia de Organización y Recursos Humanos del PGCM

(Estrategias 3.1, 4.2 y 4.4)

Diciembre, 2015

Contenido

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

I. Introducción

II. Reflexión de Resultados

a) Indicadores

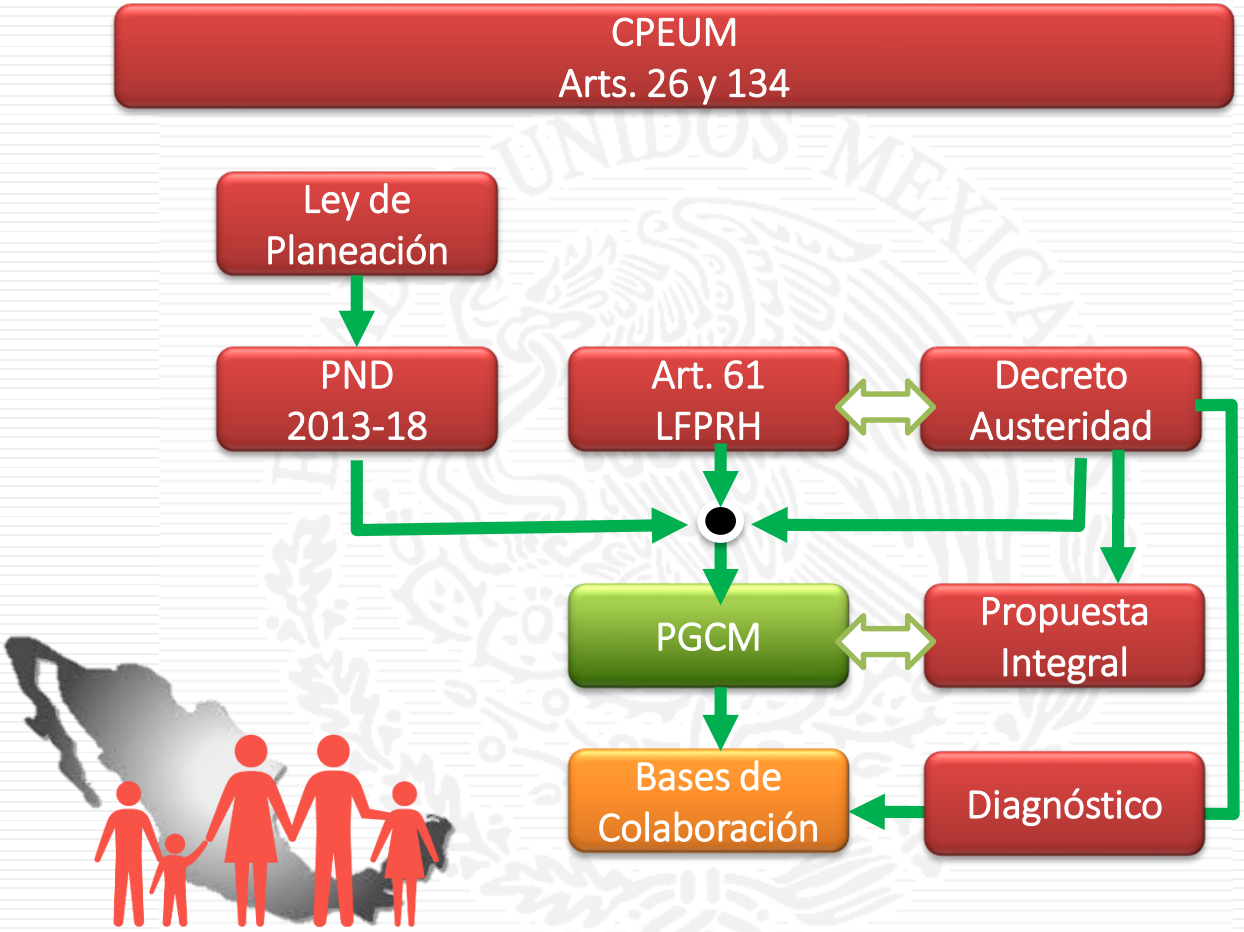
b) Líneas de acción / compromisos

III. Conclusiones

IV. Sesión Preguntas

I. Introducción

Marco Jurídico PGCM y Bases de Colaboración



Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Objetivo general

- Llevar a México a su máximo potencial

Cinco Metas Nacionales

- I. México en Paz
- II. México Incluyente
- III. México con Educación de Calidad
- IV. México Próspero
- V. México con Responsabilidad Global

Tres Estrategias Transversales

- i) Democratizar la Productividad
- ii) Gobierno Cercano y Moderno
- iii) Perspectiva de Género

Programa para un Gobierno Cercano y Moderno

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

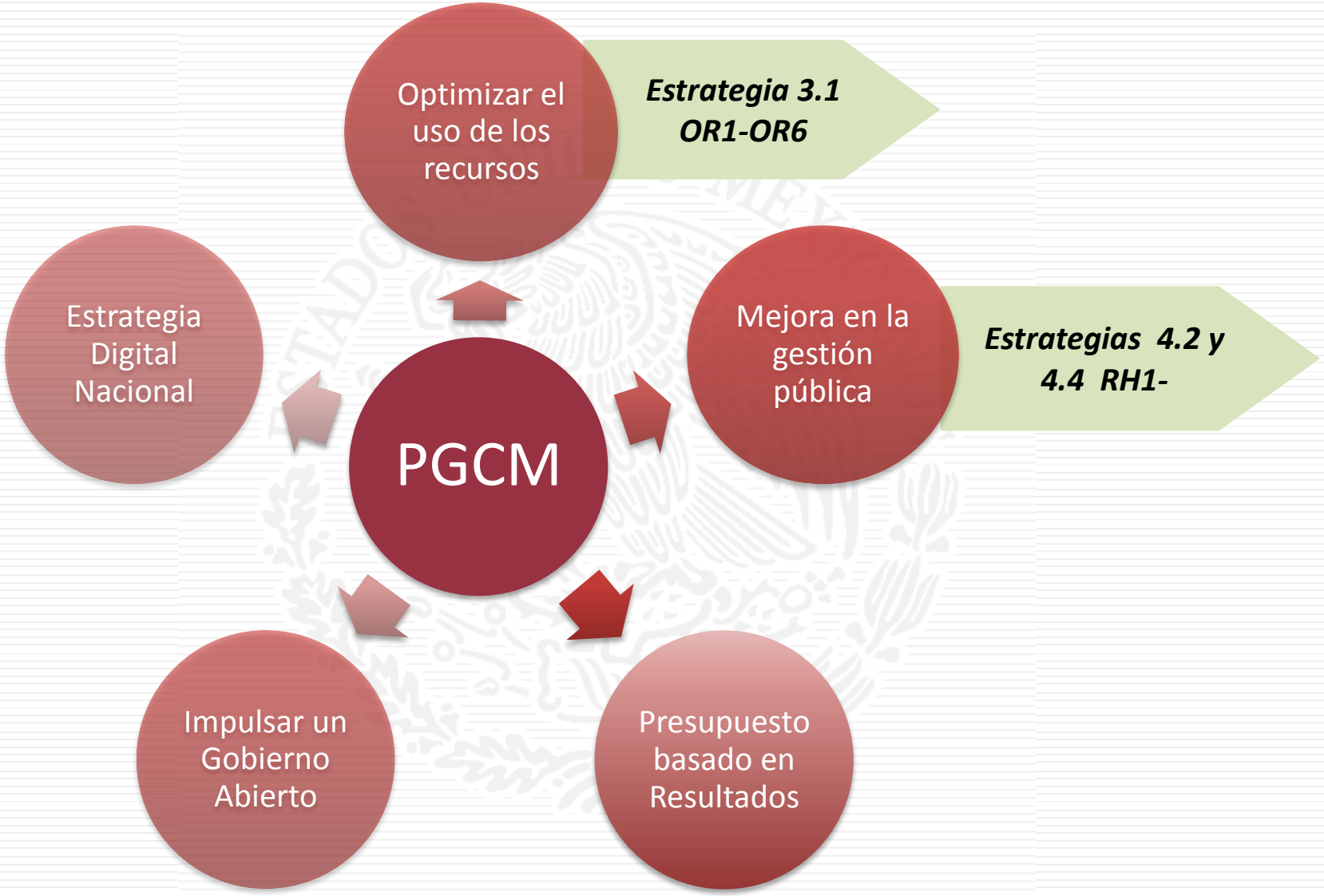
- El PGCM es uno de los tres programas transversales derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND).

¿Qué busca la instrumentación del PGCM?

- Transformar las instituciones. **El inicio de la reforma administrativa de la APF** en forma ordenada e integral
- **Eficiencia y eficacia en el gasto**
- **Lograr la alineación completa** de los programas presupuestarios, procesos, normas, sistemas y estructuras con los objetivos sectoriales
- **Un paso adelante en transparencia,** acceso a la información y participación ciudadana

- Parte de un punto de vista operativo, donde **los administradores tienen un rol estratégico** al determinar sus prioridades y las metas que pueden alcanzar.

Programa para un Gobierno Cercano y Moderno



Programa para un Gobierno Cercano y Moderno

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Objetivo 3
Optimizar el uso de los recursos en la APF

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

Objetivo 4
Mejorar la gestión pública gubernamental en la APF

→ 4.2 Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos (RH: Profesionalización y SPC)

→ 4.4 Fortalecer la planeación y control de los RH alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales (RH: Planeación y Control)

II. Reflexión de Resultados

a) Indicadores

Reflexión de Resultados

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

1. *Indicadores*

Resultado 2014: 70.57%

Resultado 2014: 53.18%

Bases de colaboración

UA's orientadas a objetivos estratégicos

Meta:95%

+

Recursos humanos profesionalizados

Meta:95%

→

PGCM:

Índice de instituciones que tienen estructuras orientadas a objetivos estratégicos y recursos humanos profesionalizados.

Resultado 2014:

47.49%

Reflexión de Resultados

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Indicador: *UA's orientadas a objetivos estratégicos*

$$\left(\frac{UA's\ orientadas\ a\ objetivos\ estratégicos}{Total\ de\ UA's}\right) \times 100$$

Porcentaje

Descripción general:

- % de UA´s orientadas a objetivos estratégicos con respecto al total UA´s de la institución

Comentarios adicionales:

- La meta para 2018 es 95%
- Los criterios que para efecto de este indicador se contemplan como UA´s orientadas a objetivos estratégicos son:
  - ✓ Contar con sustento jurídico normativo y atribuciones específicas
  - ✓ Existir una alineación con el PND, y/o estructura programática
  - ✓ Existir una vinculación con la Planeación Institucional para el logro de objetivos
  - ✓ Estar directamente vinculado con al menos un objetivo estratégico de acuerdo con su mapa de objetivos estratégicos

Línea Base: Institución

Meta: Institución

Documentos:

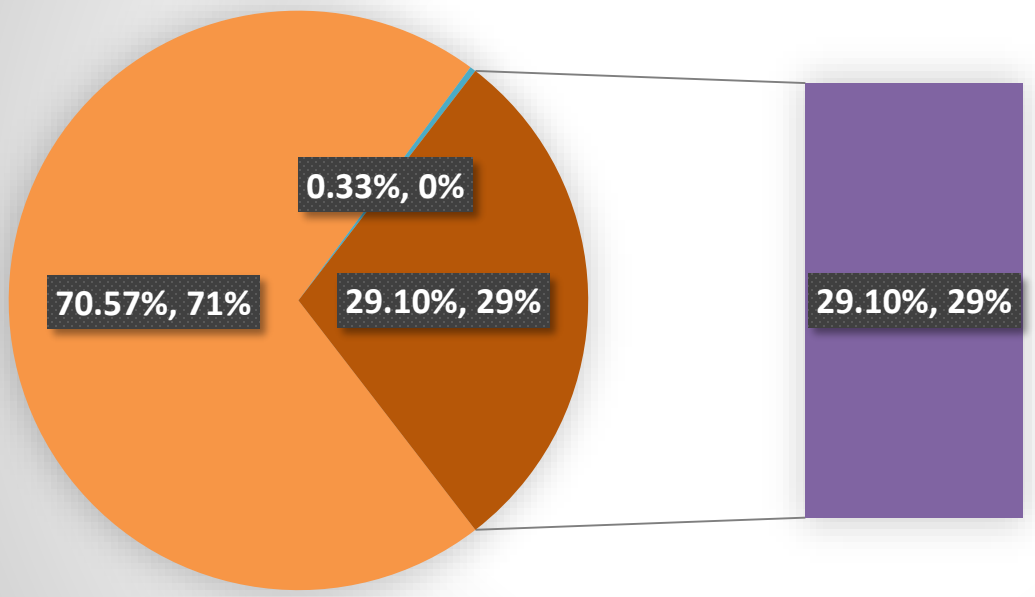
- *Criterios técnicos para el seguimiento del PGCM en materia de Organización, Profesionalización y Recursos Humanos.*
- *Instructivo para el Cálculo de los Indicadores de Bases de Colaboración en el marco del PGCyM en Materia de Recursos Humanos y Organización*

Reflexión de Resultados

Indicador: *UA's orientadas a objetivos estratégicos*

Resultados 2014 :

Indicador UA´s orientadas a objetivos estratégicos



El ***70.57%*** de las instituciones tiene el 15% o más de sus UA's orientadas a objetivos estratégicos.

Meta de valoración 2014: 15%

Reflexión de Resultados

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Indicador: *UA's orientadas a objetivos estratégicos*

Ramo	mayor o igual a 15%	menor a 15%	sin reporte
2	0.00%	0.00%	100%
4	38.10%	0.00%	62%
5	16.67%	0.00%	83%
6	69.70%	0.00%	30%
7	100.00%	0.00%	0%
8	76.47%	0.00%	24%
9	68.97%	0.00%	31%
10	72.73%	0.00%	27%
11	76.19%	0.00%	24%
12	67.50%	0.00%	33%
14	100.00%	0.00%	0%
15	85.71%	0.00%	14%
16	100.00%	0.00%	0%
17	16.67%	0.00%	83%
18	85.00%	0.00%	15%
20	80.00%	10.00%	10%
21	44.44%	0.00%	56%
27	66.67%	0.00%	33%
37	100.00%	0.00%	0%
38	89.29%	0.00%	11%
50	100.00%	0.00%	0%
51	100.00%	0.00%	0%
Total general	***70.57%***	***0.33%***	***29%***

Reflexión de Resultados

Indicador: *UA's orientadas a objetivos estratégicos*

Puntos de reflexión

Alto impacto de falta de reporte en los resultados del indicador.

Casos de reporte de resultado sin apego al instructivo de cálculo.

Confusión respecto a la diferencia entre orientación a objetivos estratégicos vs. sustantivo (no es lo mismo).

Reflexión de Resultados

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Indicador: *Recursos humanos profesionalizados*

$$\left(\frac{\textit{Número de servidores públicos profesionalizados}}{\textit{Total de servidores públicos en la institución}}\right) \times 100$$

Porcentaje

Descripción general:

- % de servidores públicos profesionalizados con respecto al total de servidores públicos de la institución

Comentarios adicionales:

- El indicador considera personal de mando y enlace.
- Aplica tanto a Instituciones sujetas al SPC como a las no sujetas.
- La meta para 2018 es 95%
- Los criterios que para efecto de este indicador se contemplan como RH profesionalizados son:
  - ✓ Capacitación especializada
  - ✓ Evaluación de desempeño orientadas a objetivos estratégicos

Línea Base: Institución

Meta: Institución

Documentos:

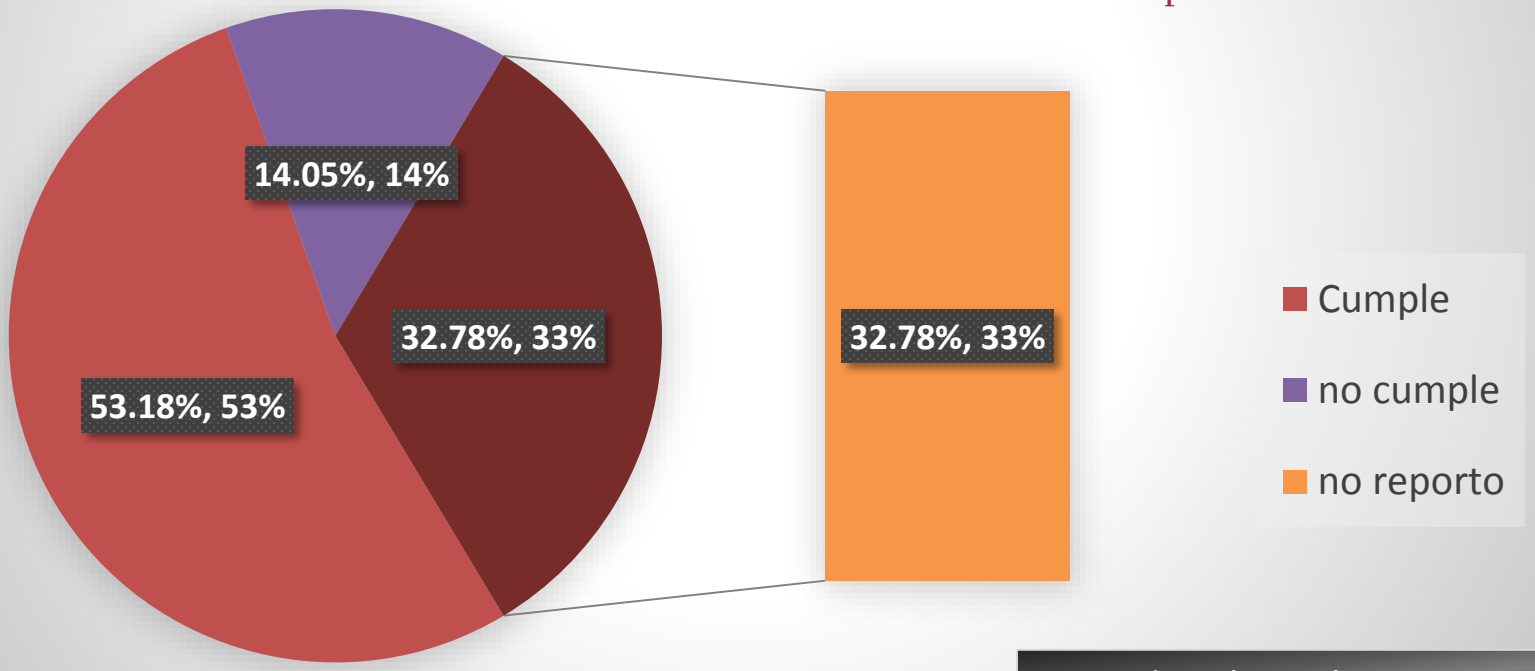
- *Criterios técnicos para el seguimiento del PGCM en materia de Organización, Profesionalización y Recursos Humanos.*
- *Instructivo para el Cálculo de los Indicadores de Bases de Colaboración en el marco del PGCyM en Materia de Recursos Humanos y Organización*

Reflexión de Resultados

Indicador: *Recursos humanos profesionalizados*

Resultados 2014 :
Indicador RH profesionalizados

El ***53.18%*** de las instituciones tiene el 30% o más de sus Recursos humanos profesionalizados



Meta de valoración 2014: 30%

Reflexión de Resultados

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Indicador: *Recursos humanos profesionalizados*

Ramo	mayor o igual a 30%	menor a 30%	sin reporte
2	0.00%	100.00%	0.00%
4	23.81%	4.76%	71.43%
5	16.67%	0.00%	83.33%
6	66.67%	6.06%	27.27%
7	100.00%	0.00%	0.00%
8	58.82%	5.88%	35.29%
9	62.07%	10.34%	27.59%
10	72.73%	0.00%	27.27%
11	50.00%	11.90%	38.10%
12	45.00%	30.00%	25.00%
14	60.00%	40.00%	0.00%
15	42.86%	42.86%	14.29%
16	57.14%	0.00%	42.86%
17	16.67%	0.00%	83.33%
18	65.00%	10.00%	25.00%
20	50.00%	30.00%	20.00%
21	44.44%	0.00%	55.56%
27	66.67%	0.00%	33.33%
37	0.00%	0.00%	100.00%
38	67.86%	25.00%	7.14%
50	100.00%	0.00%	0.00%
51	0.00%	0.00%	100.00%
Total general	***53.18%***	***14.05%***	***32.78%***

Reflexión de Resultados

Indicador: *Recursos humanos profesionalizados*

Puntos de reflexión

Alto impacto de falta de reporte en los resultados del indicador.

Casos de reporte de resultado sin apego al instructivo de cálculo.

Confusión respecto a la determinación del total de servidores públicos, y a los criterios para ser considerados profesionalizados

b) Líneas de acción / compromisos

Reflexión de Resultados

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Líneas de acción y compromisos de bases de colaboración

Premisas de reflexión

Los compromisos aplican a TODAS las instituciones sujetas al PGCM.

Para considerar que una línea de acción está cumplida, debe estar acorde a los criterios de cumplimiento establecidos en la lista de verificación.

El cumplimiento de compromisos se debe de observar por institución, no solo por sector.

Reflexión de Resultados

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Estrategia 3.1: *Orientar a las estructuras orgánicas y ocupacionales hacia los objetivos estratégicos*

Compromisos OR1 al OR6

- 3.1.1 Ajustar las estructuras orgánicas de las dependencias y entidades, de acuerdo con las atribuciones conferidas a las mismas.
- 3.1.2 Reorientar las funciones en las unidades administrativas de las dependencias y entidades, y en sus plazas adscritas, evitando duplicidades.
- 3.1.3 Promover la eliminación de plazas de mandos medios y superiores cuya existencia no tenga justificación.
- 3.1.4 Privilegiar la contratación de prestación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios hacia áreas sustantivas.
- 3.1.5 Presentar propuestas de modificación organizacional que consideren funciones transversales susceptibles a compactarse.
- 3.1.6 Privilegiar la distribución de plazas asignadas al sector para fortalecer las áreas de atención directa a la sociedad y/o las áreas sustantivas.

Reflexión de Resultados

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Estrategia 4.2: *Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos*

Compromisos RH1 al RH4

- 4.2.1 Establecer convenios de cooperación técnica con instituciones públicas y privadas en materia de gestión de recursos humanos y SPC.
- 4.2.2 Gestionar los procesos de recursos humanos, incluyendo el SPC, por competencias y con base en el mérito.
- 4.2.5 Promover convenios de intercambio de servidores públicos con fines de desarrollo profesional.
- 4.2.6 Fortalecer las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos.

Reflexión de Resultados

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Estrategia 4.2: *Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos*

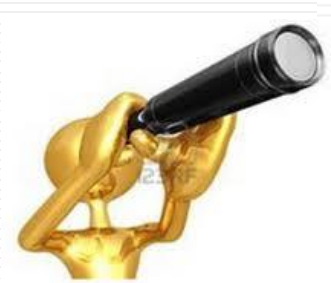
Compromiso RH5

SPC
ServicioProfesional de Carrera
"Mérito e igualdad de oportunidades"

Revisar y mejorar el funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera

Reflexión de Resultados

Estrategia 4.4: *Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales*



Compromisos RH6 al RH8

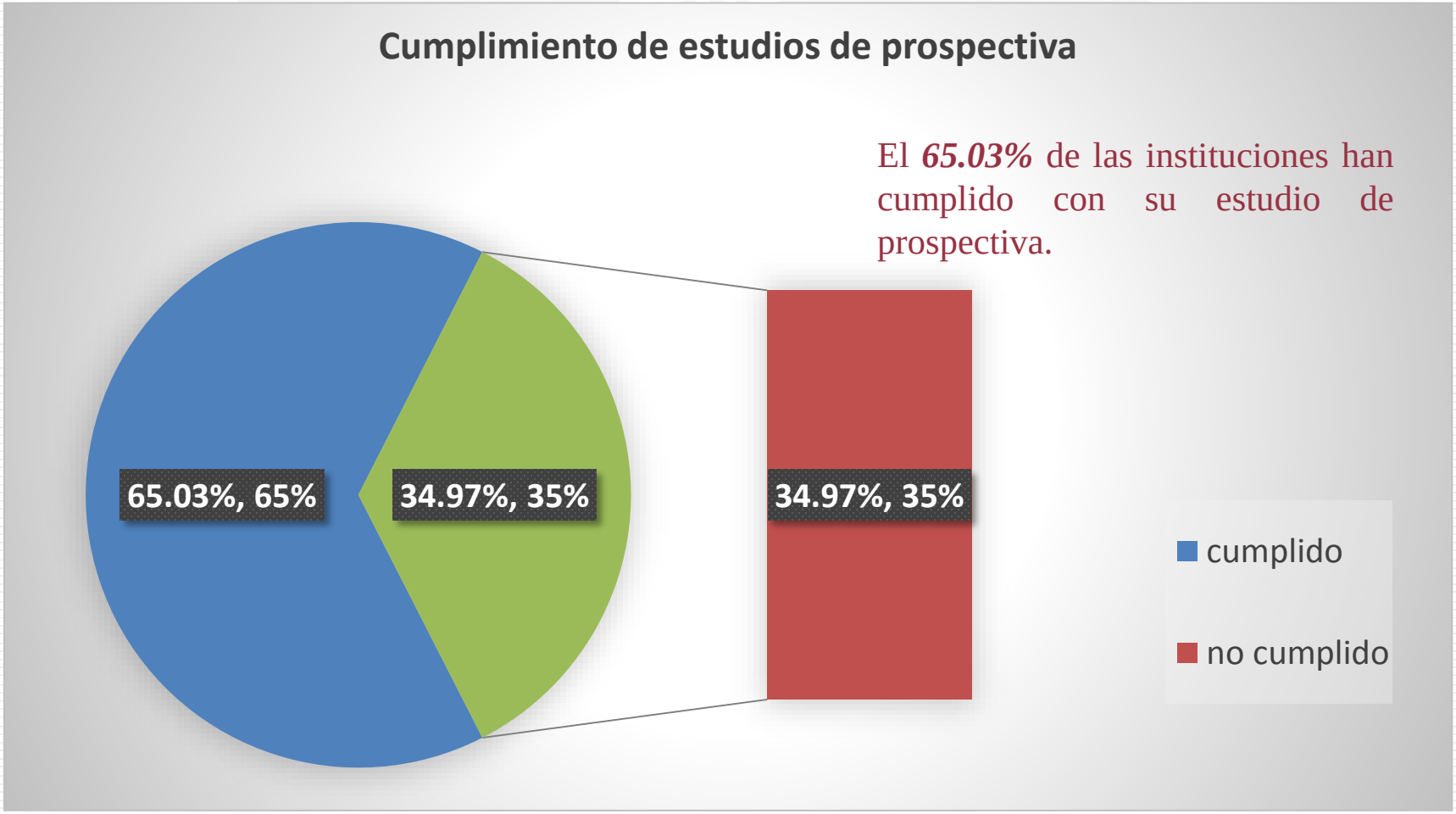
4.4.1 Elaborar estudios de prospectiva en materia de recursos humanos, profesionalización y organización.

4.4.2 Fortalecer la calidad y oportunidad de la información que se registra en materia de recursos humanos.

4.4.4 Fortalecer la vinculación entre los objetivos estratégicos, el tipo de organización y las previsiones de los recursos humanos.

Reflexión de Resultados

Estrategia 4.4: *Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales*



El ***65.03%*** de las instituciones han cumplido con su estudio de prospectiva.

Reflexión de Resultados

Estrategia 4.4: *Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales*

Ramo	Cumplido	No cumplido
02	0.00%	100.00%
04	16.67%	83.33%
05	100.00%	0.00%
06	75.00%	25.00%
08	81.25%	18.75%
09	85.71%	14.29%
10	63.64%	36.36%
11	64.10%	35.90%
12	87.50%	12.50%
14	40.00%	60.00%
15	57.14%	42.86%
16	42.86%	57.14%
17	16.67%	83.33%
18	38.46%	61.54%
20	55.56%	44.44%
21	100.00%	0.00%
27	0.00%	100.00%
37	0.00%	100.00%
38	67.86%	32.14%
50	100.00%	0.00%
51	0.00%	100.00%
Total	*65.03%*	*34.97%*

III. Conclusiones

Conclusiones

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Puntos a cuidar

- Todas las instituciones sujetas al PGCM deben reportar. El PGCM es de carácter obligatorio.
- El cálculo de los indicadores debe realizarse de acuerdo a los instructivos correspondientes
- El avance de las líneas de acciones se debe de valorar de acuerdo a lo establecido en las listas de verificación.
- Se debe de conservar la evidencia documental de los avances reportados.
- Importancia de la calidad de la información. (Institución y coordinadora de sector)

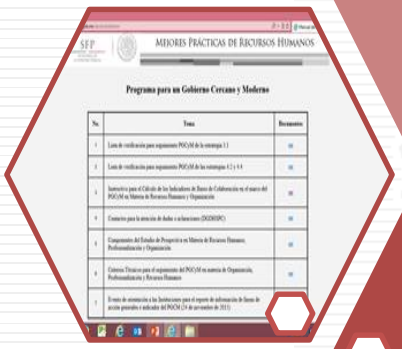
Conclusiones

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Material de apoyo

Lista de contactos para asesoría

Listas de Verificación (Líneas de acción)



Criterios Técnicos para el Seguimiento del PGCM en materia de Organización y RH

Eventos

Instructivo para el cálculo de los indicadores

Manual de RH

IV. Sesión preguntas

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal

Muchas Gracias

Diciembre, 2015