



Vivir Mejor

Manual Organizacional
Lic. Germán Malvido Flores



FORMATO EDITORIAL PARA EL REGISTRO DE LAS MEJORES PRÁCTICAS

A.	1.	Encabezado: Manual Organizacional	
B	2.	Ficha de la Institución:	
		Lugar y año de creación de la Institución:	29 de diciembre de 1976.- Secretaría de Asentamientos Humanos y Obras Públicas. (SAHOP) 29 de diciembre de 1982.- Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. (SEDUE) 25 de mayo de 1992.- Secretaría de Desarrollo Social. (SEDESOL)
		Nombre del Actual Titular:	Lic. Heriberto Félix Guerra
		Misión de la Institución:	“Formular y coordinar la política social, solidaria del Gobierno Federal orientada a lograr la superación de la pobreza, mediante el desarrollo humano integral incluyente y corresponsable, para alcanzar niveles suficientes de bienestar con equidad, mediante las políticas y acciones de ordenación territorial, desarrollo urbano y vivienda, mejorando las condiciones sociales, económicas y políticas en los espacios rurales y urbanos”.
		Número de Servidores Públicos:	4,311 personas
		Si ha recibido distintivos, mencionar dos únicamente	
C	3.	Datos del Creador:	
		Nombre:	Lic. Germán Malvido Flores
		Teléfono:	53 28 69 98
		Correo electrónico:	german.malvido@sedesol.gob.mx
D.	4	Cuerpo del Texto:	
<p>En el contexto de la planeación estratégica es premisa categorizar los principios y objetivos que atañen al desarrollo organizacional y al rol de los recursos humanos, dado que se priorizan de manera ordenada las acciones que corresponden al diseño de las estructuras orgánicas; la definición de los puestos inherentes; la identificación transversal de procesos como área de oportunidad; la implementación normativa de las actividades de control interno y la administración de riesgos como seguridad del factor humano para la correcta funcionalidad de la operación organizacional; y como elemento de mejora en la cadena de valor se incorpora el aseguramiento de la calidad. El resultado de este proceso fortalece la implementación de los Subsistemas del</p>			

Servicio Profesional de Carrera, que atienden a la parte ocupacional así como al desarrollo del conocimiento del personal.

En este sentido, se realizó el análisis exhaustivo del marco de disposiciones normativas del gobierno federal y de las estructuras orgánicas que refieren de manera particular a los ámbitos organizacional y de recursos humanos, con la finalidad de distinguir y delimitar su campo de acción a partir de los fundamentos teóricos, técnicos y prácticos, por lo que se compendia la versión del **Manual de Aplicación General en materia de Planeación y Desarrollo Organizacional**, destinado exclusivamente a la materia organizacional con todos sus alcances y, por otro lado, se replantea el Manual de Aplicación General vigente en materia de administración y profesionalización de los recursos humanos, con lo cual se logra un reordenamiento normativo y funcional que coadyuve a fortalecer una mejor cultura organizacional que favorezca las competencias y capacidades del personal, en la perspectiva de integrarse a la creación de la red de agentes del cambio organizacional.

En este contexto, el diseño del documento que integra la información de todos los temas análogos vinculados a las fases del ámbito organizacional, tiende a ser precursor para la participación del factor humano de acuerdo a los diferentes movimientos ocupacionales de puestos, lo que significa la oportunidad de contar con una práctica de mejora aplicable en la Administración Pública Federal.

El contenido temático que se describe, sigue una secuencia lógica para su aplicación:

- a. Con base en la homologación normativa emprendida por el gobierno federal se unifican en un documento los rubros de diagnóstico, planeación, diseño, instrumentación, control, evaluación y adecuaciones que forman parte de la organización institucional.
- b. El modelo propuesto del Manual de Aplicación General en materia de Planeación y Desarrollo Organizacional, contiene lo siguiente:
 - Aprobación del Registro de Estructuras
 - i. Aprobación de Estructuras Orgánicas
 - ii. Registro de Plazas Presupuestarias y Eventuales por Categorías
 - iii. Dictamen Organizacional
 - Descripción, Perfil y Valuación de Puestos
 - i. Acreditación de Especialistas
 - ii. Descripción y Perfil de Puestos
 - iii. Valuación de Puestos
 - Administración por Procesos
 - i. Mapeo de Procesos
 - ii. Mejora de Procesos
 - iii. Documentación
 1. Manual General
 2. Manuales de Organización
 3. Manuales de Procedimientos
 - Mejora Regulatoria
 - i. Proyectos de Mejora
 - ii. Control Interno
 - iii. Administración de Riesgos
 - Gestión de la Calidad
 - i. Certificaciones de Unidades Administrativas
 - ii. Certificaciones de Procesos
- c. La propuesta general de reordenamiento del Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Servicio Profesional de

	<p>Carrera, queda con los temas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración de los Recursos Humanos <ul style="list-style-type: none"> i. Reclutamiento y Selección ii. Ingreso y Movilidad iii. Capacitación iv. Evaluación del Desempeño v. Clima y Cultura Organizacional vi. Credencialización vii. Incidencias viii. Administración de Operación del RUSP ix. Compatibilidades • Celebración de Contratos de Servicios Profesionales por Honorarios • Administración del Servicio Profesional de Carrera <ul style="list-style-type: none"> i. Determinación de la forma de ocupar vacantes o puestos ii. Ingreso iii. Desarrollo Profesional iv. Capacitación y Certificación de Capacidades v. Evaluación del Desempeño <p>Este modelo diseñado en la Dirección General de Organización de la SEDESOL, obedece a la participación activa y directa que se tuvo con antelación en la primera versión de las Disposiciones en materia de Planeación, Organización y Administración de los Recursos Humanos y la expedición del Manual Administrativo de Aplicación General en dicha materia, que ahora se plantea desde la perspectiva de mejora continua en el diseño de políticas de gobierno eficientes y eficaces con un enfoque de transformación que implica la cooperación decidida de las instituciones de la Administración Pública Federal, en aras de lograr objetivos comunes.</p> <p>Citando el estudio de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, Hacia una gestión pública más efectiva y Dinámica en México, se observa que: <i>“El monitoreo y la evaluación de las reformas son necesarios para desarrollar buenas prácticas y corregir desviaciones, así como para facilitar una implementación exitosa. Cuando sea posible, la evaluación deberá incluir metodologías cuantitativas estandarizadas y criterios técnicos. Por ejemplo, la revisión de la RIG (Regulación en el Gobierno) se beneficiaría de la medición y estimación económica de las cargas eliminadas gracias a la creación de los manuales y la eliminación de todas las demás regulaciones referentes a un tema en particular. Las evaluaciones cualitativas también pueden complementar a las cuantitativas”.</i></p>		
E	5	Numeralia	
		Dato:	Fuente:
		Impacta 62 Unidades Administrativas de SEDESOL, 71 del Sector Desarrollo Social y 270 dependencias y entidades de la Administración Pública Federal	Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Presupuesto de Egresos de la Federación 2012 y el Reglamento Interior de la SEDESOL
F	6.	Logotipo de la Institución:	

