

MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCIÓN
INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN
Trigésima Sexta Reunión del Comité de Expertos
Del 13 al 16 de septiembre de 2021
Washington, D.C

OEA/Ser.L.
SG/MESICIC/doc.595/21
22 de julio de 2021
Original: español

METODOLOGÍA PARA LA PRESENTACIÓN POR LOS ESTADOS DE SUS EXPERIENCIAS, DESARROLLOS Y/O LECCIONES APRENDIDAS EN EL APROVECHAMIENTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y EL COMBATE DE LA CORRUPCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

Los Estados han implementado las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TICs) en distintos sectores, incluso previo al inicio de la pandemia, dados los beneficios asociados a la utilización de las mismas. Específicamente en lo que respecta al uso de las TICs como herramienta para prevenir y combatir la corrupción, estas pueden ser utilizadas de diversas maneras dependiendo de los objetivos de las acciones a implementar, entre ellas, su implementación en los procesos de adquisición de bienes y servicios por parte del Estado; para la detección e investigación de potenciales casos de corrupción; para incrementar la transparencia, rendición de cuentas y asegurar la seguridad de las transacciones; como herramienta para avanzar la agenda de gobierno electrónico permitiendo la automatización de procesos específicos; y para facilitar e incentivar las denuncias de actos de corrupción presentadas por los ciudadanos.

En desarrollo de lo anterior, la Secretaría Técnica del MESICIC, y en coordinación con el Presidente del Comité de Expertos del mecanismo, han acordado que, en la agenda que se preverá desarrollar en la Trigésima Sexta Reunión del Comité, se incluirá una sesión especial para que los representantes de los Estados que voluntariamente así lo deseen, puedan presentar sus experiencias, desarrollos y/o lecciones aprendidas relativas al aprovechamiento de las TICs para la prevención y combate de la corrupción. Lo anterior con el propósito de fomentar la cooperación horizontal entre los Estados a efectos de que puedan enfrentar con mayor eficacia la corrupción, haciendo uso de las nuevas tecnologías a su disposición.

Con el fin de lograr dicho propósito, se acordó con el Presidente del Comité la metodología contenida en este documento. La misma contiene los lineamientos para las presentaciones por parte de los Estados miembros del MESICIC y para la difusión de las mismas por parte de la Secretaría Técnica del MESICIC.

Asimismo, en aras de facilitar que tanto los Estados como sus ciudadanos y representantes de diferentes sectores de la sociedad civil puedan conocer y apreciar la manera cómo se han venido utilizando las TICs como herramienta en favor de la lucha contra la corrupción, en esta metodología se prevé una amplia difusión de las presentaciones que se realicen, dada la importancia que ellas revisten.

II. PRESENTACIÓN

Los Estados miembros del MESICIC que deseen compartir sus experiencias, desarrollos y/o lecciones aprendidas en el uso y aprovechamiento de las TICs para la prevención y el combate de la corrupción, podrán hacerlo, a través de sus expertas o expertos titulares, o los representantes que designen para estos efectos, en una sesión especial que se ha previsto llevar a cabo, el día 15 de septiembre de 2021, en el marco de la Trigésima Sexta Reunión del Comité, de acuerdo con lo que se indica a continuación:

- a) A más tardar el 20 de agosto de 2021, los Estados que deseen realizar una presentación en la mencionada sesión especial lo informarán a la Secretaría Técnica del MESICIC, para lo cual remitirán el formato anexo a esta metodología.

Sin perjuicio de lo anterior, si un Estado lo considera conveniente, pueda referirse a otros aspectos que no estén contemplados en el formato anexo a esta metodología, y pueda hacer su presentación verbal en la sesión especial del Comité de la manera que estime más adecuada.

- b) En caso de que un Estado, además del diligenciamiento del formato anexo a esta metodología, considere acompañar su exposición con una presentación en formato “Power Point”, deberá enviar esa presentación a la Secretaría Técnica (legalcooperation@oas.org) con copia a Camila Tort (CTort@oas.org) a más tardar el 3 de septiembre de 2021.
- c) El respectivo Estado deberá informar a la Secretaría Técnica en el formato anexo a esta metodología el nombre completo, cargo y los datos de contacto (dirección de correo electrónico y número de teléfono, de ser posible, con WhatsApp) de quien hará verbalmente la presentación en la sesión especial del Comité. Cabe aclarar que la funcionaria o el funcionario podrá ser diferente a la Experta o Experto Titular del Estado ante el Comité de Expertos del MESICIC.
- d) Tomando en consideración los demás temas a tratarse durante la XXXVI del Comité de Expertos del MESICIC, se solicita que las presentaciones verbales tengan una duración máxima de hasta diez (10) minutos. La extensión podrá ser modificada teniendo en cuenta el número de Estados que confirmado la realización de una presentación. La Secretaría Técnica comunicará oportunamente a los presentadores el tiempo del que dispondrán en caso de que sea modificado.
- e) Para las presentaciones, se seguirá el orden alfabético de los Estados en español.

III. DIFUSIÓN

La sesión especial será transmitida en vivo mediante el sistema de “Webcast”.

Asimismo, el formato anexo a esta metodología, diligenciado por los respectivos Estados, junto con los documentos electrónicos que se hagan llegar con el mismo, serán difundidos a través de la página en Internet del MESICIC (Portal Anticorrupción de las Américas) y de la cuenta oficial de Twitter de mecanismo.

ANEXO

FORMATO PARA PRESENTAR EXPERIENCIAS, DESARROLLOS Y/O LECCIONES APRENDIDAS EN EL APROVECHAMIENTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA PREVENIR Y COMBATIR LA CORRUPCIÓN

1. **Título:** Título de la experiencia, desarrollo y/o lección aprendida, tema que se abordará y materia de la Convención con la que se relaciona:

Portal Nómina Transparente de la Administración Pública Federal.

2. **Institución:** Nombre de la institución, instancia o autoridad a cargo del tema indicando sus datos de contacto (correo electrónico y número telefónico directo, en que se pueda contactar):

Secretaría de la Función Pública del Gobierno de México

Lic. Jaime Arturo Larrazábal Escárrega

Titular de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal.

Arq. Silvia Angélica Reza Cisneros

Directora General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera en la APF

Secretaría de la Función Pública del Gobierno de México

3. **Descripción de la experiencia, desarrollo y/o lección aprendida:** Incluir una descripción breve y un resumen de la misma:

Esta política es un ejercicio inédito del Gobierno de México, el cual se implementó de manera proactiva por parte de la Secretaría de la Función Pública en el ámbito de sus atribuciones, para impulsar la transparencia en el uso de los recursos públicos en las remuneraciones de servidores públicos de la Administración Pública Federal. Buscando con ello cumplir con el principio de máxima publicidad, establecido en nuestra Constitución.

En el marco de la estrategia anticorrupción del Gobierno de México, el Portal Electrónico denominado Nómina Transparente, <https://nominatransparente.rhnet.gob.mx/> fue presentado el 15 de abril de 2019; a través de esta herramienta la ciudadanía puede consultar de manera fácil y accesible los salarios de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal.



Cabe destacar que el portal “Nómina Transparente” es una herramienta que brinda información pública y accesible a los salarios de:

1. Personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal (1.4 millones).

2. Maestros a los que la Federación paga por cuenta y orden de los gobiernos de los estados (1.7 millones).
3. Personas contratadas por honorarios que prestan sus servicios como “Servidores de la Nación” a los que la Secretaría de Bienestar paga para llevar a cabo el censo de los beneficiarios de los programas sociales.

La información presentada se toma del Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP) que **se actualiza de manera quincenal** a partir de los datos que, bajo su responsabilidad, envía cada institución a la Secretaría de la Función Pública. Desde su presentación al 30 de junio de 2021, el Portal de Nómina Transparente registra un total de **6.7 millones** de visitas.

4. **Razones e importancia:** Expresar las razones por las que se implementaron las TICs como herramienta para prevenir y combatir la corrupción. Describir la situación existente antes de la implementación de las TICs e identificar el problema o problemas que abordan y/o buscan solucionar:

Las principales razones de la implementación de la buena práctica 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 pesar de que los puestos y remuneraciones de los servidores públicos se consideran como información pública bajo la normatividad aplicable en materia de transparencia en México, en 2018 no existía algún medio efectivo, accesible, dinámico y transparente que pudiera mostrar información actualizada acerca de los sueldos y salarios que perciben los servidores públicos de la Administración Pública Federal. Únicamente existía el Sistema de Portales de Obligaciones de Transparencia (SIPOT) que ofrecía el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), cuyo portal resultaba ser complejo para los usuarios y con información desactualizada debido a las actualizaciones trimestrales, semestrales o anuales que se realizaban conforme a la normatividad en materia de transparencia. Antes sólo se publicaba información sobre servidores públicos de estructura, sin contar plazas eventuales u otros esquemas de contratación, así como empleados con nivel operativo.

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, al ser transparentada esta información, la ciudadanía puede monitorear e incluso, verificar ante cada una de las dependencias y entidades de la APF que reportan información.

El Presidente Andrés Manuel López Obrador menciona la importancia del portal, el cual permite conocer algo a lo que anteriormente no se tenía acceso, que es la nómina del gobierno, “antes no se podía saber cuánto ganaban a ciencia cierta los servidores públicos, y esto ya es un avance, el transparentar esta información, que se va a ir actualizando”.

Esta acción se enmarca en el postulado básico de la rendición de cuentas del Gobierno de México, que el pueblo cuente con la información transparente sobre el funcionamiento del gobierno y el uso de los recursos públicos.

5. **Enfoque:** De ser aplicable, ¿cuáles fueron el diseño y la metodología propuestos para implementar las TICs como herramienta para prevenir y combatir la corrupción? ¿Qué se consideró para su diseño y metodología? ¿Se tomaron en cuenta experiencias en otros países?:

A través del Portal de Nómina Transparente se garantiza a la ciudadanía la información pública correspondiente a las remuneraciones y cargos de servidores públicos, actualizada quincenalmente y vinculada directamente con la nómina registrada de cada una de las instituciones de la Administración Pública Federal. El portal resulta ser uno de los más intuitivo y simple de utilizar, por lo que facilita el acceso a la información con tan solo poseer un nombre y apellido.

Cabe destacar que la información en el Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP) es registrada por las instituciones de la Administración Pública Federal de acuerdo a la normatividad aplicable en materia de recursos humanos y Servicio Profesional de Carrera, por lo que el costo de implementación no es oneroso, aunando con ello a la política de Austeridad Republicana del Gobierno de México.

Gracias a esta herramienta, la ciudadanía puede conocer exactamente cuánto pagan la dependencias y entidades a sus servidores públicos, a través de una navegación que permite consultas de manera sencilla y amigable.

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 1.6 millones de personas servidoras públicas que laboran en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

La Secretaría de la Función Pública a través de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal (UPRH), 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, en 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

La información, una vez concluidas las fechas establecidas, conforme al calendario de envío y recepción del RUSP, es validada por la UPRH en su consistencia e integridad, lo cual se realiza en dos días hábiles. Hecho lo anterior, 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, los cuales son: nombre, institución, puesto, sueldo bruto mensual y sueldo neto estimado para su publicación en el portal Nómina Transparente.

6. **Implementación:** ¿Cómo se están aprovechando las TICs como herramienta para prevenir y combatir la corrupción? ¿Cuáles fueron los recursos financieros y humanos necesarios para su implementación y aprovechamiento?:

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

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

A través de este portal electrónico, la Secretaría de la Función Pública muestra el sueldo bruto y neto 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 Secretaría de la Función Pública se contó con la participación de las áreas de 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.

El costo de la implementación del Portal de Nómina Transparente fue de cero pesos; ya que se desarrolló e implementó con recursos propios de la Secretaría, no se requirió la contratación de un proveedor externo para tal efecto.

7. **Experiencia:** Por favor refiérase brevemente a la experiencia que se le ha presentado en relación con el tema abordado, describiendo los obstáculos, dificultades y/o retos derivados de los desafíos en la implementación de las TICs para prevenir y combatir la corrupción:

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.

8. Lecciones aprendidas: De ser aplicable, por favor describa brevemente las lecciones aprendidas como resultado del uso y aprovechamiento de las TICs para prevenir y combatir la corrupción:

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.

9. Resultado: ¿Cuál es el resultado final o el resultado final esperado del aprovechamiento de las TICs como herramienta para prevenir y combatir la corrupción? ¿Cuáles han sido los beneficios o experiencias exitosas? ¿Se han enfrentado los problemas identificados que dieron origen a la utilización de las TICs como herramienta para prevenir y combatir la corrupción? ¿Cuál ha sido su impacto?:

Al mes de junio de 2021 se han obtenido los siguientes resultados:

- Más de 6.7 millones de visitas y consultas al sitio web.
- Tiene un total de 3,578,008 usuarios que han tenido acceso a los beneficios del sistema.
- La duración media de la sesión de cada usuario es de un poco más de 02 minutos (00:02:22), garantía de que la información es accesible al público en poco tiempo además de contener información estratégica de interés.
- Han tenido acceso a la plataforma usuarios de 139 distintos países, dando muestra de la capacidad que tiene esta herramienta de fortalecer la política de transparencia democrática – expansiva.
- 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 solicitarla 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.

Se ha logrado optimización y aprovechamiento de la información estratégica mediante Interoperabilidad con el Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal, toda vez que, el portal Nómina Transparente se actualiza quincenalmente con información reportada por las instituciones de la Administración Pública

Federal. A diferencia de los portales actuales, cuya actualización puede tomar hasta meses, el sitio tendrá información de pagos quincena a quincena.

10. **Contacto:** Por favor informar con quién comunicarse para recibir mayor información y los datos de contacto (nombre, correo electrónico y número de teléfono directo en que se pueda contactar):

Secretaría de la Función Pública

Lic. Jaime Arturo Larrazábal Escárrega

Titular de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal.

jaimelarrazabal@funcionpublica.gob.mx

552000-3000 ext. 4034

Arq. Silvia Angélica Reza Cisneros

Directora General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera en la APF

Secretaría de la Función Pública del Gobierno de México

Silvia.reza@funcionpublica.gob.mx

dgdhspc@funcionpublica.gob.mx

552000-3000 ext. 4001