FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

2022 Ricardo Flores Magón
Año de
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal

Metodología del Modelo de Impacto Organizacional

Noviembre 2022

Metodología del Modelo de Impacto Organizacional

Contenido

Introducción.....3

Marco normativo.....4

Marco de referencia.....5

Modelo de Impacto Organizacional.....6

Metodología para la Evaluación del Impacto Organizacional en las Dependencias y Entidades..... 8

Consideraciones generales.....10

Anexo 1.....11

Introducción

Los grandes retos que se presentan en la actualidad a nivel nacional e internacional demandan una Administración Pública Federal dinámica y flexible, para lo cual el Ejecutivo Federal emitió la reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal el 30 de noviembre de 2018, en la que se establecieron las bases para la transformación de las estructuras del Gobierno Federal, realizando ajustes transversales en las organizaciones públicas para, entre otros aspectos, garantizar la no duplicidad de áreas y funciones, fusionar áreas afines, centralizar la operación, hacer estructuras más compactas y menos onerosas orientadas a resultados y objetivos estratégicos, para de esta forma contar con Instituciones más eficientes, transparentes y con amplio sentido de la austeridad republicana, situación que de manera directa abona en tener Instituciones que estén en condiciones de brindar productos o servicios a la población, reconociendo en todo momento la importancia de una Administración Pública Federal incluyente, con perspectiva de género, respetuosa de los derechos humanos y no discriminadora.

Por otra parte, de acuerdo a lo señalado en el artículo 37 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, le corresponde a la Secretaría de la Función Pública, a través de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal dependiente de la Subsecretaría de Responsabilidades y Combate a la Impunidad, "Establecer, organizar y coordinar la evaluación de las estructuras orgánicas de las Dependencias y Entidades en el cumplimiento de sus objetivos y resultados institucionales".

Bajo este marco, la Secretaría de la Función Pública en coordinación con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Coordinación de Estrategia Digital Nacional de la Oficina de la Presidencia de la República, emitieron el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, con el que se busca afianzar las acciones de la Administración Pública Federal en el combate frontal a la corrupción y a la impunidad, en estricto cumplimiento de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, así como de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.

El Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública establece en su objetivo prioritario 4.- Promover la profesionalización y la gestión eficiente de los recursos humanos de la Administración Pública Federal, específicamente en la estrategia prioritaria 4.4.- Modernizar la estructura de la Administración Pública Federal para contribuir a que el Gobierno Federal cuente con organizaciones adecuadas para el logro de resultados institucionales, bajo criterios de eficiencia, transparencia y austeridad.

Asimismo, se emitió el Programa Sectorial de Función Pública 2020 – 2024 que indica en su objetivo prioritario 5 "Promover la profesionalización de las personas servidoras públicas, así como aprobar y registrar las estructuras organizacionales de la Administración Pública Federal con criterios de eficiencia, transparencia y austeridad".

Por lo anterior, una de las principales encomiendas de la Secretaría de la Función Pública es verificar que la transformación de las Instituciones de la Administración Pública Federal esté orientada a incrementar la eficacia y la eficiencia de la gestión de sus Instituciones para lograr los resultados esperados, fomentando en todo momento la transparencia y la austeridad republicana establecida por el actual Gobierno.

Para afrontar este desafío, resulta preponderante para la Secretaría de la Función Pública realizar acciones tendientes a la evaluación de la gestión pública, entendida ésta como la "Valoración sistemática de la operación y de los impactos de un programa o política al compararlos con un conjunto de estándares implícitos o explícitos para contribuir al mejoramiento del programa o política en cuestión". [1/]

La Valoración sistemática se convierte en un mecanismo que genera información de calidad, a efecto de que está sea utilizada con criterios homogéneos en las Instituciones gubernamentales, con la cual podemos elaborar Metodologías y llevar a cabo una evaluación constante, como la que se propone a continuación para evaluar el impacto de las estructuras orgánicas en el cumplimiento de los objetivos y resultados de las Dependencias y Entidades.

[1] Maldonado Trujillo Claudia y Pérez Yarahuán Gabriela (compiladoras), **Antología sobre evaluación la construcción de una disciplina**, CIDE, segunda edición, México, 2018, pp. 51 y 52, traducción de Carol H Weiss, "Setting the scene", en su libro "Evaluation: Methods foy studying programs and policies, Prentice Hall, Jersey City, 1998.

Marco normativo

Considerando lo señalado en los artículos 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 18, 22, 23 y 24 de la Ley de Planeación; 37 fracciones VI, VII y XX de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 61 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 12 de la Ley Federal de Austeridad Republicana; 52 fracciones XV y XVI, 53 fracciones I, II y VI, 54 fracciones I, II, III y IV del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, Objetivo Prioritario 4, Estrategia Prioritaria 4.4 y Acción Puntual 4.4.2 y 4.4.3; Programa Sectorial de Función Pública 2020-2024, Objetivo Prioritario 5, Estrategia Prioritaria 5.4 y Acción Puntual 5.4.1, 5.4.2 y 5.4.3 ; ACUERDO por el que se emiten 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 y el Oficio Circular SRCI/UPRH/001/2020 en el que se establecen los “Elementos de análisis para la definición del modelo de impacto organizacional de las estructuras orgánicas”.

Marco de referencia

En el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024 se establece que la eficacia y la eficiencia en la gestión pública representan el sustento de una administración pública moderna y orientada a resultados, que utiliza los recursos y logra los propósitos identificados desde el diseño mismo de las políticas públicas. Por lo que resulta de particular importancia establecer acciones puntuales orientadas a impulsar mecanismos de monitoreo y evaluación, que permitan medir los avances de las Instituciones en materia de austeridad republicana, sin poner en riesgo el logro de los objetivos y metas Institucionales.

El Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, busca reforzar las acciones de la Administración Pública Federal orientadas a promover la profesionalización y la gestión eficiente de los recursos humanos, así como modernizar las estructuras orgánicas, basados en cinco objetivos prioritarios.

De ellos, el objetivo prioritario 4 especifica "Promover la profesionalización y la gestión eficiente de los recursos humanos de la Administración Pública Federal", a su vez la estrategia prioritaria 4.4 busca "Modernizar la estructura de la Administración Pública Federal para contribuir a que el Gobierno Federal cuente con organizaciones adecuadas para el logro de resultados institucionales, bajo criterios de eficiencia, transparencia y austeridad". Las acciones puntuales establecidas son:

4.4.2 Valorar y aprobar las necesidades organizacionales cuantitativas que presenten las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para el logro de sus objetivos y resultados institucionales, sujeto a la disponibilidad presupuestaria.

4.4.3 Analizar el impacto de las estructuras orgánicas de las dependencias y entidades en el cumplimiento de sus objetivos y resultados institucionales.

El Programa Sectorial de Función Pública 2020-2024, busca impulsar la mejora y modernización de la gestión mediante la aportación de elementos para corregir deficiencias normativas y de procesos, éste consta de seis objetivos prioritarios, de los cuales el número 5 es el que señala la relevancia de "Promover la profesionalización de las personas servidoras públicas, así como aprobar y registrar las estructuras organizacionales de la Administración Pública Federal con criterios de eficiencia, transparencia y austeridad".

La estrategia prioritaria 5.4 busca "Analizar el impacto de las estructuras orgánicas de las dependencias y entidades en el cumplimiento de sus objetivos y resultados institucionales, para determinar si las instituciones cuentan con la organización necesaria para el logro de sus resultados".

Con sus correspondientes acciones puntuales:

5.4.1 Definir el modelo de análisis del impacto de las estructuras orgánicas de las dependencias y entidades en el cumplimiento de sus objetivos y resultados institucionales.

5.4.2 Desarrollar una metodología para el análisis del impacto de las estructuras orgánicas de las dependencias y entidades en el cumplimiento de sus objetivos y resultados institucionales.

5.4.3 Realizar, con base en la metodología establecida, el análisis del impacto de las estructuras orgánicas de las dependencias y entidades en el cumplimiento de sus objetivos y resultados institucionales.

Modelo de Impacto Organizacional

En congruencia con las disposiciones normativas antes señaladas, la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal da a conocer:

El Modelo de Impacto Organizacional.
La Metodología de Evaluación del Impacto de las estructuras orgánicas.
La Cédula de Evaluación.

¿Qué es el Modelo de Impacto Organizacional?

Es el conjunto de componentes, tales como: Marco Normativo, Planeación Institucional, Diseño y Transformación, Recursos Humanos y Desempeño Institucional, que permiten analizar si la institución cuenta con los elementos organizacionales mínimos para contribuir al logro de sus objetivos y resultados bajo los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y austeridad.

De forma esquemática se presentan los cinco componentes que integran el Modelo de Impacto Organizacional:

Modelo de Impacto Organizacional

1. **Componente Marco Normativo**

Se refiere al conjunto de leyes, reglamentos, disposiciones y normas que proporcionan a las Instituciones las bases legales para ejercer sus actos de autoridad, es en la normatividad donde descansan las atribuciones o facultades que las instituciones deben ejercer y por tanto mantener actualizada. Además de que es aquí donde se identifica la alineación de los programas, metas, objetivos y estrategias al Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024.

2. **Componente Planeación Institucional**

Se integra de elementos representativos de la planeación estratégica, vista como una herramienta de gestión que permite establecer el quehacer y el camino que deben recorrer las Instituciones para alcanzar las metas y objetivos. En este sentido se verifica que las Instituciones cuenten con misión, visión, objetivo u objetivos, en razón de que estos elementos darán orden a la gestión de la institución.

3. **Componente Diseño y Transformación**

Corresponde al conjunto de acciones organizacionales y presupuestales que las Dependencias y Entidades deberán realizar para obtener y mantener permanentemente actualizadas sus estructuras orgánicas y ocupacionales.

4. **Componente Recursos Humanos**

Mide factores de la institución, tales como: contar con un Servicio de Carrera, la función de la persona servidora pública a partir del tipo de puesto que ocupa en la organización, el grado académico de las personas servidoras públicas y el Índice Global en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, entre otros factores, ya que estos determinan las condiciones para el desarrollo profesional e identidad del individuo hacia la Institución.

5. **Componente Desempeño Institucional**

Con el desafío que deben enfrentar las Dependencias y Entidades en avanzar hacia una política de austeridad republicana, bajo principios de eficiencia y responsabilidad en el gasto de los recursos públicos, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Unidad de Evaluación del Desempeño realiza la valoración cuantitativa y cualitativa del desempeño de los programas presupuestarios, esta valoración es el último componente del Modelo, con el cual se verifica que el resto de los componentes contribuyen al logro de los objetivos de la institución.

Metodología para la Evaluación del Impacto Organizacional en las Dependencias y Entidades

Considerando los componentes del Modelo de Impacto Organizacional, se desarrolló la Metodología para analizar como las estructuras orgánicas de las dependencias y entidades contribuyen al cumplimiento de sus objetivos y resultados, la cual consiste en asignar factores representativos a cada uno de los componentes, calificar de manera ponderada los factores de los componentes, y relacionar la calificación global de los primeros cuatro componentes con el índice del quinto componente.

1. **Componente Marco Normativo**

Componente	Factores a evaluar	Ponderación		
		Si	No	%
1.- Marco Normativo	Los ejes, objetivos y estrategias de la institución se encuentran alineados con el Plan Nacional de Desarrollo	7%	0%	**14%**
	Cuenta con un instrumento normativo actualizado que sustente sus atribuciones	7%	0%	

A cada factor se le asignó un 7%, por lo que, con cada respuesta afirmativa la Institución puede alcanzar un máximo de 14%, donde Sobresaliente es igual a 14%, Regular es igual a 7% y menos de este porcentaje se evalúa como Deficiente.

2. **Componente Planeación Institucional**

Componente	Factores a evaluar	Ponderación		
		Si	No	%
2.- Planeación Institucional	Cuenta con misión	4.8%	0%	**24%**
	Cuenta con visión	4.8%	0%	
	Cuenta con plan institucional	4.8%	0%	
	Cuenta con objetivos institucionales definidos	4.8%	0%	
	Cuentan con vínculos con organismos internacionales	4.8%	0%	

A cada factor se le asignó un 4.8%, por lo que, con cada respuesta afirmativa la Institución puede alcanzar un máximo de 24%, donde Sobresaliente es igual a 24%, Regular considera entre 18% y 12% y menos de este porcentaje se evalúa como Deficiente.

3. **Componente Diseño y Transformación**

Componente	Factores a evaluar	Ponderación		
		Si	No	%
3.- Diseño y Transformación	Estructuras orgánicas y ocupacionales aprobadas y registradas.	5%	0%	**30%**
	Cuenta con sus tabuladores debidamente registrados	5%	0%	
	En la institución se aplicó el convertidor de tabulador para los niveles K y L	5%	0%	
	La institución brinda servicios directos al público	5%	0%	
	Se aplicó la medida de austeridad republicana "Transferencia Ramo 23:"	5%	0%	
	Se aplicó la medida de austeridad republicana cancelación de Subsecretarías:	5%	0%	

A cada factor se le asignó un 5%, por lo que, con cada respuesta afirmativa la Institución puede alcanzar un máximo de 30%, donde Sobresaliente considera entre el 25% y 30%, Regular considera entre 20% y 10% y menos de este porcentaje se evalúa como Deficiente.

4. Componente Recursos Humanos

Componente	Factores a evaluar	Ponderación		
		Si	No	%
4.- Recursos Humanos	La institución cuenta con un Servicio de Carrera	8%	0%	32%
	Tipos de puesto	8%	0%	
	Grado académico de los servidores públicos	8%	0%	
	Índice Global de la Institución Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	8%	0%	

Los factores pueden alcanzar 8%, dependiendo de la respuesta. Por lo que, con cada respuesta afirmativa la Institución puede alcanzar un máximo de 32%, donde Sobresaliente es igual a 32%, Regular considera entre 16% y 24% y menor a 16% se evalúa como Deficiente.

Una vez que se tiene la calificación de los primeros cuatro componentes se obtiene la calificación global, de acuerdo a lo siguiente:

Sobresaliente: la Institución se mantiene en condiciones favorables para cada uno de los componentes establecidos en la evaluación.

Regular: la Institución debe atender las áreas de oportunidad que se presentan en los componentes y factores establecidos en la evaluación.

Deficiente: la Institución debe realizar una verificación de las acciones y estrategias establecidas para dar cumplimiento a los componentes y factores establecidos en la evaluación.

5. Componente Desempeño Institucional

Componente	Factores a evaluar	Ponderación		
		Si	No	%
5.- Desempeño Institucional	Índice de Seguimiento al Desempeño	N/A		Comparativo

Este componente, se obtiene del Índice de Seguimiento al Desempeño (ISeD).

Tomando en consideración que los componentes o los factores determinados en la metodología, pueden verse modificados por cambios en el marco normativo, o en su caso, derivado de las revisiones que de forma periódica la Unidad Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal realice; la Cédula de Evaluación se ajustará con el fin de que refleje las acciones que realiza la institución en cada ejercicio fiscal.

Consideraciones generales

El Modelo de Impacto Organizacional, la Metodología de Evaluación del Impacto de las Estructuras Orgánicas y la Cédula de Evaluación (Anexo 1), se encuentran disponibles para consulta en la liga **https://dgti-eig-uspghost2.apps.funcionpublica.gob.mx/programa-nacional-de-combate-a-la-corrupcion-y-a-la-impunidad-y-de-mejora-de-la-gestion-publica-2019-2024/.**

Para obtener los resultados de la Evaluación del Impacto Organizacional de los subsecuentes ejercicios, se deberá requisitar la Cédula de Evaluación, con los datos correspondientes al cierre del ejercicio a evaluar.

El llenado de la Cedula de Evaluación será validado por la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal y una vez que se cuente con dicha validación se notificará la contribución al cumplimiento de los objetivos y resultados, es decir, el impacto organizacional de la estructura orgánica.

Para dudas o aclaraciones quedan a su disposición los siguientes datos de contacto:

Nombre: Felisa Rosario Luna Moreno
Puesto: Directora General de Organización y Remuneraciones de la Administración Pública Federal
Teléfono: 55-2000-3000 ext. 4210
Correo electrónico: dgor@funcionpublica.gob.mx

Nombre: Horacio Federico López Enríquez
Puesto: Director de Organización y Remuneraciones
Teléfono: 55-2000-3000 ext. 4234
Correo electrónico: horacio.lopez@funcionpublica.gob.mx

Anexo 1

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Subsecretaría de Responsabilidades y Combate a la Impunidad
Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal
Dirección General de Organización y Remuneraciones de la Administración Pública Federal

Cédula de Evaluación de Impacto Organizacional

Sector	
Institución	

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		

2.- Planeación institucional		
La institución cuenta con:		
Cuenta con misión		
Cuenta con visión		
Cuenta con plan institucional		
Cuenta con objetivos institucionales definidos		
Cuenta con vínculos con organismos internacionales		

3.- Diseño y Transformación		
Estructuras orgánicas y ocupacionales aprobadas y registradas.		
Cuenta con sus tabuladores debidamente registrados		
En la institución se aplicó el convertidor de tabulador para los niveles K y L		
La institución brinda servicios directos al público		
Se aplicó la medida de austeridad: "Transferencia Ramo 23:"		
Se aplicó la medida de austeridad: cancelación de Subsecretaría:		

4.- Recursos Humanos	
La institución cuenta con un Servicio de Carrera	

Tipos de puesto			
Sustantivo	Administrativo	OIC	**Total**

Grado académico de las personas servidoras públicas						
Básica	**Media o superior**	**Profesional o licenciatura**	**Maestría o posgrado**	**Doctorado**	**Posdoctorado**	**Nivel de escolaridad mayor a licenciatura**

Índice Global de la Institución en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	
Evaluación del componente Recursos Humanos	

Calificación Global	**Cuantitativa**	
	Cualitativa	

5.- Desempeño Institucional	
Valoración cuantitativa del desempeño	

La Unidad de Evaluación del Desempeño adscrita a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público pone a disposición la evaluación del desempeño de los programas presupuestarios aprobados en el PEF 2020. Ésta tiene como fundamento el Índice de Seguimiento al Desempeño, el cual cuenta con su respectivo documento metodológico, es de carácter público y se encuentra en la dirección electrónica: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/753840/ISeD_Nota_metodol_gica_VF.pdf
El calculó de la Valoración cuantitativa del desempeño se realizó mediante el promedio simple de las calificaciones obtenidas de cada programa presupuestario por unidad responsable.

Impacto de la Estructura Orgánica en el Resultado de los Objetivos	