



SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA

Evaluación de ingreso y evaluación diagnóstica de Titulares de Órganos Internos de Control

Mayo 2017

COORDINACIÓN GENERAL DE ÓRGANOS
DE VIGILANCIA Y CONTROL



Temas a tratar

1. Situación inicial.
2. Acciones realizadas.
 1. Generar una perspectiva del proyecto
 2. Definir el perfil
 3. Actualizar prueba técnica
 4. Complementar las baterías psicométricas
 5. Automatizar y Aplicar
3. Principales resultados.





SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA

Situación Inicial

COORDINACIÓN GENERAL DE ÓRGANOS
DE VIGILANCIA Y CONTROL

Situación Inicial

Áreas de oportunidad detectadas:



Datos de personal,
perfiles de puestos,
datos de las plazas y
capacitación –
separados del área
que operaba el
proceso de ingreso.
No se comunicaban ni
integraban.



No se contrastaba la
información con un
parámetro mínimo
requerido para el
puesto (perfil).



Los resultados no se
tomaban en cuenta al
momento del ingreso
ni para ocasiones
posteriores.



Se tenía una
herramienta
tecnológica
desaprovechada.



Situación Inicial

Factores que intervenían en la evaluación de candidatos a Titulares de los OIC:

Anteriormente

Conocimientos
técnicos

0%

Psicometría

40%

Capacidades

60%

- A pesar de que se definían y ponderaban dos factores, la calificación no tenía ningún peso, ya que no se tomaba en cuenta al momento de su ingreso ni para ocasiones posteriores.
- No se contrastaba la información curricular de los candidatos con un perfil de puesto definido.
- No se tenía una visión en la que el proceso de ingreso tuviera una relevancia específica.



SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA

Acciones realizadas

COORDINACIÓN GENERAL DE ÓRGANOS
DE VIGILANCIA Y CONTROL

Generar una perspectiva del proyecto

La CGOVC de la Secretaría de la Función Pública (SFP) inició el desarrollo de un **modelo de profesionalización** para los titulares de los Órganos Internos de Control, basado en la identificación de puestos que por sus características similares se constituyan en **cuerpos de servidores públicos** con una proyección real de **desarrollo y crecimiento con base en el mérito**.

Con este esquema se busca:

1

Contar con directivos públicos que garanticen el correcto ejercicio de las facultades de la SFP.

2

Sistematizar los procesos.

3

Transparentar los procesos de reclutamiento, selección y permanencia.

4

Impactar positivamente en los ciudadanos.



Generar una perspectiva del proyecto

Este modelo de profesionalización se configura a partir de los siguientes componentes:

Capacitación

- Proceso que permite a un servidor público adquirir, reforzar y actualizar conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para su buen desempeño laboral dentro de un grupo o familia de puestos.

Formación

- Proceso más profundo que, además de proporcionar los elementos mencionados en la capacitación, pretende un cambio de actitud y comportamientos, que permitan el desarrollo a largo plazo de un servidor público.

Certificación

- Proceso por el cual se aplican instrumentos de evaluación para determinar si un servidor público posee un conjunto de competencias para el desempeño de una o varias funciones; si las posee, entonces se expide un certificado con valor curricular.

Desarrollo de personal y movilidad

- Proceso de generación, fortalecimiento y reconocimiento de las competencias en las personas servidoras públicas para, a través de la movilidad ascendente u horizontal dentro de su cuerpo de profesionalización. Para lograrlo los cuerpos de servidores públicos se compondrán por puestos tipo y perfiles homologados como herramienta para generar la movilidad.

Evaluación del desempeño

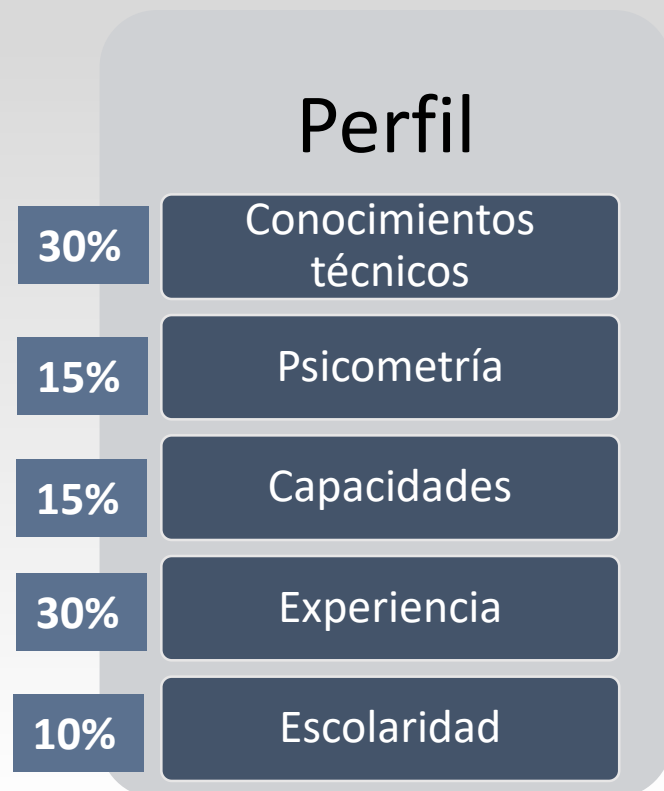
- Proceso que mide el grado de cumplimiento de un servidor con base en tres dimensiones: cumplimiento de objetivos y metas, impacto generado por las mismas y el desarrollo en su persona como directivo público; asimismo, estas dimensiones contemplarán el nivel individual y del grupo al que dirige.

Ingreso por mérito

- Proceso que considera las cualidades, habilidades y acciones que hacen a una persona merecedora del puesto a ocupar dentro de un Órgano Interno de Control. Este proceso, que se tiene considerado implementar a mediano plazo, y permitirá identificar y atraer a los candidatos idóneos a ocupar los puestos de titulares de Órgano Interno de Control.

Situación Inicial

Factores del nuevo perfil de puesto de Titulares de los OIC



- Los resultados de las evaluaciones son analizados con la finalidad de generar diversas estrategias de profesionalización del personal de los Órganos Internos de Control.
- Se incorporaron elementos básicos del saber, del saber hacer y del ser.

Definir el perfil

Niveles/grupos del perfil

Los niveles de dominio de los perfiles del puesto de Titular de Órgano Interno de Control se corresponden con 5 grupos de Órganos Internos de Control (numerados del 1 al 5), definidos así por características tales como: cargas de trabajo, dimensión de la estructura orgánica, presupuesto e impacto de la institución en la que se encuentra adscrito y nivel salarial.

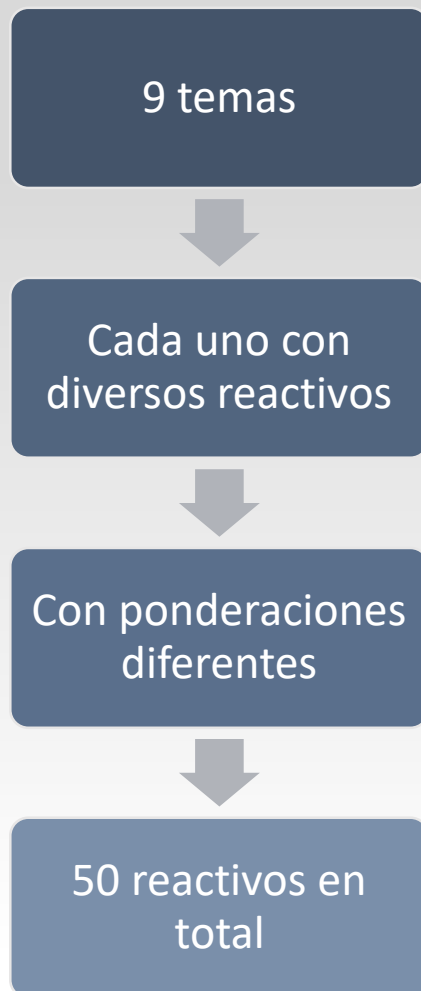
Dichos grupos se conforman de la siguiente manera:

Cantidad de instituciones por Grupo de Órgano Interno de Control

Titular de Órgano Interno de Control Grupo 1	24	N° de instituciones
Titular de Órgano Interno de Control Grupo 2	63	
Titular de Órgano Interno de Control Grupo 3	29	
Titular de Órgano Interno de Control Grupo 4	74	
Titular de Órgano Interno de Control Grupo 5	22	
Total de instituciones	212	

Actualizar prueba técnica

La prueba de conocimientos técnicos se diseñó a partir de:



Tema	Ponderación	Preguntas
Auditoría	20%	10
Mejora de la Gestión Pública	17%	9
Responsabilidades y quejas	15%	8
Sistema Nacional Anticorrupción	10%	5
Organización y Competencias de la Secretaría de la Función Pública	10%	5
Planeación	10%	5
Organización de la Administración Pública Federal	8%	2
Fiscalización y Rendición de Cuentas	5%	3
Ética y Prevención de Conflictos de Interés	5%	3
Total	100%	50

- Prueba de opción múltiple, con cuatro opciones y sólo una respuesta correcta.
- Para aumentar el grado de confianza de la evaluación, se realizó una aplicación a manera de prueba piloto a un experto técnico antes de la aplicación general.
- Se elaboró un temario especificando la normatividad aplicable y los documentos administrativos de consulta para los participantes.

Complementar las baterías psicométricas

Las habilidades valoradas para los titulares de los OIC son:

Comportamiento o estilo social

- Se miden los rasgos de conducta en 3 ambientes: el ámbito cotidiano; un ambiente motivante; y con el evaluado bajo presión. De esta manera, se puede tener un panorama del comportamiento del evaluado, en sustitución de un ejercicio de observación, en todo tipo de situaciones cotidianas dentro de en su trabajo.

Dominancia cerebral

- Mide el tipo de inteligencia que destaca en la persona evaluada. La medición integral de este punto permite identificar si la persona destaca más en su plano analítico, visionario, lógico o intuitivo; asimismo, también se toma en cuenta qué hemisferio del cerebro es el más utilizado por la persona evaluada.

Perfil de motivación

- Se analiza qué motiva a la persona para comportarse como lo hace. Se toman en cuenta los intereses: teórico, económico, estético, social, político, de justicia y regulatorio. Resulta de importancia conocer qué motiva a los servidores públicos de un Dependencia o Entidad para establecer estrategias que permitan mantener un máximo desempeño dentro de sus puestos. aprovechar al máximo sus capacidades y generar un buen ambiente laboral.

Los valores y antivalores de la persona

- Se utilizó un inventario de 11 valores y 7 antivalores, que se miden a través de preguntas de opción múltiple. Esta batería de preguntas arroja datos interesantes sobre la propensión tolerancia de la persona evaluada a situaciones indeseables para este tipo de puestos como: el acoso, el uso de sustancias tóxicas y la corrupción, entre otros.

Inteligencia emocional

- Es la capacidad para aplicar la conciencia y sensibilidad para identificar los sentimientos presentes en la comunicación interpersonal y, a la vez, evitar de reacciones de manera irreflexiva, logrando un equilibrio de las emociones. El Sistema utilizado para las evaluaciones cuenta con una batería de 21 factores tomados en cuenta para cuantificar, de alguna manera, la inteligencia emocional de la persona evaluada, misma que es requerida para mantener el buen juicio en las decisiones intrínsecas del puesto.

Complementar las baterías psicométricas

Las capacidades valoradas son:

Enfoque a resultados (medición de metas)	Dirige sus acciones hacia el logro de los resultados a través del establecimiento de objetivos con acciones rápidas y perseverancia, generando talento, habilidades y conocimientos como efecto de los resultados obtenidos.
Enfoque a resultados (obtención de resultados)	
Independencia	Muestra voluntad para tomar una posición independiente sin dejar de comprometerse con los esfuerzos del equipo. No se deja influenciar excesivamente por otras personas.
Iniciativa	Habilidad para proponer y tomar acciones para lograr un objetivo que contribuya a la visión del equipo, sin que se le haya solicitado.
Liderazgo	Habilidad para asimilar y definir una visión o dirección y motivar, comprometer y/o facultar a otros para alcanzarla.
Negociación	Habilidad para lograr acuerdos, ganar sobre objetivos, planes de acción y soluciones óptimas entre distintas entidades o personas.
Orientación de servicio al cliente	Dirige sus acciones a satisfacer las expectativas del cliente, cuidando de establecer siempre una relación ganar-ganar entre el cliente y la estrategia del negocio.
Pensamiento sistémico	Es la capacidad de conceptualizar la Organización como un todo, a fin de poder identificar los factores clave que propician el logro de los objetivos planteados, para cumplir con las metas del negocio.
Respeto a normas (apego a normas)	Pone en práctica los principios, políticas y procedimientos de la compañía, integrándolos en el trabajo diario para guiarse de acuerdo a los valores y filosofía de la organización. Es disciplinado y respeta a los demás.

Complementar las baterías psicométricas

Capacidades

Seguridad y confidencialidad de la información	La persona hace uso de información confidencial para el logro de los objetivos, sin arriesgar dicha información durante la interacción que pueda surgir con otras áreas de la Organización o áreas ajenas a la misma.
Solución de problemas	Habilidad para identificar, analizar y solucionar situaciones difíciles y desviaciones de manera eficiente y oportuna, tomando decisiones que consideren costo, beneficio y efectos esperados.
Toma de decisiones	Demuestra consistencia lógica, racionalidad y objetividad al tomar decisiones. Logra un balance en el tiempo que se requiere para tomar decisiones (rápidas y lentas), con una aproximación muy cuidadosa. Se apoya en argumentos sólidos.
Trabajo en equipo	Desarrollar y mantener relaciones productivas y respetuosas de trabajo con los demás, creando un ambiente que apoye el crecimiento de los integrantes del equipo.



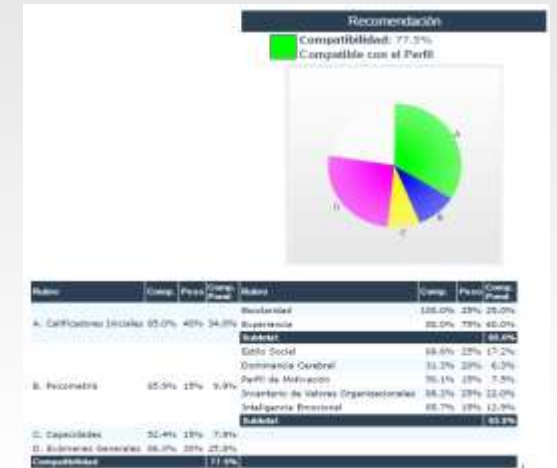
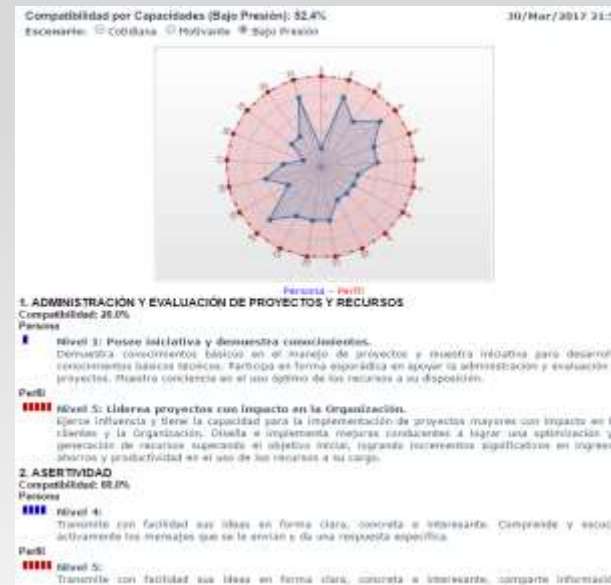
Automatizar y aplicar

Khor

Se utilizó un módulo profesional de atracción de talento y medición de potencial llamado Khor.

El módulo permite aprovechar las siguientes funcionalidades:

- Automatizar los perfiles de puesto definidos
- Aplicar pruebas profesionales
- Usar en ambiente web
- Actualizar y concentrar los de expedientes en formato electrónica
- Generar estadísticas de los resultados de las pruebas y de los perfiles de los servidores públicos





SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA

Principales resultados

COORDINACIÓN GENERAL DE ÓRGANOS
DE VIGILANCIA Y CONTROL

Principales resultados

Hallazgos de la evaluación diagnóstica



23.41% 76.59% →

▪ En general los OIC están siendo dirigidos por hombres, con una composición de 76.59% de hombres y 23.41% de mujeres. Las mujeres del grupo se concentran en los grupos 4 y 5, con menor responsabilidad y remuneración económica.

60.60% 57.79% →

▪ Las mujeres consistentemente presentan mejores evaluaciones que los hombres, destacando un nivel de compatibilidad promedio del 60.60% en mujeres y del 57.79% en hombres.





SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA

Próximos pasos

COORDINACIÓN GENERAL DE ÓRGANOS
DE VIGILANCIA Y CONTROL



Próximos pasos

Resultados del ejercicio

- El ejercicio fue satisfactorio, tanto en el objetivo general como en los específicos.
- Para seguir construyendo el modelo de profesionalización se emprenderán las siguientes acciones:
 - Comenzar con los procesos de capacitación y formación de Titulares de Órganos Internos de Control, buscando fortalecer los tres temas sustantivos de los Órganos Internos de Control, y los de ética y Sistema Nacional Anticorrupción. Los bajos resultados en estos dos últimos temas pueden representar un riesgo para la Secretaría de la Función Pública.
 - Detectar y registrar, a mediano plazo y con la participación de actores clave, las competencias de los Titulares de los Órganos Internos de Control, para después realizar la certificación de las mismas.
 - Buscar instituciones y actores para impulsar que los Titulares de los Órganos Internos de Control cuenten con una maestría o doctorado relacionados con sus funciones diarias.
 - Se prevé en el largo plazo, generar un esquema de movilidad de personal que incluya la creación de cuerpos de servidores públicos, y puestos y perfiles tipo.





SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA

Gracias

COORDINACIÓN GENERAL DE ÓRGANOS
DE VIGILANCIA Y CONTROL