

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

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

Título: NÓMINA TRANSPARENTE DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Tema: Transparencia y rendición de cuentas

Materia: Artículo III Medidas Preventivas - Numeral 11 "*Mecanismos para estimular la participación de la sociedad civil y de las organizaciones no gubernamentales en los esfuerzos destinados a prevenir la corrupción*".

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:¹

La Secretaría de la Función Pública (SFP), conforme a la atribución conferida en el artículo 37, fracción XVI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, tiene la facultad de llevar y normar el Registro de Servidores Públicos de la Administración Pública Federal. Con fundamento en el artículo 35, fracciones I y XIII del Reglamento Interior de la SFP, se coordinó la implementación del Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal, denominado RUSP, para administrar la información en materia de recursos humanos en las dependencias y entidades que forman parte del Ejecutivo Federal.

Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal incorporan al RUSP la información del personal civil que ocupa un puesto de cualquier rango o nivel y dichas instituciones son responsables de la calidad, integralidad y veracidad de la información que incorporan al mismo. La información contenida en dicho Registro es compartida con otros sistemas informáticos o Instituciones, previa suscripción de bases de colaboración o convenio con la SFP.

Una de las principales líneas de acción que implementa el Gobierno Federal en la administración actual es transparentar y rendir cuentas a la ciudadanía, en este sentido la SFP desarrolló el portal electrónico denominado "Nómina Transparente de la Administración Pública Federal", el cual puede ser consultado a través de la dirección electrónica <https://nominatransparente.rhnet.gob.mx/>. Este portal muestra, en un ejercicio de transparencia proactiva, la información referente a los sueldos de las personas servidoras públicas que laboran en el Poder Ejecutivo Federal, la cual es actualizada por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el RUSP cada quince días.

Cabe destacar que el portal "Nómina Transparente" incorpora información de tres grandes tipos: 1) información de más de 1.42 millones de personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal ; 2) información de 1.7 millones de maestros a los que la Federación paga por cuenta y orden de los gobiernos de los estados, y 3) información de las personas contratadas por honorarios que prestan sus servicios como "Servidores de la Nación", a los que la Secretaría de

¹ 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.

Bienestar paga para llevar a cabo el censo de los beneficiarios de los programas sociales.

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:

Las principales razones de la implementación se inscriben en acciones concretas de **transparencia proactiva** con el fin de rendir cuentas a la ciudadanía, relativas a la política de remuneraciones del Gobierno Federal.

A diferencia del Sistema de Portales de Obligaciones de Transparencia, cuya actualización puede tomar meses, el nuevo sitio tiene información de personas servidoras públicas, actualizada quincena a quincena. Así mismo, permite consultas de manera sencilla y amigable para la ciudadanía, resultando ser más intuitivo y simple de utilizar.

El problema que busca resolver, principalmente, es la opacidad en las remuneraciones y datos abiertos de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, espacio éste que generaba un ámbito de corrupción, el cual, al ser transparentado, actualmente puede ser monitoreado e incluso, verificado ante cada una de las dependencias y entidades que reportan información.

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?:

Como parte de la política pública de combate a la corrupción que el Gobierno Federal encabeza, se optó por mostrar información con la que se ya se contaba, relativa a los puestos y sus remuneraciones.

Por lo anterior, las áreas de recursos humanos de alrededor de 300 dependencias y entidades que conforman la Administración Pública Federal tienen la obligación normativa de reportar la información de las personas servidoras públicas de manera quincenal a través del RUSP.

Con esta información, el Gobierno de México, en aras de la transparencia y rendición de cuentas, determinó mostrar la información de las dependencias y entidades en un portal electrónico de fácil acceso para la ciudadanía.

A continuación, se muestra de manera gráfica el diseño para la buena práctica:



Metodología

A través del RUSP se recibe la información de más de 1.42 millones de personas servidoras públicas que laboran en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

La SFP establece, de manera anual, el calendario de envío y recepción RUSP, al cual las dependencias y entidades deben dar cumplimiento. La información se recibe quincenalmente, durante los primeros 3 días hábiles después del cierre de cada quincena, a través de un archivo de información que consta de 55 campos agrupados de acuerdo a lo siguiente:

- I.- Información de la Institución
- II.- Información del Puesto
- III.- Información de la Ocupación
- IV.- Información del Servidor Público
- V.- Información Servidor Público/Puesto
- VI.- Información de Fechas
- VII.- Información de Niveles de Responsabilidad
- VIII.- Información de Registro de Inmuebles
- IX.- Información de Tipo de Servidor Público
- X.- Información de Nivel de Escolaridad
- XI.- Información Comisión Nacional de los Derechos Humanos
- XII.- Información Diversa

Una vez concluidas las fechas establecidas conforme al calendario de envío y recepción del RUSP, la información es validada por la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal en su consistencia e integridad, lo cual se realiza en dos días hábiles. Posteriormente, se da aviso a la Dirección General de Tecnologías de la Información de la SFP, para que ésta realice los trabajos de extracción de los campos correspondientes a las personas servidoras públicas: nombre, institución, puesto, sueldo bruto mensual y sueldo neto estimado para su publicación en el portal Nómina Transparente.

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

Esta buena práctica fue dada a conocer por el Ejecutivo Federal el 15 de abril de 2019, en conferencia de prensa matutina, anunciando la puesta en marcha a través de su implementación.

En el mismo acto, la Titular de la Secretaría de la Función Pública presentó la herramienta a la ciudadanía y a los medios de comunicación a nivel nacional, así como su funcionamiento en tiempo real mediante la realización de diversas consultas.

A través de este portal electrónico, la SFP muestra el sueldo bruto mensual y el puesto de las personas servidoras públicas activas en el que cualquier ciudadano puede realizar búsquedas y consultas de información por:

- Nombre(s) y apellidos
- Sector e Institución

Para la realización de la buena práctica se tuvieron apoyos internos y externos:

Al interior de la SFP: la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, la Dirección General de Tecnologías de la Información y la Dirección General de Comunicación Social.

Del exterior: participan alrededor de 300 dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Los recursos utilizados para la elaboración de la buena práctica, no representaron costos adicionales para el Gobierno Federal, ya que fue desarrollada por el personal con que cuenta la SFP.

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 enfrentado los problemas identificados que dieron origen a la implementación de la buena práctica? ¿Cuál ha sido su impacto?²:

Desde su publicación el 15 de abril de 2019 y hasta el día de hoy, el Portal cuenta con 2,811,596 visitas, con una duración media de 00:03:14 por sesión.

El resultado de esta buena práctica es que los ciudadanos, los medios de comunicación, investigadores, académicos y las propias dependencias y entidades, están utilizando la información publicada para análisis de la información relativa a las personas, los puestos y su remuneración, así como para realizar diversas consultas al respecto.

Asimismo, esta buena práctica transparenta la contratación de personal en las dependencias y entidades.

Como beneficios de su implementación se ha reducido el número de solicitudes de transparencia, toda vez que la información se encuentra disponible y actualizada por las propias dependencias y entidades, quincenalmente, por lo cual ya no es necesario requerirla vía solicitud de acceso a la información. Adicionalmente, ha contribuido en el tratamiento de la información y se ha mejorado la calidad.

Asimismo, se contaba con información de ciertos grupos jerárquicos y se desconocía el último periodo de actualización de las personas servidoras públicas, ya que se contaba con varios portales para su consulta que requerían de conocimientos previos para obtener la información, lo cual, con la buena práctica, se han eliminado dichas barreras de acceso a la información.

El impacto de la herramienta ha sido contribuir a la política de combate a la corrupción ya que favorece la transparencia y rendición de cuentas, al ser de fácil acceso.

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:

Esta buena práctica puede compartirse con los países que así lo deseen, facilitando acompañamiento técnico para su implementación en cualquier momento que se requiera al ser una herramienta que permite transparentar la política de remuneraciones de las personas servidoras públicas en un contexto de combate a la corrupción y al generar un espacio de transparencia contrario a la opacidad que permea regularmente, en estas materias.

Punto de contacto:

UNIDAD DE POLÍTICAS DE APERTURA GUBERNAMENTAL Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL
*Insurgentes Sur 1735, piso 9, Col. Guadalupe Inn, Alcaldía Álvaro Obregón,
01020, Ciudad de México*
Tel. (+52) 55 2000-3000 exts. 1060 y 1277
upagci@funcionpublica.gob.mx

UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

² Por ejemplo, prácticas que puedan generar un cambio de conducta, comportamiento de una población o institución.
DLCI02424S01

Calle Alfonso Esparza Oteo 119, piso 1, Col. Guadalupe Inn, Alcaldía Álvaro Obregón,
01020, Ciudad de México
Tel. (+52) 55 2000-3000 exts. 4000 y 4034
francisco.varela@funcionpublica.gob.mx

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?:

El informe de seguimiento está disponible cada quince días, al finalizar el periodo de registro, lo cual permite un monitoreo y seguimiento constante.

De igual forma, se cuenta con un monitor que permite dar seguimiento al registro de información que realizan las Instituciones de la Administración Pública Federal a través del RUSP. Dicho monitor se encuentra disponible en la dirección electrónica: <https://rusp.rhnet.gob.mx/rusp2/jsp/monitor/2019/index.jsp>

Finalmente, la SFP se encarga de dar seguimiento y realizar acciones de vigilancia con las instancias encargadas del control interno.

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?:

Como lecciones aprendidas, es dable señalar que las instituciones de la Administración Pública Federal han mejorado la calidad de su información y por tal motivo, la ciudadanía ve como acierto la implementación de la buena práctica, ya que la información se encuentra disponible y de fácil acceso, incluso para consulta a través de sus dispositivos móviles.

Lo anterior, permitirá evolucionar a un sistema de inteligencia de datos en materia de recursos humanos, el cual proveerá de elementos adicionales a la ciudadanía y diferentes grupos de interés, sobre la información con la que cuentan las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Por otro lado, como principal desafío identificamos la resistencia al cambio de cultura organizacional y administrativa que para las personas servidoras públicas representa la exposición de sus datos de remuneraciones y puestos públicos.

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

<https://nominatransparente.rhnet.gob.mx/>
<https://usp.funcionpublica.gob.mx/RUSP/>

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

- **Francisco Javier Varela Sandoval,**
Jefe de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal.
Tel. (+52) 55 2000-3000 exts. 4000 y 4034
correo electrónico: francisco.varela@funcionpublica.gob.mx
- **Juan Antonio Rodríguez Hernández,**
Director General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera.
correo electrónico: jrodriguez@funcionpublica.gob.mx

- **Juan Ángel Rangel Sánchez,**
Director General de Organización y Remuneraciones de la Administración Pública Federal.
correo electrónico: jrangel@funcionpublica.gob.mx