

Estrategia 13.1	
Elaborar una política nacional en materia de Recursos Humanos que oriente a las instituciones en la identificación de sus necesidades y que permita contar con personal idóneo, en congruencia con sus objetivos y funciones.	
Alineación a la PNA	
Eje estratégico	2. Combatir la arbitrariedad y el abuso de poder
Objetivo específico	3. Fortalecer el servicio público mediante servicios profesionales de carrera y mecanismos de integridad a escala nacional, bajo principios de mérito, eficiencia, consistencia estructural, capacidad funcional, ética e integridad.
Prioridad	13. Generar bases y criterios mínimos para el diseño, desarrollo y ejecución de programas de recursos humanos en el servicio público, en colaboración con la Comisión Permanente de Contralores Estados- Federación.

## 1. Instituciones colaboradoras en la Estrategia

En la Estrategia 13.1 participaron tres instituciones a través de tres Líneas de Acción, registrando 7 actividades en el TI-PNA. En lo que respecta a la cobertura fue de 100 %, es decir, 5 de 5 campos fueron registrados con al menos una actividad. Destaca que, gracias a las gestiones de la SFP, se sumó el esfuerzo de la Secretaría de Salud.

Las acciones reportadas para el cumplimiento de esta Estrategia tienen como principales objetivos llevar a cabo procesos institucionales, que permitan conocer las necesidades en materia de recursos humanos a fin de solventarlas, generar manuales para fortalecer las capacidades técnicas en las instituciones públicas, y realizar diagnósticos asociados con la fiscalización.

## 2. Principales acciones reportadas en el Tablero de Implementación

La Estrategia 13.1 tiene como aspecto clave la inclusión de personal idóneo a las instituciones públicas mediante una política nacional en materia de recursos humanos.

Entre las acciones reportadas para esta Estrategia, se registraron labores relacionadas a la elaboración de diagnósticos en materia de recursos humanos, que permitan a las áreas responsables identificar las necesidades institucionales.

Destaca la participación de los integrantes del CC del SNA en las acciones reportadas. El cual reportó el desarrollo de criterios homologados de capacitación en materia de recursos humanos. Por otro lado, la SFP informó acerca de la elaboración de una propuesta para modificar y fortalecer el acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en materia 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 para la APF.

### 3. Análisis del indicador

Indicador	
Nombre	Porcentaje de criterios mínimos para la idoneidad de servidores públicos en las administraciones públicas.
Definición	El indicador mide el porcentaje de criterios mínimos de idoneidad de las personas servidoras públicas adscritas con los que cuentan las instituciones de la Administración pública.
Línea base*	38.8%
Meta	43.8%
*CNGF 2021, CNIJF 2022	

- **Correspondencia del indicador con el objetivo**

Se sugerirá estimar el avance en la elaboración de la política nacional de recursos humanos como parte de una nueva medición. Se tomarán en cuenta todos los elementos que se requieran contemplar para su concepción, tanto en términos de fases como de contenido, con el fin de determinar su grado de avance.

- **Medios de verificación**

Una vez establecidos las etapas, rutas y componentes de la política nacional de recursos humanos se identificarán las fases susceptibles de monitorear para generar métricas e indicadores en la materia.