

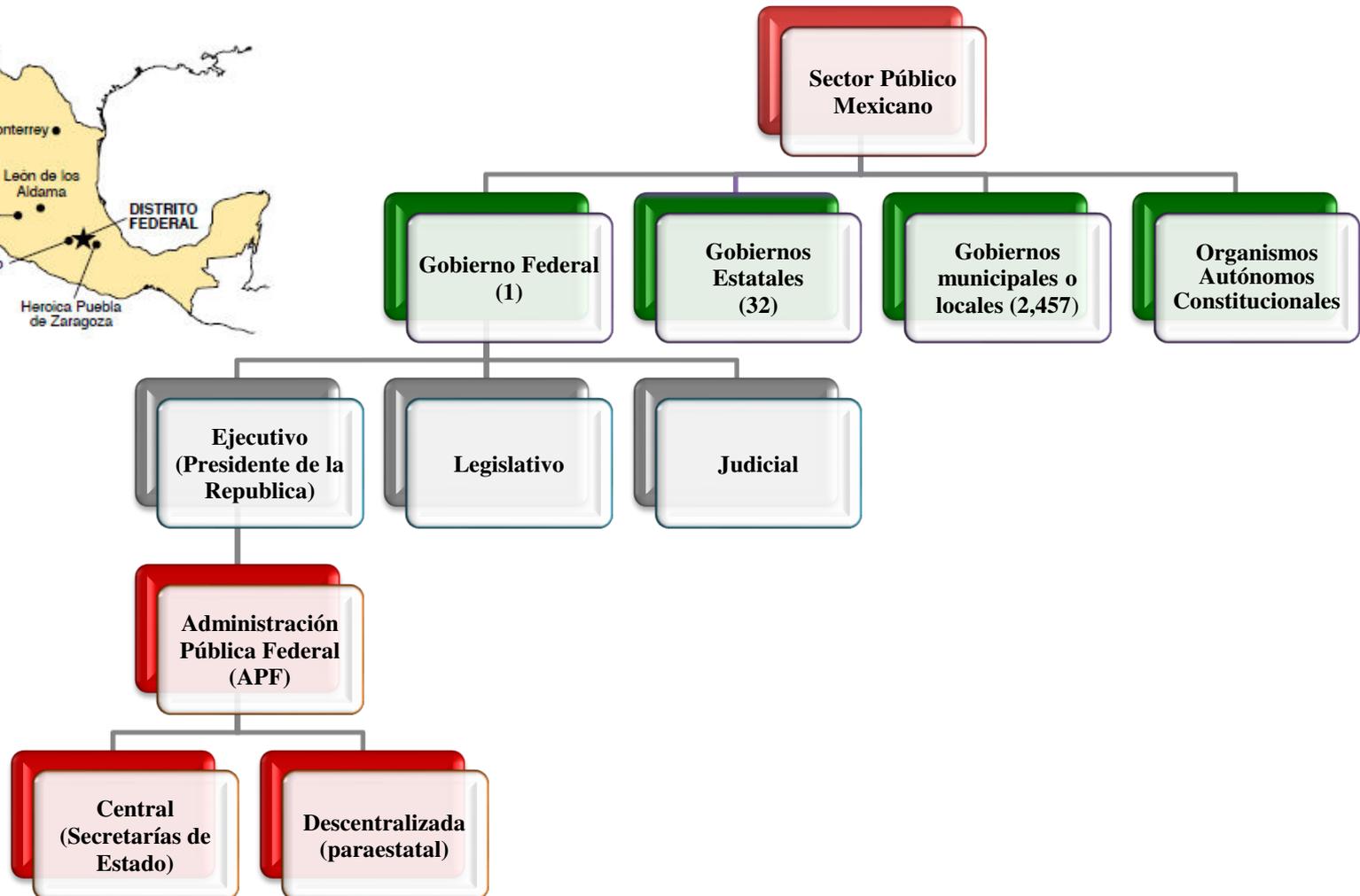
Gestión de Recursos Humanos

**II Seminario Internacional sobre
“Experiencias Innovadoras en Gestión Pública Efectiva”**

Lic. Julian Alfonso Olivas Ugalde

Ciudad de Panamá Marzo, 2014

1. Estructura de la Administración Pública Federal Mexicana



1. Estructura de la Administración Pública Federal Mexicana



ENRIQUE PEÑA NIETO
PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

- 17 Secretarías de Estado
- 1 Oficina de la Presidencia de la República
- 1 Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal
- 1 Procuraduría General de la República
- 79 Órganos administrativos desconcentrados

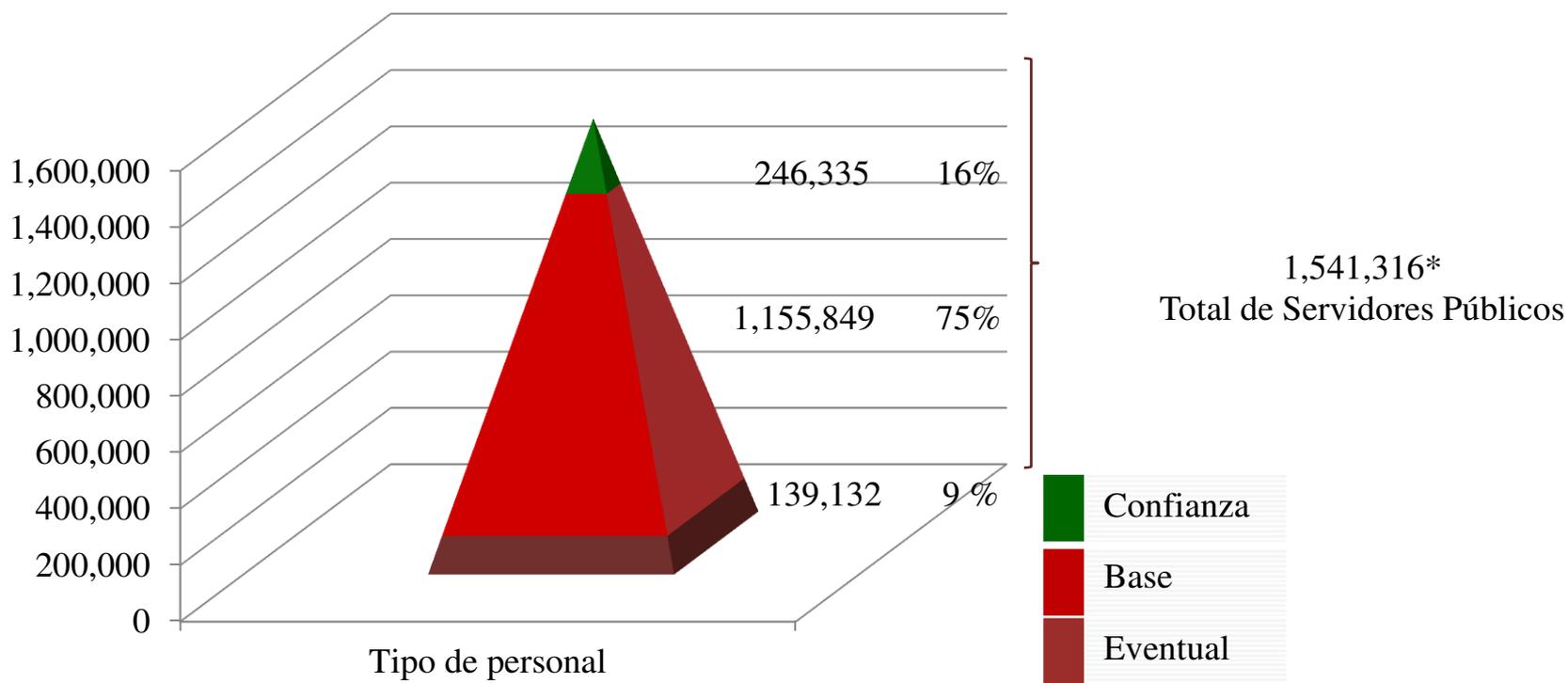
- 199 Entidades paraestatales
 - Organismos descentralizados
 - Empresas públicas
 - Fideicomisos públicos
- 1 Tribunal Administrativo

299 Instituciones



1. Estructura de la Administración Pública Federal Mexicana

Servidores públicos de la Administración Pública Federal



*No incluye: SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, SECRETARÍA DE MARINA, ni personal de seguridad nacional. Tampoco incluye vacancia

* Fecha de corte: 31/12/2013
Fecha de generación: 07/01/2014

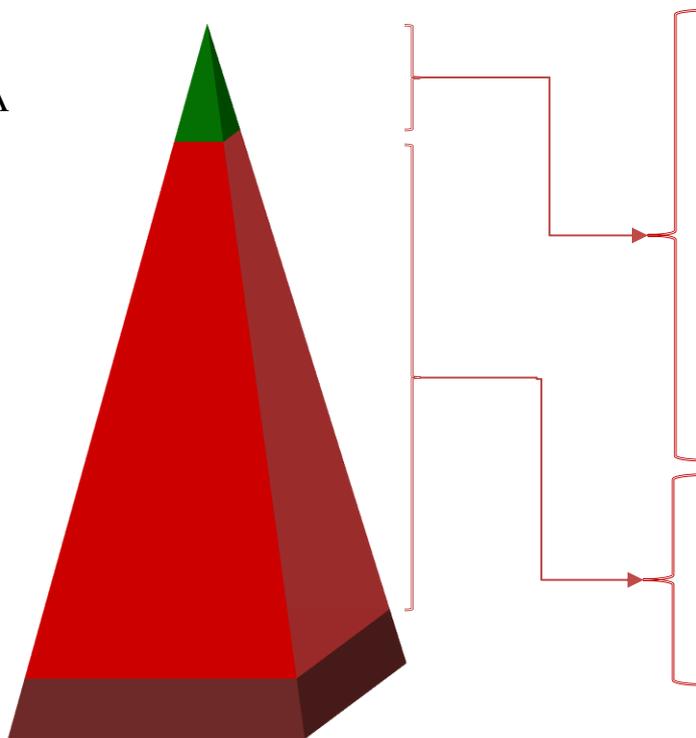
1. Estructura de la Administración Pública Federal Mexicana

Cada tipo de personal tiene su modelo de gestión de recursos humanos considerando su nivel y las funciones que realiza

■ CONFIANZA

■ BASE

■ EVENTUAL



Tipo de personal



Funciones

2. Servicio Profesional de Carrera (SPC)

a) Antecedentes

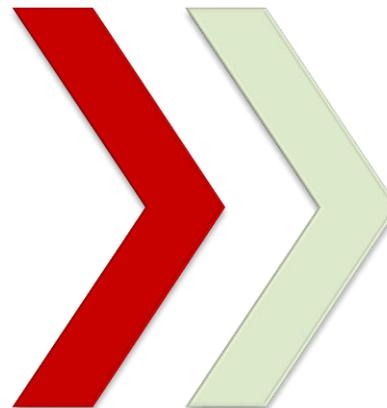
Esfuerzos en favor de la profesionalización en México



PND 1994-2000

PROMAP 1995-2000

Agenda Buen Gobierno 2002



2003 a la fecha

Normatividad para dirigir y operar el Servicio Profesional de Carrera



Objetivo SPC en Ley

Garantizar la igualdad de oportunidades con base en el mérito, a fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad

Propósitos

- Atraer y retener al mejor talento
- Desarrollar a los servidores públicos
- Estimular a quien dé buenos resultados
- Alinear el desempeño individual con el desempeño institucional
- Ser una institución permanente

Beneficios

- Construir una administración pública eficiente, eficaz y honesta
- Mejorar la competitividad y reducción del costo del gobierno
- Dar continuidad a los programas y políticas públicas
- Elevar la calidad de los servicios públicos
- Fortalecer la democracia, estabilidad y gobernabilidad

¿Qué órganos que intervienen en el funcionamiento del SPC?

1. Secretaría de la Función Pública (SFP)
2. Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF (UPRHAPF)

*

Consejo Consultivo

Secretaría de Hacienda y
Crédito Público (SHCP)

*

1. Comités Técnicos de Profesionalización (CTP)
2. Comités Técnicos de Selección (CTS)

1. Dependencias
2. Dirección General de Recursos Humanos (DGRH)

*

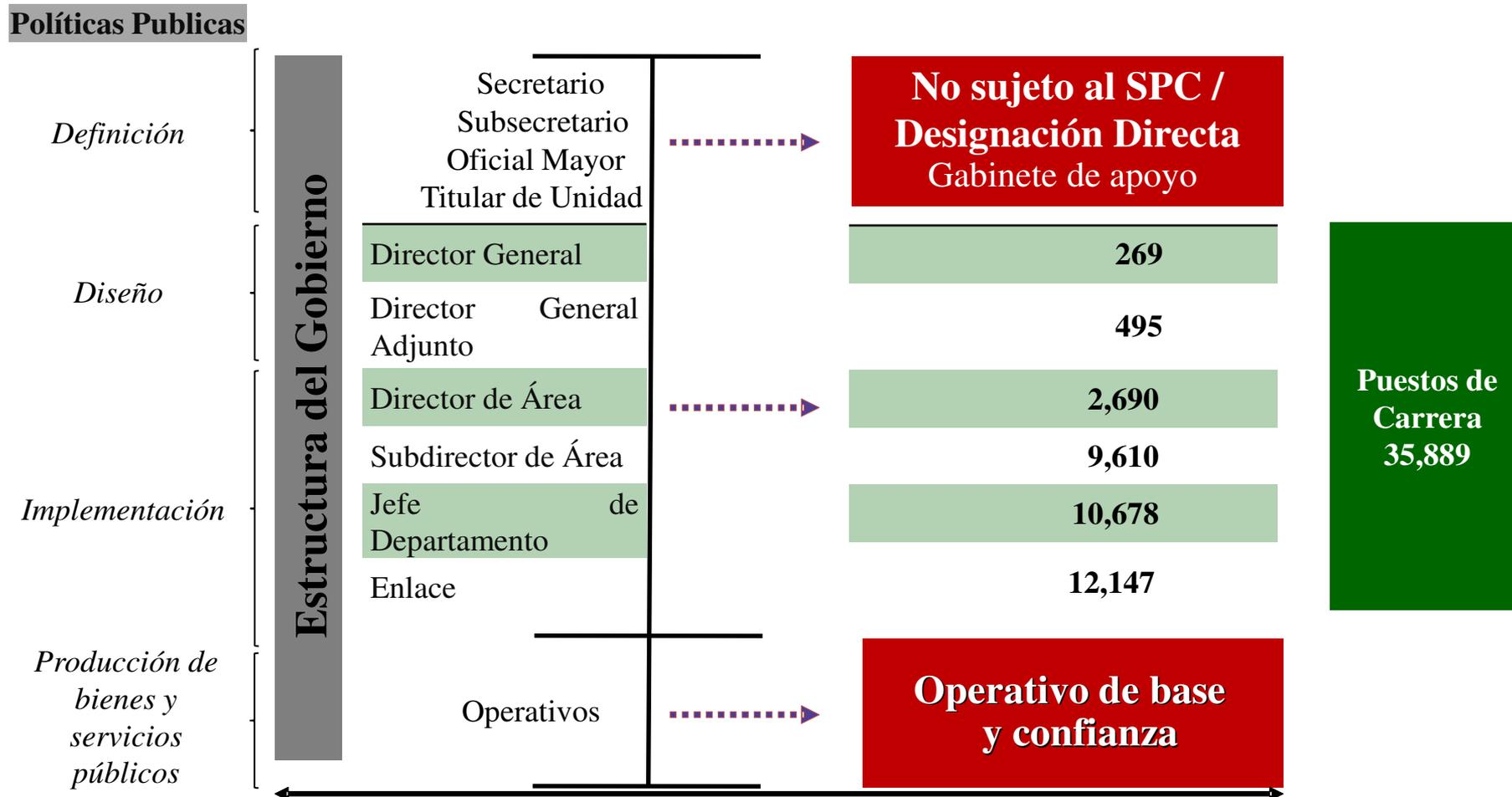
Los Órganos de participación directa con la UPRHAPF

Universos de instituciones sujetas al SPC

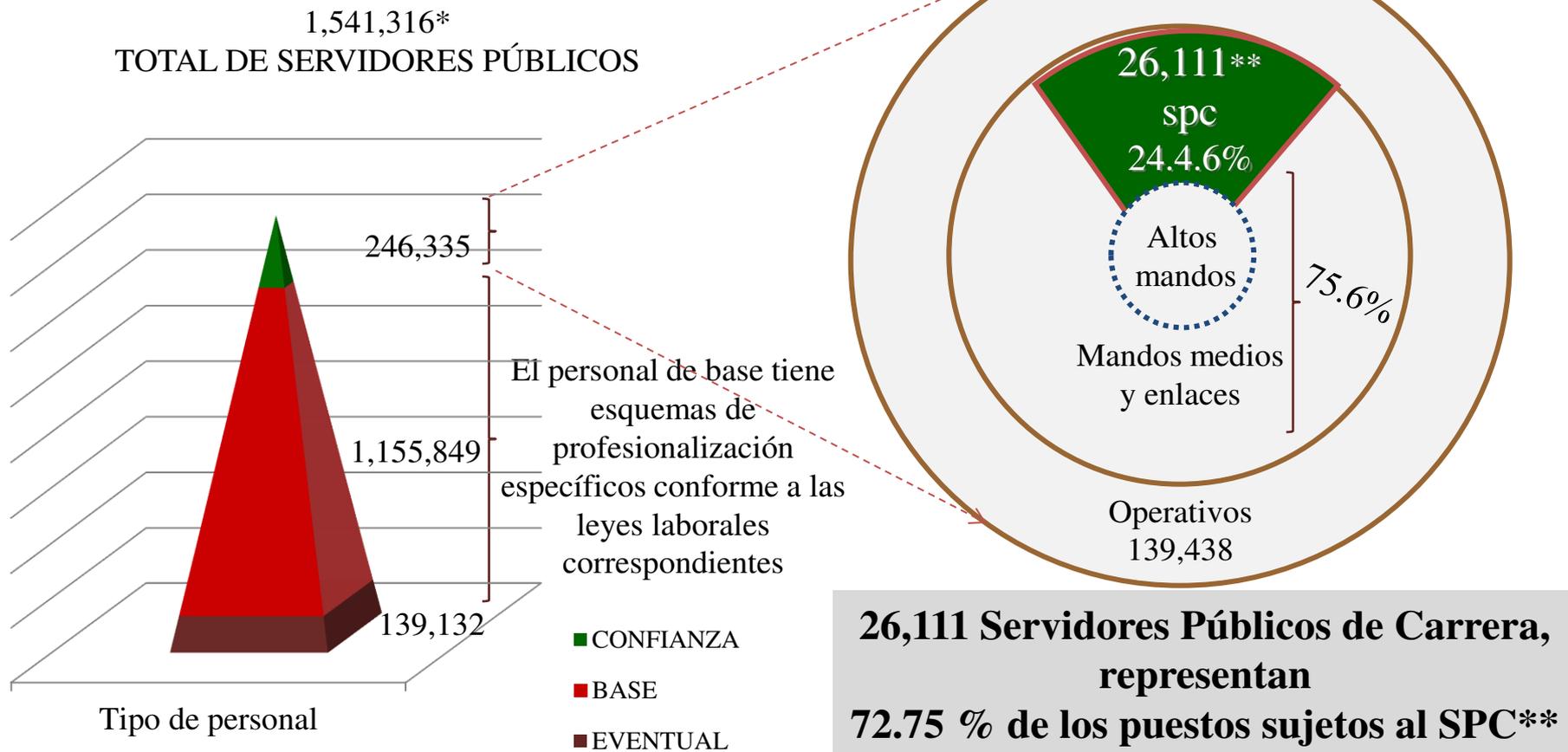
| Administración Pública Federal Centralizada | Número de Instituciones de la Administración Pública Federal Centralizada | Instituciones Sujetas al Servicio Profesional de Carrera | Instituciones NO Sujetas al Servicio Profesional de Carrera |
|--|--|---|--|
| Dependencias | 20 | 15 | 5 |
| Órganos Administrativos Desconcentrados | 79 | 58 | 21 |
| TOTAL | 99 | 73 | 26 |

Información al 31 de diciembre de 2013,
Fuente: Catalogo de instituciones de la Dirección General de Organización y Remuneraciones de la APF, consulta realizada el 2 de Enero de 2014

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



Universo de puestos y Servidores Públicos del SPC



*No incluye: SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, SECRETARIA DE MARINA, ni personal de seguridad nacional. Tampoco incluye vacancia

* Fecha de corte: 31/12/2013
Fecha de generación: 07/01/2014

** Adicionalmente, a la fecha de corte se tienen puestos ocupados de manera temporal y en transición para que sus ocupantes sean de carrera, así como la vacancia correspondiente. Solo puestos del SPC, sin considerar otros sistemas de profesionalización

Subsistemas del SPC



Planeación de Recursos Humanos

- ✓ 100% Estructuras actualizadas
- ✓ 100% de los puestos sujetos del SPC están descritos, perfilados y valuados
- ✓ 95% de Alineación Puesto Persona

Ingreso

- ✓ Todos los puestos sujetos al SPC se concursan
- ✓ 52,038 concursos publicados**
- ✓ 932,962 Candidatos registrados TrabajaEn**

Desarrollo Profesional

- ✓ 1,774 Movimientos laterales**

Capacitación

- ✓ 64% servidores públicos capacitados en al menos 40 horas
- ✓ 90% de instituciones con Detección de Necesidades de Capacitación
- ✓ 95 % de eficiencia terminal

Certificación

- ✓ 40 % de los servidores públicos de carrera entraron por certificación***
- ✓ 9 % de los servidores públicos de carrera actualizaron su certificación para permanecer en su puesto (re-certificación)****

Evaluación del desempeño

- ✓ 99 % de servidores públicos evaluados

Separación

- ✓ Certeza jurídica en las causales de separación del SPC

Control y evaluación

- ✓ Programa para el SPC
- ✓ 95% de la instituciones concertaron compromisos anuales

Transversales para toda la Administración Pública Federal

- ✓ Normatividad clara y vigente
- ✓ Homologación de procesos para operar los recursos humanos
- ✓ Información sistematizada y en línea

• Fecha de corte general: 31/12/2013

*** Fecha corte: 28/feb/2014, generado el 6/mar/2014

**** Fecha corte: 28/feb/2014, generado el 3/mar/2014

Avances

- El Índice de **Eficiencia** tiende a la mejora, debido a que el coste global de las plantillas públicas se sitúa dentro de parámetros razonables y compatibles con la economía del país.
- El Índice de **Capacidad Funcional** tiende a mantenerse. Por un lado, se mejora el diseño de los puestos, y por otro lado se debilita la selección en base a perfiles de competencias y baja la competitividad de las compensaciones del SPC.
- El Índice de **Capacidad Integradora** tiende a mejorar, principalmente por la herramienta de clima laboral.

3. Estrategia de la profesionalización 2013 – 2018



Acceso a la información y rendición de cuentas

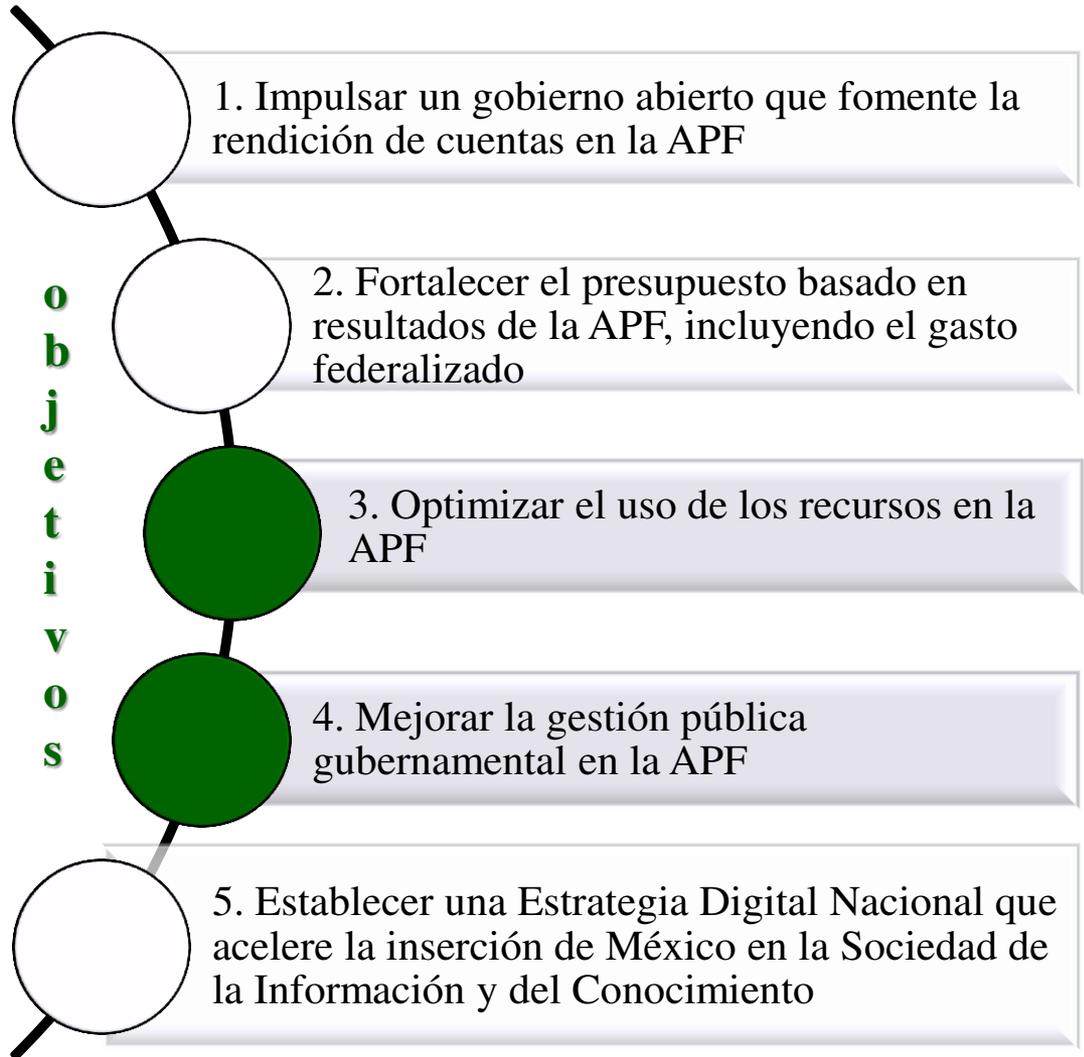
Estrategia Digital Nacional

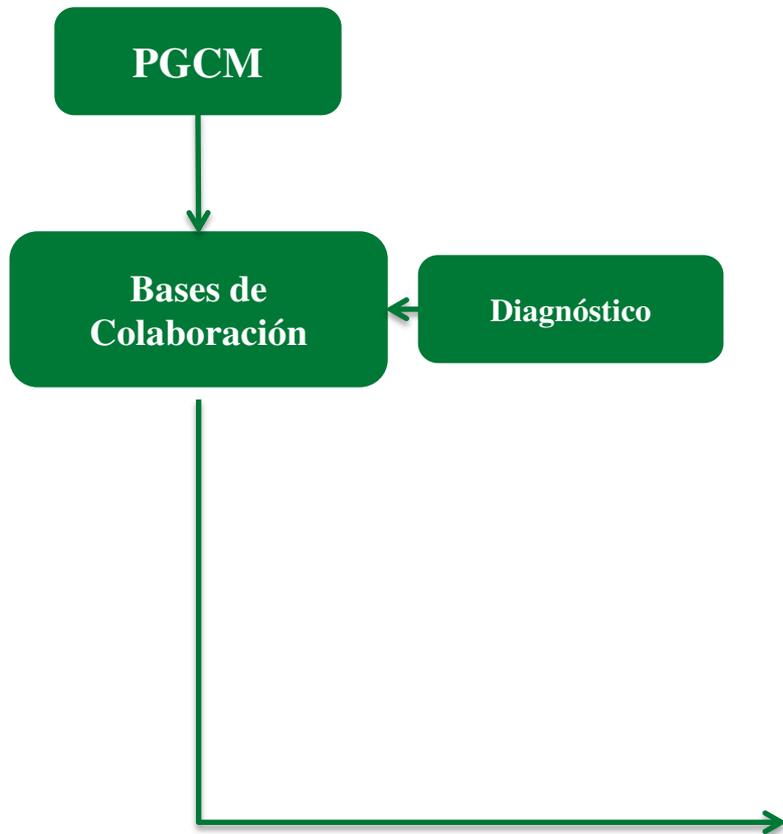
Gobierno productivo y eficaz



PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO

TRANSVERSAL





12 temas en Bases de Colaboración

| Tema: | |
|-------|--|
| 1) | Presupuesto basado en Resultados |
| 2) | Inversión e infraestructura |
| 3) | Participación Ciudadana |
| 4) | Mejora Regulatoria |
| 5) | Procesos |
| 6) | Acceso a la información |
| 7) | Contrataciones Públicas |
| 8) | Tecnologías de Información |
| 9) | Archivos |
| 10) | Optimización del uso de los recursos de la APF |
| 11) | Recursos Humanos (Mejorar el SPC) |
| 12) | Política de transparencia |

4. Conclusiones

- El Servicio Profesional de Carrera es una política pública instrumentada para hacer más eficiente y eficaz a la Administración Pública Federal.
- El Ejecutivo Federal busca la profesionalización de los servidores públicos como política de Estado en materia de recursos humanos.
- Los recursos humanos son fundamentales para dar resultados a la sociedad. Ningún programa, ninguna política pública, ningún Plan Nacional de Desarrollo se va a cumplir si no contamos con los recursos humanos suficientemente capaces para desarrollarlos.