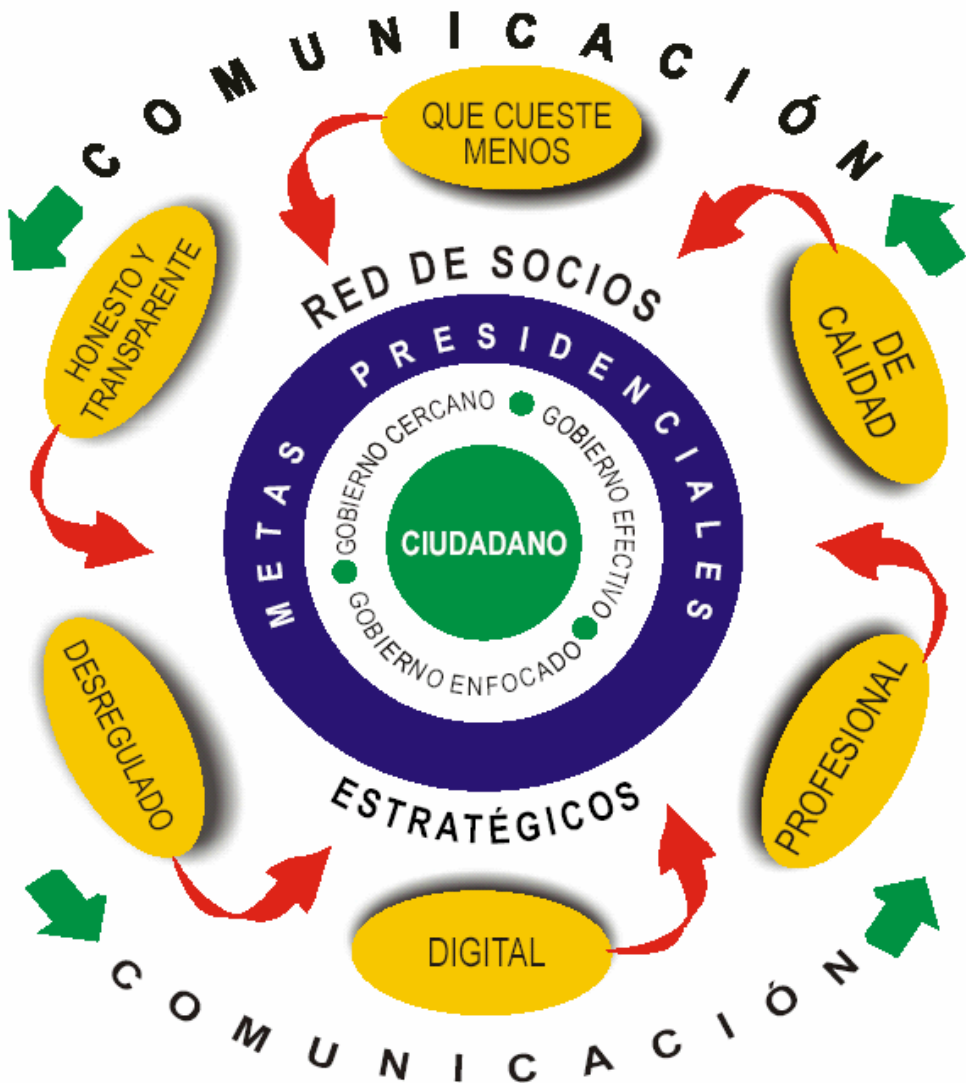


Implicaciones de la puesta en marcha



Subsecretaría de Desarrollo y Simplificación Administrativa

Agenda Presidencial de Buen Gobierno



¿Qué es y para qué sirve?



Qué es y para qué sirve un Servicio Profesional de Carrera



Cómo funciona el Servicio Profesional de Carrera que propone la recién aprobada Ley



La participación ciudadana en el proceso



Conclusiones generales

El Servicio Profesional de Carrera



Es un mecanismo para la administración del personal en la Administración Pública, que garantiza el ingreso, el desarrollo y la permanencia del servidor público a través del mérito, y la igualdad de oportunidades, en un marco de transparencia y legalidad.

Inglaterra 1853
Francia 1941
Estados Unidos 1864

Países latinoamericanos:
Bolivia, Chile, Ecuador,
Colombia, Perú, Venezuela

México - 2003

¿Cómo Funciona?



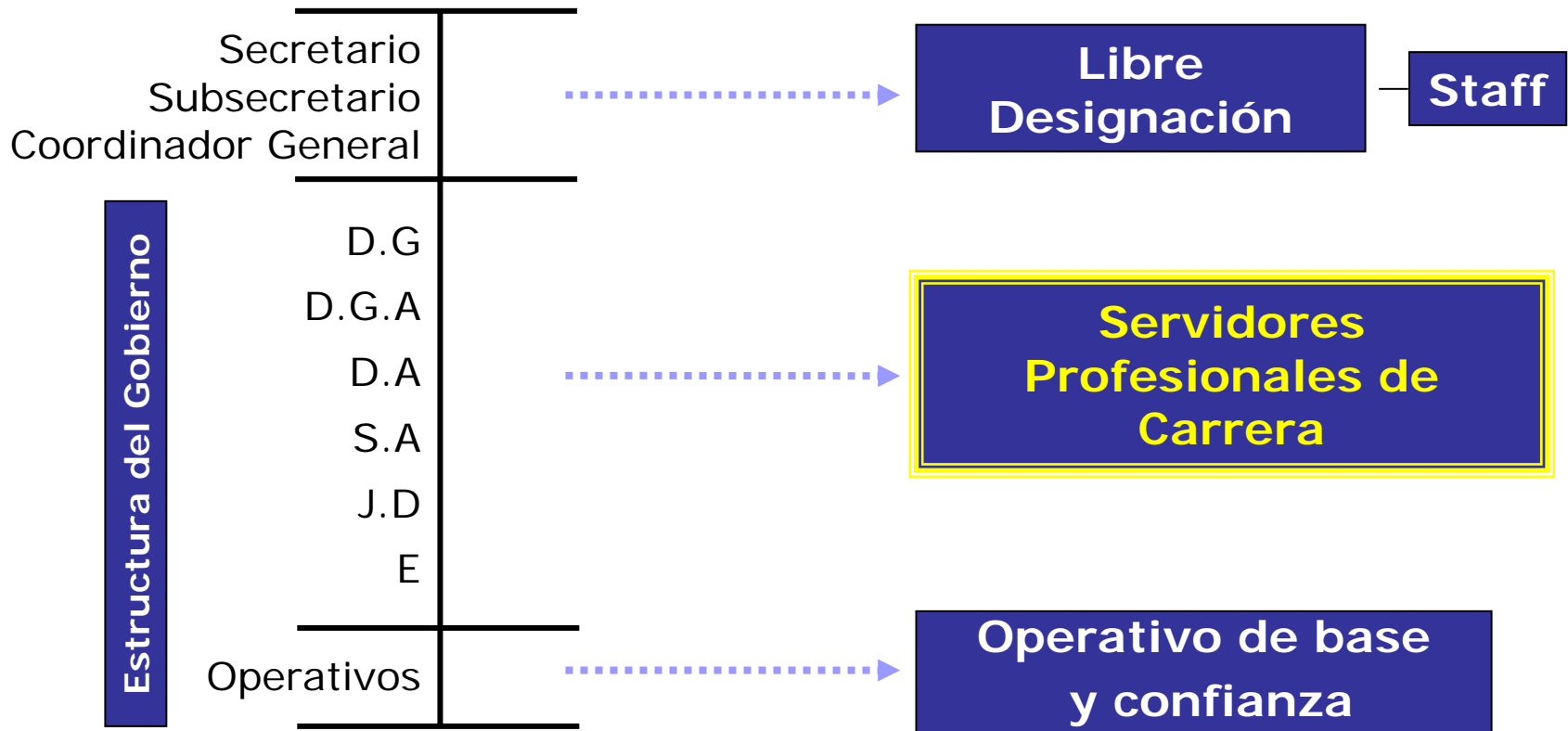
- ... ➤ Qué es y para qué sirve un Servicio Profesional de Carrera
- ... ➤ **Cómo funciona el Servicio Profesional de Carrera que propone la recién aprobada Ley**
- ... ➤ La participación ciudadana en el proceso
- ... ➤ Conclusiones generales

Contexto de la ley



- Es un sistema basado en el **mérito de sus capacidades** (competencias) e **igualdad de oportunidades** para el ingreso y desarrollo
- El SPC busca **atraer, motivar, desarrollar y retener a las mejores mujeres y hombres** en el servicio público, garantizando que la administración pública transite sexenalmente con el mínimo trastorno y la máxima eficacia, asegurando que siendo políticamente neutra, sea un factor estratégico de la competitividad del país

¿A quiénes aplica la ley?



APF Central (Dependencias y Órganos Desconcentrados)

No aplica a: Presidencia, Seguridad Nacional (SEDENA, SEMAR, PGR, SSP), Instituciones con Ley de Servicio Civil, Médicos y Maestros

Programa de Trabajo



Decreto:

Se aprueba (3 abril)
Se publica (10 abril)
Entra en vigor (11 abril)

RUSP
(Ago/Oct 03)

LSPC:

Entra en vigor
(8 Oct, 03)

Formalizar:

- Comités
 - Consejo
- (20 Oct, 03)

Creación de Comités y Consejo (SFP emitirá lineamientos)

Agentes de Cambio / Estrategia de Cambio Cultural

Abr, 03

Oct, 03

Oct, 03

Reglamento (20 Oct, 03)

- Convocatorias públicas y abiertas
- Catálogo de puestos
 - Descripción de puestos
 - Capacidades
 - Instrumentos de evaluación

Subsistemas



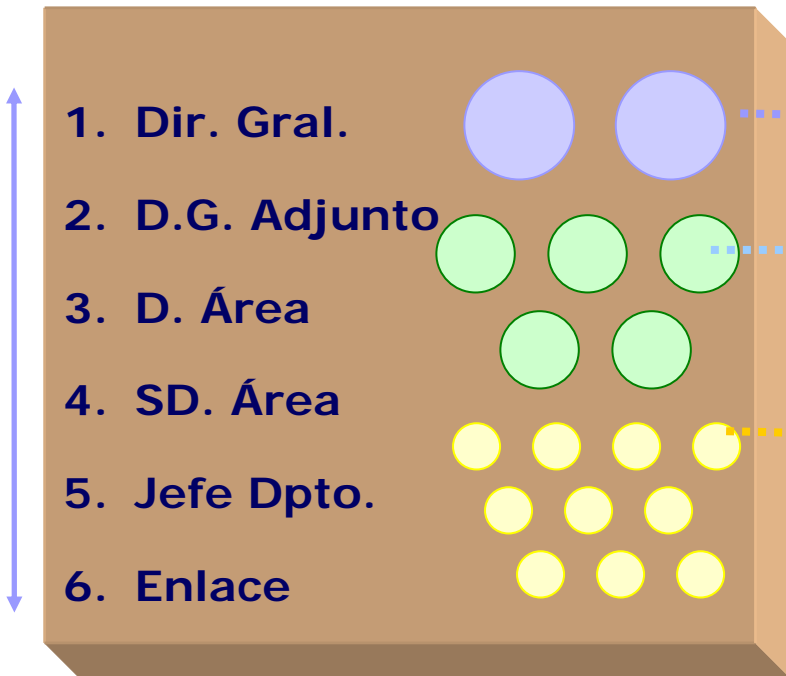
Subsistema de Ingreso

Transición del Personal Actual al SPC



ACTUAL

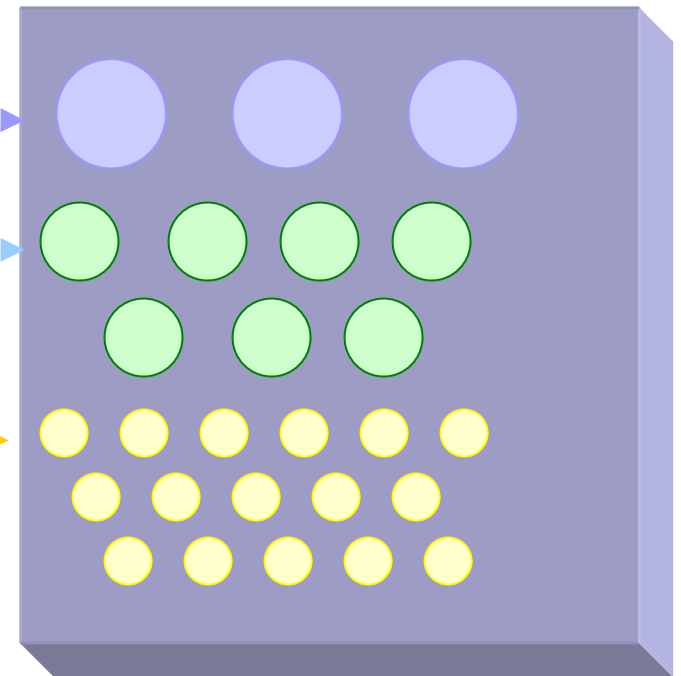
Libre designación
Sep. 2005



SPC

S.P.P. de carrera
Oct. 2005

Ejemplo



Proceso de transición



Nuevas contrataciones

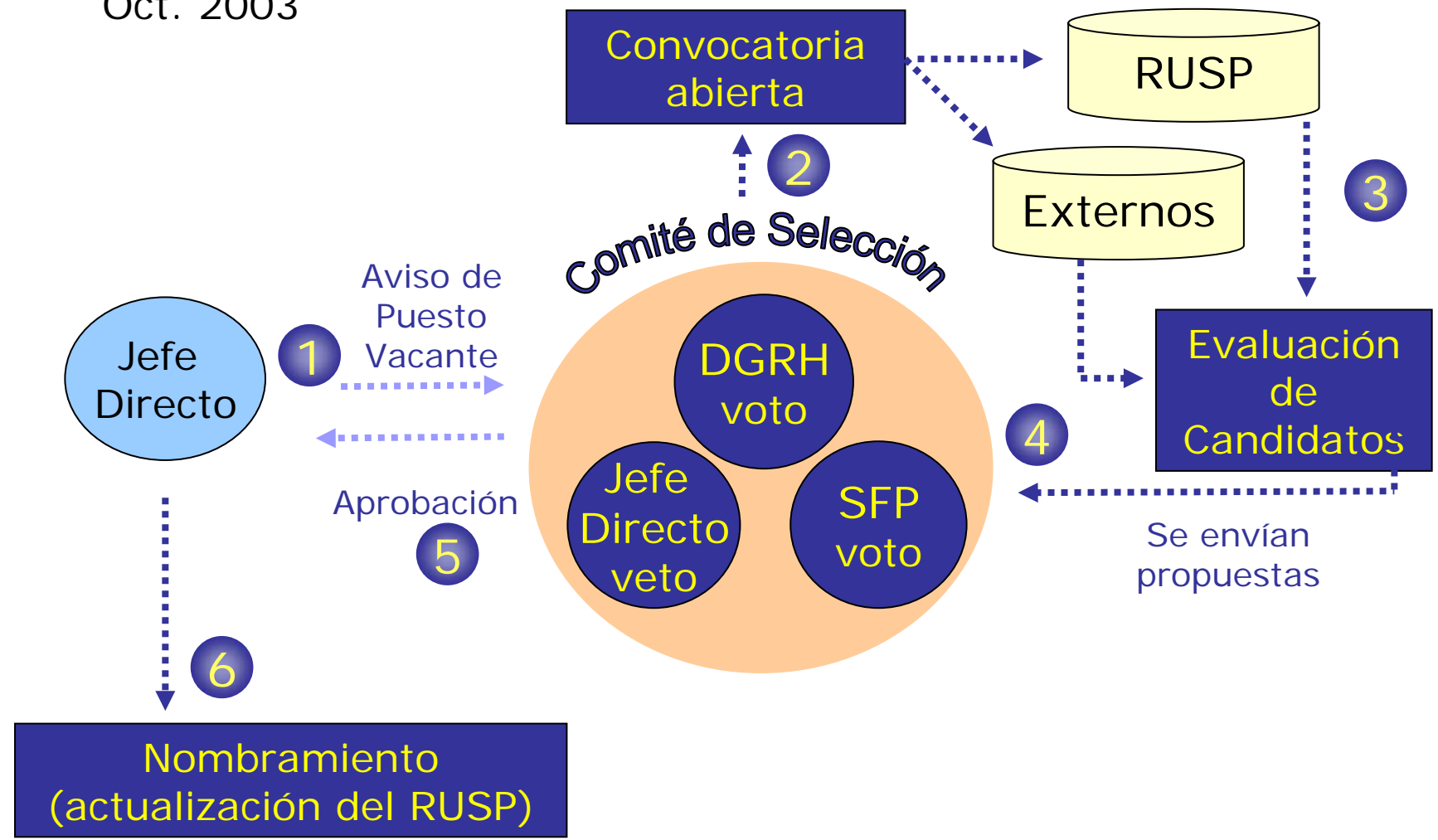
La evaluación será objetiva y transparente
Debe generar confianza y seguridad

Subsistema de Ingreso

Cobertura de una vacante de un Servidor Público de Carrera

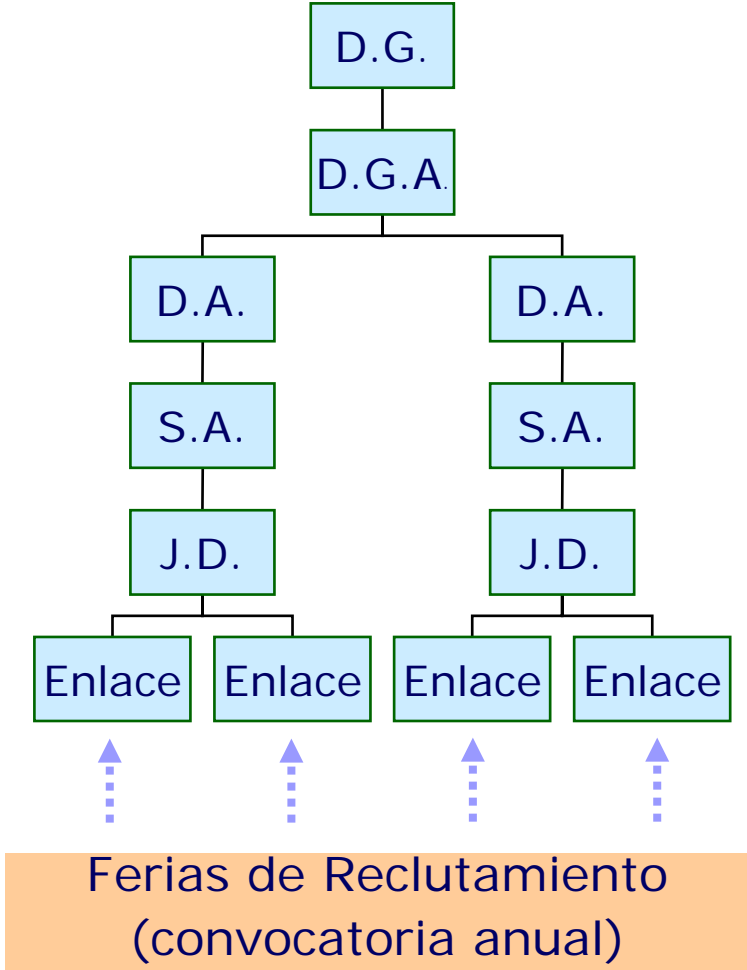


Vacantes desde
Oct. 2003





Estructura Orgánica



Subsistema de Desarrollo Profesional



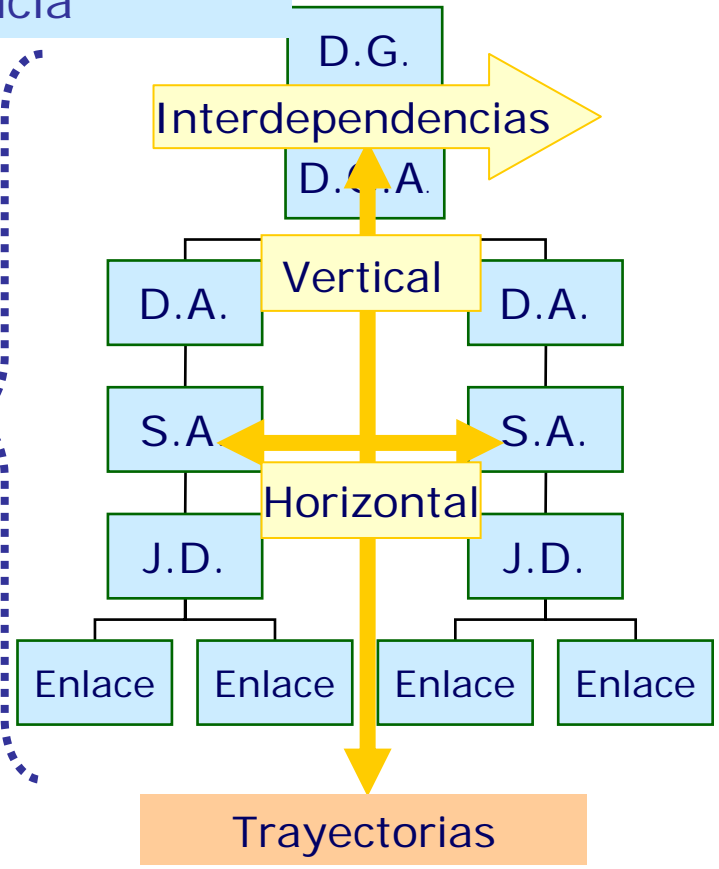
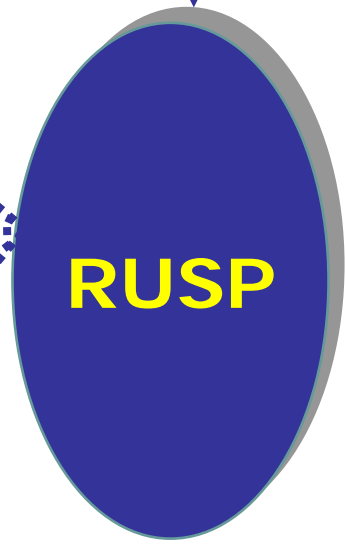
Secretaría de la Función Pública

Subsistema de Desarrollo Profesional en cada Dependencia

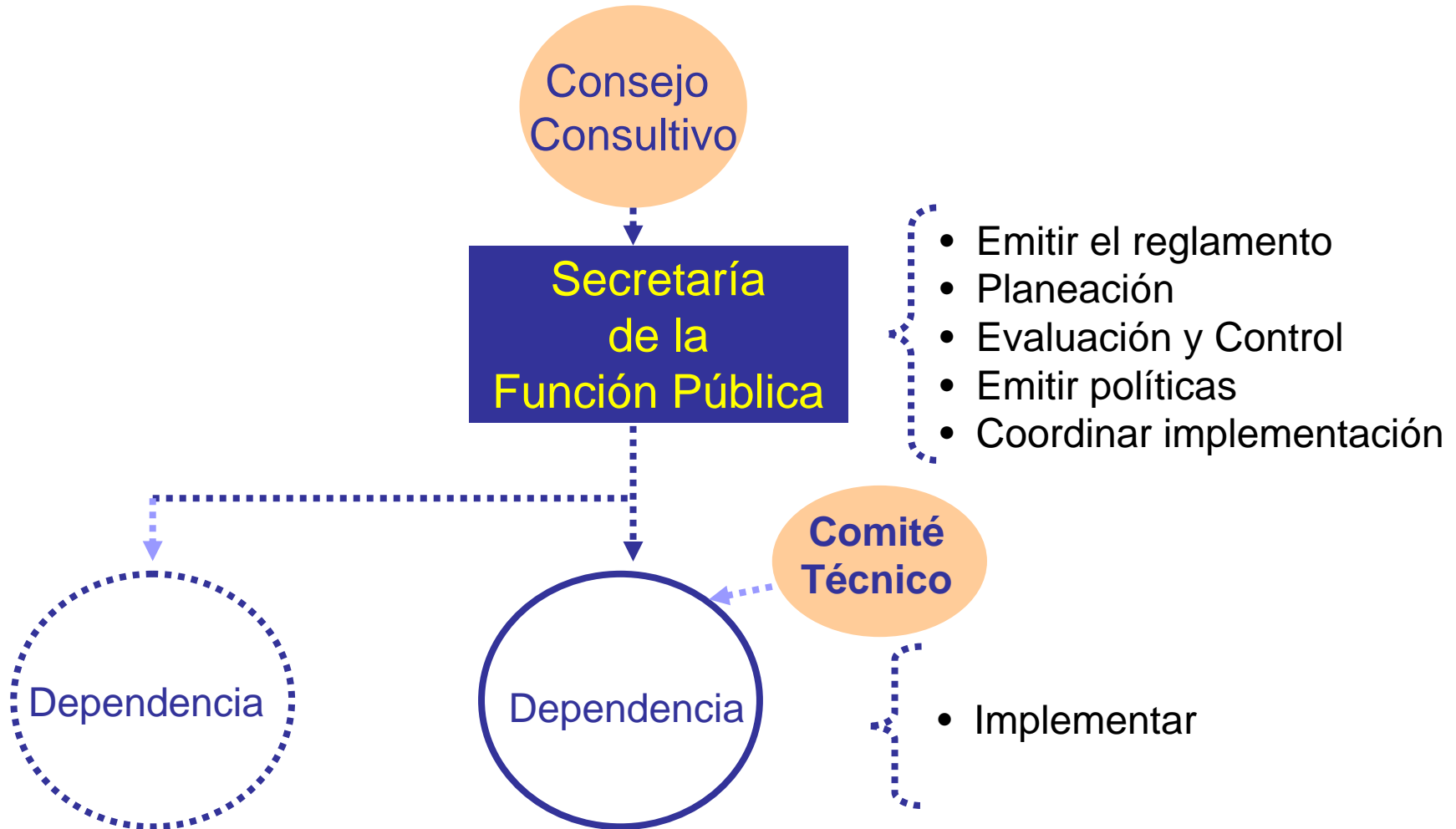
Requerimientos de Capacitación y Movilidad

- IP, ONG's
- Extranjero
- Gobiernos Estatales y Municipales
- Formación, otros (SEM)
- Sector Paraestatal

Convenios



Funciones y Estructura



Capacidades: ¿Quién las define?



Descripción del Puesto	Visión de Gobierno	Son las definidas y protestadas por el C. Presidente de la República y publicadas en el D.O.F. El 31 de julio de 2002
	Gerenciales	La Secretaría de la Función Pública en consenso con expertos, presentará una alacena de competencias directivas, y las dependencias seleccionan cuáles y el nivel de exigencia
	Específicas Del puesto	Las dependencias definen las competencias sustantivas con base en la metodología proporcionada por la Secretaría de la Función Pública

Capacidades gerenciales y técnicas

Gerenciales (ej.)

Liderazgo
Trabajo en equipo
Comunicación
Toma de decisiones



Existirá un número determinado de **capacidades gerenciales** y el grado de exigencia dependerá de las características del puesto

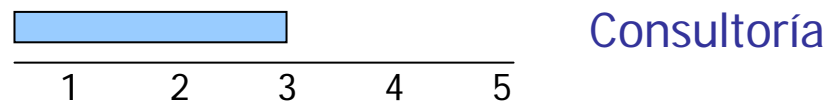


Técnicas (ejemplos)

Normatividad
Consultoría en procesos
Administración de personal
Recaudación fiscal



Las **capacidades técnicas**, o específicas del puesto serán determinadas por las dependencias y entidades. El grado de exigencia dependerá de las características del puesto



Participación Ciudadana



- ... ➤ Qué es y para qué sirve un Servicio Profesional de Carrera
- ... ➤ Cómo funciona el Servicio Profesional de Carrera que propone la recién aprobada Ley
- ... ➤ **La participación ciudadana en el proceso**
- ... ➤ Conclusiones generales

La participación ciudadana en el proceso



El gran reto:

Un tránsito **ordenado, transparente, participativo e incluyente.**

Este cambio estructural de la forma de administrar el recurso humano implica un fuerte **cambio cultural.** La participación social será indispensable para garantizar el proceso.

Las evaluaciones serán realizadas por instituciones académicas.

¿Cómo se formará un Consejo Técnico



¿Cómo?

Se formará un **Consejo Técnico**, constituido mayoritariamente por ciudadanos.

El Consejo:

- Opinará el reglamento de la Ley
- Vigilará el proceso de ingreso al SPC de los funcionarios en función
- En general, opinará y vigilará el proceso de implementación del SPC en las instituciones del Gobierno Federal

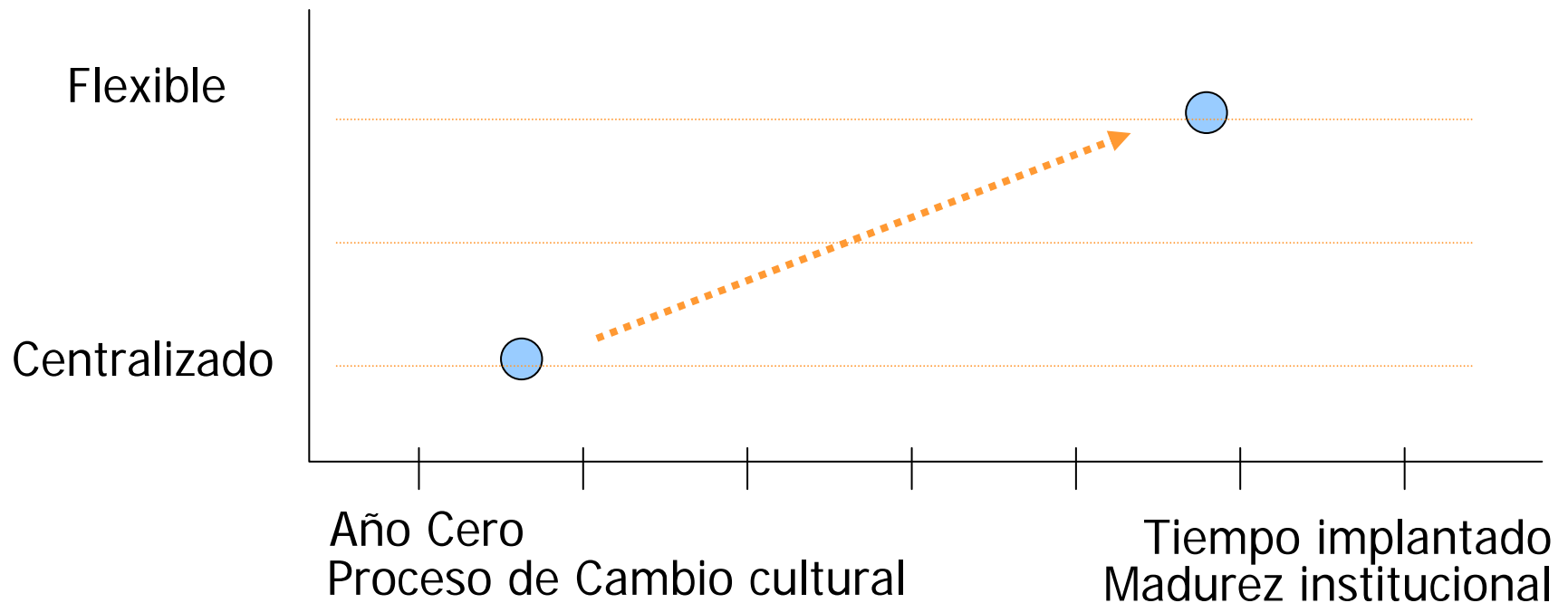
Conclusiones Generales



- ... ➤ Qué es y para qué sirve un Servicio Profesional de Carrera
- ... ➤ Cómo funciona el Servicio Profesional de Carrera que propone la recién aprobada Ley
- ... ➤ La participación ciudadana en el proceso

... ➤ **Conclusiones generales**

Reglas claras, centralización y flexibilidad



Experiencia internacional muestra la conveniencia de contar con reglas **claras del juego**. **Centralizar** algunos procesos importantes al principio. Conforme las instituciones muestran madurez, **flexibilizar** los procesos para que las instituciones tomen cada vez, decisiones independientes.



Ingreso

Capac.

Eval.
Desem.

Carrera

Separac.



Funciones

Plan de Carrera

RUSP

Datos personales

Datos institución

Capacitación y competencias

Evaluación del desempeño

Desarrollo profesional

Reubicación Separación

Secodam



Dependencia

1 Determina trayectorias de carrera para el puesto de Juan Pérez

2 En base a intereses, potencial y trayectorias se hace un plan de capacitación individual

3 Se registra en estatus listo para una vacante según su trayectoria

Juan Pérez

Concerta carta de intereses de desarrollo con la dependencia

Capacitación para el Desarrollo



Correo y Página en Internet



Subsecretaría de Desarrollo y Simplificación Administrativa

Preguntas y comentarios:

spc@funcionpublica.gob.mx

Información sobre el SPC:

<http://www.funcionpublica.gob.mx/spc>