



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



Anexo Metodológico Cédula de Evaluación 2023





Cédula de evaluación 2023

En el diseño de la Cédula de Evaluación 2023, el porcentaje que aporta cada componente a la calificación final se mantiene igual que el ejercicio previo. Con respecto a los factores, se incorpora parte de la información que fue remitida como respuesta al oficio circular SRCI/UPRH/0003/2023 por parte de las instituciones, estos datos se encuentran precargados.

En este nuevo ejercicio se han considerado mejoras, destacan las hechas a los componentes “Planeación Institucional” y “Diseño y Transformación”. Para el primer caso se solicita que se registre el porcentaje de avance en el cumplimiento de las metas institucionales. Para el otro componente resalta la incorporación de nuevos factores, entre ellos uno basado en los cambios hechos a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

A continuación, se muestra la aportación por componente que tiene cada uno de ellos a la calificación global, así como el porcentaje de contribución de cada uno de los factores que lo integran:

Componente	Aportación a la calificación global
1.- Marco Normativo	10
2.- Planeación Institucional	20
3.- Diseño y Transformación	50
4.- Recursos Humanos	20
Total	100%

1. Componente Marco Normativo

Este componente está integrado por tres factores, los cuales en caso de tener una respuesta afirmativa aportan un 10% a la calificación global.

1.- Marco Normativo		
Los ejes, objetivos y estrategias de la institución se encuentran alineados con el Plan Nacional de Desarrollo	Cuenta con un instrumento normativo actualizado que sustente sus atribuciones	Cuenta con su Manual de Organización actualizado y publicado
2%	4%	4%

2. Componente Planeación Institucional

A este componente se agrega un factor que nos sirve de parámetro para conocer el avance que tienen las instituciones en el cumplimiento de las metas establecidas al inicio de la presente administración y con ello identificar su aportación a su Programa Sectorial y al Plan Nacional de Desarrollo.

2.- Planeación Institucional				
Misión	Visión	Plan institucional	Objetivos institucionales definidos	Vínculos con organismos internacionales
3%	3%	4%	3%	2%
¿Cuál es el porcentaje alcanzado en el cumplimiento de sus metas durante la presente administración?				5%





De acuerdo con el porcentaje elegido se asignará una puntuación, como se detalla a continuación:

Porcentaje de cumplimiento	Puntaje
0%	0
1 a 10%	0.5
11 a 20%	1
21 a 30%	1.5
31 a 40%	2
41 a 50%	2.5
51 a 60%	3
61 a 70%	3.5
71 a 80%	4
81 a 90%	4.5
91 a 100%	5

3. Componente Diseño y Transformación

3.- Diseño y Transformación	Respuesta			%
	Si	No aplica	No	
Estructuras orgánicas y ocupacionales aprobadas y registradas en el periodo de evaluación	5%	-	0%	50%
Cuenta con sus tabuladores debidamente registrados en el ejercicio presupuestal correspondiente	5%	-	0%	
La institución cuenta con sus puestos operativos de confianza registrados	3%	3%	0%	
La institución cuenta con sus puestos: operativos de confianza, mando y enlace descritos y perfilados	3%	-	0%	
Se aplicó la medida de austeridad: "Transferencia Ramo 23."	2%	2%	0%	
Se aplicó la medida de austeridad: cancelación de Subsecretaría	2%	2%	0%	
En la institución se aplicó el convertidor de tabulador para los niveles K y L	2%	2%	0%	
La institución cuenta con puestos cuya denominación responde a "Dirección General Adjunta"	3%	3%	0%	
La institución ha realizado los cambios de característica ocupacional de acuerdo al quinto párrafo del artículo 20 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal	5%	5%	0%	
El número de puestos registrados en el Sistema RHNet (mando, enlace y operativos de confianza) coincide con el número de plazas autorizadas en el inventario de plazas del Sistema de Control Presupuestario de los Servicios Personales	3%	-	0%	
La institución cumple con el registro de las plazas eventuales dentro del ejercicio presupuestal correspondiente	3%	3%	0%	
La institución cumple con el registro de los contratos de prestación de servicios por honorarios dentro del ejercicio presupuestal correspondiente	3%	3%	0%	
La institución concluyó con la transferencia de su OIC a la SFP	2%	2%	0%	
Las denominaciones de los puestos de los titulares de las áreas del OIC se encuentran actualizadas	2%	2%	0%	
La institución proporciona servicios directos al público	2%	2%	-	
En materia de gabinete de apoyo, ha cumplido con lo siguiente:				
Identificación de los puestos	Cuentan con la característica ocupacional que distingue a este grupo (C)	Cumplen con los montos autorizados	Se ubican dentro de los niveles autorizados	Se encuentran alineados con alguna de las 5 áreas definidas
1%	1%	1%	1%	1%





Este componente está integrado por dieciséis factores, los cuales aportan un 50% a la calificación global. De igual manera, tal y como se puede observar, por cada factor se indica el porcentaje de contribución al componente. Para este ejercicio destacan dos factores, por un lado, el cumplimiento de lo señalado en el quinto párrafo del artículo 20 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en materia de designación directa del primer y segundo niveles jerárquicos inmediatos inferiores en las Unidades de Administración y Finanzas. Por otro la desagregación del factor relacionado con el cumplimiento de los lineamientos en materia de gabinete de apoyo.

Este último factor se desagregó en cinco elementos, los cuales en su conjunto aportan un 5% a la calificación global.

4. Componente Recursos Humanos

4.- Recursos Humanos	Porcentaje	%
La institución cuenta con un Servicio de Carrera	2%	20%
Tipos de puesto	Máximo un 4%	
Grado académico de las personas servidores públicos	Máximo un 5%	
Promedio de años de experiencia de las personas servidoras públicas en la institución	Máximo un 2%	
Índice Global de la Institución en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	Máximo un 4%	
Índice de Rotación de Personal	Máximo un 3%	

Este componente se encuentra formado por seis factores, los cuales aportan un 20% a la calificación global. Asimismo, tal y como se puede observar, por cada factor se indica el porcentaje de contribución al componente.

A continuación, se detallan las ponderaciones específicas de los factores del componente Recursos Humanos:

- Se refiere a la clasificación de los puestos dentro de institución de acuerdo con las actividades que desempeñan. Una vez que se llega al 80% de puestos sustantivos dentro de la institución se obtiene el porcentaje más alto.

Comparativo de puestos sustantivos Vs. Administrativos	Porcentaje que asigna
Igual o mayor al 80%	4%
Entre el 75% y el 79.99%	3%
Entre el 70% y el 74.99%	2%
Entre el 65% y el 69.99%	1%
Menor a 65%	0%





- Con base en la captura realizada en el RUSP para la quincena 24 de 2023, se deberán registrar los datos de acuerdo con el nivel de estudios concluido de las personas servidoras públicas, sin considerar puestos eventuales ni contratación por honorarios del capítulo 1000.

Grado académico de las personas servidoras públicas	Porcentaje que asigna
Mayor o igual a 50% con estudios de licenciatura o superior	5%
Estudios de bachillerato mayor al 25%	4%
Estudios de educación básica mayor al 15%	3%
Estudios de bachillerato más educación básica mayor al 25%	2%

- Para el cálculo del promedio de años de experiencia de las personas servidoras públicas de la institución se deben tomar los datos reportados en la quincena 24 de 2023 en el RUSP. Considerando la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Conteo de años cumplidos de las personas servidoras públicas dentro de la institución}}{\text{Número de personas servidoras públicas analizadas}}$$

Promedio de años de experiencia de las personas servidoras públicas en la institución	Porcentaje que asigna
Igual o mayor a 30 años	0%
Entre 10 y 29.9 años	2%
Entre 5 y 9.9 años	1%
Menos de 5 años	0%

- Se debe registrar la calificación obtenida por la institución en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional para el ejercicio realizado durante el ejercicio 2023.

Índice Global de la Institución en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	Porcentaje que asigna
Igual o mayor a 85	4%
Entre 80 y 84.99	3%
Entre 75 y 79.99	2%
Entre 70 y 74.99	1%
Menor al 70	0%

- Considera al número de personas servidoras públicas que dejaron sus puestos de trabajo durante el ejercicio 2023 entre el promedio de personas servidoras públicas de este mismo año, incluye únicamente personal de estructura.





Índice de Rotación de Personal	Porcentaje que asigna
Menor a 5%	3%
Entre 5.1% y 10%	2%
Entre 10.1% y 15%	1%
Mayor a 15%	0%

5. Componente Desempeño Institucional

Componente	Factores a evaluar	Ponderación			
		Si	No aplica	No	%
5.- Desempeño Institucional	Valoración cuantitativa del desempeño	N/A			

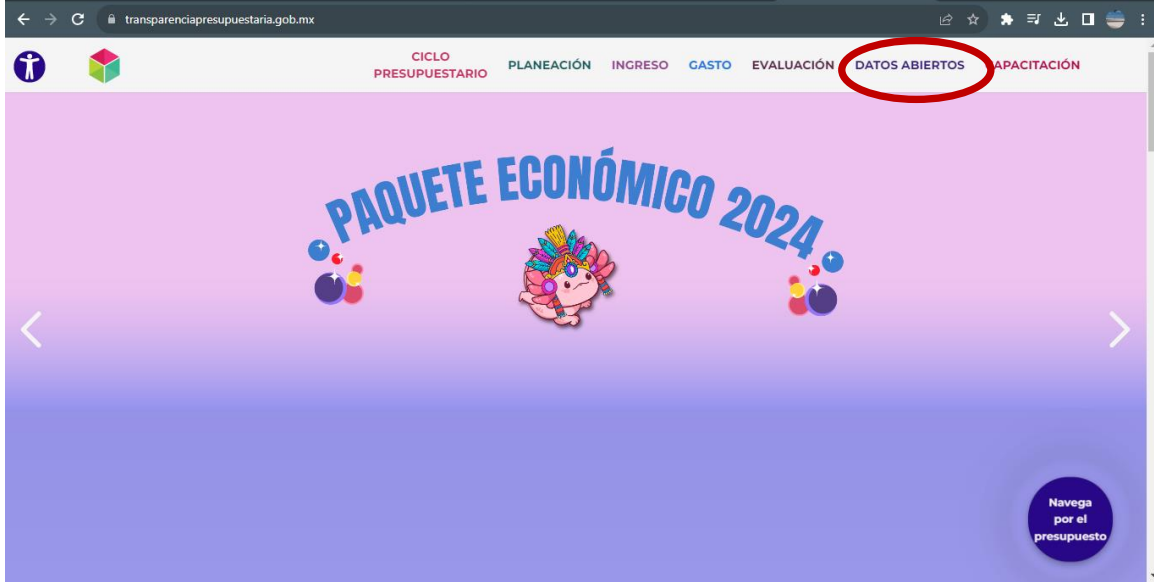
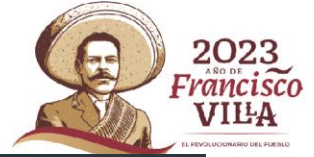
Esta valoración considera la calificación cuantitativa y cualitativa del desempeño de los Programas Presupuestarios, que emite la Unidad de Evaluación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. En este sentido, a continuación, se muestran las valoraciones utilizadas por la Unidad de Evaluación, las cuales se desprenden de la Nota Metodológica del Índice de Seguimiento al Desempeño.

Valoración cuantitativa del desempeño	Nivel del desempeño
0.80 - 1	Alto
0.60 - 0.79	Medio alto
0.40 - 0.59	Medio
0.20 - 0.39	Medio bajo
0 - 0.19	Bajo

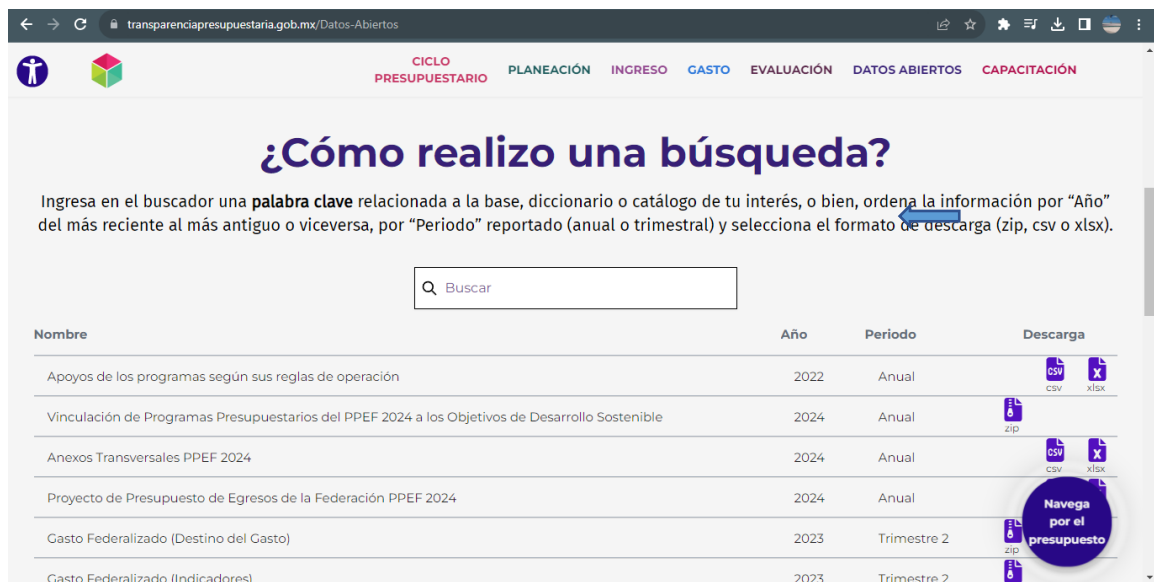
A fin de explicar la forma para obtener el promedio simple de los programas presupuestarios que evalúa la Unidad de Evaluación, a continuación, se hace la descripción de los pasos que se deben seguir:

- Los programas presupuestarios a evaluar se encuentran señalados en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio fiscal correspondiente y su evaluación se encuentra disponible en la página electrónica: <https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/>.



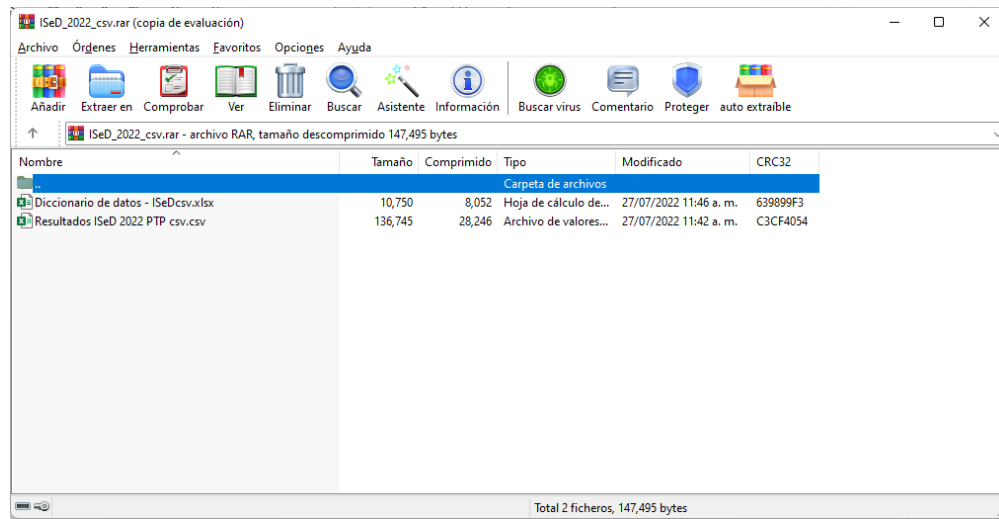


- Para verificar los datos se ingresa al apartado “Datos Abiertos”, una vez que se despliega la siguiente pantalla se escribe en el buscador “Índice de seguimiento al desempeño”.



- Posteriormente se descarga el archivo del año 2023, éste a su vez contiene dos libros de Excel, uno denominado Diccionario de Datos y el otro Resultados ISeD 2023 PTP.





- La revisión de la información se realiza en el archivo “Resultados ISeD 2023 PTP” ubicando el sector del cual se verificará la información y el Programa o Programas Presupuestarios que correspondan.
- Una vez que se tengan identificados los Programas que aplican para la institución, se debe ubicar la columna “RESULTADO_ISED_CUANTITATIVO” sobre la cual se obtiene el promedio simple, como se presenta en el ejemplo siguiente:

Programa Presupuestario	Evaluación cualitativa
E028	0.88596491
M001	0.63253571
O001	0.9865
Promedio	0.83500021

Necesidades Organizacionales Cuantitativas

Este componente está integrado por tres factores correspondientes a la Acción Específica 4.4.2 “Valorar y aprobar las necesidades organizacionales cuantitativas que presenten las dependencias y entidades de la APF para el logro de sus objetivos y resultados institucionales, sujeto a la disponibilidad presupuestaria” del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, en el cual para su primer factor se debe de responder: "Sí" o "En Ambos" o "No" o "Combinados", siendo que para el segundo y tercer factor se debe de registrar, en su caso, el número total de descripciones y perfiles que existen para cada combinación. Este componente no forma parte de la calificación global.





Necesidades Organizacionales Cuantitativas

Descripción y perfilamiento de puestos

Si la respuesta al factor "La institución cuenta con sus puestos: operativos de confianza, mando y enlace descritos y perfilados" del Componente "3.- Diseño y Transformación" fue **Sí**, seleccione "Sí" en caso de que la descripción y perfil se encuentre solamente en el Sistema RHNet o seleccione "En Ambos" en caso de que la descripción y perfil se encuentre tanto en el Sistema RHNet y en forma física debidamente firmados y rubricados o en su defecto en Word, Excel, PDF, etcétera. Si la respuesta a ese mismo factor fue **No**, seleccione "No" en el caso de que la descripción y perfil se tengan en forma física debidamente firmados y rubricados o seleccione "Combinados" en el caso de que alguna descripción y perfil se encuentren en el Sistema RHNet y el resto de forma física.

Grado de Estudio

Indique el número total de descripciones y perfiles que existen para cada "Grado de Estudio" de los puestos: operativos de confianza, mando y enlace descritos y perfilados

Descripción y perfil	Básica	Media o superior	Profesional o licenciatura	Maestría o posgrado	Doctorado	Posdoctorado
Operativo de Confianza						
P Enlace o Equivalente						
O Jefatura de Departamento o Equivalente						
N Subdirección de Área o Equivalente						
M Coordinación, Dirección de Área o Equivalente						
L Dirección General Adjunta o Equivalente						
K Dirección General o Equivalente						
J Jefatura de Unidad o Equivalente						
H Subsecretaría de Estado, Oficialía Mayor o Equivalente						

Años de Experiencia

Indique el número total de descripciones y perfiles que existen de acuerdo a los "Años de Experiencia" laboral requeridos de los puestos: operativos de confianza, mando y enlace descritos y perfilados

Descripción y perfil	0 a 1	2 a 3	4 a 5	6 a 7	8 a 9	10 a 11	12 a 13	14 o más
Operativo de Confianza								
P Enlace o Equivalente								
O Jefatura de Departamento o Equivalente								
N Subdirección de Área o Equivalente								
M Coordinación, Dirección de Área o Equivalente								
L Dirección General Adjunta o Equivalente								
K Dirección General o Equivalente								
J Jefatura de Unidad o Equivalente								
H Subsecretaría de Estado, Oficialía Mayor o Equivalente								

Comentarios sobre áreas de oportunidad identificadas

Cuando algún factor se conteste en forma negativa, de forma automática la Cédula de Evaluación mostrará la recomendación en materia organizacional, a fin de que la Institución cuente con un parámetro respecto de las acciones que deba llevar a cabo para subsanar dicha situación.

