

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL

JEFATURA DE GOBIERNO

ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL PROGRAMA SECTORIAL DE CAPACITACIÓN; CERTIFICACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS 2013-2018

MIGUEL ÁNGEL MANCERA ESPINOSA, Jefe de Gobierno del Distrito Federal, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, Apartado C, Base Segunda, fracción II, inciso b) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8º fracción II, 12 fracciones V y IX, 67 fracciones II, XVI y XXXI, y 118 fracción II, del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; 1, fracción VI, 7 fracción IV, 32, 33, 34, 37, 47, 48 y 49 de la Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal; 24 y 25 de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal; y

CONSIDERANDO

Que mediante Acuerdo publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 11 de septiembre de 2013, se aprobó el Programa General de Desarrollo 2013-2018, mismo que establece los objetivos, metas y líneas de acción que servirán de base para la definición e implementación de las políticas públicas de la Ciudad de México hasta el año 2018.

Que el Programa General de Desarrollo está integrado por 5 ejes: Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano; Gobernabilidad, Seguridad y Protección Ciudadana; Desarrollo Económico Sustentable; Habitabilidad y Servicios, Espacio Público e Infraestructura; y, Efectividad, Rendición de Cuentas y Combate a la Corrupción, los cuales se encuentran ligados a ocho enfoques transversales que involucran a las diferentes entidades de Gobierno con criterios de orientación, los cuales son: Derechos Humanos, Igualdad de Género, Participación Ciudadana, Transparencia, Innovación, Ciencia y Tecnología, Sustentabilidad, Desarrollo Metropolitano y Acción Internacional.

Que los programas sectoriales son los documentos que desagregan en objetivos y metas de mediano plazo los lineamientos contenidos en el Programa General para una materia específica de desarrollo y que regirá las actividades del sector administrativo que corresponda.

Que los programas sectoriales se realizarán con base en las orientaciones generales establecidas en los componentes rectores de la planeación para las áreas que determine el Comité de Planeación en la instrumentación del Programa General.

Que la Oficialía Mayor, coordinó la elaboración del Programa Sectorial de Capacitación, Certificación y Profesionalización de los Servidores Públicos para el periodo 2013-2018, siguiendo las directrices previstas en el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018.

Que el Programa Sectorial de Capacitación, Certificación y Profesionalización de los Servidores Públicos para el periodo 2013-2018, fue validado en el seno del Comité de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, acorde a lo establecido en la Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, y fue sometido a consideración del Ejecutivo Local a mi cargo para efectos del presente Acuerdo; por lo que he tenido a bien emitir el siguiente:

ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL PROGRAMA SECTORIAL DE CAPACITACIÓN; CERTIFICACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS 2013-2018

PRIMERO.- Se aprueba el Programa Sectorial de Capacitación, Certificación y Profesionalización de los Servidores Públicos 2013-2018.

SEGUNDO.- El Programa Sectorial de Capacitación, Certificación y Profesionalización de los Servidores Públicos 2013-2018, será de observancia obligatoria para la Administración Pública del Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias.

TERCERO.- La Oficialía Mayor, los órganos desconcentrados y entidades agrupadas en el sector coordinado por ella, de conformidad con el Programa Sectorial y las disposiciones jurídicas aplicables, elaborarán sus respectivos programas operativos anuales y anteproyectos de presupuesto. Estos últimos deberán destinar los recursos presupuestarios correspondientes para el eficaz cumplimiento de los objetivos y metas del Programa General de Desarrollo y de dicho Programa Sectorial.

CUARTO.- Los alcances establecidos en el presente Programa Sectorial estarán en función de la disponibilidad financiera del Gobierno del Distrito Federal, por lo que las Unidades Responsables del Gasto determinarán las acciones para lograr dichos alcances, supeditándose a su capacidad operativa y presupuesto autorizado, evitando en todo momento contraer compromisos que excedan a éstos.

QUINTO.- La Oficialía Mayor, con la participación que conforme a sus atribuciones le corresponde a la Secretaría de Finanzas y la Contraloría General, en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables, darán seguimiento a la implementación de las acciones y al cumplimiento de los objetivos establecidos en el Programa Sectorial de Capacitación, Certificación y Profesionalización de los Servidores Públicos 2013-2018, y reportarán los resultados obtenidos con base en las metas e indicadores correspondientes.

SEXTO.- La Contraloría General y la Oficialía Mayor, en el ámbito de su competencia, vigilará el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo. Asimismo definirá los criterios para el control, seguimiento y vigilancia de los objetivos y prioridades del Programa General, las medidas necesarias para los programas y los programas delegacionales, disponiendo la corrección de posibles desviaciones en su ejecución.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO.- Publíquese en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

SEGUNDO.- El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

Dado en la Residencia Oficial del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, en la Ciudad de México, a los veintinueve días del mes de septiembre de dos mil catorce.- **EL JEFE DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, MIGUEL ÁNGEL MANCERA ESPINOSA.- FIRMA.**

Programa Sectorial de Capacitación, Certificación y Profesionalización de las Personas Servidoras Públicas

Índice

Presentación del Jefe de Gobierno

Presentación

Importancia del Programa Sectorial para lograr resultados como gobierno

Objetivo del Programa y estrategias de políticas públicas

Marco Normativo

CAPÍTULO I. Diagnóstico

Proceso de Ingreso

Proceso de Capacitación

Proceso de Formación

Proceso de Certificación

Proceso de Desarrollo de Personal

Proceso de Evaluación del Desempeño

Conclusión

CAPÍTULO II. Alineación al Programa General de Desarrollo del DF 2013-2018

CAPÍTULO III. Objetivos, Metas Cuantificadas, Políticas Públicas e Indicadores.

GLOSARIO

Presentación del Jefe de Gobierno

Los Programas Sectoriales 2013-2018, son el resultado de un esfuerzo de cooperación, coordinación y diálogo entre los entes públicos del Gobierno del Distrito Federal para lograr mayor alineación, eficiencia y eficacia en la gran tarea de servir a los habitantes de la Ciudad de México.

Estos programas sectoriales, derivan del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013–2018, instrumento de planeación resultado de un amplio y abierto proceso de elaboración con la participación activa de los ciudadanos que aportaron ideas, sugerencias y conocimiento, y donde se plasmaron las bases para construir la ciudad que queremos.

Cada programa sectorial, enuncia el objetivo general, hace referencia a los ejes y áreas de oportunidad que corresponden al Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, y las políticas públicas relevantes que juntos decidimos y sobre las que trabajaremos hacia un modelo de Capital Social.

Incluyen las metas y las acciones con las que los servidores públicos estaremos desempeñándonos de forma coordinada, sumando esfuerzos y compartiendo responsabilidades en la construcción de mejores condiciones que contribuyan a mejorar el nivel de vida para todos los habitantes de la Ciudad de México.

Además, se agrega el elemento innovador de indicadores puntuales de resultados, que nos permitirán darle seguimiento a la realización de las metas establecidas, y en su caso, hacer los cambios necesarios para asegurar su cumplimiento y éxito.

Estos programas sectoriales no son rígidos sino flexibles para enfrentar las circunstancias cambiantes de una gran comunidad como nuestra Ciudad.

Invito a todos los que colaboramos en el Gobierno del Distrito Federal a estudiar su contenido, aplicarlo en su ámbito y sugerir las modificaciones que consideren pertinentes para enriquecerlos y así mejorar nuestras tareas en beneficio de nuestra querida Ciudad de México.

Miguel Ángel Mancera Espinosa
Jefe de Gobierno del Distrito Federal

Presentación

El Programa Sectorial de Capacitación, Certificación y Profesionalización de los Servidores Públicos, tiene el gran reto de consolidar una administración pública eficaz y profesional, que permita incrementar su capacidad para resolver los problemas públicos y mejore la confianza y la percepción de la población respecto a su gobierno.

Se busca contribuir con la solución de estas problemáticas, con un enfoque orientado a atender los problemas de las personas que habitan y transitan en la Ciudad, y así lograr la visión de una Capital Social, en la que se tiene un gobierno promotor y garante de los derechos humanos, profesional, efectivo, transparente, honrado y responsable.

Para lograr tal fin, en este Programa participaron en su elaboración los siguientes entes:

1. Oficialía Mayor.
2. Contraloría General.
3. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.
4. Escuela de Administración Pública del Distrito Federal.
5. Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.
6. Instituto Técnico de Formación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública.

Importancia del Programa Sectorial para lograr resultados como gobierno

Una de las más altas responsabilidades de todo gobierno democrático es entregar resultados a la ciudadanía. Para cumplir con esta responsabilidad, hacerlo bajo un enfoque de generación de valor público y contribuir al incremento en la efectividad gubernamental, es indispensable contar con instrumentos de coordinación efectiva en el diseño y la implementación de estrategias. La coordinación articula, prioriza y potencia los esfuerzos del gobierno en ésta y otras materias. Este Programa Sectorial constituye ese espacio de coordinación entre los diversos entes públicos de la Ciudad de México encargados de articular diversos esfuerzos de formación, en su sentido amplio, de las personas servidoras públicas.

Este esfuerzo de coordinación contribuirá también a mantener a la Ciudad como un referente nacional e internacional en materia de políticas públicas efectivas. Para lo anterior se requiere transitar del modelo tradicional de gestión hacia un modelo basado en la gestión para resultados.

Este Programa Sectorial, derivado del Programa General de Desarrollo 2013-2018 (PGDDF), abordó las siguientes Áreas de Oportunidad (AO) del Eje 5: AO2: Planeación, Evaluación y Presupuesto Basado en Resultados, (centrado en la implementación de estrategias para la capacitación de las y los servidores públicos en la utilización de las herramientas metodológicas y operativas necesarias para vincular la planeación, evaluación y presupuestación); y AO6: Profesionalización del Servicio Público. La problemática que se buscó abordar en el programa fue la siguiente:

- El problema de la escasa capacitación y ausencia de un sistema de profesionalización de las personas servidoras públicas, lo cual afecta la efectividad gubernamental, la transparencia y genera condiciones favorables para la corrupción.

Los contenidos del presente Programa Sectorial se derivan del PGDDF y se observó en su integración que los elementos, criterios y/o enfoques de ambos fueran consistentes; de esta manera se consideraron las estrategias de los enfoques transversales del PGDDF 2013-2018, destacando entre ellos los que abordan: Derechos Humanos, Igualdad de Género, Transparencia, e Innovación, Ciencia y Tecnología.

Objetivo del Programa y estrategias de políticas públicas

El objetivo del Programa Sectorial de Capacitación, Certificación y Profesionalización de los Servidores Públicos de la Ciudad de México, es el de definir las políticas públicas que contribuyan a consolidar una administración pública eficaz y profesional, que permita incrementar su capacidad para resolver los problemas públicos y mejore la confianza y la percepción de la población respecto de su gobierno, a través de acciones coordinadas entre los diferentes entes de la Administración Pública de la Ciudad de México, además de contener los correspondientes indicadores para realizar el seguimiento de las metas sectoriales, evaluando la eficacia de las acciones implementadas.

Algunas políticas públicas de fundamental importancia en este Programa dada su orientación a atender temas estratégicos, son las siguientes:

- Ampliar las acciones de diagnóstico, implementación y actualización, de los procesos de capacitación, formación, profesionalización y certificación de competencias de las servidoras y los servidores públicos de la Administración Pública de la Ciudad.
- Implementar acciones y ampliar los instrumentos para llevar a cabo un sistema de evaluación del desempeño para las personas servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México, con base en los principios de objetividad, certeza jurídica y transparencia, así como bajo el enfoque de derechos humanos.
- Desarrollar un diagnóstico de las condiciones financiera, administrativa y operativa que guarda el Gobierno de la Ciudad de México para la implementación del Servicio Público de Carrera.

Marco Normativo

El presente Programa se une al impulso de planeación estratégica y gestión para resultados que está llevando a cabo la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México para el período 2013-2018.

Dentro del Marco Legal aplicable a este Programa, se encuentra el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, en el que se establecen los principios estratégicos de la organización política y administrativa que atenderán la planeación y ordenamiento del desarrollo territorial, económico y social de la Ciudad de México.

Por otro lado, en la Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, se anota que la planeación se llevará a cabo como un medio eficaz y permanente para impulsar el desarrollo integral de la Ciudad de México. Asimismo, atenderá a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, culturales y económicos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal. Con base en esta Ley, se dan las atribuciones de planeación, organización, control, evaluación y operación, a las dependencias, órganos desconcentrados y entidades públicas de la Ciudad.

Por su parte, la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal, indica que la programación y presupuestación anual del gasto público, incluidos los Anteproyectos de Presupuesto y los Programas Operativos Anuales, deberán realizarse con base en las políticas del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal y los programas sectoriales, institucionales y especiales, vigilando que haya congruencia en todo momento de éstos con aquéllos.

Además, los contenidos del presente Programa han respetado las atribuciones que les asigna el marco jurídico específico a cada dependencia participante.

Recurrir a la planeación estratégica y a la gestión para resultados representa un avance en la elaboración de instrumentos programáticos. Bajo este enfoque, en septiembre de 2013 se publicó el “Acuerdo por el que se emite el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018”.

El PGDDF establece los objetivos, metas y líneas de acción que servirán de base para la definición e implementación de las políticas públicas de la Ciudad de México hasta el año 2018. A partir de este Programa, se elaboran los programas sectoriales, institucionales y especiales.

En diciembre de 2013, derivado de la emisión del PGDDF, se publicó el “Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos para la Elaboración, Aprobación, y Seguimiento a los Programas Derivados del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018”, en los que se indica el procedimiento general para la elaboración de dichos instrumentos.

Posteriormente, en el Acuerdo del Comité de Planeación del Desarrollo de la Ciudad (COPLADE) del 18 de febrero de 2014, se establecieron 13 Programas Sectoriales y 4 Programas Especiales, y se definió al ente público Coordinador de la elaboración de cada uno de ellos. En ese Acuerdo se establecieron los entes participantes mencionados al inicio de este documento, con la Oficialía Mayor como ente coordinador.

Capítulo I. Diagnóstico

Dentro de las acciones que se llevaron a cabo para operativizar la colaboración entre los entes encargados de la elaboración de este Programa, la Oficialía Mayor del Distrito Federal, en su carácter de Coordinadora para la elaboración del Programa Sectorial, con el apoyo de la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal procedió a realizar un levantamiento de información con el propósito de fortalecer y detallar el diagnóstico general del PGDDF 2013-2018 para orientar las acciones de política pública en el sector. Para tal efecto, se acordó la creación de un grupo de trabajo a fin de generar un cuestionario que fue aplicado para conocer si están presentes y cómo se efectúan los procesos de ingreso, capacitación, formación, certificación, desarrollo de personal y evaluación del desempeño. El instrumento antes mencionado, fue respondido por 37 entes de la Administración Pública de la Ciudad. Los resultados de tal cuestionario se exponen en las siguientes líneas en torno a distintos rubros: Proceso de Ingreso, Proceso de Capacitación, Proceso de Formación, Proceso de Certificación, Proceso de Desarrollo de Personal y Proceso de Evaluación del Desempeño.

Dichos rubros se derivaron de algunos de los planteados en el PGDDF, particularmente en el Área de Oportunidad 6. “Profesionalización del Servicio Público”, que forma parte del Eje 5. “Efectividad, Rendición de Cuentas y Combate a la Corrupción”, se establece que existe una escasa capacitación y ausencia de un sistema de profesionalización de las servidoras y los servidores públicos basado en el mérito y la igualdad de oportunidades, lo cual limita la efectividad de la acción gubernamental, afecta la transparencia de la administración pública y genera condiciones favorables para la corrupción, lo que refleja la gran trascendencia de contar, implementar y apoyar decididamente la política pública integral que permita construir acciones efectivas en materia de capacitación, certificación y profesionalización.

Según se establece en el PGDDF, la Contraloría General del Distrito Federal ha detectado que en la mayoría de los entes de gobierno no han existido programas adecuados de capacitación para la adquisición de competencias directivas (generación de climas de confianza o gestión de redes), éticas (consistencia normativa e integridad ética), gerenciales (liderazgo y gestión de equipos de trabajo) y técnicas (planeación, diseño, implementación y evaluación de proyectos). La insuficiente capacitación de las personas servidoras públicas tiene efectos en la calidad de los programas gubernamentales y, por lo tanto, en sus capacidades para incidir en la solución de los problemas. En las evaluaciones realizadas en los últimos años por “Evalúa DF” a diversos programas sociales (tanto del gobierno central como de los delegacionales), se afirma de manera recurrente que los programas carecen de diagnósticos fundamentados, lo cual dificulta que cuenten con objetivos, metas e indicadores que sean claros y realistas, y que sirvan para evaluar si se alcanzan los resultados e impactos esperados. Según los resultados de un cuestionario aplicado por la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal durante 2010, sólo el 6% de las servidoras y los servidores públicos de confianza de la Ciudad de México señala haber recibido formación en “capacidades directivas”, mientras que únicamente el 5% manifiesta haber recibido capacitación en temas como formulación, instrumentación y evaluación de planes y programas.

De acuerdo con el Informe de 2011 “Servidores Públicos como Socios para el Crecimiento”, de la OCDE, la eficacia y eficiencia del gobierno, fundamental para el crecimiento económico, dependen directamente de las capacidades de las personas servidoras públicas y de los esquemas de gestión del personal público.

Las prácticas tradicionales de contratación, las elevadas tasas de rotación y la insuficiente capacitación y evaluación de las personas servidoras públicas para resolver los problemas sociales son factores que inciden negativamente sobre la capacidad para resolver los problemas públicos y disminuyen la confianza ciudadana en su gobierno; por ello, realizar acciones para contrarrestar estas tendencias es uno de los retos que la Ciudad de México ha asumido.

Proceso de Ingreso

Según el cuestionario realizado por la EAPDF en 2014, sólo el 15.79% de los entes de la Administración Pública de la Ciudad de México que respondieron el cuestionario, reconoce contar con procesos de ingreso por mérito, es decir, en los que el candidato que demuestre ser el más calificado, sea el que ocupe el puesto; sin embargo, del análisis detallado a cada respuesta, se desprende que sólo en dos entes se hace referencia con claridad a procesos de carácter meritocrático, lo que permite concluir que, en general, en la Administración Local este tipo de procesos no se presentan de manera recurrente.

No obstante lo anterior, se cuenta con procedimientos de ingreso (no forzosamente ligados al mérito) en el 64.7% de los entes que respondieron la encuesta, de los cuales el 36.4% señala apegarse a la normatividad vigente, es decir, al Numeral 1.3.10, de la Circular Uno emitida por la Oficialía Mayor del Distrito Federal, en el que se establece un proceso administrativo funcional que no prevé explícitamente la valoración de méritos académicos y laborales e idoneidad para desempeñar el puesto. El 31.8% realiza evaluaciones diversas, que van desde entrevistas hasta pruebas de control de confianza; el 9.1% emite convocatorias, mismo porcentaje (9.1%) para el caso de contrataciones directas y de los que no especificaron su proceso que también representaron el 9.1% respectivamente; finalmente, el 4.5% requiere la aprobación de un curso de formación. El 29.4% reporta no realizar procesos de ingreso, sin indicar la causa. El 2.9% no respondió el cuestionamiento.

Por cuanto hace a la inducción al puesto, el 32.3% de los encuestados señala que sí cuenta con dicho proceso, sin embargo, de ese universo, el 9.1% se limita a dar la bienvenida al nuevo empleado; de igual forma, el 9.1% hace un recorrido y explicación por las instalaciones; el 18.2% se limita a entregar folletos con la normatividad aplicable, situaciones que reducen todavía más la cifra de los entes que realizan una inducción al puesto efectiva.

En el 71% de los casos reportados, las áreas encargadas de ingreso, tienen nivel de Dirección General o equivalente, el 14.5% son direcciones de área y el restante 14.5% son jefaturas de unidad departamental, con titulares cuyos perfiles profesionales son en general de licenciaturas de diversas áreas de conocimiento, esto es, no son de un nivel homólogo en los diversos entes, ni cuentan con procesos estandarizados en la materia.

De lo anterior, se desprende que en los procesos de ingreso por mérito, de inducción al puesto, y en el cumplimiento del perfil del aspirante a ocupar un puesto, existen importantes áreas de oportunidad.

La Contraloría General de la Ciudad ha establecido diferentes directrices que buscan asegurar que los aspirantes a ingresar a los entes de la Administración Pública de la capital, cumplan con lo establecido en los perfiles de puesto.

Proceso de Capacitación

El 78.95% de los entes encuestados, afirma que existen procesos de capacitación coordinados por la institución, aunque el 91.2% manifestó contar con áreas encargadas de administrar los procesos de capacitación, siendo en su mayoría jefaturas de unidad departamental o direcciones.

Conforme a los resultados obtenidos, se puede establecer que los entes de la Administración Pública, realizan una Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), a fin de integrar su Programa Anual de Capacitación, toda vez que así está previsto en los numerales 2 de las Circulares Uno 2012 y Uno Bis 2012, en las que se establece la Normatividad en materia de Administración de Recursos Humanos. Se observa que sólo aquellos vinculados con seguridad pública y procuración de justicia, por cuanto hace a su personal sustantivo, así como algunas entidades, cuentan con procesos propios en la materia.

Por lo que se refiere a la DNC, el 70.6% de los encuestados, afirma realizarla; el 23.5% no y el 5.9% fue omiso en su respuesta. Del universo de los que sí la hace, el 83.3% la lleva a cabo enviando los formatos correspondientes a las diferentes áreas de su adscripción; el restante 16.7% mediante estudios, diagnósticos o encuestas de salida de sus procesos de capacitación vigentes. Los que no la realizan, en algunos casos afirmaron no contar con presupuesto destinado para este rubro.

El 76.5% de los entes que respondieron la encuesta cuentan con un Programa Anual de Capacitación, en su mayoría, se obtiene a partir de la DNC.

En lo que respecta al tipo de personas servidoras públicas capacitadas, encontramos que de los que manifestaron sí contar con procesos de capacitación, sólo el 25% señala que esta fue dirigida a mandos medios o superiores, lo que nos indica la necesidad de reforzar estas acciones para tales personas servidoras públicas. Por otro lado, en el 65% de las dependencias, más del 70% del personal capacitado correspondió a su personal técnico-operativo. Según información proporcionada por la Dirección de Capacitación y Desarrollo de Personal, durante 2013 se capacitó a 56,610 personas servidoras públicas.

De los encuestados, el 50% dice contar con un método pedagógico para diseñar las acciones de capacitación. El 35% señala que se apega a la normatividad en la materia; del mismo modo, un 35% de los encuestados afirma contar con un modelo por competencias y el 30% no precisó con que método pedagógico cuenta, lo que permite inferir que cada Institución contratada para llevar a cabo acciones de capacitación, diseña sus propios cursos, por lo que no existe un Método Pedagógico homogéneo para la Administración Pública de la Ciudad de México, lo que puede no ser favorable en términos de la calidad y eficiencia que se espera en la materia.

El 43.2% de los programas institucionales de capacitación se componen por cursos, el 33.8% por talleres, 10.8% por diplomados, 9.2% por especialidades, 3.0% por maestrías. Según información de la Dirección de Desarrollo Profesional, el 97.0% de la capacitación se realiza de manera presencial y el 3.0% de forma virtual, lo que muestra la necesidad de seguir potenciando el uso de las tecnologías de información en los procesos de capacitación.

En cuanto a los temas que se imparten, tenemos que el 47.7% son aquellos que se relacionan directamente con aspectos laborales, como informática, archivos y contabilidad; el 16.6% se vinculan con equidad y/o perspectiva de género; el 15.6% son en materia de primeros auxilios y protección civil; el 12.8% tienen que ver con aspectos legales y el 7.3% se refieren a superación personal. Se puede notar que existe una variedad de temas esenciales para el ejercicio de la función pública que no figuran entre los más frecuentes, tal es el caso de materias como la planeación, la presupuestación, el uso estratégico de recursos institucionales, el monitoreo y evaluación de políticas y programas, las habilidades directivas y el desarrollo organizacional y la incorporación del enfoque de derechos humanos y género en la hechura de políticas públicas. Lo mismo ocurre con la capacitación en materias específicas directamente ligadas a las principales áreas de desarrollo de una Ciudad, como lo son el desarrollo económico, urbano, sustentable y social.

Únicamente el 38.2% de los entes afirma contar con instructores propios, y de ese porcentaje, sólo el 46.1% cuenta con la correspondiente certificación, en su mayoría en temas relacionados con Seguridad Pública y Procuración de Justicia.

El 61.8% contrata servicios de capacitación y de ese universo, el 85.7% la realiza con instituciones académicas, el resto lo hace con instructores o despachos independientes. De los entes que capacitan, el 61.8% cuenta con aulas de capacitación, y de esos, el 85.7% tiene menos de 5 aulas, el 9.5% tiene entre 10 y 15, el 4.8% tiene más de 20. Sólo el 2.9% de los encuestados cuenta con algún LearningManagementSystem.

El 50% de los entrevistados, realiza evaluación del aprendizaje al finalizar la capacitación, de los cuales, el 58.8% realiza evaluaciones de conocimiento, el 11.8% realiza evaluación del desempeño de la capacitación, mismo porcentaje que corresponde a los que realizan evaluación diagnóstica previo al proceso de capacitación. A contrario sensu, encontramos que el 50% de los entes que respondieron, no realizan evaluación del aprendizaje.

Por otro lado, encontramos que nada más el 58.8% de los entes encuestados, realiza evaluación de satisfacción al concluir el programa de capacitación, de los cuales el 95% la hace mediante una cédula de evaluación o cuestionario al finalizar el evento. El 2.9% de los entes cuenta con evaluación de impacto de la capacitación.

En lo que se refiere a la existencia de indicadores para medir la eficiencia y efectividad de la capacitación, es posible percatarse que únicamente el 2.9% cuenta con uno que permita medirlas.

Por otra parte, con base en los resultados obtenidos en las evaluaciones de los perfiles practicadas al personal de nuevo ingreso por la Contraloría General, en un alto porcentaje de las personas evaluadas se recomienda capacitación en temas como liderazgo y formación de equipos, habilidades para el análisis de problemas y toma de decisiones, ética y valores,

relaciones interpersonales y asertividad, planeación estratégica, inteligencia emocional, manejo de estrés y comunicación directiva. No obstante, este importante esfuerzo, actualmente, estas acciones se circunscriben al personal de nuevo ingreso, reingreso o promoción.

Proceso de Formación

Según los resultados obtenidos, en el 76.31% de los entes encuestados, no se cuenta con procesos de formación coordinados por la propia Institución. Además de la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal, en general, sólo los entes vinculados con los temas de seguridad pública y procuración de justicia, cuentan con procesos bien definidos encaminados a la formación de las servidoras y los servidores públicos. En la Administración Pública Centralizada se aprecia una importante área de oportunidad, como lo demuestra el hecho de que el 64.7% de los encuestados señala que no cuenta con un área encargada de administrar los procesos de formación en la institución, el 26.5% que sí cuenta con un área específica al efecto, en su mayoría se encuentran vinculados con la materia de seguridad pública y procuración de justicia.

Proceso de Certificación

Según los resultados de la encuesta, el 68.42% de los entes que la respondieron, no cuenta con procesos de Certificación, de los que afirman sí contar con alguno, hacen referencia a certificaciones distintas a las de competencias de las personas servidoras públicas (en materia de calidad, por ejemplo), lo que permite inferir que hay un área de oportunidad importante para, además de realizar procesos de certificación, sensibilizar e informar sobre la pertinencia y relevancia de la certificación de las personas servidoras públicas, al tratarse de procesos que permiten conocer si una persona cuenta con las competencias para ejercer determinadas funciones de la Administración Pública de la Ciudad.

La práctica más importante en este sentido, se da en las dependencias relacionadas con la seguridad pública y procuración de justicia, que junto con la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal, son las únicas que manifiestan contar con atribuciones explícitas en la materia.

Proceso de Desarrollo de Personal

De manera similar a procesos anteriores, el 75.67% de los entes encuestados señala no contar con procesos de desarrollo de personal. Conforme a los resultados obtenidos, se aprecia una escasa cultura organizacional en la materia ya que sólo los entes de seguridad pública y procuración de justicia, dice contar con un esquema formal al respecto. En el 2.9% de los casos, el área encargada tiene nivel de Dirección General, el 5.9% son direcciones, el 2.9% son subdirecciones y el 8.8% son jefaturas de unidad departamental. En todos los casos, las facultades con las que las áreas refieren contar, son en materia de capacitación siendo el único tema que vinculan con el desarrollo personal, por lo que éste se ve limitado.

El 35.3% manifiesta que cuenta con procesos que permiten concluir el nivel educativo básico, sin embargo, solamente en un caso se establece que se hace mediante convenios con el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA).

Es de señalar que sólo el 2.9% de los encuestados, cuenta con planes de carrera y el 64.7% no cuenta con procesos para el otorgamiento de becas.

Proceso de Evaluación del Desempeño

El 34.21% de los entes encuestados indica que sí cuenta con procesos de evaluación del desempeño, sin embargo, al analizar detalladamente cada respuesta, es posible percatarse que sólo en el 2.9% de los casos, efectivamente opera un sistema de evaluación del desempeño formal e integral, ya que en algunos casos, éste se constriñe al personal de reciente ingreso o incluso, se aprecian situaciones de carácter discrecional al ser realizada libremente por el superior jerárquico correspondiente.

Según la encuesta realizada, en el 64.7% de los casos, no se cuenta con un área encargada de administrar los programas de evaluación del desempeño, el 26.5% indicó sí tenerlas y el 8.8% no respondió. El 11.8% de dichas oficinas son direcciones y el 2.9% para cada uno de los casos de direcciones generales, jefaturas de unidad departamental y subdirecciones. En el 14.7% tales áreas se encuentran a cargo de personal con licenciatura en alguna de las áreas de las ciencias sociales y el 2.9% sólo cuenta con bachillerato. Salvo para los entes relacionados con seguridad pública y procuración de justicia, no se aprecian procesos claros en materia de evaluación del desempeño.

Conclusión

En el diagnóstico correspondiente al Área de Oportunidad 6 “Profesionalización del Servicio Público”, del Eje 5 “Efectividad, Rendición de Cuentas y Combate a la Corrupción”, del PGDDF, se establece que nuestra Ciudad tiene el reto de consolidar una administración pública eficaz y profesional, que permita incrementar la capacidad para resolver los problemas públicos y mejore la confianza y la percepción de la población respecto a su gobierno, indicando que algunas de las causas que explican esta situación se encuentran en los mecanismos para el reclutamiento y la ocupación de los puestos, que inciden sobre el perfil, profesionalismo y eficacia del personal público. Tal situación que se confirma con los resultados obtenidos en la información vertida en los cuestionarios que fueron enviados por los diversos entes, ya que, según pudo concluirse, en general no se cuenta con procesos de ingreso meritocráticos.

De igual forma, en el PGDDF, se establece que una causa adicional es el aún incipiente y poco institucionalizado esquema de capacitación, tanto en competencias profesionales como en el rubro del desarrollo profesional, indispensable para que las funcionarias y los funcionarios cuenten con los conocimientos, actitudes y habilidades que les permitan diseñar, implementar y evaluar políticas y programas públicos que resuelvan los problemas de la población. En el análisis realizado respecto de los procesos de capacitación vigentes en la Administración Pública de la capital, encontramos que en general existe capacitación para las personas servidoras públicas, sin embargo, no se evalúa su impacto, ni su eficacia. Tampoco se cuenta, en la gran mayoría de los casos, con instructores certificados, ni con metodología pedagógica homogénea respecto de la estructura de los cursos, ya que ésta se deja a consideración del proveedor de servicios de capacitación. Adicionalmente, según los resultados obtenidos, solamente un ente de la Administración Pública, cuenta con un Learning Management System. Lo anterior confirma lo que en el PGDDF se detectó: que en algunos de los entes de gobierno no han existido programas adecuados de capacitación para la adquisición de competencias, éticas, gerenciales y técnicas. La insuficiente capacitación de las personas servidoras públicas tiene efectos en la calidad de los programas gubernamentales y, por lo tanto, en sus capacidades para incidir en la solución de los problemas.

Por lo que hace a otros procesos estrechamente vinculados con la profesionalización de las personas servidoras públicas, tales como los relativos a formación, certificación, evaluación del desempeño y desarrollo de personal, si bien en algunos entes existen esfuerzos importantes, como es el caso de aquellos que tienen que ver con seguridad pública y procuración de justicia, todavía resultan limitados respecto de la totalidad de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México.

De manera general, los resultados fueron los siguientes:

Proceso	Existe (%)	
	Si	No
Ingreso por mérito	15.79	84.21
Capacitación	78.95	21.05
Formación	23.69	76.31
Certificación	31.58	68.42
Desarrollo del Personal	24.33	75.67
Evaluación del Desempeño	31.58	65.79

Lo anterior permite conocer que cinco de los seis procesos, no se llevan a cabo en más de la mitad de los entes encuestados.

Por ello, la Administración Pública de la Ciudad de México debe contar con políticas de capacitación, certificación y profesionalización, con reglas claras y transparentes, que desarrollen en las personas servidoras públicas las competencias necesarias para responder a las prioridades y necesidades de la Administración Pública de nuestra entidad federativa y que favorezcan un mejor desempeño de las funciones encomendadas, además de establecer una nueva cultura laboral con filosofía de servicio que facilite la continuidad de los distintos programas y políticas de gobierno que han sido establecidas.

Como parte de estas políticas, se debe instaurar, entre otros, un conjunto coordinado de procesos que permita establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño de las personas servidoras públicas de estructura, una evaluación del desempeño que se vincule con su desarrollo profesional orientada a determinar áreas de mejora. Al mismo tiempo, los resultados obtenidos en esta evaluación permitirán mejorar la planeación y organización, así como la mejora continua de la gestión gubernamental, además de alinear el desempeño de las y los servidores públicos con la misión y objetivos institucionales, así como hacia el logro de resultados y la detección de las necesidades de capacitación de los evaluados.

Es por lo antes expuesto y por los resultados obtenidos, que el Programa Sectorial de Capacitación, Certificación y Profesionalización, reviste de fundamental importancia para mejorar, en términos reales, el desempeño de las personas servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México.

CAPÍTULO II. Alineación al Programa General de Desarrollo del DF 2013-2018

Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018		Programa Sectorial de Capacitación, Certificación y Profesionalización	
Eje 5. Efectividad, Rendición de Cuentas y Combate a la Corrupción. Área de Oportunidad 6. Profesionalización del Servicio Público			
AO2: En su línea de acción: capacitación de las y los servidores públicos para vincular la planeación, evaluación y presupuestación			
Objetivo	Meta	Líneas de Acción	Meta Cuantificada
Implementar de manera gradual el Servicio Público de Carrera de la Administración Pública de la Ciudad de México, bajo los principios de mérito e igualdad de oportunidades.	Constituir los Cuerpos del Servicio Público de Carrera y establecer los mecanismos para reclutar, seleccionar y asegurar el ingreso de las y los mejores aspirantes, con base en el mérito, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y con perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar e implementar el sistema de ingreso, basado en concursos que permitan reclutar y seleccionar a las y los aspirantes que hayan demostrado los mayores méritos. • Diseñar instrumentos y herramientas necesarios para evaluar a las y los aspirantes que pretendan ingresar al Servicio Público de Carrera. <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar, bajo la metodología de competencias, el Programa de Formación Inicial del Servicio Público de Carrera para que las servidoras y los servidores públicos cuenten con la formación requerida para desempeñarse en el Servicio. 	Contar en el año 2017 con un diagnóstico para determinar el alcance de los factores financieros, administrativos y operativos de la implementación del Servicio Público de Carrera en la Administración Pública del Distrito Federal.
Consolidar mecanismos para que las servidoras y los servidores públicos sean evaluados permanentemente de manera objetiva, transparente e imparcial con base en su desempeño y resultados.	Implementar sistemas de evaluación del desempeño de las servidoras y los servidores públicos de la Administración Pública con base en los principios de objetividad, certeza jurídica y transparencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar, implementar y aplicar la evaluación del desempeño para las y los miembros del Servicio Público de Carrera, de tal forma que esta se vincule con su desarrollo, permanencia y promoción. • Desarrollar, implementar y aplicar la evaluación del desempeño para las servidoras y los servidores públicos del Gobierno de la 	La Contraloría General del Distrito Federal, desarrollará durante 2015 y 2016 un Sistema de Evaluación del Desempeño para su implementación en el primer mes del año 2017, para las servidoras y los servidores públicos de la Administración Pública del Distrito Federal, con base en los principios de objetividad, certeza jurídica

Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018		Programa Sectorial de Capacitación, Certificación y Profesionalización	
Eje 5. Efectividad, Rendición de Cuentas y Combate a la Corrupción. Área de Oportunidad 6. Profesionalización del Servicio Público AO2: En su línea de acción: capacitación de las y los servidores públicos para vincular la planeación, evaluación y presupuestación			
Objetivo	Meta	Líneas de Acción	Meta Cuantificada
Fortalecer las acciones de profesionalización y capacitación para promover el desarrollo y el fortalecimiento de aptitudes, destrezas y habilidades entre las servidoras y los servidores públicos.	Establecer un Plan General que abarque y guíe las acciones de profesionalización y capacitación del Gobierno de la Ciudad y que contemple tanto a quienes ingresen al Servicio Público de Carrera como a las servidoras y los servidores públicos en general.	<p>Ciudad de México, orientada a determinar áreas de mejora y otorgar incentivos laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el diagnóstico integral para identificar las necesidades de profesionalización y capacitación de las y los miembros del Servicio Público de Carrera y de las servidoras y los servidores públicos del Gobierno de la Ciudad de México. • Diseñar, implementar y evaluar, como parte del Plan General, un Plan Rector de Profesionalización del Servicio Público de Carrera para desarrollar las competencias profesionales que necesiten las servidoras y los servidores públicos para el mejor desempeño de sus funciones. • Diseñar, implementar y evaluar, como parte del Plan General, un plan integral que coordine los programas de capacitación de las servidoras y los servidores públicos del Gobierno de la Ciudad de México que no pertenecen al Servicio Público de Carrera para el fortalecimiento de sus aptitudes, destrezas y habilidades. 	<p>y transparencia en coordinación con la Oficialía Mayor y la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal La Oficialía Mayor, en coordinación con la Contraloría General, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal, y con apoyo, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, del Instituto Técnico de Formación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y del Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, establecerá un Plan General que contenga los criterios para el adecuado diseño, implementación y evaluación de los programas de capacitación, formación, profesionalización, y certificación de competencias, a fin de que las servidoras y los servidores públicos cuenten con las herramientas metodológicas, teóricas y prácticas, para el ejercicio efectivo de la función pública. El Plan General comenzará a ser elaborado a partir del 2014 y deberá ser implementado a partir del 2016.</p>

CAPÍTULO III. Objetivos, Metas Cuantificadas, Políticas Públicas e Indicadores.

Objetivo 1 del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal. Implementar de manera gradual el Servicio Público de Carrera de la Administración Pública de la Ciudad de México, bajo los principios de mérito e igualdad de oportunidades.

E5; AO6; O1; M1. Constituir los Cuerpos del Servicio Público de Carrera y establecer los mecanismos para reclutar, seleccionar y asegurar el ingreso de las y los mejores aspirantes, con base en el mérito, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y con perspectiva de género.

Meta cuantificada.

Contar en el año 2017 con un diagnóstico para determinar el alcance de los factores financieros, administrativos y operativos de la implementación del Servicio Público de Carrera en la Administración Pública de la Ciudad de México.

Políticas Públicas e Indicadores:

I.- LA CONTRALORÍA GENERAL, LA OFICIALÍA MAYOR, LA SECRETARÍA DE FINANZAS Y LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, DE MANERA COORDINADA, ELABORARÁN UN DIAGNÓSTICO PARA DETERMINAR EL ALCANCE DE LOS FACTORES FINANCIEROS, ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Avance de elaboración del diagnóstico del alcance de los factores financieros, administrativos y operativos de la implementación del Servicio Público de Carrera en la APDF	Porcentaje de avance de elaboración del diagnóstico del alcance de los factores financieros, administrativos y operativos de la implementación del Servicio Público de Carrera en la APDF	0%	100%	Anual	CGDF	2017	%	Gestión

Objetivo 2 del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal. Consolidar mecanismos para que las servidoras y los servidores públicos sean evaluados permanentemente de manera objetiva, transparente e imparcial con base en su desempeño y resultados.

E5; AO6; O2; M1. Implementar sistemas de evaluación del desempeño de las servidoras y los servidores públicos de la Administración Pública de la Ciudad de México con base en los principios de objetividad, certeza jurídica y transparencia.

Meta Cuantificada.

La Contraloría General, desarrollará durante 2015 y 2016 un Sistema de Evaluación del Desempeño para su implementación en el primer mes del año 2017, para las servidoras y los servidores públicos de la Administración Pública de la Ciudad de México, con base en los principios de objetividad, certeza jurídica y transparencia en coordinación con la Oficialía Mayor y la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal.

Políticas Públicas e Indicadores:

II.- LA CONTRALORÍA GENERAL, EN COORDINACIÓN CON LA OFICIALÍA MAYOR Y LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL DESARROLLARÁ E IMPLEMENTARÁ UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO CON BASE EN LOS PRINCIPIOS DE OBJETIVIDAD, CERTEZA JURÍDICA Y TRANSPARENCIA.

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Avance del desarrollo del Sistema de Evaluación del Desempeño de la Contraloría General del Distrito Federal	Porcentaje de avance de desarrollo del Sistema de Evaluación del Desempeño de la Contraloría General del Distrito Federal	ND	100%	Anual	CGDF	2016	%	Gestión

ND: Información no disponible

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Avance de implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño de la Contraloría General del Distrito Federal	Porcentaje de avance de implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño de la Contraloría General del Distrito Federal	0%	100%	Anual	CGDF	2018	%	Gestión

Objetivo 3 del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal. Fortalecer las acciones de profesionalización y capacitación para promover el desarrollo y el fortalecimiento de aptitudes, destrezas y habilidades entre las servidoras y los servidores públicos.

E5; AO6; O3; M1. Establecer un Plan General que abarque y guíe las acciones de profesionalización y capacitación del Gobierno de la Ciudad de México y que contemple tanto a quienes ingresen al Servicio Público de Carrera como a las servidoras y los servidores públicos en general.

Meta Cuantificada.

La Oficialía Mayor, en coordinación con la Contraloría General, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal, y con apoyo, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, del Instituto Técnico de Formación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y del Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, establecerá un Plan General que contenga los criterios para el adecuado diseño, implementación y evaluación de los programas de capacitación, formación, profesionalización, y certificación de competencias, a fin de que las personas servidoras públicas cuenten con las herramientas metodológicas, teóricas y prácticas, así como con los elementos y el enfoque en derechos humanos, género, cultura de la paz y la no violencia, derecho a la ciudad, transparencia, cultura del buen trato, igualdad y no discriminación para el ejercicio efectivo de la función pública. El Plan General comenzará a ser elaborado a partir del 2014 y deberá ser implementado a partir del 2016.

Políticas Públicas e Indicadores:

I.- ELABORAR UN DIAGNÓSTICO INTEGRAL PARA DETECTAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN, PROFESIONALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Avance de elaboración del Diagnóstico Integral para detectar necesidades de capacitación, formación, profesionalización y certificación de competencias.	Porcentaje de avance de elaboración del Diagnóstico Integral para detectar necesidades de capacitación, formación, profesionalización y certificación de competencias.	0%	100%	Semestral	EAPDF	2015	%	Gestión

II.- DISEÑAR E IMPLEMENTAR LOS CRITERIOS PARA LA FORMACIÓN INICIAL O INDUCTIVA DESTINADA A LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS QUE SE INCORPOREN A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Porcentaje de avance del diseño de criterios para la formación inicial o inductiva del personal de la APDF	Porcentaje de avance del diseño de criterios para la formación inicial o inductiva del personal de la APDF	0%	100%	Semestral	EAPDF	2015	%	Gestión

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Porcentaje de entes que implementan los criterios para la formación inicial o inductiva del personal de la APDF	$(\text{Número de entes que implementan los criterios para la formación inicial o inductiva del personal de la APDF} / \text{Total de entes de la APDF}) * 100$	0%	100%	Anual	EAPDF	2018	%	Gestión

III.- DISEÑAR E IMPLEMENTAR LOS CRITERIOS PARA LA CAPACITACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL DE ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Porcentaje de avance del diseño de criterios para la capacitación continua del personal de estructura en la APDF.	Porcentaje de avance del diseño de criterios para la capacitación continua del personal de estructura en la APDF	0%	100%	Semestral	EAPDF	2015	%	Gestión

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Porcentaje de entes que implementan los criterios para la capacitación continua del personal de estructura en la APDF	(Número de entes que implementan los criterios para la capacitación continua del personal de estructura en la APDF/ Total de entes de la APDF) * 100	0%	100%	Anual	EAPDF	2018	%	Gestión

IV.- DISEÑAR E IMPLEMENTAR LOS CRITERIOS PARA LA CAPACITACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL TÉCNICO OPERATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Porcentaje de avance del diseño de criterios para la capacitación continua del personal técnico operativo en la Administración Pública de la Ciudad de México	Porcentaje de avance del diseño de criterios para la capacitación continua del personal técnico operativo en la Administración Pública de la Ciudad de México	0%	100%	Semestral	OM	2015	%	Gestión

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Porcentaje de entes que implementan los criterios para la capacitación continua del personal técnico operativo en la Administración Pública de la Ciudad de México	(Número de entes que implementan los criterios para la capacitación continua del personal técnico operativo en la APDF/ Total de entes de la APDF) * 100	0%	100%	Anual	OM	2016	%	Gestión

V.- DISEÑAR E IMPLEMENTAR LOS CRITERIOS QUE PERMITAN DESARROLLAR LAS CAPACIDADES DIRECTIVAS Y DE GESTIÓN DEL PERSONAL DE ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Porcentaje avance del diseño de los criterios que permitan desarrollar las capacidades directivas y de gestión del personal de estructura	Porcentaje avance del diseño de los criterios que permitan desarrollar las capacidades directivas y de gestión del personal de estructura	0%	100%	Semestral	EAPDF	2015	%	Gestión

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Porcentaje de entes que implementan los criterios que permitan desarrollar las capacidades directivas y de gestión del personal de estructura	(Número de entes que implementan los criterios que permitan desarrollar las capacidades directivas y de gestión del personal de estructura/ Total de entes de la APDF) * 100	0%	100%	Anual	EAPDF	2018	%	Gestión

VI.- ELABORAR, POR CONDUCTO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, EN COORDINACIÓN CON LA OFICIALÍA MAYOR, UN CATÁLOGO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE FUNCIONES DIRECTIVAS SUSCEPTIBLES DE SER CERTIFICADAS.

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Porcentaje de avance en la elaboración del Catálogo de Competencias Profesionales de funciones directivas susceptibles de certificar	Porcentaje de avance en la elaboración del Catálogo de Competencias Profesionales de funciones directivas susceptibles de certificar	0%	100%	Semestral	EAPDF	2015	%	Gestión

VII.- DISEÑAR E IMPLEMENTAR UN MECANISMO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, CONFORME AL CATÁLOGO QUE AL EFECTO DETERMINE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, EN COORDINACIÓN CON LA OFICIALÍA MAYOR.

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Porcentaje de avance en el diseño del mecanismo de certificación de competencias	Porcentaje de avance en el diseño del mecanismo de certificación de competencias	0%	100%	Semestral	EAPDF	2016	%	Gestión

VII.- GENERAR UN ESQUEMA A TRAVÉS DEL CUAL LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL CAPACITE, ACOMPAÑE Y ASESORE A LOS ENLACES QUE CADA ENTE DE GOBIERNO DESIGNE PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS CRITERIOS EN MATERIA DE INGRESO, CAPACITACIÓN, FORMACIÓN, CERTIFICACIÓN, DESARROLLO DE PERSONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Porcentaje de avance en el diseño del esquema de capacitación, acompañamiento y asesoría a los enlaces designados en cada ente de gobierno para la implementación de los criterios en materia de ingreso, capacitación, formación, certificación, desarrollo de personal y evaluación del desempeño	Porcentaje de avance en el diseño del esquema de capacitación, acompañamiento y asesoría a los enlaces designados en cada ente de gobierno para la implementación de los criterios en materia de ingreso, capacitación, formación, certificación, desarrollo de personal y evaluación del desempeño	0%	100%	Anual	EAPDF	2016	%	Gestión

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Porcentaje de entes con enlace designado para la implementación de los criterios en materia de ingreso, capacitación, formación, certificación, desarrollo de personal y evaluación del desempeño	(Número de entes con enlace designado para la implementación de los criterios en materia de ingreso, capacitación, formación, certificación, desarrollo de personal y evaluación del desempeño/ Total de entes de la APDF)*100	0%	100%	Semestral	EAPDF	2015	%	Gestión

IX.- DISEÑAR E IMPLEMENTAR LOS CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN, PROFESIONALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN.

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Porcentaje de avance en el diseño de los criterios para la evaluación de los procesos de capacitación, formación, profesionalización y certificación	Porcentaje de avance en el diseño de los criterios para la evaluación de los procesos de capacitación, formación, profesionalización y certificación	0%	100%	Semestral	EAPDF	2015	%	Gestión

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Porcentaje de entes que implementan procesos de capacitación, formación, profesionalización y certificación en los que se aplican criterios de evaluación	(Número de entes que implementan procesos de capacitación, formación, profesionalización y certificación en los que se aplican criterios de evaluación / Total de entes de la APDF)*100	0%	100%	Anual	EAPDF	2018	%	Gestión

X.- IMPULSAR EL DESARROLLO DE LA OFERTA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN LÍNEA.

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Porcentaje de programas de capacitación y formación que se ofrecen en línea	(Número de programas de capacitación y formación que se ofrecen en línea/Total de programas de capacitación y formación) * 100	ND	10%	Anual	OM	2018	%	Gestión

ND: Información no disponible

XI.- PROMOVER LA ACTUALIZACIÓN PEDAGÓGICA PARA LOS INSTRUCTORES QUE IMPARTEN CURSOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN LOS ENTES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, A EFECTO DE INCREMENTAR LA CALIDAD DE DICHS CURSOS.

Nombre	Fórmula	Línea Base	Meta	Periodicidad	Responsable	Fecha final	Unidad de Medida	Tipo de Indicador
Porcentaje de instructoras e instructores que cuentan con actualización pedagógica	(Número de instructoras e instructores que cuentan con actualización pedagógica/Total de instructoras e instructores de la APDF)*100	ND	50%	Anual	EAPDF	2018	%	Gestión

ND: Información no disponible

GLOSARIO

Para efectos de este programa sectorial se entenderá por:

Capacitación: Proceso de enseñanza-aprendizaje que proporciona herramientas teóricas y prácticas para adquirir, mantener, reforzar y actualizar conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para un mejor desempeño laboral.

Capacitación continua: Procesos formativos tales como cursos, talleres, seminarios, foros, que tienen el propósito de inducir, formar, desarrollar competencias profesionales, capacitar, actualizar e implementar acciones de formación continua.

Capacitación en línea: Es la capacitación a distancia completamente virtualizada a través de canales electrónicos, utilizando herramientas o aplicaciones de hipertexto, plataformas de formación como soporte de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Catálogo. Al Catálogo de Competencias Profesionales de Funciones Directivas susceptibles de certificar.

Certificación: Proceso que evalúa y en su caso valida, las competencias que tienen las servidoras y los servidores públicos de la Administración Pública de la Ciudad de México, para el desempeño de sus funciones, o alguno de los componentes de dichas competencias (conocimientos, aptitudes, valores, habilidades y actitudes).

Competencia: Conjunto de capacidades que incluyen conocimientos, aptitudes, habilidades, actitudes y destrezas que una persona logra mediante procesos de aprendizaje y formación que se manifiestan en su desempeño en situaciones y contextos diversos.

Detección de Necesidades de Capacitación (DNC): Detección de necesidades de capacitación, insumos que permiten diagnosticar necesidades de conocimientos, actitudes, habilidades, aptitudes o competencias.

Evaluación del Desempeño: Instrumento que se utiliza para medir el grado de cumplimiento entre un conjunto de criterios de logro, tales como objetivos y metas propuestos a nivel individual y el comportamiento demostrado por las servidoras y los servidores públicos.

Formación: Proceso de enseñanza aprendizaje más profundo que, además de proporcionar los conocimientos, las habilidades y las aptitudes necesarias para un correcto desempeño laboral, busca también un cambio de actitud y una formación integral que permita un desarrollo a largo plazo.

Formación Inicial e Inductiva: Aquella que reciben las servidoras y los servidores públicos de nuevo ingreso a la Administración Pública de la Ciudad de México, cuya finalidad es brindar información general, amplia y suficiente al colaborador que le permita la ubicación en su rol dentro del ente de gobierno, para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo; en su caso, la formación necesaria para el adecuado desempeño del puesto que ocupa.

Método Pedagógico: Establece las formas en que se organiza la enseñanza, los contenidos, las técnicas, los materiales, la evaluación y la relación entre los distintos actores en función de los propósitos de formación de una institución.

Mérito: Cualidades, habilidades y acciones que hacen al Servidor Público de la Administración Pública merecedor del puesto que ocupa o de la promoción de que sea sujeto.

PGDDF: Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018.

Programa: Programa sectorial de Capacitación, Certificación y Profesionalización de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México.

Programas Específicos: Aquellos que en materia de capacitación continua o de capacidades directivas y de gestión del personal, van dirigidos, respectivamente, al personal técnico operativo y de estructura de la Administración Pública de la Ciudad de México.

Profesionalización: Procesos relacionados con el ingreso por mérito, la capacitación, formación, certificación, desarrollo del personal y evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas en sus funciones.

"Los alcances establecidos en el presente Programa Sectorial estarán en función de la disponibilidad financiera del Gobierno del Distrito Federal, por lo que las Unidades Responsables del Gasto determinarán las acciones para lograr dichos alcances, supeditándose a su capacidad operativa y presupuesto autorizado, evitando en todo momento contraer compromisos que excedan a éstos".
