

Hacia una nueva Ley de Profesionalización para el Siglo XXI

Mérito, inclusión e integridad en el servicio público como ejes de la profesionalización de los servidores públicos

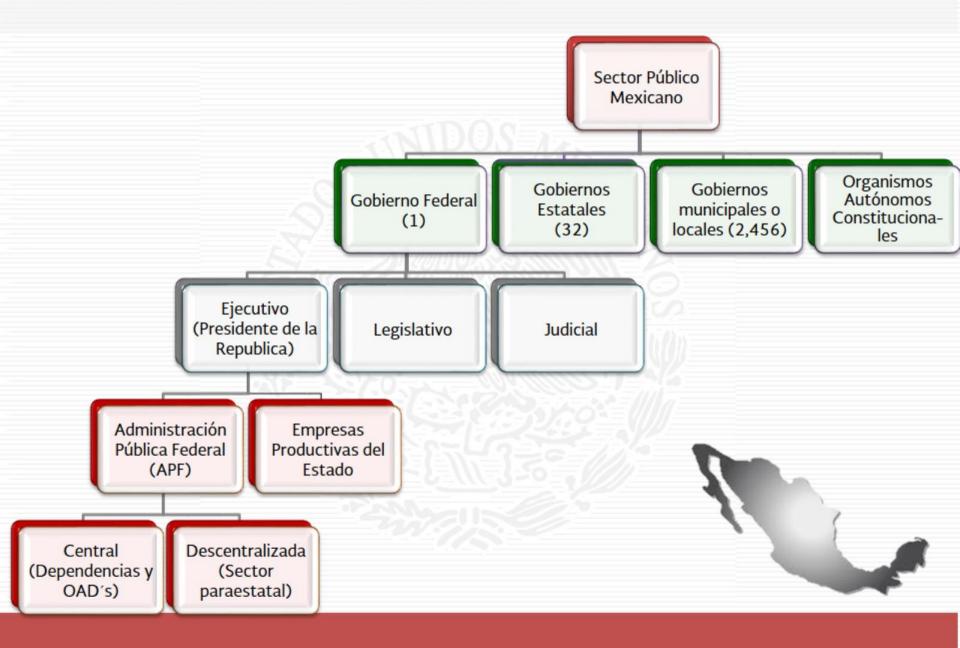
Flacso, 1er. Encuentro Internacional Anticorrupción, Ciudad de México, Marzo 2017

Contenido

- Visión panorámica del Gobierno mexicano y el Poder Ejecutivo Federal
- II. El SPC en la APF
- III. Áreas de oportunidad
- IV. Nueva Ley del Sistema de Profesionalización
- V. Un modelo de Servicio Público
- VI. Reflexiones finales

I. Visión panorámica del Gobierno mexicano y el Poder Ejecutivo Federal

Estructura del Gobierno Mexicano



Estructura de la Administración Pública Federal Mexicana

Cuadro Instituciones del Ejecutivo Federal

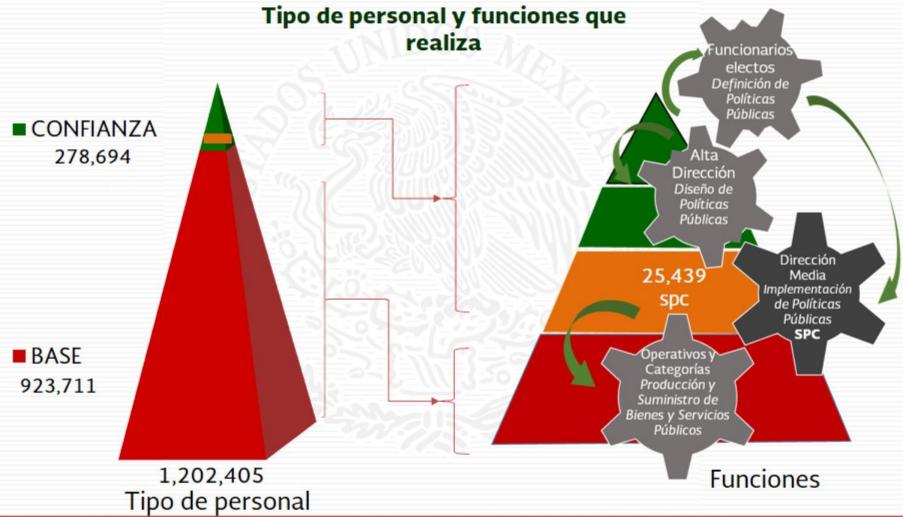
Administración Pública	Federal	Instituciones con Estructura	Instituciones Sujetas al SPC*	Instituciones NO Sujetas al SPC
	Dependencias	24	16	8
Central	Órganos Administrativos Desconcentrados	85	61	24
	Entidades	173	0	173
estatal	Entidades de Control Directo	2	0	2
Para	Entidades no Sectorizadas	6	0	6
Empresas Productivas o	del Estado	10	0	10
	Total	300	77	223

Fuente: Secretaría de la Función Pública, Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, Dirección General de Organización y Remuneraciones de la Administración Pública Federal, aprobación y registro de estructuras. Cifras al mes de enero de 2016.

SPC corresponde al Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada

Personal de la Administración Pública Federal Mexicana

Cada tipo de personal tiene su modelo de gestión de recursos humanos y régimen disciplinario propio, considerando su nivel y las funciones que realiza.



La grafica 3 retoma algunos elementos elaborados por Alfredo Muñoz García, Director de Evaluación del Desempeño y Desarrollo de la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera, SFP.

Personas en instituciones del Poder Ejecutivo Federal

Cuadro Personas en instituciones del Ejecutivo Federal

Tipo de Contratación	2012	2013	2014	2015	2016	2017
CONFIANZA	323,285	329,754	340,192	293,403	281,854	278,694
BASE	1,146,887	1,146,735	1,168,644	921,576	944,071	923,711
EVENTUAL	144,670	128,331	110,435	70,107	66,891	64,601
HONORARIOS	10,163	18,536	18,796	20,736	19,710	12,040
TOTAL	1,625,005	1,623,356	1,638,067	1,305,822**	1,312,526**	1,279,046**

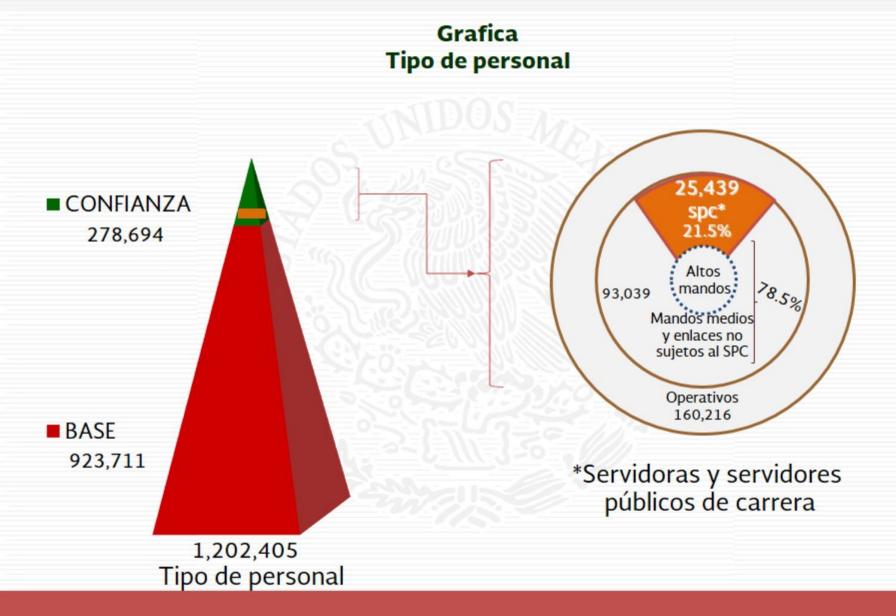
Fuente: Sistema del Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP) con información reportada por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Fecha de generación del 22 de febrero de 2017.

Fecha de Corte: 31 de diciembre para cada año y 15 de febrero de 2017 para la información actual.

^{**} No se considera a personal de Instituciones autónomas ni empresas productivas del estado: Comisión Federal de Competencia, Petróleos Mexicanos (Corporativo), Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica, Pemex-Petroquímica, Comisión Federal de Electricidad. No incluye vacancia.

II. El SPC en la APF

Personal de la Administración Pública Federal Mexicana



¿A quién le aplica la Ley del Servicio Profesional de Carrera (LSPC)?





No sujeto al SPC Designación Directa

Gabinete de apoyo

NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Director general	174	47	221
Director general adjunto	301	133	434
Director de área	1,366	737	2,103
Subdirector de área	4,647	2,491	7,138
Jefe de departamento	4,415	3,154	7,569
Enlace	4,930	3,044	7,974
Total	15,833	9,606	25,439

Servidoras y servidores públicos de carrera



Operativo de base y confianza

SPC



PND 1994-2000 PROMAP 1995-2000 Agenda Buen Gobierno, 2002

2003 a la fecha

Un SPC permanentemente evaluado

El Servicio Profesional en México ha sido sujeto de diversos estudios y análisis realizados por organismos nacionales e internacionales. Destacan los realizados por la OEA, OCDE, el BID, la ASF y el CIDE.















Estadística básica

Servicio Profesional de Carrera	Dic-12	Dic-13	Dic-14	Dic-15	Dic-16	Ene-17
Instituciones sujetas del SPC ¹⁾	77	75	76	76	77	77
Puestos vigentes del SPC ²⁾	34,994	35,951	36,180	36,114	32,487	31,550
Puestos ocupados ²⁾	30,270	29,626	30,395	29,942	26,467	25,439
Puestos vacantes ²⁾	4,724	6,325	5,785	6,172	6,020	6,111
% Capacitados en al menos 40 horas ³⁾	71%	78%	82%	78%	81%	
Movimientos laterales ⁴⁾	384	254	373	287	220	2
Separados 4)	3,831	5,263	4,385	5,485	4,900	108
Evaluados en su desempeño (ejercicio previo) 5)	23,787	25,825	24,698	23,678	23,125	
Promedio de calificación final: 70 a 89.9 5) buen desempeño; 90 a 100 es sobresaliente	87.7	87.5	87.0	86.5	86.9	

¹⁾ Fuente: RH-Net, con fecha de generación del 20 de febrero 2017. Fecha de Corte: 31 de diciembre para cada año hasta 2016 y 31 de enero en 2017. No se incluyen las instituciones que se transfirieron del Sector Seguridad Pública.

²⁾ Fuente: RH-Net, con fecha de generación del 20 de febrero 2017. Fecha de Corte: 31 de diciembre para cada año hasta 2016 y 31 de enero en 2017. La información puede actualizarse derivado de la retroactividad de los registros en el sistema

³⁾ Fuente: RH-Net, con fecha de generación del 21 de febrero 2017. Fecha de Corte: 31 de diciembre para cada año hasta 2016 y 31 de enero en 2017. El porcentaje de servidores públicos reportados con al menos 40 horas de Capacitación es con base al total de servidores públicos reportados trimestralmente en el Seguimiento del Programa Anual de Capacitación (PAC) por los operadores del subsistema de Capacitación. Se cuenta con 20 días naturales posteriores al cierre de cada trimestre para registrar la información.

⁴⁾ Fuente: RH-Net, con fecha de generación del 20 de febrero 2017. Fecha de Corte: 31 de diciembre para cada año hasta 2016 y 31 de enero en 2017.

⁵⁾ Fuente: UPRH - DGDHSPC - DEDD. Datos correspondientes a la Evaluación Anual del Desempeño del año inmediato anterior.

Estadística básica

Estadística básica SPC	Dic-12	Dic-13	Dic-14	Dic-15	Dic-16	Ene-17
Concursos	6,808	5,853	7,451	6,113	3,172	130
Con ganador	4,887	4,204	5,439	4,428	2,350	4
Desiertos *	1,823	1,590	1,982	1,567	615	0
Cancelados	98	59	25	91	19	0
En proceso			5	27	187	126
Promedio de días transcurridos	76	80	75	70	69	24
% de 34 Ganadores / Concursos Publicados	28%	36%	38%	39%	43%	0.8%
Ocupación Temporal Artículo 34.	3,201	4,433	4,653	3,141	1,964	17
Ocupación Temporal Vigente Art. 34.	3/1/1///			An -	-	625

Fuente RH-Net. Fecha de generación del 2 de febrero de 2017. Fecha de Corte: 31 de diciembre para cada año hasta 2016 y 31 de enero en 2017. En el cuadro se refleja el comportamiento de los concursos realizados del 1° de enero al 31 de diciembre cada año. Del total de concursos publicados, el 71.7% cuentan con ganador, el 26.1% son desiertos y el 0.94% se encuentran en proceso y el 1.2% fueron cancelados.

De los concursos declarados desiertos el 97.8% se explica porque ningún candidato obtuvo el mínimo puntaje de calificación para ser considerado como finalista (fracción II del artículo 40 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera).



www.rhnet.gob.mx/servlet/CheckSecurity/JSP/mss_g1/mss_g1_organi_det.jsp?PAR_ORG=12&PAR_JOB=12-310-1-M1C019P-0000039-E-C-C&PAR_FEC=

Detalle del puesto.

Los puestos están descritos, perfilados y valuados.

Por lo que se cuenta con una base solida para la profesionalización de los servidores públicos

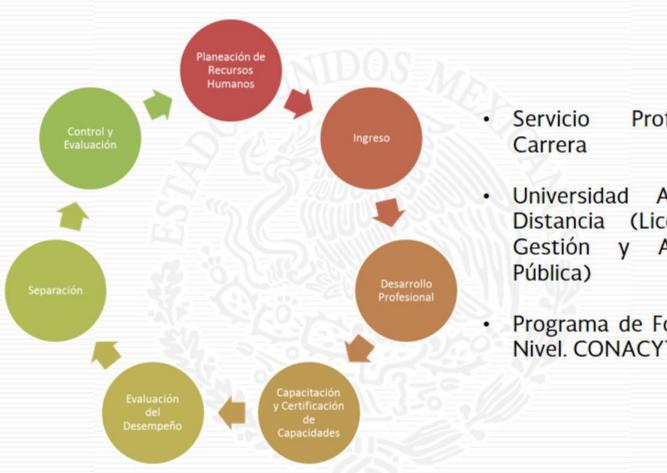
Puesto: 12-310-1-M1	C019P-0000039-E-C-C				
Nombre	DIRECCION DE DETERMINANTES, COMPETENCIAS Y PARTICIPACION SOCIA	Caracter ocupacional	De carrera		
Nivel salarial	M23 - Director de Área	Persona en el puesto			
Puestos dependientes	3				
Dirección: EN PROC	ESO DE REGISTRO DEL INMUEBLE ANTE EL INDAABIN				
Calle		Colonia			
Población		Calles adyacentes			
Pais:	Sin país	Estado:	Sin estado		
Municipio:	Sin delegacion	Colonia:	Sin colonia		
Codigo postal:		E-mail:			
Perfil.	'	•	_		
Entomo Operativo					
Tipo de Relación: Ambas					
Explicación:	MIGRACION INTERNA Y MIGRACION INTERNACIONA CENTRO AMERICA Y EL RESTO	L DESTINO ESTADOS U	JNIDAD Y FRONTERA SUI		
Característica de la Información:	La información que se maneja y su difusión puede tener efecto	en la opinión pública.			
Escolaridad	<u>'</u>				
Nivel de Estudios:					
	TITULADO	Grado de Avance:	LICENCIATURA O PROFESIONAL		
Área General:	TITULADO	Grado de Avance: Carrera Genérica:			
CIENCIAS DE LA		Carrera Genérica:	PROFESIONAL		
CIENCIAS DE LA S CIENCIAS SOCIAL	SALUD	Carrera Genérica: MEDICINA	PROFESIONAL		
CIENCIAS DE LA S CIENCIAS SOCIAI CIENCIAS SOCIAI	SALUD LES Y ADMINISTRATIVAS	Carrera Genérica: MEDICINA RELACIONES INTER	PROFESIONAL		
CIENCIAS DE LA S CIENCIAS SOCIAI CIENCIAS SOCIAI CIENCIAS SOCIAI	SALUD ES Y ADMINISTRATIVAS ES Y ADMINISTRATIVAS	Carrera Genérica: MEDICINA RELACIONES INTER: PSICOLOGIA	PROFESIONAL		
CIENCIAS SOCIAI CIENCIAS SOCIAI CIENCIAS SOCIAI	SALUD LES Y ADMINISTRATIVAS LES Y ADMINISTRATIVAS LES Y ADMINISTRATIVAS	Carrera Genérica: MEDICINA RELACIONES INTER: PSICOLOGIA SOCIOLOGIA ECONOMIA	PROFESIONAL		



⊕ □ 11 Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte (6 vacantes)

Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

Consultar otro Ramo



- Profesional de
- Universidad Abierta y a Distancia (Licenciatura en Gestión y Administración
- Programa de Formación Alto Nivel. CONACYT



III. Áreas de oportunidad

El **Servicio Profesional de Carrera (SPC)** aporta conocimientos, especialización, capacidades y méritos para el profesionalismo del servicio público. Sin embargo, presenta áreas de oportunidad:



- Fuga de talento por falta de promociones (Rotación).
- Crecimiento laboral rígido, a pesar de un buen desempeño.
- Mejor distribución de la capacitación.
- Falta de cuadros jóvenes para el futuro



- Evaluación del desempeño sin consecuencias de corto plazo.
- Dudoso rigor en la evaluación del desempeño
- Procesos rígidos de ingreso, evaluación y separación.



- Inamovilidad
- Excepcionalidades
- Subutilizaciones
- Exclusiones
- Género



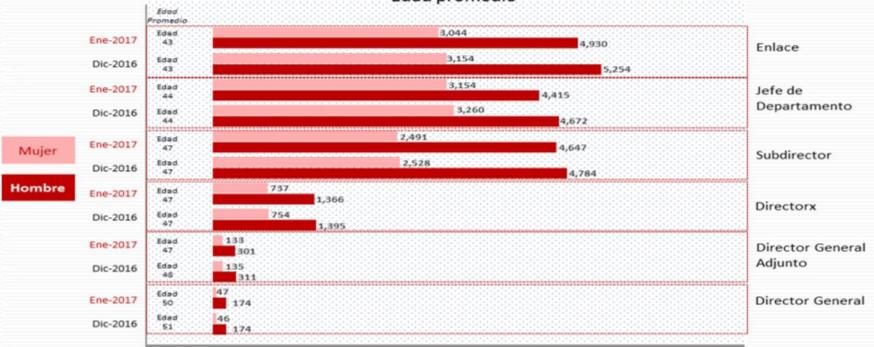
- Falta de incentivos
- Estructura salarias más competitiva

año	Servidores Públicos Capacitados	Costo total por año		por Servidor Público
2014	22,106	\$	127,492,518.13	\$ 5,767.33
2015	24,068	\$	140,861,072.17	\$ 5,852.63
2016	22,080	\$	101,222,698.28	\$ 4,584.36

Se cuenta con servidores públicos capacitados

Fuente: RH-Net, con fecha de generación del 21 de febrero 2017. Fecha de Corte: 31 de diciembre para cada año hasta 2016. El porcentaje de servidores públicos reportados con al menos 40 horas de Capacitación es con base al total de servidores públicos reportados trimestralmente en el Seguimiento del Programa Anual de Capacitación (PAC) por los operadores del subsistema de Capacitación. Se cuenta con 20 días naturales posteriores al cierre de cada trimestre para registrar la información.





DIC-2016: Fuente RHNET. Ocupación reportada al 31 de diciembre de 2016. **ENE-2017:** Fuente RHNET. Ocupación reportada al 31 de enero de 2017.

- Protocolo de Acoso Sexual
- Paternidad
- Revisión de Estructuras de Género en todas las dependencias

IV. Nueva Ley del Sistema de Profesionalización

Simplificación del sistema

Se reducen los procesos del Servicio Profesional de Carrera, de 7 a 4.



El nuevo modelo reconoce las características y funciones de los grupos de puestos



1. Ingreso y Promoción



Semillero de talento

- Los funcionarios se incorporan al Servicio Público desde el nivel de enlace y se van promoviendo a niveles más altos con base en sus evaluaciones.
- Se contrata personal externo de mando en caso de que no haya funcionarios con potencial de promoción.



Optimiza recursos

- Menor burocracia en comités y menor gasto en convocatorias.
- Se focalizan las plazas de libre designación* en las unidades estratégicas de gobierno.



Premia y mantiene el talento

- Permite la promoción de los servidores públicos más rápido y basado en sus resultados.
- Facilita movimientos laterales en cargos o dependencias a través de la promoción.

2. Formación



Formación a la medida

- Capacitación de acuerdo al nivel de mando, experiencia y grado de responsabilidad de los funcionarios.
- Capacitación inicial, de inducción al cargo, permanente y para mando superior.



Mayor flexibilidad

- Opción a cursos y capacitaciones externas.
- La formación se convierte en una herramienta de promoción para el funcionario.



Atención en áreas importantes

Certificación obligatoria únicamente para competencias específicas.

3. Evaluación de Desempeño



Principales reglas

- Estabilidad y permanencia como consecuencias de la evaluación de desempeño.
- El desempeño individual mide resultados y comportamiento ético.
- El OIC deja de ser juez y parte (sólo supervisa la evaluación).



Reconoce méritos

- Evaluación del primer año en nivel de enlace para obtener nombramiento permanente.
- Evita fuga de talento a través de la evaluación continua, con el objetivo de promover a los Servidores Públicos.



Evaluaciones claras y objetivas

- En caso de reprobar la evaluación, el caso será valorado por el Comité de Revisión y resuelto* por el Oficial Mayor.
- Participación de asesores expertos en el diseño de las evaluaciones.

4. Separación

Reglas más claras implican menores costos

Indemnización por reestructura interna.



- Se incorpora la separación por mutuo acuerdo.
- Separación de funcionarios que atienden al público por un mal servicio evaluado.
- Vinculación de la separación con las reglas de integridad

V. Un modelo de Servicio Público

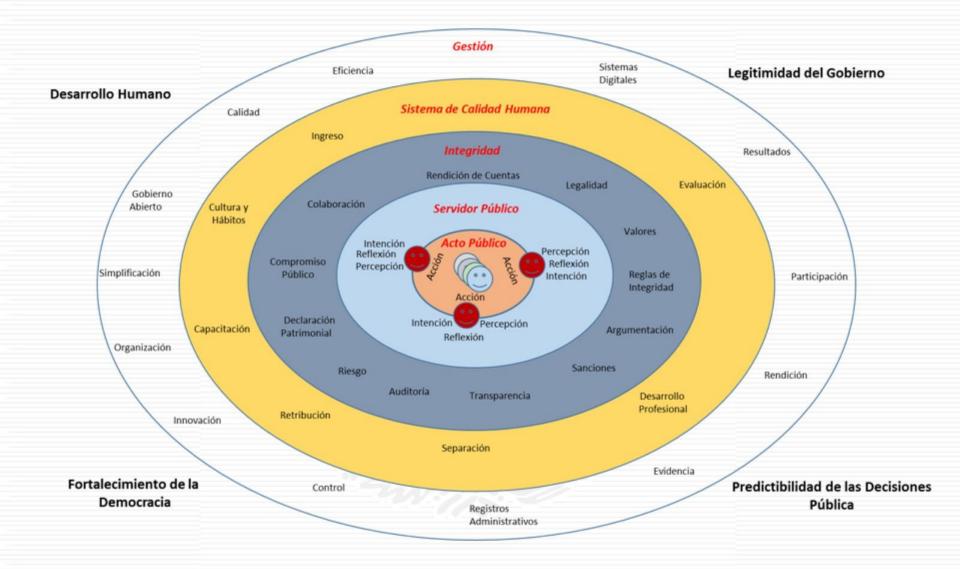
El servidor público

¿Qué son los recursos humanos del Servicio Público?

- Catalizadores de las políticas
- Memoria institucional
- Estrategas
- · Portadores de aprendizaje
- Comunicadores
- Innovadores
- Transparentes
- Rinden Cuentas
- Profesionales
- Portadores de la equidad



El servidor público en el entorno



VI. Reflexiones finales

Reflexiones finales

- La mejor manera de desarrollar a un gobierno, es capacitando y desarrollando a sus servidores públicos, promoviendo su compromiso con sus políticas públicas.
- Necesario establecer esquemas justos y adecuados de reconocimiento y estímulos al rendimiento, mejorando el proceso de evaluación de desempeño.
- La política de profesionalización involucra a toda la Administración Pública Federal y a todos los actores: sociales, políticos, directores y operadores.
- El primer defensor de la profesionalización es el servidor público.
- El Sistema Nacional Anticorrupción presenta una oportunidad histórica para desarrollar una cultura del servicio publico, basada en la integridad, la profesionalización y el mérito.



Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal Servicio Profesional de Carrera en la APF

César A. Osuna Gómez cosuna@funcionpublica.gob.mx

Muchas Gracias

