

Memoria Documental Política Pública de Recursos Humanos

“Conacyt, conocimiento que transforma”

I. Índice.....	2
II. Presentación.....	3
III. Fundamento legal y objetivo de la memoria documental.	4
IV. Antecedentes.	4
V. Marco normativo aplicable.....	6
VI. Acciones realizadas.....	6
VIII. Detallar la principal problemática o situaciones críticas que pudieron haber afectado el cumplimiento del programa, proyecto o política pública.....	9
X. Pormenorizar cómo fueron logrados los objetivos y cuáles fueron los resultados en el cumplimiento de metas comprometidas.	13
XI. Describir de manera concreta cuales fueron los efectos producidos en los siguientes aspectos: económico, social, producción, medio ambiente, etc.	13
XII. Relación de anexos.	14

“Conacyt, conocimiento que transforma”

II. Presentación.

Nombre de la Política Pública: Mejora continua de procesos de Recursos Humanos.

Principales componentes:

Automatización y sistematización de los procesos de administración de personal, nómina y prestaciones del personal del Consejo y actualización de las Condiciones Generales de Trabajo y regularización de las prestaciones.

Periodo de vigencia que se documenta: A partir del 02 de mayo de 2014 y hasta el 30 de junio de 2018.

Ubicación geográfica:

Por tratarse de acciones de mejora y actualización en la operación interna de la DRH, éstas se llevaron a cabo en la Ciudad de México.

Principales características técnicas:

Durante la presente administración, la Dirección de Recursos Humanos (DRH), adscrita a la Oficialía Mayor puso énfasis en dos aspectos: por un lado, la actualización de las Condiciones Generales de Trabajo (CGT) que no habían sido actualizadas en 18 años, así como la aplicación del marco normativo correspondiente; y, por otro lado, el aprovechamiento de las tecnologías de la información a fin de simplificar y mejorar los procesos de la Dirección.

A pesar de la obligación de actualizar las CGT cada tres años conforme lo establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 87, no se había llevado a cabo desde el 2001, permaneciendo vigentes las Condiciones de 1998.

Así mismo, con el objeto de orientar los esfuerzos a favor de la simplificación administrativa de los procesos, el máximo aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación y aumentar la calidad de los servicios, se inició un proceso de mejora que implicó la migración e integración de los procesos en una plataforma de Planeación de Recursos Empresariales (Oracle PeopleSoft).

Unidades Administrativas participantes:

- Dirección General Adjunta Técnica de Presupuesto de la Unidad de Política y Control Presupuestario, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Dirección de Programación y Presupuesto CPI's-CONACYT de la Dirección General de Programación y Presupuesto "A", de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Sindicato de Trabajadores del CONACYT.
- Oficialía Mayor
 - ✓ Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
 - ✓ Dirección de Recursos Humanos.

Nombre y firma del Titular de la Entidad

Dr. Enrique Cabrero Mendoza
Director General del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

“Conacyt, conocimiento que transforma”

III. Fundamento legal y objetivo de la memoria documental.

Esta Memoria Documental tiene por objeto mostrar el desarrollo de la automatización y sistematización de los procesos de administración de personal (selección y contratación), nómina y prestaciones del personal del Consejo; así como, la actualización de las Condiciones Generales de Trabajo y la regularización de las prestaciones del personal durante la gestión gubernamental 2014-2018.

Con respecto a la automatización y sistematización, que se inició en enero de 2015, las áreas que participaron, bajo la coordinación de la Oficialía Mayor son la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (UTIC) y la DRH.

En la actualización de las Condiciones Generales de Trabajo y la regularización de las prestaciones participaron la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Sindicato de Trabajadores del CONACYT y la Oficialía Mayor. Este proceso se llevó a cabo desde mayo de 2014.

Asimismo, este documento se elabora de conformidad con lo establecido en los acuerdos, decretos y lineamientos que a continuación se mencionan y que establecen la normatividad y los procedimientos que se deben considerar para la integración del contenido de cada uno de los apartados que lo conforman:

- Acuerdo Presidencial por el que se establecen las bases generales para la rendición de cuentas de la Administración Pública Federal y para realizar la entrega-recepción de los asuntos a cargo de los servidores públicos y de los recursos que tengan asignados al momento de separarse de su empleo, cargo o comisión, publicado en el Diario Oficial de la federación el 06 de julio de 2017.
- Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Generales para la regulación de los procesos de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de julio de 2017.
- Oficio Circular que establece el inicio al proceso de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal 2012-2018, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2017
- Oficio Circular que establece el dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo Noveno del Acuerdo por el que se establecen las bases generales para la rendición de cuentas de la Administración Pública Federal y para realizar la entrega-recepción de los asuntos a cargo de los servidores públicos y de los recursos que tengan asignados al momento de separarse de su empleo, cargo o comisión, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 09 de noviembre de 2017.
- Acuerdo que reforma el diverso por el que se establecen los Lineamientos Generales para la regulación de los procesos de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la federación el 05 de diciembre de 2017.
- Manual Ejecutivo para la Entrega-Recepción y Rendición de Cuentas 2012-2018.

IV. Antecedentes.

Una de las características más marcadas en la actualidad es que vivimos en un mundo competitivo y globalizado en el que el sector público busca desempeñarse cada vez de forma más eficiente. Una manera de lograrlo es a través de una cultura organizacional que permita alcanzar las metas establecidas.

En este contexto, la óptima administración de los recursos humanos es de gran importancia, ya que el factor humano es el capital más valioso con el que se cuenta para lograr los objetivos institucionales.

Con el objeto de transformar a México en una sociedad basada en el conocimiento, y en cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), coadyuva al

“Conacyt, conocimiento que transforma”

desarrollo científico, tecnológico y la innovación, pilares para el progreso económico y social sostenible. Por lo que el capital humano que lo conforma, es esencial para cumplir los objetivos y las estrategias establecidas en el Programa Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación (PECITI).

La Oficialía Mayor, a través de la Dirección de Recursos Humanos, es la encargada de dirigir la atención de las necesidades administrativas relacionadas con los recursos humanos de las unidades que integran la estructura orgánica del CONACYT.

Durante la presente administración, se realizó un esfuerzo de simplificación administrativa de los procesos de recursos humanos, y se buscó el máximo aprovechamiento de tecnologías de la información y comunicación, con el fin de aumentar la calidad de los servicios que la DRH brinda a las unidades administrativas del Consejo; lo anterior, alineado al Programa para un Gobierno Cercano y Moderno (PGCM).

IV. I Sistematización de los procesos administrativos de la DRH

Al inicio de la presente administración, la información se encontraba almacenada en archivos (básicamente hojas de Excel), duplicada y dispersa en diferentes formatos y medios de almacenamiento, proclives al error, lo que generaba que el tiempo de respuesta para las diferentes necesidades no siempre fuera el óptimo.

A medida que el tiempo avanza, mantener estos controles es más complicado por la cantidad e historial de las diferentes acciones y movimientos de personal que ocurren al interior de la institución.

Con la finalidad de optimizar el rendimiento de los recursos, ahorrar tiempo, incrementar la productividad de los empleados, evitar errores humanos y reprocesos, se determinó revisar a fondo los procesos que se llevan a cabo en la DRH para identificar aquellos susceptibles de mejora.

Derivado de estas acciones, se busca establecer protocolos estandarizados de trabajo que eliminen la dependencia de los operadores del proceso y que permitan la documentación de los mismos.

IV.II Prestaciones del personal del CONACYT y Condiciones Generales de Trabajo (CGT)

Las relaciones laborales del Consejo con su personal se rigen, entre otras, por las disposiciones que se enlistan en el apartado d) Marco Normativo aplicable, entre las que destacan las Condiciones Generales de Trabajo del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

El artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que “Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años”.

A pesar de ello, la última vez que las Condiciones Generales de Trabajo del CONACYT habían sido actualizadas fue en el año de 1998.

Los incrementos y prestaciones adicionales que se fueron otorgando al personal, a lo largo de los años, como resultado de diversas solicitudes, crearon derechos para los trabajadores del Consejo.

En caso de que la actual administración del CONACYT se apegara estrictamente a lo previsto en las entonces vigentes CGT, se omitiría el otorgamiento de las prestaciones antes señaladas, violando con ello derechos laborales adquiridos con anterioridad por los trabajadores.

El CONACYT se encontraba ante una complicada situación jurídica que podría haberle ocasionado contingencias laborales de alto costo financiero y la posible suspensión de las actividades a cargo del CONACYT como entidad asesora del Ejecutivo Federal y especializada para articular las políticas públicas del gobierno federal y promover el desarrollo de la investigación científica y tecnológica, la innovación el desarrollo y la modernización del país con motivo de un eventual estallamiento a huelga, en caso de que no se hubieren

“Conacyt, conocimiento que transforma”

incorporado a las CGT el reconocimiento de diversas prestaciones otorgadas por las anteriores administraciones, no obstante que no se encontraban previstas en las CGT de 1998.

Por ello, a fin de materializar y formalizar el reconocimiento de diversas prestaciones otorgadas por las anteriores administraciones del CONACYT; así como, de actualizar los montos de diversas prestaciones que ya se encontraban previstas y que constituían derechos laborales adquiridos, tanto para los trabajadores que se encontraban activos como para los de nuevo ingreso, se volvió indispensable la revisión, actualización y formalización de las CGT y la revisión de las prestaciones del personal en general.

Así, se planteó el objetivo de regularizar el marco normativo del CONACYT, sin que el reconocimiento de dichas prestaciones produjera impactos significativos en el presupuesto del CONACYT, dentro del capítulo 1000, Servicios Personales, del Clasificador por Objeto del Gasto para la Administración Pública Federal, en el contexto de austeridad y disciplina presupuestaria emitida por la SHCP.

V. Marco normativo aplicable

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal.
- 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.
- Estatuto Orgánico del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
- Manual de Organización del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
- Manual de Organización Específico de la Oficialía Mayor.
- Condiciones Generales de Trabajo del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

VI. Acciones realizadas

VI.I Sistematización de los procesos administrativos de la DRH

Planeación

En el marco de la mejora administrativa Oficialía Mayor, durante el primer trimestre del ejercicio fiscal 2015, la Dirección de Recursos Humanos llevó a cabo la revisión de los flujos de trabajo de los procesos sujetos a reingeniería, a saber: contratación de personal, otorgamiento de prestaciones y seguros y cálculo de nómina. Una vez que se llevó a cabo dicha revisión, se detectaron áreas de oportunidad.

Diseño

A lo largo del ejercicio 2015, la DRH en conjunto con el Oficial Mayor definieron las siguientes mejoras en el sistema PeopleSoft: concentración del proceso de contratación en ventanilla única, creación de la base de datos relacional para el expediente electrónico, sistematización de los procesos de prestaciones y seguros que se llevaban a cabo de manera manual, cálculo automático de nóminas ordinarias y extraordinarias.

Esto implicó la redistribución de ciertas actividades de las tres subdirecciones que componen la DRH, a saber: la Subdirección de Administración de Recursos Humanos, la Subdirección de Desarrollo Organizacional (antes Planeación de Recursos Humanos) y la Subdirección de Relaciones Laborales.

“Conacyt, conocimiento que transforma”

De manera paralela, se revisaron y, en su caso, se definieron las reglas de negocio de los procesos de la Dirección de Recursos Humanos.

Ejecución

La UTIC llevó a cabo el desarrollo de dichas reglas de negocio en los diferentes ambientes de trabajo (desarrollo y calidad) en PeopleSoft, durante el ejercicio 2016.

Se realizaron pruebas (por funcionalidad e integrales) de los procesos sujetos a automatización para posteriormente llevar a cabo la implementación y validación correspondientes, en el primer cuatrimestre de 2017.

Seguimiento

Una vez que se implementaron las mejoras en el ambiente de producción, en la segunda quincena de abril de 2017, inició la validación por parte de las áreas encargadas de la operación y los usuarios. Actualmente nos encontramos en una etapa de mejora continua.

VI.II Prestaciones del personal del CONACYT y Condiciones Generales de Trabajo (CGT)

Planeación

Para normalizar las relaciones laborales entre el CONACYT y su Sindicato, así como las prestaciones del resto del personal, se llevó a cabo el análisis y revisión de los esquemas de prestaciones del personal del Consejo, el cual se inició en mayo de 2014.

Con el objeto de identificar las prestaciones otorgadas al personal del CONACYT, se elaboró un listado, por grupo (mando, enlace y operativo), de las prestaciones que venía recibiendo el personal desde administraciones anteriores.

Diseño

Para el caso del personal de base, se iniciaron reuniones de trabajo con el SIT-CONACYT en el segundo trimestre de 2014, para la revisión y actualización de las Condiciones Generales de Trabajo.

Ejecución

Una vez definida la estrategia interna, durante el último trimestre de 2014 la Oficialía Mayor planteó a la SHCP la necesidad imperiosa de actualizar el marco normativo que rige al personal de base, que como se mencionó anteriormente no había sido actualizado en los últimos 18 años.

Así, iniciaron las negociaciones con la SHCP en el primer trimestre de 2015, mediante el intercambio de documentos y reuniones periódicas, a fin de llegar a puntos de acuerdo para la actualización de las CGT, enfatizando la importancia de regularizar y actualizar el otorgamiento de las prestaciones.

La SHCP solicitó documentación histórica que soportara el pago de prestaciones que venía recibiendo el personal sistemáticamente.

La DRH, a través de las Subdirecciones de Administración de Recursos Humanos y de Relaciones Laborales, llevó a cabo la construcción de múltiples escenarios a fin de lograr las mejores condiciones para el personal del Consejo, respetando los criterios definidos por la SHCP. Este ejercicio se realizó a lo largo del año 2015 y principios de 2016.

Paralelamente, la Oficialía Mayor comunicó al SIT-CONACYT los avances de las negociaciones con la SHCP.

“Conacyt, conocimiento que transforma”

Una vez que se llegó a un acuerdo con la SHCP en abril de 2016, se elaboró el documento final de las CGT, mismo que se envió a dicha Secretaría para su autorización, con fundamento en las atribuciones conferidas en el artículo 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Posteriormente, se procedió a su depósito ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, entrando en vigencia el 04 de mayo de 2016.

Por lo que se refiere al personal de confianza, se solicitó a la Unidad de Asuntos Jurídicos del CONACYT (UAJ) se pronunciara respecto de si las prestaciones de dicho personal, dada la antigüedad y continuidad en su otorgamiento, habrían constituido derechos adquiridos.

La UAJ estimó que existen elementos para considerar que, el otorgamiento de las prestaciones identificadas, constituyen un derecho adquirido.

Finalmente, se determinaron las prestaciones por grupo de pago y definición de criterios para su otorgamiento.

Seguimiento

Actualmente se aplican las Condiciones Generales de Trabajo, así como las prestaciones correspondientes al resto del personal del CONACYT.

VII. Puntualizar la aplicación de los recursos humanos, financieros y presupuestarios.

Es importante destacar que las acciones para llevar a cabo la mejora de procesos, se realizaron con el presupuesto asignado a las áreas participantes, sin la necesidad de recursos financieros adicionales.

VII.I Sistematización de los procesos administrativos de la DRH

Para llevar a cabo la automatización de los procesos administrativos de la DRH, se realizó un trabajo conjunto entre la Fábrica de Software que apoya a la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y personal de la DRH.

En el siguiente cuadro se presenta el número de personas que han venido participando en el proceso de sistematización tanto por parte de la Oficialía Mayor como de la Fábrica de Software:

Cuadro 1. Personal participante en la Sistematización de procesos administrativos.

Área	# de personas
Oficialía Mayor	1
Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	2
Fábrica de Software	4
Dirección de Recursos Humanos	1
Desarrollo Organizacional	6
Relaciones Laborales	8
Administración de RH	7
Total	29

Fuente: Elaboración propia

VII.II Prestaciones del personal del CONACYT y Condiciones Generales de Trabajo (CGT)

Para llevar a cabo los trabajos de actualización de las Condiciones Generales de Trabajo del CONACYT, se realizó un trabajo conjunto entre personal de la Dirección General Adjunta Técnica de Presupuesto de la Unidad de Política y Control Presupuestario y de la Dirección de Programación y Presupuesto CPI's-CONACYT de la Dirección General de Programación y Presupuesto "A", de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como personal de la Oficialía Mayor.

“Conacyt, conocimiento que transforma”

Cuadro 2. Personal participante en la actualización de Condiciones Generales de Trabajo.

Área	# de personas
Oficialía Mayor	1
Dirección de Recursos Humanos	1
Relaciones Laborales	6
Administración de RH	6
SIT-CONACYT	4
Total	18

Fuente: Elaboración propia

VIII. Detallar la principal problemática o situaciones críticas que pudieron haber afectado el cumplimiento del programa, proyecto o política pública.

VIII.I Sistematización de los procesos administrativos de la DRH

Durante el desarrollo de los trabajos para llevar a cabo la sistematización de los procesos de la DRH, nos enfrentamos a diversas dificultades que de no haber sido resueltas hubieran retrasado y en su caso comprometido el posible éxito del proyecto.

Entre las principales podemos mencionar:

- Falta de claridad en la definición de las reglas de negocio, esto generaría que el área de Sistemas llevara a cabo el desarrollo de acuerdo a la interpretación de las mismas, provocando que los resultados no fueran consistentes.
- Errores de configuración por parte del personal de la Fábrica de Software, que provocaron que los resultados no fueran confiables.
- La falta de conciliación entre los requerimientos del usuario y la factibilidad técnica de la automatización de los procesos, obstaculiza y retrasa el avance en la etapa de desarrollo del sistema.
- Resistencia al cambio por parte del personal de la Dirección de Recursos Humanos durante la etapa de desarrollo, así como de la Organización en el proceso de implementación para el usuario final (Funcionarios).
- Falta de capacitación respecto a los usuarios finales (personal del CONACYT) sobre el uso del sistema, lo que genera una falsa percepción de las funcionalidades, frustración, rechazo y descontento.
- Limitaciones por el uso de licencias de Software (PeopleSoft), lo que provoca reducciones en el alcance de la sistematización.

VIII.II Prestaciones del personal del CONACYT y Condiciones Generales de Trabajo (CGT)

Durante el desarrollo de las negociaciones que se llevaron a cabo entre las diversas áreas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Oficialía Mayor y el SIT-CONACYT, nos enfrentamos a situaciones críticas con la capacidad de comprometer la actualización de las Condiciones, pudiendo ocasionar conflictos de naturaleza laboral con las consecuentes repercusiones jurídicas derivadas de la presentación de demandas laborales ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje derivados de probables violaciones de derechos laborales adquiridos con anterioridad por los trabajadores.

Asimismo, la omisión en el reconocimiento de las prestaciones otorgadas a los trabajadores que no se encontraban incluidas en la entonces vigentes CGT hubieran fomentado la organización de los trabajadores del CONACYT tendiente a formalizar la creación de un nuevo Sindicato o la eventual transformación del Sindicato de Trabajadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología en los términos de la Ley Federal del Trabajo, y con ello la suscripción del correspondiente Contrato Colectivo de Trabajo, con efectos de emplazamiento a huelga, así como, su revisión cada año, lo que hubiera podido implicar la eventual suspensión de las actividades a cargo del CONACYT.

Las principales situaciones críticas que se enfrentaron son:

“Conacyt, conocimiento que transforma”

- Negativa inicial por parte de la SHCP para llevar a cabo la actualización derivado del impacto transversal que el incremento a las prestaciones del personal operativo del CONACYT tendría en los Centros Públicos de Investigación que conforman el Ramo 38.
- Resistencia por parte de la SHCP de considerar los montos que se venían pagando como base de la negociación de las prestaciones.
- Solicitud por parte de la SHCP considerando únicamente un incremento nominal del 10% sobre los montos establecidos en las Condiciones de 1998.
- Poca disposición de la SHCP para regularizar diversas prestaciones que se venían pagando de manera periódica y sistemática a los trabajadores del Consejo y que constituían derechos laborales adquiridos, tanto para los trabajadores en activo, como para los de nuevo ingreso.
- Negativa por parte de la SHCP de otorgar un incremento en prestaciones.
- Inconformidad del Sindicato por el no reconocimiento por parte de la SHCP del total de prestaciones que se venían otorgando, lo que conllevaría a un paro laboral.
- Solicitud y construcción de múltiples escenarios para llegar a un acuerdo sobre el monto y alcance de las prestaciones.
- Retraso en las negociaciones con la SHCP.

IX. Resultados alcanzados e impactos identificados.

IX.I Sistematización de los procesos administrativos de la DRH

- A la fecha se tiene concluido el desarrollo e implementación de la primera fase de la automatización que incluye las siguientes funcionalidades, que se encuentran actualmente en proceso de validación:
 - Contratación integrada
 - Seguro de Gastos Médicos Mayores (beneficiarios y potenciación de ascendientes)
 - Seguro de Vida (beneficiarios y potenciación)
 - Seguro de Separación Individualizado (elección del monto porcentual a descontar)
 - Expediente electrónico
 - Firma Electrónica
 - Cálculo de retroactividad
 - Cálculo de segmentación
- Digitalización en una base de datos relacional de los expedientes laborales del personal de estructura en activo (PeopleSoft).
- Integración de expedientes laborales digitales en el momento de la contratación.
- Mejora de la experiencia del usuario durante el proceso de contratación del personal de nuevo ingreso, concentrando las actividades por ventanilla única.
- Posibilidad de utilizar la Firma electrónica en toda la documentación mediante la cual se formaliza la relación laboral.
- Disminución drástica en el uso de documentos en papel.
- Presentación en pantalla de información, durante el proceso de contratación, que facilita la toma de decisiones para la personalización de las prestaciones del servidor público que se está contratando.
- Incremento en la eficiencia administrativa de la DRH.

IX.II Prestaciones del personal del CONACYT y Condiciones Generales de Trabajo (CGT)

- Se logró la autorización por parte de la SHCP de las CGT, de acuerdo al artículo 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional incorporando algunas de las prestaciones que no se encontraban registradas con anterioridad.
- Depósito de las Condiciones en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el día de 10 de mayo de 2016.

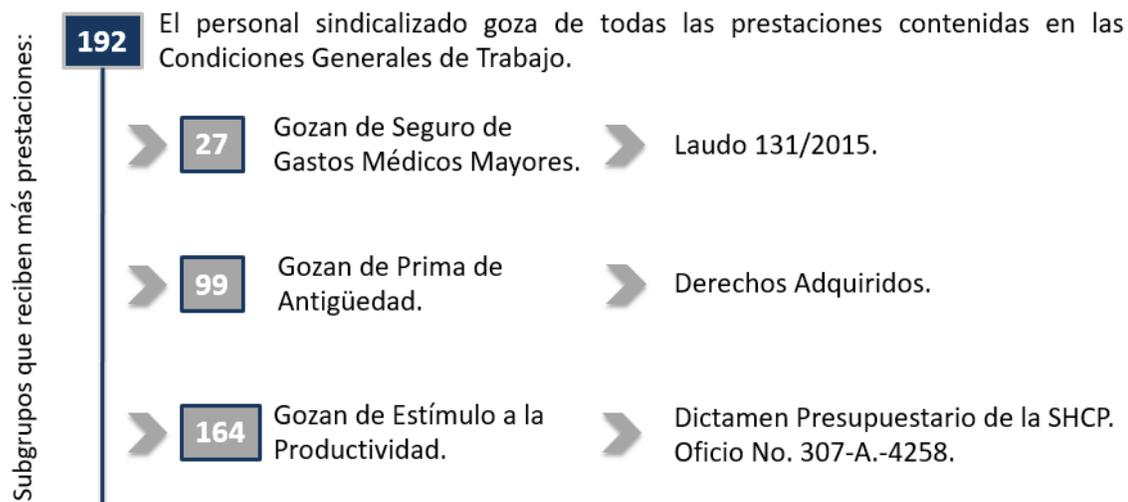
“Conacyt, conocimiento que transforma”

- Como resultado de las negociaciones se logró formalizar y dar certeza jurídica a prestaciones valiosas para el personal del CONACYT que no aparecían en las CGT de 1998.
- Se logró hacer congruente el marco normativo con el reconocimiento del conjunto de prestaciones otorgadas al personal del CONACYT.

A la fecha, todas las prestaciones que se otorgan al personal que labora en el CONACYT están fundamentadas, según el tipo de contratación de que se trate, principalmente en las Condiciones Generales de Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley del ISSSTE y Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal.

Existe un grupo definido que recibe la prestación de Estímulo a la Productividad, con base en un oficio de autorización emitido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; así como, uno de personal operativo al que, derivado de un laudo, se le otorga el Seguro de Gastos Médicos Mayores.

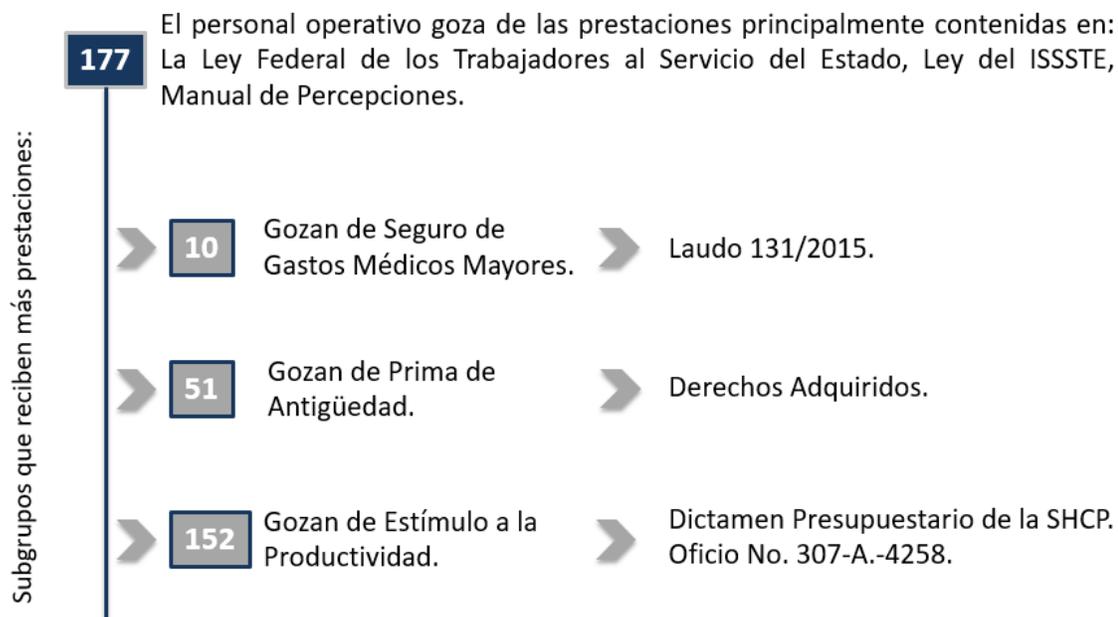
Imagen 1. Prestaciones del personal sindicalizado.



Fuente: Elaborado por la Subdirección de Relaciones Laborales con información de la Dirección de Recursos Humanos del CONACYT

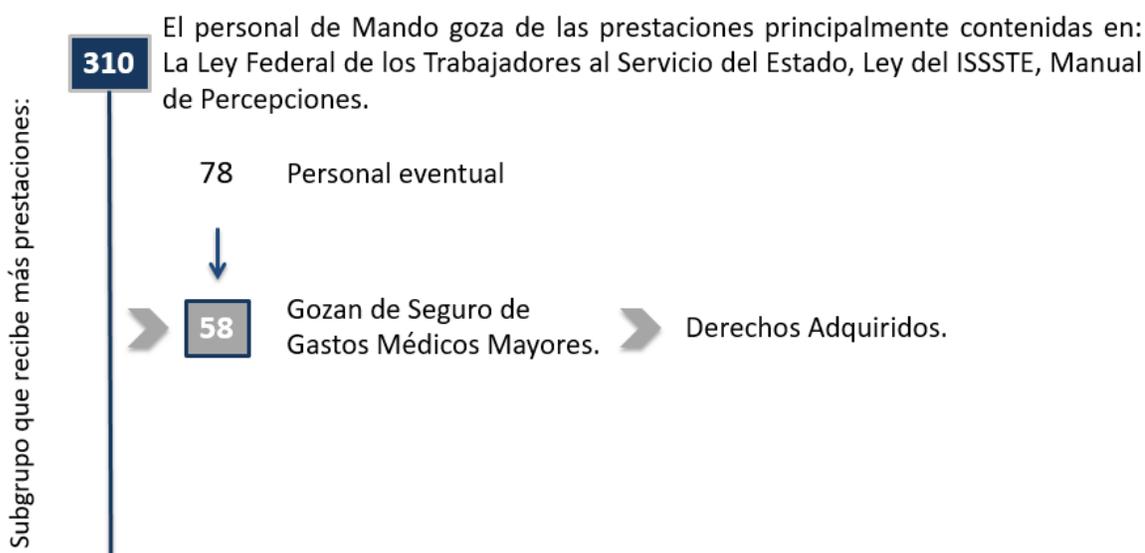
Imagen 2. Prestaciones del personal operativo.

“Conacyt, conocimiento que transforma”



Fuente: Elaborado por la Subdirección de Relaciones Laborales con información de la Dirección de Recursos Humanos del CONACYT

Imagen 3. Prestaciones del personal de Mando.



Fuente: Elaborado por la Subdirección de Relaciones Laborales con información de la Dirección de Recursos Humanos del CONACYT

Es importante destacar que la Unidad de Asuntos Jurídicos del CONACYT, mediante oficio I1000/121/2017, señala que las prestaciones que el personal ha venido recibiendo, y que no se encuentran establecidas en la

“Conacyt, conocimiento que transforma”

normatividad, constituyen un derecho adquirido por lo cual no puede afectarse, debiendo cubrirse de la misma forma y monto que se hace desde hace varios años.

X. Pormenorizar cómo fueron logrados los objetivos y cuáles fueron los resultados en el cumplimiento de metas comprometidas.

La mejora de los procesos de Recursos Humanos se logró gracias a la implementación de la automatización y sistematización de los procesos de administración de personal, nómina y prestaciones del personal del Consejo; así como, la actualización de las Condiciones Generales de Trabajo y la regularización de las prestaciones del personal.

Cabe señalar que no se establecieron metas anuales para su seguimiento, dado que la sistematización está ligada a un proceso de mejora continua y la actualización de las CGT ocurre por evento.

X.I Sistematización de los procesos administrativos de la DRH

A través de las acciones implementadas como parte de la sistematización de los procesos administrativos de la DRH, se logró la simplificación administrativa de los mismos, el aprovechamiento de tecnologías de la información, el aumento de la calidad de los servicios, la estandarización de protocolos y la reducción en el uso del papel.

X.II Prestaciones del personal del CONACYT y Condiciones Generales de Trabajo (CGT)

La presente administración, después de 18 años de la última actualización de las CGT del CONACYT logró regularizar el marco normativo del Consejo.

A la fecha, todas las prestaciones que se otorgan al personal que labora en el CONACYT están fundamentadas, según el tipo de contratación de que se trate, principalmente en las CGT, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del ISSSTE y el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la APF.

XI. Describir de manera concreta cuales fueron los efectos producidos en los siguientes aspectos: económico, social, producción, medio ambiente, etc.

En línea con los objetivos de la Oficialía Mayor, la Dirección de Recursos Humanos llevó a cabo las acciones y medidas tendientes a la optimización de la administración de los recursos humanos, en particular, adhiriéndose a los objetivos establecidos en el Programa para un Gobierno Cercano y Moderno, atendiendo los siguientes aspectos:

Eficiencia

Se elevó la calidad del servicio que brinda la DRH a las Unidades Administrativas, apoyando las labores sustantivas del Consejo de una manera más eficiente, oportuna, y segura fomentando una cultura de servicio mediante la aplicación responsable y clara de los recursos públicos, coadyuvando al logro de las metas institucionales.

Asimismo, se sentaron las bases para optimizar a través de la mejora continua los estándares de servicio mediante una plataforma de Planificación de Recursos Empresariales (PeopleSoft) para la gestión de Recursos Humanos.

Eficacia y legalidad

Como se mencionó al principio de este documento, el factor humano es el capital más valioso con el que cuenta este Consejo. Por ello, el esfuerzo realizado por la presente administración para regularizar y formalizar el

“Conacyt, conocimiento que transforma”

otorgamiento de prestaciones, permitió garantizar la seguridad jurídica del personal del CONACYT y eliminó la posibilidad de contingencias laborales que se encontraban latentes.

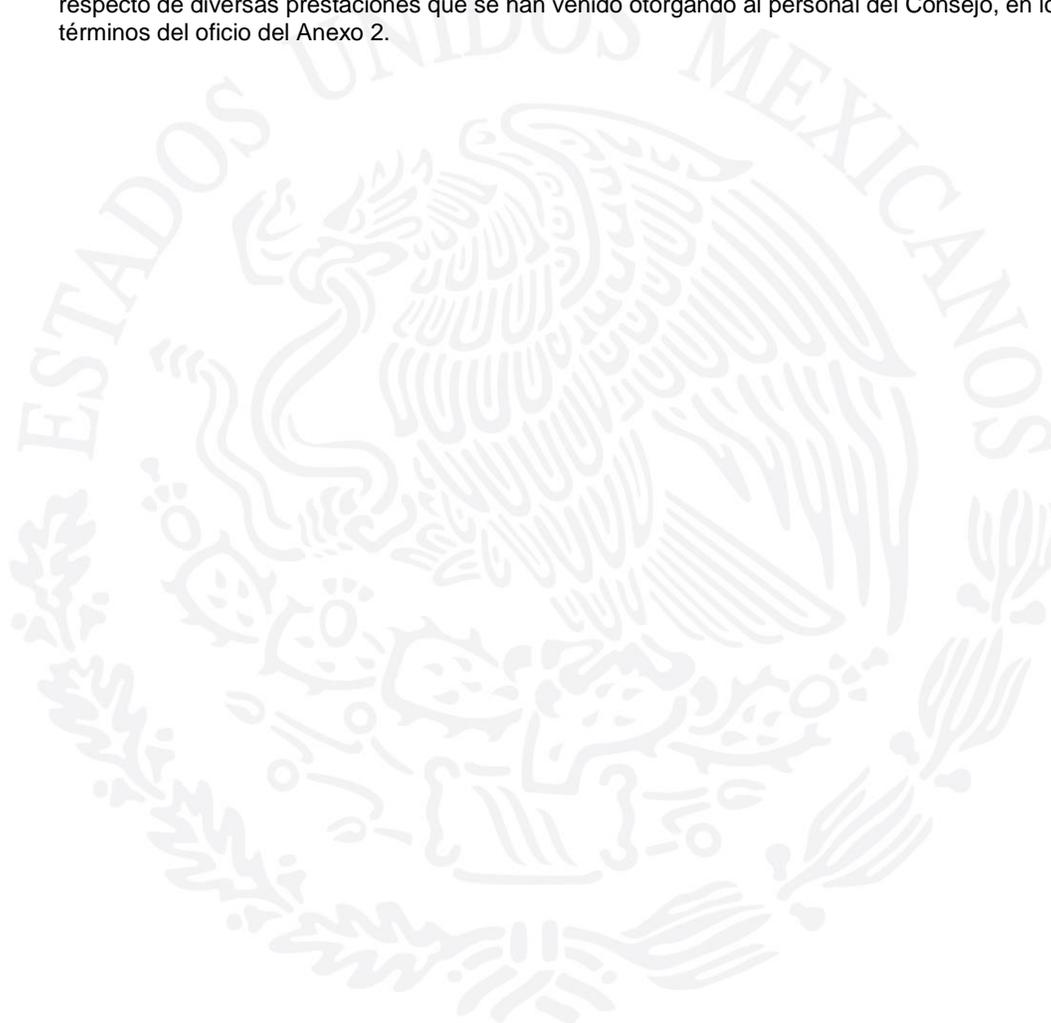
Finalmente, la actualización de las CGT después de 18 años de no haberse logrado, sienta las bases para futuras negociaciones de las Condiciones Generales de Trabajo.

XII. Relación de anexos.

Anexo 1. Condiciones Generales de Trabajo del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (mayo 2016).

Anexo 2. Oficio No. H1000/0567/2017 de fecha 30 de junio de 2017, correspondiente a la consulta realizada por la DRH a la UAJ respecto de la obligación a cargo de los servidores públicos del CONACYT que administran los recursos humanos de reconocer, respetar y no afectar los derechos adquiridos por los trabajadores del CONACYT.

Anexo 3. Oficio No. I1000/121/2017 de fecha 06 de julio de 2017, referente a la opinión por parte de la UAJ respecto de diversas prestaciones que se han venido otorgando al personal del Consejo, en los términos del oficio del Anexo 2.



“Conacyt, conocimiento que transforma”