

FORMATO ESTÁNDAR PARA PRESENTAR INFORMACIÓN SOBRE BUENAS PRÁCTICAS

1. Institución: Nombre de la institución que está implementando la buena práctica:

Secretaría de la Función Pública (SFP).

2. Título: Título de la buena práctica, tema que aborda y materia de la Convención con el que se relaciona:

Título: Sistema de Capacitación Virtual para personas Servidoras Públicas¹ (SICAVISP)

Tema: Capacitación para Personas Servidoras Públicas

Materia: Instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades. (artículo III. 3 de la Convención). Programas de capacitación y educación en anticorrupción

3. Descripción de la buena práctica: Incluir una descripción breve y un resumen de la buena práctica, así como una explicación sobre la razón por la que debe ser considerada como una buena práctica, refiriéndose expresamente a la sustentabilidad de la misma:²

Incluir una descripción breve

El Sistema de Capacitación Virtual para personas Servidoras Públicas (SICAVISP) permite a la Secretaría de la Función Pública ofrecer un programa de formación dirigido a las personas servidoras públicas. La plataforma oferta cursos de capacitación enfocados a su desarrollo profesional y humano impartidos por diversas instituciones.

Garantiza que las personas servidoras públicas desarrollen las actitudes, habilidades y conocimientos que les permitan identificar las necesidades de la ciudadanía y responder eficientemente a sus funciones contribuyendo a cumplir las metas de sus respectivas instituciones y coadyuvando al cumplimiento de sus objetivos.

Resumen de la buena práctica.

El Sistema de Capacitación Virtual para personas Servidoras Públicas (SICAVISP) fue lanzado el 22 de mayo de 2020 y es una herramienta para la profesionalización. Contribuye al combate a la corrupción, impunidad y mejora de la gestión pública en la administración pública federal. Con esta plataforma las personas servidoras publicas pueden capacitarse mediante un plan de formación profesional distribuido en los siguientes rubros:

- Capacitación transversal. Es aquella que considera los conocimientos comunes e indispensables para todas las personas que integran el servicio público como los son: la gestión para obtener resultados; los mecanismos de control interno; sus obligaciones y responsabilidades; la ética en el ejercicio público, así como la austeridad, el combate a la corrupción, y todas aquellas que reflejen el proyecto de gobierno expresado en el Plan Nacional de Desarrollo y sus programas.

¹ Ante la representación actual que aporta la perspectiva de género, se decidió nombrar: *Personas Servidoras Públicas*, y no *Servidores Públicos*, como se menciona en las disposiciones legales en la materia.

² La sustentabilidad significa que la buena práctica haya sido probada en un período de tiempo que haya permitido mostrar su utilidad y que pueda tener continuidad en su aplicación. Se sugiere, al respecto, un período de un año.

Los conocimientos transversales en la APF impartidos en el SICAVISP se dividen en: Inducción a la administración pública, ética e integridad, igualdad de género, derechos humanos, inclusión y no discriminación y, por otro lado, las habilidades interpersonales.

- **Capacitación de especialización.** Es aquella que las personas deben integrar en el ejercicio de sus funciones particulares y que resulta necesaria para el adecuado desempeño del puesto que se ocupa. En el SICAVISP se imparten diversos cursos de conocimientos de especialización por cuerpos de función en temas como auditoría, control interno, procedimientos administrativos y contrataciones públicas.

Explicación sobre la razón por la que debe ser considerada como una buena práctica refiriéndose expresamente a la sustentabilidad de la misma. La sustentabilidad significa que la buena práctica haya sido probada en un período de tiempo que haya permitido mostrar su utilidad y que pueda tener continuidad en su aplicación. Se sugiere, al respecto, un período de un año:

Desde su lanzamiento el pasado 22 de mayo de 2020, se han registrado **más de un millón de participaciones** en alguno de los 64 cursos del SICAVISP y ha sido utilizado por 271 dependencias de 282 lo que representa el 96% de dependencias y entidades del gobierno federal, permitiendo que las personas que integran las instituciones se capaciten con una oferta educativa de calidad sin que implique erogación de recursos adicionales.

4. **Razones e importancia:** Expresar las razones por las que se desarrolló la buena práctica. Describir la situación existente antes de la adopción de la buena práctica e identificar el problema o problemas que aborda:

Expresar las razones por las que se desarrolló la buena práctica.

La contingencia sanitaria derivada de la pandemia por COVID 19 y las consecuentes restricciones de movilidad de la mayoría de la población, así como el esquema de trabajo en casa que se implementó en las instituciones de la Administración Pública Federal, crearon la necesidad de contar con una plataforma de capacitación a distancia, y de forma gratuita en apego a los principios de austeridad señalada por esta administración, para contribuir al cumplimiento de las personas servidoras públicas respecto de sus horas de capacitación obligatorias.

Describir la situación existente antes de la adopción de la buena práctica

La Secretaría de la Función Pública mediante la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF desde su atribución como instancia normativa, únicamente realizaba el seguimiento a las acciones de capacitación reportadas por las instituciones del gobierno federal pero no generaba oferta de capacitación mediante un sistema de capacitación virtual.

Identificar el problema o problemas que aborda:

Falta de oferta educativa gratuita y de calidad para cubrir las necesidades de capacitación de las 1.5 millones de personas servidoras públicas de la APF.

5. **Enfoque:** ¿Cuáles fueron el diseño y la metodología propuestos para aplicar la buena práctica? ¿Qué se consideró para su diseño y metodología? ¿Se tomaron en cuenta experiencias en otros países? ¿Se utilizó una legislación modelo?:

¿Cuáles fueron el diseño y la metodología propuestos para aplicar la buena práctica?

El proyecto del Sistema de Capacitación Virtual para personas Servidoras Públicas se planeó como una herramienta para promover la política de profesionalización por cuerpo de funciones o dominio funcional, que es la clasificación de un conjunto de puestos en familias, cuyas funciones están

relacionadas en sus actividades y competencias lo que permite que las personas se profesionalicen mediante conocimientos transversales, de especialidad, de habilidades interpersonales y capacidades profesionales.

Para la identificación y descripción de las capacidades profesionales se utiliza la metodología del análisis funcional, el cual permite identificar y clasificar las características de las personas servidoras públicas en términos de funciones. Esta metodología utiliza como herramienta un mapa funcional para representar las funciones productivas de una institución.

¿Qué se consideró para su diseño y metodología?

Para el diseño del sistema se utilizaron las herramientas tecnológicas de software libre y los sistemas existentes en la institución como el Registro Único de Servidores Públicos (RUSP) que permite identificar a las personas servidoras públicas del gobierno federal activas para poder ingresar al sistema.

Para generar las temáticas específicas de los cursos de capacitación se realizó un diagnóstico de las más impartidas y las faltantes. Para la capacitación transversal se diseñó un plan de formación que considerara los objetivos, las técnicas y los recursos que se aplicarán durante el proceso de instrucción-aprendizaje de todas las personas de la administración pública federal, apto para cualquier nivel de puesto y grado de estudios.

¿Se tomaron en cuenta experiencias en otros países?

No.

¿Se utilizó una legislación modelo?:

No.

La medida se fundamenta en:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 108, 109, 113, 123 y 134.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, artículos 23 y 25.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, artículos 4, 6, 7, Título Segundo, Capítulo I y II.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, artículos 5, 9 y 10
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, artículos 19 y 37.
- Ley del Servicio Profesional de Carrera, artículos 44 al 53.
- Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, artículo 86, fracciones I, XI y XII.
- Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, artículo 55, fracción II.
- Manual de Organización General de la Secretaría de la Función Pública, artículos 351, 366, 367 fracciones I, III, V, 368 fracciones II, IV, V, VIII, XII y 372.
- Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal, artículos 10, 107, fracciones I y II; y 116, primer párrafo.

6. Implementación: ¿Cómo se está implementando la buena práctica? ¿Cuáles fueron los recursos financieros y humanos necesarios para su implementación?:

¿Cómo se está implementando la buena práctica?

Para implementar técnicamente el Sistema de Capacitación Virtual para las personas Servidoras Públicas, fue necesario contar con un sistema de gestión de bases de datos relacionales que funciona como un almacén donde se archivan todos los datos pertenecientes a las personas servidoras públicas; y mediante un programa de Extract Transform Load (ETL), se extrae la información de la base de datos para programar una relación de accesos para las personas usuarias del SICAVISP.

Para generar los cursos de capacitación se consideran los conocimientos, habilidades, actitudes y valores transversales y específicos de los grupos e instituciones de la Administración Pública y los aglutina de acuerdo con la naturaleza de la entidad.

¿Cuáles fueron los recursos financieros y humanos necesarios para su implementación?:

La implementación del Sistema de Capacitación para personas Servidoras Públicas no genera recursos adicionales al erario federal pues se desarrolla con medios propios de la Secretaría: recursos humanos disponibles y mediante la plataforma Moodle, un sistema de enseñanza diseñado para crear y gestionar espacios de aprendizaje virtual adaptados a las necesidades de capacitación que esta Secretaría oferta.

7. Resultado: ¿Cuál es el resultado final o el resultado final esperado de la implementación de la buena práctica? ¿Cuáles han sido los beneficios o experiencias exitosas? ¿Se han afrontado los problemas identificados que dieron origen a la implementación de la buena práctica? ¿Cuál ha sido su impacto?³:

¿Cuál es el resultado final o el resultado final esperado de la implementación de la buena práctica?

Desde su lanzamiento, se han impartido 64 cursos con 596 ediciones a un total de 271 dependencias de la Administración Pública Federal de 282. Lo anterior, hasta el 30 de junio de 2024, representa un 96% de dependencias y entidades que han utilizado la plataforma.

Así mismo, la Secretaría de la Función Pública ha realizado convenios de colaboración para la creación y difusión de contenidos con 8 instituciones en el ámbito nacional y 2 organismos internacionales; se han impartido cursos a 15 dependencias estatales, 14 locales y una institución de educación superior pública, siendo un total de 1,093,006 participaciones de personas servidoras públicas capacitadas.

El promedio de visitas diarias al portal es de 5,877.

¿Cuáles han sido los beneficios o experiencias exitosas?

Con la creación del SICAVISP, se han beneficiado alrededor de un millón de personas servidoras públicas de las diferentes dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el ámbito Estatal y Local.

¿Se han enfrentado los problemas identificados que dieron origen a la implementación de la buena práctica?

Si, se aumentó la oferta de capacitación y las participaciones y se redujo el costo de la misma para el gobierno federal.

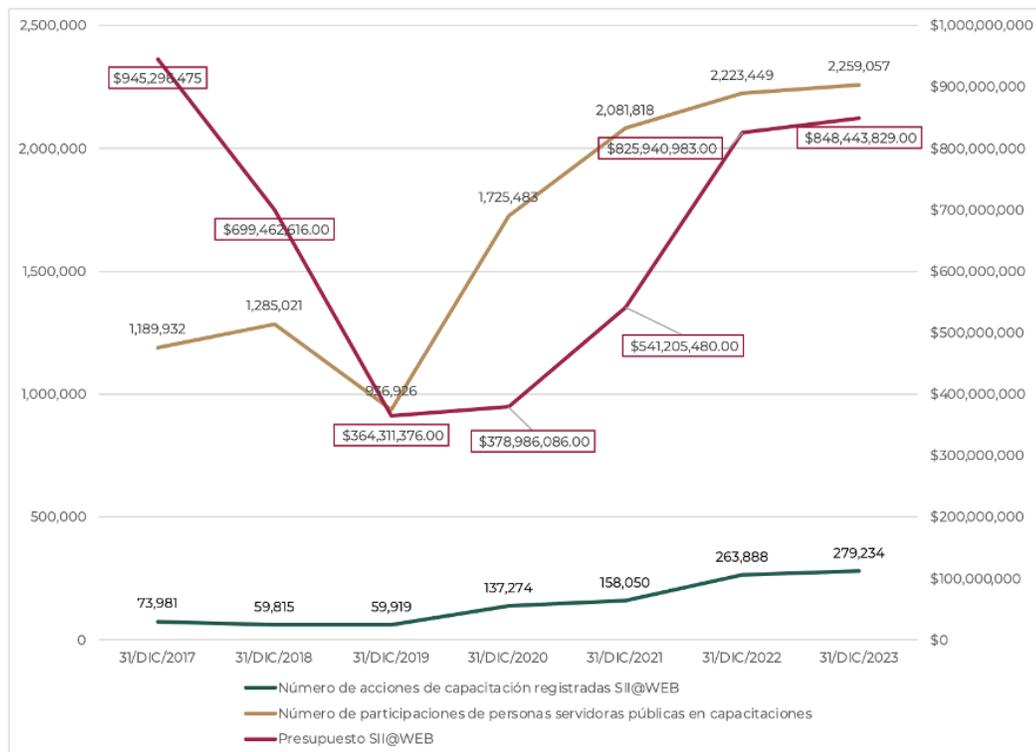
¿Cuál ha sido su impacto?:

³ Por ejemplo, prácticas que puedan generar un cambio de conducta, comportamiento de una población o institución.

El costo-beneficio de la implementación del SICAVISP en la capacitación en toda la APF a partir de 2020 demuestra que se puede impartir más capacitación de calidad a menor costo.

El presupuesto destinado para la capacitación al 31 de diciembre del 2017, fue de cerca de 950 mil millones de pesos; al cierre del ejercicio fiscal 2023 dicho monto presenta una reducción del 10.2% quedando en alrededor de 850 mil millones de pesos. Si llevamos a cabo el mismo ejercicio tomando en consideración el número de acciones de capacitación registradas en el 2017 en la plataforma (73,981), podemos apreciar que al 31 de diciembre del 2023 se obtuvo un importante incremento del 277% en el número de acciones de capacitación consignadas (279,234) invirtiendo el 10% menos de los recursos económicos destinados para esta herramienta digital. En congruencia con lo anterior, se puede apreciar el incremento del 90% en el número de participaciones de personas servidoras públicas en capacitaciones, pasando de un millón 189 mil 932 en el año 2017, a 2 millones 259 mil 57 participaciones para el corte del mes de diciembre de 2023, de tal forma que se han realizado más acciones de capacitación, con un mayor número de participaciones de personas servidoras públicas y con un presupuesto menor.

Gráfica 1. Comparativo de número de acciones de capacitación y participaciones vs presupuesto erogado en capacitación en la APF (2017-2023)



Fuente. Elaboración propia con información de la Dirección de Capacitación y Certificación. Dato proveniente del SII@WEB.

Vale la pena hacer notar que en el año 2017 el costo por participación de personas servidoras públicas en capacitaciones era de \$794.41 pesos; al mes de diciembre de 2023 el costo presenta un decremento del 53% quedando en \$375.57 pesos por participación, dato que nos permite constatar el ahorro y eficiencia en el uso y manejo de los recursos públicos y las herramientas tecnológicas.

8. Potencial para cooperación técnica: ¿Puede la buena práctica ser adaptada y servir a otros países? ¿Podría brindar asistencia técnica a otros países para la implementación de la misma? Indicar el punto de contacto de la entidad que podría brindar esta asistencia:

¿Puede la buena práctica ser adaptada y servir a otros países?

Sí.

¿Podría brindar asistencia técnica a otros países para la implementación de la misma?

Sí.

Indicar el punto de contacto de la entidad que podría brindar esta asistencia:

Secretaría de la Función Pública

- Dirección General de Vinculación Nacional e Internacional. Av. Insurgentes Sur 1735, Piso 7, Col. Guadalupe Inn, C.P.: 01020 Álvaro Obregón, CDMX. Teléfono 552000-3000 ext. 1271
dgvni.internacional@funcionpublica.gob.mx
- Dirección General de Profesionalización. Av. Insurgentes Sur 1940, Piso 10, Col. Florida, C.P. 01030, Álvaro Obregón, CDMX. Teléfono 552000-3000 ext. 1725.

9. Seguimiento: ¿Quién o qué grupos se encargarán de dar seguimiento a la implementación de la buena práctica? ¿Cómo se vigilará su implementación? ¿Habrán informe de seguimiento?:

¿Quién o qué grupos se encargarán de dar seguimiento a la implementación de la buena práctica?

En caso de que se implemente esta práctica en otros países, el grupo encargado de dar seguimiento será definido por la Dirección General de Profesionalización de la APF.

¿Cómo se vigilará su implementación?

Se podrán realizar mesas de trabajo con el objeto de compartir experiencias relacionadas con la implementación de la práctica.

¿Habrán informe de seguimiento?:

Sí.

10. Lecciones aprendidas: ¿Cuáles han sido algunas de las lecciones aprendidas de la implementación de la buena práctica? ¿Cuáles han sido los desafíos para la implementación de la buena práctica?:

¿Cuáles han sido algunas de las lecciones aprendidas de la implementación de la buena práctica?

Entender las necesidades de capacitación de las instituciones y las personas que las integran es fundamental para desarrollar cursos que ayuden a su desarrollo, profesional y humano, con la finalidad de que sus actitudes, habilidades y conocimientos les permitan cubrir las necesidades de la ciudadanía.

¿Cuáles han sido los desafíos para la implementación de la buena práctica?:

La alta demanda de usuarios ha ocasionado que la capacidad de la plataforma produzca periodos de intermitencia y que en ocasiones se agoten los espacios disponibles; por ello, reforzar la capacidad informática de la plataforma es el principal desafío.

Documentos: ¿Dónde puede encontrarse más información sobre la buena práctica? (por ejemplo, enlaces en Internet):

<https://sicavisp.apps.funcionpublica.gob.mx/>

11. Contacto: Con quién comunicarse para recibir mayor información:

Secretaría de la Función Pública

- Unidad de Políticas Anticorrupción
Dirección General de Vinculación Nacional e Internacional
Mtra. Bertha Elena González Hernández
dgvni.internacional@funcionpublica.gob.mx
bertha.gonzalez@funcionpublica.gob.mx
552000-3000 ext. 1271
 - Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal.
Mtro. Jaime Larrazábal Escárraga
jaime.larrazabal@funcionpublica.gob.mx
552000-3000 ext. 4034
 - Dirección General de Profesionalización de la Administración Pública Federal
Arq. Silvia Angélica Reza Cisneros
silvia.reza@funcionpublica.gob.mx
552000-3000 ext. 1725
-