

## 4.2 GOBIERNO PROFESIONAL

En el marco de la Agenda Presidencial de Buen Gobierno se planteó como estrategia atraer, retener y motivar a las mejores mujeres y a los mejores hombres en el servicio público, garantizando que la Administración Pública transite sexenalmente con el mínimo trastorno y la máxima eficacia, y asegurando que, siendo políticamente neutra, se convierta en un factor estratégico de la competitividad del país.

Para el logro de este propósito, se realizó la promoción del desarrollo de los recursos humanos y su profesionalización en la Administración Pública Federal Centralizada (APF), a través de la operación de los subsistemas que conforman el Sistema de Servicio Profesional de Carrera (SPC).

### SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

- La **profesionalización del servicio público y su institucionalización**, de acuerdo con la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), se diseñó para normar y administrar el ingreso, la permanencia y el desarrollo de los recursos humanos en el servicio público con base en el mérito, la igualdad de oportunidades y la generación de beneficios para la sociedad.
- Entre septiembre de 2005 y julio de 2006 se emitieron diversas **disposiciones normativas** para la operación del Servicio Profesional de Carrera, entre las que destacan las siguientes:

#### MARCO NORMATIVO DE SEPTIEMBRE DE 2005 A JULIO DE 2006

Fecha	Disposiciones
1 de septiembre de 2005	Se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto por el que se reforma el Artículo 8 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, mediante el cual queda exenta de la aplicación de dicha ley la Secretaría de Relaciones Exteriores.
18 de octubre de 2005	Se publicó en el DOF el Acuerdo que tiene por objeto modificar los numerales 2.8, 2.9, 3.1, primer párrafo y 3.2, así como las tablas 1 y 2 del Anexo Único de los Lineamientos generales para integrar y autorizar los gabinetes de apoyo en las dependencias de la Administración Pública Federal y sus órganos desconcentrados, publicados el 31 de marzo de 2005.
20 de octubre de 2005	Se publicó en el DOF el Acuerdo por el que se da a conocer el Programa Operativo Anual del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada para el año 2005.
15 de diciembre de 2005	Se publicaron en el DOF los Lineamientos para la operación del Sistema Informático RH net.
16 de diciembre de 2005	Se publicaron en el DOF los Lineamientos para la descripción, evaluación y certificación de capacidades.
9 de enero de 2006	Se publicó en el DOF el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, particularmente los artículos 2, 13, 14, 30 y 32, a fin de integrar el enfoque de género.
27 de enero de 2006	Se establecieron las políticas para realizar movimientos laterales con servidores públicos de libre designación, a fin de propiciar el óptimo aprovechamiento de los recursos humanos, mediante el oficio No. SP/100/0072/2006.
16 de junio de 2006	Se emitió la Guía Metodológica para la Descripción, Evaluación y Certificación de Capacidades Técnicas, a través del oficio No. SSFP/408/0032.
3 de julio de 2006	Se publicó en el DOF el Acuerdo que tiene por objeto dar a conocer el Programa Operativo Anual del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada para el año 2006.
14 de julio de 2006	Se publicó en el DOF el Acuerdo que tiene por objeto modificar el cuadro de nivel jerárquico máximo previsto en el numeral 3.2 de los Lineamientos Generales para integrar y autorizar los gabinetes de apoyo en las dependencias de la Administración Pública Federal y sus órganos desconcentrados, publicados el 31 de marzo de 2005 y modificado mediante el diverso publicado el 18 de octubre de 2005.

FUENTE: Secretaría de la Función Pública.

- Como parte de las **políticas diseñadas para la aplicación del Servicio Profesional de Carrera**, entre enero y junio de 2006 se llevaron a cabo diferentes actividades entre las que sobresalen las siguientes:
  - Se elaboraron herramientas de apoyo para la aplicación y operación del SPC, como sistemas informáticos, metodologías o guías referenciales, herramientas específicas e instrumentos de divulgación.
  - Se proporcionó consultoría y apoyo técnico con asesoría personalizada a las instituciones sujetas de la LSPCAPF sobre la operación de los distintos subsistemas que conforman el SPC.
  - Se aplicó la Encuesta de Clima Organizacional, la cual contribuye a medir el desarrollo de las dependencias y entidades de la APF mediante la generación de un ambiente de comunicación y desarrollo organizacional, a fin de que los servidores públicos encuentren en la función pública un espacio de realización profesional y de

servicio eficiente a la ciudadanía. En 2006 se aplicó la primera etapa de la Encuesta, la cual, de acuerdo con datos preliminares, fue contestada por 152 538 servidores públicos de más de 52 instituciones públicas.

- Se desarrolló el Modelo Operativo de Recursos Humanos para promover el Desarrollo Integral de Mandos en la APF, los primeros resultados se presentarán hasta el tercer y cuarto trimestre de 2006.
- Al mes de junio de 2006, las **plazas** que conforman la Administración Pública Federal Centralizada ascendieron a 649 187<sup>1/</sup>, de las cuales 42 944<sup>2/</sup> están sujetas al Servicio Profesional de Carrera en 75<sup>3/</sup> dependencias y órganos desconcentrados.
- Los resultados específicos obtenidos en los Subsistemas a través de la operación gradual del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal son los siguientes:

#### Subsistema de Planeación de Recursos Humanos<sup>4/</sup>

- La SFP, en coordinación con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, continuó con el **proceso de certificación de estructuras orgánicas y ocupacionales** en las dependencias y entidades públicas, para lo cual fue necesario lograr conciliar de manera paralela los aspectos organizacionales con los presupuestarios.
- De las 75 **instituciones sujetas al Servicio Profesional de Carrera**, se logró certificar a 74<sup>5/</sup> entre 2004 y 2005. Es importante mencionar que durante 2005 fue necesario que las instituciones certificadas en 2004 ratificaran su estructura, o en su caso, la actualizaran, si presentaron algún movimiento. En el periodo enero-junio de 2006 se han registrado 12 estructuras orgánicas.<sup>6/</sup>

---

<sup>1/</sup> Incluye plazas del personal operativo y de mando superior, así como personal de las instituciones del sector central estén o no sujetas a la LSPCAPF.

<sup>2/</sup> Considera a los servidores públicos de los niveles de director general, director general adjunto, director de área, subdirector de área, jefe de departamento y enlace de las dependencias en la APF y sus órganos desconcentrados. Es importante destacar que el número de puestos sujetos al SPC no es fijo, varía constantemente en el tiempo como resultado de tres factores principales: el número de instituciones sujetas a la Ley del SPC; los movimientos organizacionales que se realizan al interior de cada institución (renivelación y conversión); y aplicación de programas de separación individual (Retiro Voluntario). En este reporte se sigue considerando el total de plazas del INEGI (existe un convenio para que se separe del SPC en octubre próximo), así como a la Comisión Nacional de Fomento a la Vivienda que a partir del 28 de junio de 2006 se convirtió en Comisión Nacional de Vivienda y pasa a ser un organismo descentralizado.

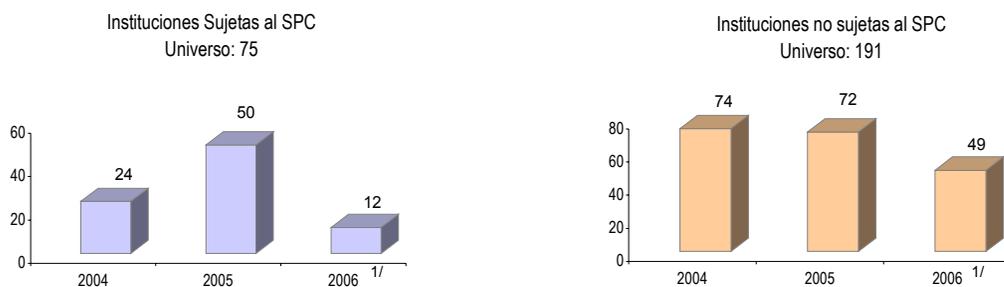
<sup>3/</sup> El 1 de septiembre de 2005 se publicó en el DOF el decreto por el que se reforma el artículo 8 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, por lo que al 2 de septiembre de 2005, el número de instituciones en que aplica dicha Ley eran 75, comprendidas 14 Secretarías de Estado, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y 60 órganos desconcentrados. El 7 de septiembre de 2005 se publicó en el DOF el decreto por el que se crea el órgano desconcentrado denominado Comisión Nacional de Bioética, aumentando a 76 el número de dichas instituciones. El 27 de junio de 2006 se publicó en el DOF el Decreto por el que se expide la Ley de Vivienda, lo que implicó que la Comisión Nacional de Fomento a la Vivienda (CONAFOVI) modificara su naturaleza jurídica a organismo descentralizado, por lo que el número de órganos desconcentrados nuevamente quedó en 60, y el total y el número de instituciones en 75.

<sup>4/</sup> Determina en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal que requiere la Administración Pública Federal para el eficiente ejercicio de sus funciones.

<sup>5/</sup> Entre las 74 instituciones que registraron su estructura se incluyen a la Comisión para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en Cd. Juárez y la Comisión Nacional para el Fomento a la Vivienda que al cierre de junio del 2006 ya no son sujetas al SPC.

<sup>6/</sup> A partir de diciembre de 2005 los movimientos organizacionales en las instituciones sujetas al Servicio Profesional de Carrera han dejado de realizarse por escrito y en papel. Actualmente, se efectúan a través de la herramienta RH net.

## REGISTRO DE ESTRUCTURAS EN INSTITUCIONES SUJETAS Y NO SUJETAS AL SPC, 2004-2006



<sup>1/</sup> Las cifras corresponden al periodo enero-junio.

FUENTE: Secretaría de la Función Pública.

- Asimismo, como parte de las obligaciones de la SFP en materia de recursos humanos, en el transcurso del periodo enero-junio de 2006 se llevó a cabo el registro de 49 estructuras orgánicas y ocupacionales en instituciones no sujetas al Servicio Profesional de Carrera. En el 2005 se registraron las estructuras de 72 instituciones y 74 en el 2004.
- Al 30 de junio de 2006 el **Registro Único de Servidores Públicos (RUSP)**, a través de sus portales [www.usp.funcionpublica.gob.mx](http://www.usp.funcionpublica.gob.mx) y [www.rusp.gob.mx](http://www.rusp.gob.mx), realizó la recopilación de información básica en 75 dependencias y órganos desconcentrados y captó la información técnica de 35 600 servidores públicos de un total de 40 859 registrados en el portal, en el rango de niveles tabulares de enlace a Director General, lo que significó un avance de 100 por ciento respecto al universo de 75 instituciones del SPC.
- En materia de **descripción y definición del perfil de puestos** al interior de las dependencias y órganos desconcentrados sujetos al SPC, de enero a junio de 2006 las instituciones describieron 16 621 puestos que aunados a los 18 394 descritos en 2005, representan un avance de 81.5 por ciento del universo total de 42 944 puestos sujetos al SPC.

### Subsistema de Ingreso<sup>1/</sup>

- Este subsistema opera de manera descentralizada a través del **portal [www.trabajaen.gob.mx](http://www.trabajaen.gob.mx)**, el cual proporciona herramientas para evaluar las capacidades gerenciales y de visión de servicio público en línea. Entre los principales resultados obtenidos al 11 de mayo de 2006, destacan los siguientes:
  - Para el caso de **ingreso**, según los datos preliminares obtenidos de trabajaen al 11 de mayo de 2006, se captó un total de 1 334 960 solicitudes en dicho portal y se registró a 188 449 aspirantes, de los cuales 125 409 han concursado. De los 4 849 concursos realizados a esa fecha, se obtuvo ganador en 2 496 de ellos, se declararon desiertos 1 490 concursos y 1 319 no habían terminado su proceso.
  - De igual manera, es preciso señalar que inició el funcionamiento del portal trabajaen en **RH net**, lo que permitirá su interconexión directa con los demás subsistemas del SPC y mejoras generales.<sup>2/</sup>
  - Los **movimientos laterales** de servidores públicos de libre designación con fecha de corte al 31 de enero de 2006 fueron 103. Los servidores públicos de libre designación del 1° de febrero al 21 de julio de 2006 fueron 75.

<sup>1/</sup> Regula los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al sistema.

<sup>2/</sup> Cuando se concluya la migración de la base de datos histórica, se estará en posibilidad de actualizar los datos reportados en este informe.

- De acuerdo con la fecha en que se aplica el movimiento lateral, al 30 de junio los movimientos laterales sumaron 69. Por su parte, se llevaron a cabo 288 nombramientos con base en lo establecido en el Artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
- De enero a junio de 2006 se presentaron 106 inconformidades, así como 23 recursos de revocación.
- En el primer semestre de 2006 se integraron 136 **expedientes de inconformidades** en contra de actos relacionados con los subsistemas de Ingreso y de Evaluación del Desempeño del SPC en 14 secretarías de estado y 21 órganos desconcentrados. De éstos, 106 se resolvieron y 30 están en proceso de atención y resolución.
- Adicionalmente, se integraron 33 **expedientes de recursos de revocación**<sup>1/</sup> en contra del resultado del concurso público y abierto para la ocupación de puestos del Servicio Profesional de Carrera de 11 secretarías de estado y siete órganos desconcentrados. Del total de recursos de revocación registrados, 23 se resolvieron y 10 se encuentran en proceso de atención y resolución.

### Subsistema de Desarrollo Profesional<sup>2/</sup>

- A partir de la definición del proyecto **Módulo de Desarrollo Profesional en RH net** en 2005, se inició la elaboración del módulo de registro de planes individuales de carrera, con sus respectivos proyectos individuales de desarrollo, así como del sistema de puntuación y evaluación integral individual.
- A finales de 2005 se inició la operación del **Sistema de Puntuación**, a través de la notificación de la información individualizada en materia de capacitación que recibieron los servidores públicos de carrera titulares en ese año. Adicionalmente, las instituciones comenzaron a registrar, en el Modelo Integral de Evaluación del Servicio Profesional de Carrera (MIDESPC) a los servidores públicos de carrera titulares que son susceptibles de obtener puntos. Durante el primer semestre de 2006, adicional a la capacitación, notificaron también las acciones realizadas en materia de evaluación del desempeño y certificación de capacidades.

### Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades<sup>3/</sup>

#### Capacitación

- Al mes de junio de 2006, el portal @Campus México cuenta con un inventario de 153 cursos de 17 instituciones educativas<sup>4/</sup>.

---

<sup>1/</sup> El recurso de revocación se interpone por parte de los aspirantes que participaron en algún proceso de selección, cuando a su juicio, el fallo o resolución del concurso les depara un perjuicio o agravio.

<sup>2/</sup> Contiene los elementos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar las posibles trayectorias de desarrollo y permitirles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos y las reglas establecidas en el marco del SPC.

<sup>3/</sup> Establece los procesos mediante los cuales los servidores públicos de carrera serán inducidos, preparados, actualizados y certificados en sus capacidades para desempeñar un cargo en la APF.

<sup>4/</sup> Las instituciones son la Universidad Iberoamericana, Santillana Formación, Enseñanza Programada e Ingeniería de Sistemas Educativos, Universidad Virtual Anáhuac, Creatividad en Capacitación, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, Universidad La Salle, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto Politécnico Nacional, *Consist-Harvard*, Ingenia, Centro de Investigación en Educación Virtual, *B&B Assessment*, *Jones University*, Centro Ericksoniano de México, *Edvantage* y Escuela Net. Cabe mencionar que una institución se dio de baja en el primer semestre de 2006.



- En el marco de los **Programas Anuales de Capacitación** para 2006, al 26 de julio del presente año se registraron 218 992 participantes; el avance es del 49 por ciento respecto a lo programado para este año y superior en 5 puntos porcentuales al avance registrado en el mismo periodo del año anterior.
  - De este total, 73 450 participantes correspondieron a instituciones sujetas al SPC, de los cuales 35 908 son personal operativo, 30 632 son personal en puestos sujetos a la LSPCAPF y 6 910 corresponden a libre designación, gabinetes de apoyo y categorías especiales; 145 542 participantes pertenecen a dependencias y órganos desconcentrados no sujetos al SPC.

### Certificación de Capacidades

- Como parte del proceso de certificación de capacidades para la obtención del nombramiento de servidor público de carrera, entre noviembre y diciembre de 2005 se realizó la primera etapa de **evaluación diagnóstica de capacidades gerenciales/directivas**, con la participación de 15 738 servidores públicos que presentaron de una a seis pruebas, en donde 13 687 de ellos presentaron la prueba inter-intra, para un total de 47 704 evaluaciones aplicadas. En la segunda etapa, que se llevó a cabo entre abril y mayo de 2006, intervinieron más de 9 mil servidores públicos que aplicaron 16 214 evaluaciones de capacidades gerenciales y técnicas transversales.
- Al 24 de julio del presente año, el Catálogo General de Capacidades para el SPC cuenta con 990 **capacidades técnicas transversales y específicas** registradas en RH net.

### Subsistema de Evaluación del Desempeño<sup>1/</sup>

- En los primeros meses de 2006 se aplicó la evaluación del desempeño anual 2005, con base en la identificación de 5 626 metas institucionales, 1 243 colectivas y la descripción de 75 718 metas de desempeño individual vigentes para 2005.
  - Asimismo, a partir de la identificación de las metas institucionales 2006 que se realizó en los meses de enero a abril por unidad responsable y su desagregación para metas de desempeño colectivo e individual, entre julio y agosto del presente año se realizó la aplicación de la evaluación del desempeño correspondiente al primer semestre de 2006, en tanto que la evaluación anual del desempeño para este año se llevará a cabo durante los meses de enero y febrero de 2007.

### Subsistema de Separación<sup>2/</sup>

- Del 27 de junio al 7 de julio de 2006 se capacitó a 220 servidores públicos a través de talleres en materia de separación, en cada una de las dependencias y órganos desconcentrados con el fin de que éstas definieran las políticas, procesos y procedimientos para operar el Subsistema de Separación al interior de las mismas. Para ello,

<sup>1/</sup> Integra los procesos, métodos y mecanismos de medición cualitativos y cuantitativos, del cumplimiento de las funciones, metas individuales, colectivas y de las capacidades y perfiles de los servidores públicos. Esta evaluación se realizará mediante un sistema que concentra las metas individuales negociadas y alineadas con las políticas públicas y estrategias de cada institución, así como los comportamientos asociados a las capacidades gerenciales. Sus resultados servirán de parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos.

<sup>2/</sup> Atiende los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema del SPC, o se suspenden temporalmente sus derechos.

la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal preparó el material que se entregó para dar cumplimiento al Artículo 75, fracción IV de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

### Subsistema de Control y Evaluación<sup>1/</sup>

- Durante el primer trimestre de 2006, la SFP coordinó los trabajos para que las instituciones sujetas al SPC elaboraran su Programa Operativo Anual (POA) del Servicio Profesional de Carrera correspondiente a 2006, con metas-compromiso específicas y calendario de ejecución, lo que les permite orientar sus esfuerzos de ejecución y contar con un efectivo mecanismo de autocontrol. Como resultado de estos trabajos, la Dirección General de Evaluación del Servicio Profesional registró 73 POA's-SPC de un universo de 75 dependencias y órganos desconcentrados sujetos al SPC al mes de junio de 2006.
  - Cabe señalar que el seguimiento de los indicadores y metas concertados en el POA-SPC 2006 de cada una de las instituciones sujetas al SPC, se continúa realizando a través del **Modelo Integral de Evaluación del SPC<sup>2/</sup> (MidESPC/Banderas blancas)**, el cual opera a manera de tablero de control, asignando puntos conforme se realizan las metas comprometidas.
    - En el segundo trimestre de 2006 se alcanzaron en promedio 643 puntos<sup>3/</sup>, equivalentes al 66.9 por ciento de los puntos del rango de 961 a mil puntos contemplados en la meta para el presente año.
    - Las 75 instituciones sujetas a la LSPCAPF registraron resultados que en promedio ubican al SPC en un nivel de cumplimiento identificado como sobresaliente, respecto del compromiso en el periodo.
  - A fin de contar con una base mínima de planeación que permita operar el SPC en el 2007, la SFP, en coordinación con instituciones sujetas de la LSPCAPF, elaboró el Proyecto de POA del Sistema del SPC 2007, que fue aprobado por el Consejo Consultivo del SPC en mayo del presente año.
  - En mayo de 2006 la SFP presentó al Consejo Consultivo del SPC, el informe anual del SPC 2005.

En **resumen**, con apoyo de la SFP durante 2005 y lo que va de 2006, las instituciones a las que les aplica la LSPCAPF han venido desarrollando y registrando sus procesos, políticas y procedimientos de acuerdo a lo establecido en la propia Ley y el POA. Resultado de ello, es que actualmente se cuenta con el 100 por ciento de los procesos comprometidos de ingreso, 95 por ciento de los procesos de capacitación, 90 por ciento de los procesos de evaluación del desempeño, 74 por ciento de certificación de capacidades y 58 por ciento de Separación.

---

<sup>1/</sup> Está orientado al diseño y aplicación de los procedimientos y medios que permiten efectuar la vigilancia, y en su caso, la corrección de la operación del sistema.

<sup>2/</sup> Este modelo tiene como propósito sintetizar los elementos y las acciones críticas que deben de cumplir, por un lado, las organizaciones para lograr la óptima aplicación del sistema, y por otro lado, la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la APF, adscrita a la SFP, para cumplir con su responsabilidad como facilitador-auxiliar en la implementación del SPC.

<sup>3/</sup> Los avances reportados al mes de junio, contemplan la información de la CONAFOVI, en virtud de la reciente fecha de su desincorporación.