



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS
DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA FEDERAL

Criterios técnicos para el seguimiento del PGCM en materia de Organización, Profesionalización y Recursos Humanos



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA FEDERAL

Criterios técnicos para el seguimiento del PGCM en materia de Organización, Profesionalización y Recursos Humanos

INDICE

I. Introducción

II. Criterios para el seguimiento del PGCM

a) *Seguimiento de Indicadores*

1. Unidades administrativas orientadas a objetivos estratégicos
2. Porcentaje de servidores públicos profesionalizados con respecto al total de servidores públicos de la institución

b) *Seguimiento de acciones Bases de colaboración.*



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA FEDERAL

I. Introducción

El presente documento tiene por objetivo dar a conocer a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF), los criterios técnicos a considerar para el seguimiento del Programa para un Gobierno Cercano y Moderno (PGCM), en materia de Organización, Profesionalización y Recursos Humanos, así como para las bases de colaboración que de él derivan, específicamente en lo que se refiere a las líneas de acción generales de las estrategias 3.1, 4.2 y 4.4 de las que la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF (UPRH) es encargada de su seguimiento.

La UPRH, podrá actualizar los presentes criterios conforme a la evolución de las acciones y estrategias que den cumplimiento a las políticas definidas en la presente Administración.



II. Criterios para el seguimiento del PGCM

a) Seguimiento de Indicadores ¹

1. Unidades administrativas orientadas a objetivos estratégicos:

Descripción

| 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 |
| Dimensión | Sentido | Frecuencia de medición | Tipo de meta | |
| Eficacia | Ascendente | Anual | Periódica y Acumulada (Ambas) | |

- *Criterios generales para el establecimiento de Línea Base y Meta*

La determinación de la línea base deberá de considerar la información al cierre del ejercicio 2013.

La Meta para el 2018 debe ser 95% por lo que la institución deberá programar las acciones requeridas y establecer sus metas anuales para dar cumplimiento al final del periodo, considerando su línea base.

¹ **Nota:** Las Dependencias y Entidades deberán utilizar para tal efecto, los objetivos estratégicos establecidos en sus instrumentos de gestión institucional formalmente aprobados, de conformidad con la normatividad aplicable.



UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA FEDERAL

- **Criterios específicos de cumplimiento**
Para que una Unidad Administrativa (UA) se considere orientada a objetivos estratégicos, se deben cumplir los siguientes criterios:
 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
- 2. Porcentaje de servidores públicos profesionalizados con respecto al total de servidores públicos de la institución

Descripción

| Indicador | | | | |
|---|--|--|------------------------------------|---|
| Nombre | Descripción general | Método de cálculo | Unidad de Medida | Medio de verificación |
| Recursos humanos profesionalizados | Porcentaje de servidores públicos profesionalizados con respecto al total de servidores públicos de la institución | (Número de servidores públicos profesionalizados/ Total de servidores públicos en la institución) *100 | Porcentaje | Registros de información enviada a la UPRHAPF |
| Dimensión | Sentido | Frecuencia de medición | Tipo de meta | |
| Eficacia | Ascendente | Anual | Periódica y Acumulada (Ambas) | |
| Requiere lineamientos, guía y/o nota metodológica | Nombre del lineamiento, guía y/o nota metodológica | | Determinación de línea base y meta | |
| | | | Línea base | Meta |
| Sí | Criterios técnicos para el seguimiento del PGCM en materia de Organización, Profesionalización y Recursos Humanos | | Dependencia | Dependencia |

| | |
|--------------------------------|---|
| Comentarios adicionales | El indicador considera personal de mando y enlace tanto Instituciones sujetas al SPC como a las no sujetas. Los criterios que para efecto de este indicador se contemplan como RH profesionalizados son: capacitación especializada y evaluación de desempeño orientadas a objetivos estratégicos. |
| Datos de contacto | Marcela P. Gómez Gamboa mpgomez@funcionpublica.gob.mx 2000 3000 ext. 4405 |



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

- Criterios generales para el establecimiento de Línea Base y Meta

La determinación de la línea base deberá de considerar la información al cierre del ejercicio 2013.

Se debe considerar en esta primera etapa al personal de mando y enlace de los grupos jerárquicos del “P” al “K”.

La Meta para el 2018 debe ser 95% por lo que la institución deberá programar las acciones requeridas y establecer sus metas anuales para dar cumplimiento al final del periodo, considerando su línea base.

- *Criterios específicos de cumplimiento*

El indicador considera personal de mando y enlace tanto Instituciones sujetas al SPC como a las no sujetas.

Se debe considerar en esta primera etapa al personal de mando y enlace de los grupos jerárquicos del “P” al “K”.

Para que un servidor público se considere profesionalizado se deben cumplir, en esta primera etapa, como mínimo los siguientes criterios:

1. Contar con capacitación especializada orientada a objetivos estratégicos.

Se entenderá como capacitación especializada a las acciones de capacitación que cumplan con las finalidades de fortalecimiento, actualización y en el caso de los servidores públicos sujetos al SPC, de certificación, conforme a lo establecido en el Manual de Recursos Humanos² vigente.

Las dependencias y entidades deberán contar con la documentación que acredite la capacitación especializada brindada a sus servidores públicos.

2. Contar con evaluaciones de desempeño orientadas a objetivos estratégicos.

Las evaluaciones de desempeño deben de realizarse de conformidad con lo establecido en el Manual de Recursos Humanos² vigente.

² Manual de Recursos Humanos se refiere a las “*Disposiciones en las materias de recursos humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera.*” publicados, reformados y sus actualizaciones en el Diario Oficial de la Federación, disponibles en www.normateca.gob.mx.



UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA FEDERAL

b) Seguimiento de acciones Bases de colaboración.

1. Las dependencias y entidades de la APF deberán reportar las acciones realizadas para dar cumplimiento a los compromisos establecidos en las bases de colaboración, mismas que derivan de las líneas de acción contempladas en el PGCM en materia de Organización, Profesionalización y Recursos Humanos, de conformidad a los mecanismos y formatos que para tal efecto se prevean.³
2. Las acciones reportadas son auditables, y es responsabilidad de las dependencias y entidades contar con la evidencia que respalde la información reportada.
3. Los compromisos en materia de Organización son los siguientes:

| Estrategia del PGCM asociada | Descripción del compromiso |
|---|--|
| Estrategia 3.1. Orientar las estructuras orgánicas y ocupacionales hacia los objetivos estratégicos. | Ajustar las estructuras orgánicas de las dependencias y entidades, de acuerdo con las atribuciones conferidas a las mismas |
| | Eliminar la duplicidad de funciones en las unidades administrativas o áreas de las dependencias y entidades, así como en las plazas adscritas a las mismas |
| | Eliminar las plazas de mandos medios y superiores cuya existencia no tenga justificación |
| | Restringir la contratación de prestación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios; |
| | Presentar propuestas de modificación organizacional que consideren funciones transversales susceptibles a compactarse |
| | Privilegiar la distribución de plazas asignadas al sector para fortalecer las áreas de atención directa a la sociedad y/o las áreas sustantivas |

³ Los formatos para el seguimiento inicial para el cumplimiento de los Criterios se pueden consultar en la página electrónica www.usp.funcionpublica.gob.mx.



UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA FEDERAL

4. Los compromisos en materia de Profesionalización y Recursos Humanos son los siguientes:

| Estrategia del PGCM asociada | Descripción del compromiso |
|--|---|
| Estrategia 4.2. Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos | Establecer convenios de cooperación técnica con instituciones públicas y privadas en materia de gestión de recursos humanos y SPC |
| | Gestionar los procesos de recursos humanos, incluyendo el SPC, por competencias y con base en el mérito |
| | Promover convenios de intercambio de servidores públicos con fines de desarrollo profesional |
| | Revisar y mejorar el funcionamiento del sistema del Servicio Profesional de Carrera de conformidad con lo que establezca la Secretaría de la Función Pública. |
| | Establecer, de conformidad con la normatividad aplicable, evaluaciones de desempeño eficientes para los servidores públicos. |
| | Elaborar estudios de prospectiva en materia de recursos humanos, profesionalización y organización |
| | Fortalecer la calidad y oportunidad de la información que se registra en materia de recursos humanos |
| | Fortalecer la vinculación entre los objetivos estratégicos, el tipo de organización y las previsiones de los recursos humanos |



UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

| Estrategia del PGCM asociada | Descripción del compromiso |
|---|---|
| Estrategia 4.4. Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales. | Elaborar estudios de prospectiva en materia de recursos humanos, profesionalización y organización |
| | Fortalecer la calidad y oportunidad de la información que se registra en materia de recursos humanos |
| | Fortalecer la vinculación entre los objetivos estratégicos, el tipo de organización y las previsiones de los recursos humanos |

5. El reporte de acciones debe considerar como mínimo los siguientes elementos:

- Descripción del compromiso
- Acciones Programadas
- Acciones Realizadas
- Resultados obtenidos
- Observaciones