

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



Evaluación de la Gestión Institucional 2014-2015

**INFORME DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE CONSEJO
NACIONAL PARA LA CULTURA Y LAS ARTES**

RAMO 11, EDUCACIÓN

Diciembre de 2015

SUBSECRETARÍA DE CONTROL Y AUDITORÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Unidad de Control y Evaluación de la Gestión Pública

RESULTADOS MEGI 2014-2015

Derivado de la aplicación del Modelo de Evaluación de la Gestión Institucional 2014-2015, metodología que está integrada por 7 indicadores a cargo de diversas unidades administrativas de la Secretaría de la Función Pública, así como del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos personales, se obtuvieron los resultados 2014-2015, los cuales si bien es cierto en términos generales, son buenos, se detectó que existen áreas de oportunidad en los indicadores Desempeño Individual, Clima y Cultura Organizacional, Índice de Programación y Cumplimiento de Metas de los Programas Presupuestarios, y Evaluación Ciudadana de Trámites y Servicios de Alto Impacto, las cuales más adelante se detallan, y que deberá ser considerada por la institución evaluada.

Al respecto, y con la finalidad no sólo de brindar información relevante y oportuna relacionada con aspectos de la gestión de las instituciones, sino también presentar de manera ejecutiva elementos que faciliten la toma de decisiones estratégicas en esta materia, a continuación se describen los resultados obtenidos por:

INSTITUCIÓN: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes

Componente	Indicador	Descripción	Resultado	Promedio Ramo	Promedio APF
Clima y Cultura Organizacional	(1) Clima y Cultura Organizacional	Evalúa el sentir de los servidores públicos de la APF sobre aspectos importantes que influyen en su trabajo.	75.40	78.84	81.51
Gestión de los Recursos Humanos	(2) Desempeño Individual	Valora el cumplimiento de las funciones y metas individuales y colectivas de los servidores públicos de carrera, en función de sus capacidades y del perfil determinado para el puesto que ocupan.	86.1	89.17	87.09
Gestión de los Recursos Financieros y Materiales	(3) Porcentaje de procedimientos de licitación pública declarados	Permite evaluar la eficacia y eficiencia en los procedimientos de contratación de bienes, arrendamientos, servicios, obras públicas y servicios relacionados con las mismas que las dependencias y entidades realizan y reportan a través de CompraNet.	95.83	95.19	90.66
Transparencia y Rendición de Cuentas	(4) Obligaciones de Transparencia (ODT)	Mide el cumplimiento de las obligaciones de transparencia establecidas en el artículo 7 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.	97.41	88.27	90.67
	(5) Respuesta a Solicitudes de Información (RSI)	Verifica la oportunidad, confiabilidad, consistencia y compleción de las respuestas a las solicitudes de información que entregan las instituciones públicas.	98.55	94.13	93.97
Cumplimiento de Metas	(6) Índice de Programación y Cumplimiento de Metas de los Programas Presupuestarios	Valora el cumplimiento de las metas y la programación de las mismas, en función de los resultados alcanzados observados en el avance de los indicadores reportados por las dependencias y entidades en el Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.	78.31	86.28	79.37

Componente	Indicador	Descripción	Resultado	Promedio Ramo	Promedio APF
Satisfacción de los Ciudadanos	(7) Evaluación Ciudadana de Trámites y Servicios de Alto Impacto	Calificación que otorgan los ciudadanos con relación a los principales trámites y servicios públicos que ofrece una institución, en términos de información, trato, instalaciones, honestidad y satisfacción.	69.33	81.08	79.83
PROMEDIO FINAL 2014-2015			85.84	87.67	87.04

Considerando los resultados obtenidos por la institución en aquellos indicadores que presentan datos al periodo de análisis, así como también los correspondientes al **Ramo 11** se considera oportuno formular los siguientes:

HALLAZGOS

1. El promedio del Ramo 11, Educación, fue de 87.67 con 39 instituciones evaluadas. Lo anterior la ubica en la posición 28 dentro del Ramo sujeto al presente análisis.
2. Los resultados promedio de Consejo Nacional para la Cultura y las Artes fueron 85.84, es decir, 1.82 puntos por debajo del promedio del ramo así como 1.19 puntos por debajo de los 87.04 que obtuvieron las instituciones de la APF evaluadas.
3. El indicador Clima y Cultura Organizacional presenta un área de oportunidad en cuanto a la formación de una cultura laboral adecuada y un clima propicio en el que los servidores públicos puedan desempeñar sus funciones, toda vez que obtuvo 75.40.
4. Este indicador obtuvo un puntaje de 86.10, lo cual puede indicar que los objetivos individuales no están contribuyendo al logro de objetivos institucionales o que se debe desarrollar el capital humano de acuerdo con las necesidades del puesto.
5. El resultado del Índice fue de 78.31. Lo anterior puede deberse a una debilidad en la estimación y establecimiento de metas en los programas que a su vez están asociadas a planeación institucional o incluso sectorial.
6. El indicador Evaluación Ciudadana de Trámites y Servicios de Alto Impacto obtuvo el menor resultado con 69.33, lo cual representa una clara área de oportunidad en lo que respecta a la información, trato, instalaciones, honestidad y satisfacción que se brindan.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Finalmente, y con la intención de brindar a la institución elementos que faciliten la toma de decisiones estratégicas en materia de gestión institucional, a continuación se someten a consideración las siguientes:

1. Es recomendable que se realicen al interior de la institución las acciones que mejoren el clima organizacional así como aquellas que contribuyan a una cultura organizacional democrática de acuerdo con los resultados de la encuesta y las áreas temáticas que presenten las mayores oportunidades de mejora, como por ejemplo, comunicación efectiva o asertiva, liderazgo, trabajo en equipo, acciones de reconocimiento o incentivos al personal, entre otras.
2. Con la intención de asegurar el cumplimiento individual de las funciones y metas por parte de cada servidor público de carrera o personal sujeto a algún tipo de evaluación del desempeño, así como el mejoramiento de su contribución a las metas y objetivos de su respectiva área e institución, sería conveniente analizar y en su caso asegurar, que todos los instrumentos de evaluación del desempeño se encuentren debidamente alineados, así como también, tratar en la medida de lo posible, de detectar aquellas áreas en las cuales se presentó un cumplimiento que pueda ser mejorado mediante la atención de sus causas.
3. El cumplimiento de metas permite asegurar que los objetivos a los que se encuentra asociados, sean traducidos en bienes y servicios a la sociedad. Es recomendable hacer una revisión de los procesos de estimación y establecimiento de metas de los indicadores de los programas presupuestarios y hacer uso de datos e información histórica que permitan fijar líneas base, ello a fin de estar en aptitud de programar un ejercicio mucho más apegado a la operación de los programas presupuestarios, mismos que a su vez, contribuyen al logro de objetivos institucionales, sectoriales e incluso nacionales.
4. Acerca de la evaluación por parte de los ciudadanos respecto de los trámites y servicios que brinda la institución, se considera conveniente analizar y atender las causas que impactaron directamente en el resultado obtenido, por ejemplo en la información que se proporciona para la realización del trámite o servicio, el trato por parte del servidor público que lo desahoga, las instalaciones, normatividad poco clara o imprecisa, entre otras.