



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y

ADMINISTRACIÓN UNIDAD SANTO TOMÁS

**SECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E
INVESTIGACIÓN**

**“PROPUESTA PARA EFICIENTAR EL SERVICIO
PROFESIONAL DE CARRERA: EL CASO DE LA
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL EN EL
DISTRITO FEDERAL EN EL PERIODO 2010-2012.”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN CIENCIAS CON ESPECIALIDAD EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

PRESENTA:

C. NORMA ALEJANDRA LOPEZ CAMACHO

DIRECTOR DE TESIS

M. EN C. FRANCISCO MARTINEZ RIVERA

MÉXICO, D.F.

JUNIO 2015.





INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

ACTA DE REVISIÓN DE TESIS

En la Ciudad de MÉXICO, D. F. siendo las 10:30 horas del día 17 del mes de JUNIO del 2015 se reunieron los miembros de la Comisión Revisora de Tesis designada por el Colegio de Profesores de Estudios de Posgrado e Investigación de LA E. S. C. A. para examinar la tesis de grado titulada:

"PROPUESTA PARA EFICIENTAR EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA: EL CASO DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL EN EL DISTRITO FEDERAL EN EL PERIODO 2010-2012"

Presentada por el alumno:

LÓPEZ

Apellido paterno

CAMACHO

Apellido materno

NORMA ALEJANDRA

Nombre(s)

Con registro:

A	1	3	0	9	5	6
---	---	---	---	---	---	---

aspirante de

MAESTRÍA EN CIENCIAS EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Después de intercambiar opiniones los miembros de la Comisión manifestaron **SU APROBACION DE LA TESIS**, en virtud de que satisface los requisitos señalados por las disposiciones reglamentarias vigentes.

LA COMISIÓN REVISORA

Director de tesis

M. EN C. FRANCISCO MARTÍNEZ RIVERA

DRA. MARÍA TRINIDAD CERECEDO
MERCADO

M. EN C. ARTURO EVENCIO VELÁZQUEZ
GONZÁLEZ

DR. OSCAR ALCIDES ZAPATA ZONCO

M. EN C. ROMÁN RÍOS YESCAS

EL PRESIDENTE DEL COLEGIO

DRA. MARÍA TRINIDAD CERECEDO MERCADO

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECCIÓN DE ESTUDIOS DE
POSGRADO E INVESTIGACIÓN



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

CARTA CESIÓN DE DERECHOS

En la Ciudad de México, D.F. el día 19 del mes de Junio del año 2015, la que suscribe C. Norma Alejandra López Camacho, alumna del Programa de Maestría en Ciencias en Administración Pública, con número de registro A130956, adscrita a la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás, manifiesta que es la autora intelectual del presente trabajo de Tesis bajo la dirección del M. en C. Francisco Martínez Rivera y cede los derechos del trabajo titulado "Propuesta para eficientar el Servicio Profesional de Carrera: El caso de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en el Distrito Federal en el periodo 2010-2012.", al Instituto Politécnico Nacional para su difusión, con fines académicos y de investigación.

Los usuarios de la información no deben reproducir el contenido textual, gráficas o datos del trabajo sin el permiso expreso de la autora y director del trabajo. Este puede ser obtenido escribiendo a la siguiente dirección nalejandralopezc@hotmail.com. Si el permiso se otorga, el usuario deberá dar el agradecimiento correspondiente y citar la fuente del mismo.

C. Norma Alejandra López Camacho

AGRADECIMIENTOS

A Dios por no soltar mi mano y siempre mostrarme el camino correcto para salir adelante y ser feliz.

A mi mamá Alejandra Camacho Navarrete: Gracias por ser mi mejor amiga, por apoyarme siempre que lo he necesitado, por tenerme paciencia y tolerancia y por siempre dejarme claro lo mucho que me amas y lo orgullosa que estas de mí, gracias por enseñarme a dar, a compartir, sin importar si la otra persona merecía recibir o no, porque con tu ejemplo aprendí a cuidar de los demás y a procurarles siempre lo mejor, te amo moms soniquera.

A mi papá Roberto López Pérez: Gracias por darme tu mano cuando lo he necesitado; por estar siempre cerca, y aun así permitir que tomara mis propias decisiones, mis propios riesgos y respetar mis decisiones, por estar ahí cuando tengo descabros; por haberme dado tu inteligencia y compartido tus experiencias, siempre he sabido que has luchado para darme lo mejor que has podido, por eso de esta manera hoy te lo agradezco desde el fondo de mi corazón, te amo mucho.

A mis hermanos Roberto y Ricardo por ser mis cómplices, mis amigos, mis camaradas, mis carnales y darme su apoyo fiel y constante, gracias bro's.

A mis abuelos Juan y Antonia, por ser el gran ejemplo de que sea la circunstancia que sea, uno puede ser feliz con lo más básico del mundo y que cuando se quiere salir adelante, ni la edad ni la enfermedad pueden detener ese anhelo, va por ti Toñita, donde quiera que estés, besos al cielo y gracias abuelita.

A mis tías y tíos que han estado al pie del cañón preguntando como iba con este proceso de Maestría, los amo.

Tío Marce, sé que festejas en el cielo y estas orgulloso de mi, fuiste mi ejemplo y siempre lo serás, gracias por el tiempo compartido, por tus enseñanzas, por tus exigencias y por siempre decirme: "Norma, si fueras tonta estarías en una institución

especial, tienes inteligencia y razonamiento, úsalos”, ya lo estoy haciendo tío.

A mis hermosas primas Karen, Denisse y Airam, las amo y gracias por aguantarme y que a pesar de no coincidir muchas veces en tiempos, sabemos que contamos una con la otra porque todas para una y una para todas.

A mis grandes amigos que nunca me abandonan y que siempre han sido leales a esta gran amistad que nos une, bendito Dios son muchos y tendría que hacer una tesis aparte mencionándolos.

David, mereces mención aparte porque si por alguien pude cristalizar este sueño y culminarlo con éxito, definitivamente fuiste tú, gracias por anteponer mis intereses por encima de los tuyos, por el sacrificio de modificar tu esquema de vida solo para que yo realizaré mi anhelo, no encuentro las palabras para decirte la importancia y trascendencia que tienes en mi vida y él te quiero mucho se queda corto a lo que siento por ti, gracias por ser mi ángel en la tierra.

Mariel, como te lo dije alguna vez, la vida nos hizo compañeras de trabajo, pero el tiempo y el trato nos ha hecho hermanas, gracias por tu paciencia, por siempre creer en lo que soy y en lo que te digo, que tu confianza siempre se haya inclinado de este lado sin que yo te lo pidiera, gracias por darme ese valor como mujer, como amiga, como compañera y hacerme ver que soy una persona buena, haz hecho que lo crea y te agradezco eso hermana, gracias por dejarme formar parte de tu vida y de compartirme lo más hermoso que tienes; tu familia y mi muñeca Sarahí.

Mary o Johemy como suelo decirte algunas veces, me encanta que hayas llegado a mi vida, que compartas el día a día conmigo en la oficina, gracias por apoyarme en este sueño que yo finalizo y que tu comienzas, cuentas conmigo siempre y jamás olvidare que por tu aportación yo soy una persona más feliz, más fuerte, perdono y olvido más rápido y que crees, que me siento más plena y contenta con tus enseñanzas, gracias por estar siempre para lo que necesito y por sortear mi carácter tan explosivo.

A ti, muchas gracias, sabes que fuiste pieza clave e importante de este proceso, muchas veces me ayudaste con mis tareas, fuiste a investigar cosas cuando yo no podía, contribuiste muchas veces económicamente para algún libro o fotocopias, esta tesis también es tuya, gracias por ser parte de este sueño, tu sabes quién eres.

Al Ing. Betancourt, gracias jefe, también es parte clave de este sueño porque sin su apoyo y comprensión, no habría podido lograr esto que hoy culmino.

A la Dra. Conchita que fue la que me guio en los primeros semestres para el desarrollo de este trabajo, aprendí muchísimo de ella.

Al M. en C. Francisco Martínez Rivera: Profe, gracias por tomar el timón de mi barco y ayudarme a llegar a buen puerto, gracias por ser mi maestro, mi guía y brindarme su amistad. Su apoyo y consejo fueron clave para ir madurando y creciendo en todos los aspectos de mi vida.

INDICE

SIGLAS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCION

CAPITULO I.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1	Objeto de estudio	1
1.2.	Estado del Arte	1
1.3.	Justificación de la investigación	5
1.3.1.	Actualidad	5
1.3.2.	Relevancia académica	6
1.3.3.	Viabilidad teórica y metodológica	6
1.3.4.	Viabilidad práctica.	6
1.3.5.	Pertinencia social	7
1.4.	Planteamiento del Problema	7
1.4.1.	Antecedentes del problema	7
1.4.2.	Elementos que se involucran en el problema	9
1.4.3.	Formulación del problema	10
1.5.	Delimitación del Problema	10
1.5.1.	Espacial	10
1.5.2.	Temporal	11
1.6.	Pregunta central de investigación	11
1.7.	Objetivos	11
1.7.1.	Objetivo General	11
1.7.2.	Objetivos específicos	11
1.8.	Preguntas de investigación	12
1.9	Variables	12
1.9.1	Dependiente	12
1.9.2	Independiente	12
1.10	Estrategia Metodológica	12
1.10.1	Tipo de Investigación	12
1.10.2	Técnica de Investigación	13
1.11	Matriz de Congruencia.	14

CAPITULO II.- MARCO TEORICO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

2.1.	Antecedentes del Servicio Público de Carrera.	15
2.1.1.	Origen del Servicio Público de Carrera.	15
2.2.	Antecedentes históricos del Servicio Civil de Carrera. (S.C.C.)	17
2.2.1.	Origen y definición del Servicio Civil de Carrera. (S.C.C.)	17
2.3	El Servicio Civil de Carrera en diferentes países de la Unión Europea.	18
2.3.1.	El Servicio Civil de Carrera en Inglaterra.	18
2.3.2.	El Servicio Civil de Carrera en Francia.	20
2.4.	El Servicio Civil de Carrera en América.	32
2.4.1.	El Servicio Civil de Carrera en Estados Unidos de América.	32
2.4.2.	El Servicio Civil de Carrera en México.	35
2.4.3.	Estudio comparativo del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) instrumentado en México-USA-Francia.	40
2.5.	Antecedentes históricos del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) en México.	48
2.5.1	El Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) en la época del Porfiriato.	48
2.5.2.	El Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) en la época de la Revolución.	52
2.6.	Conceptualización del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.).	55
2.6.1.	Definición del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.).	55
2.6.2.	Objetivos del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.).	57
2.6.3.	Organización del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.	58
2.6.3.1.	Órganos que intervienen en la dirección y organización del S.P.C.	58
2.6.4.	Funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) en la Administración Pública Federal.	62
2.7.	Diferencias entre Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) y Servicio Civil de Carrera (S.C.C.).	64

CAPITULO III.- MARCO JURIDICO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MEXICO.

3.1.	Antecedentes legales en México del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.).	69
3.1.1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	69
3.1.2.	Ley Federal del Trabajo.	70
3.1.3.	Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.	70
3.1.4.	Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.	71
3.1.5.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	72
3.1.6.	Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.	81
3.2.	Normatividad que rige en la actualidad al Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) en la Administración Pública Federal.	81
3.2.1.	Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (L.S.P.C.A.P.F.).	81
3.2.2.	Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (R.L.S.P.C.A.P.F.).	85
3.2.3.	Acuerdo por el que se da a conocer el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.	85
3.3.	Lineamientos que operan el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.	87
3.3.1.	Lineamientos para la descripción, evaluación y certificación de capacidades.	87

CAPITULO IV. ESTUDIO DE CAMPO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DENTRO DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL.

4.1.	Estudio de Campo	89
4.1.1.	Macro localización de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.	89
4.1.2.	Estructura y dimensiones de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.	93
4.1.3.	Funciones y manejo del capital intelectual en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.	124
4.2.	Recopilación de información en base a la aplicación y seguimiento del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) en el periodo 2010-2012 en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (C.J.E.F.).	126

4.2.1. Proceso de postulación y asignación de las vacantes ofertadas por la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.	126
4.2.2. Ocupación temporal de puestos vacantes por Art. 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera (L.S.P.C.) en el periodo 2010-2012 dentro de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (C.J.E.F.).	128
4.2.3. Puestos de libre designación en el periodo 2010-2012 dentro de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (C.J.E.F.).	129
4.3. Elaboración de los instrumentos de medición.	131
4.3.1. Encuesta.	131
4.3.2. Entrevista	133
4.4. Análisis e interpretación de los datos obtenidos.	134

CAPITULO V.- PROPUESTA PARA EFICIENTAR EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DENTRO DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL EN EL DISTRITO FEDERAL.

5.1. Sustento teórico-conceptual para la elaboración de la propuesta.	150
5.1.1. Cuadro comparativo de fortalezas y debilidades del Servicio Profesional de Carrera en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.	150
5.2. Propuesta.	152
5.2.1. Subsistema de planeación de recursos humanos.	152
5.2.2. Subsistema de ingreso.	153
5.2.3. Subsistema de desarrollo profesional.	154
5.2.4. Subsistema de capacitación y certificación de capacidades.	155
5.2.5. Subsistema de evaluación del desempeño.	155
5.2.6. Subsistema de control y evaluación.	156
CONCLUSIONES.	158
RECOMENDACIONES.	160
REFERENCIAS.	162
GLOSARIO DE TÉRMINOS	165

SIGLAS.

A.P.F.C.	Administración Pública Federal Centralizada.
A.S.P.C.	Acuerdo para el Servicio Profesional de Carrera.
C.N.A.P.	Confederación Nacional de la Administración Pública.
C.R.O.M.	Confederación Regional Obrera Mexicana.
C.J.E.F.	Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.
D.G.R.H.	A las Direcciones Generales de Recursos Humanos, o unidades administrativas encargadas de la administración de los recursos humanos, cualquiera que sea su nivel o denominación.
L.S.P.C.A.P.F.	Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
O.P.M.	Oficina de Administración de Personal.
R.L.S.P.C.A.P.F.	Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
R.U.S.P.	Registro Único de Servidores Públicos.
U.N.A.M.	Universidad Nacional Autónoma de México.
U.S.A	United States of América.

S.F.P. Secretaría de la Función Pública.

S.P. Servidor Público.

S.P.C. Servicio Profesional de Carrera.

S.C.C. Servicio Civil de Carrera.

RESUMEN

En la actualidad, el tema de la profesionalización vía un servicio civil o profesional de carrera ha tomado gran relevancia para la función pública. La necesidad de profesionalizar el servicio público de carrera se da a raíz de que nace la Administración Pública Federal y aunque hay otros sistemas similares en algunos países europeos, México todavía tiene un rezago de gran importancia, debido a que no contamos todavía con una figura jurídica de importancia que haga valer, los preceptos que este sistema marca.

Como se sabe, el Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad, pero este objetivo se ha incumplido debido a la corrupción y el nepotismo que están inmersos dentro de la Administración Pública Federal.

Al respecto, es importante señalar que a falta de una cultura de profesionalización, se ha venido construyendo una serie de conjeturas con respecto a que es y significa un servicio profesional de carrera; conjeturas que van ligadas, en gran parte, al comportamiento de este tipo de instituciones en otros países, pero que en México han tenido un decaimiento considerable, por lo cual hoy en día nos encontramos en una situación de contraste; por un lado está la de un deber ser del servicio profesional de carrera; y por otro, cómo está operando en la realidad.

Desde este punto de vista, México requiere una transformación profunda y sólida que le permita modificar los aspectos negativos que inciden en la problemática expuesta anteriormente, tener servidores públicos calificados y aptos para satisfacer las exigencias que la misma Administración va demandando con el paso del tiempo.

ABSTRACT O SUMMARY.

At present, the issue of professionalization via a civil service or professional career has taken great relevance for the public service. The need to professionalize public service career is given as a result of which rises the Federal Public Administration and although other similar systems in some European countries, Mexico still has a backlog of great importance, because we still lack a legal concept asserting important, the precepts that this system marks.

As is known, the system service career is a mechanism to ensure equal opportunities in access to public service based on merit and in order to promote the development of the public service for the benefit of society, but this objective has failed due to corruption and nepotism which are embedded within the Federal Public Administration.

In this regard, it is important to note that the absence of a culture of professionalism, has been building a series of conjectures about who is and means a professional career service; conjectures that are linked in large part to the performance of such institutions in other countries, but in Mexico have had a significant decline, so today we are in a situation of conflict; on the one hand is that of a professional service must be running; and secondly, how it is operating in reality.

From this point of view, Mexico requires a deep and solid transformation that allows you to modify the negative aspects affecting the problems discussed above, have qualified public servants and able to meet the demands that the same administration is demanding over time.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo principal realizar un análisis con respecto a la asignación de plazas dentro del Servicio Profesional de Carrera en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal para poder emitir una propuesta para eficientar el mismo dentro de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

La necesidad de profesionalizar el servicio público de carrera se da a raíz de que nace la Administración Pública Federal y aunque hay otros sistemas similares en algunos países europeos, México todavía tiene un rezago de gran importancia con respecto a este tópico.

En el primer capítulo se realizó la metodología de la investigación, se plantearon los objetivos a los que se orientó el tema, la viabilidad que conlleva y la relevancia que tendrá al ser un antecedente de estudio del Servicio Público de Carrera dentro de la C.J.E.F.

Una vez establecido el esquema de la investigación, se procedió en el capítulo II a efectuar un análisis de los antecedentes del Servicio Profesional de Carrera para tratar de comprender las diferentes problemáticas que han permanecido en las estructuras administrativas desde hace varias décadas y comprender, también, la necesidad de superarlos y que se ha propuesto al respecto para un mejor uso de esta política pública. Se explicarán las principales características que engloban al Servicio Profesional de Carrera y los criterios que se establecen para la asignación de las plazas, debido a que los participantes inconformes se han dado cuenta de que hay prioridad interna y son puestos ya asignados, por lo cual deja muy vaga la posibilidad de acceder a ocupar uno de los puestos ofertados.

En el capítulo III se hizo mención de las diversas reglamentaciones que están relacionadas con el Servicio Profesional de Carrera y la normatividad aplicable a nivel federal.

En el capítulo IV, se realizó una descripción del Servicio Profesional de Carrera, ya aplicado en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y el estudio de campo que

implicó aplicar encuestas, realizar entrevistas y posteriormente el análisis de los datos.

En el capítulo V se presenta la propuesta que hacemos para que las plazas ofertadas puedan asignarse de acuerdo a los estándares establecidos y que haya una mayor transparencia en el proceso y que los participantes tengan más confianza y certeza en esta herramienta pero, principalmente, que ponga mayor énfasis en la promoción del desarrollo integral y profesional de los servidores públicos participantes.

Finalmente se hacen una serie de recomendaciones destacando que el S.P.C. es un reto para las dependencias de la Administración Pública Federal, ya que, para ser instaurado de forma adecuada, habría que realizar una serie de cambios, con técnicas que busquen la mejora de los servicios públicos y fomentar la cultura ética del servidor público.

CAPITULO I.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1. Objeto de estudio

Esta investigación busca analizar el Servicio Profesional de Carrera y realizar una propuesta para el proceso de postulación de las vacantes ofertadas dentro del Servicio Profesional de Carrera, para que los servidores públicos de carrera tengan igualdad de oportunidades y el servicio público se profesionalice. La misma será realizada dentro de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en el Distrito Federal.

1.2. Estado del Arte.

Para la realización de la siguiente tesis se han consultado diversas fuentes de información, entre las que destacan libros, tesis, documentales, varias consultas en I.N.E.G.I. y artículos relacionados con la profesionalización del Servicio Público en México. Se revisó la Ley del Servicio Profesional de Carrera entre otras leyes relacionadas con la misma además de manuales y archivos históricos de la página del Museo del S.P.C. para determinar el origen y evolución del Servicio Profesional de Carrera a nivel mundial y posteriormente ubicarlo en nuestro país.

La aparición e implantación del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) en la administración pública federal ha venido a transformar en muchos aspectos el ser y el quehacer de la gestión de las personas.

Maurice Dussauge Laguna menciona en su artículo “Sobre la pertinencia del Servicio Profesional de Carrera en México” lo siguiente: “La creación del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) es una de las reformas administrativas más importantes en la historia de México. Sin lugar a dudas, en pocas ocasiones anteriores el Estado ha decidido comprometer en un solo proyecto de reforma gubernamental (aunque quizás sin saberlo) una cantidad tan grande de esfuerzos políticos, intelectuales y organizativos, así como de recursos administrativos, humanos y presupuestales. Hace hincapié en que la profesionalización del servicio público ha sido uno de los

temas recurrentes en las discusiones sobre la reforma administrativa en México. Quienes participan en estas discusiones, ya sea como especialistas o empresarios de políticas, generalmente asumen que los sistemas de servicio civil/profesional son un requisito indispensable para terminar con los problemas administrativos y para mejorar el desempeño gubernamental”.

Maurice Dussauge hace una connotación muy interesante de este tema y nos dice que después de más de dos décadas de debates continuos sobre la necesidad de profesionalizar el desempeño de la administración pública federal, pareciera casi natural afirmar que la creación del S.P.C. es una excelente noticia para el país. Sin embargo, mientras que en México se ha estado discutiendo la construcción del nuevo servicio civil de carrera, las reformas administrativas internacionales más avanzadas han ido caminando, paradójicamente, en sentido contrario.

José R. Castelazo en su escrito “Expectativas en torno al servicio profesional de carrera en México” menciona que todo servicio profesional de carrera persigue especializar y perfeccionar constantemente a quienes se dedican de tiempo completo a la función pública, con el fin de asegurar la estabilidad y continuidad de los programas gubernamentales, presumiblemente a favor de la sociedad, es decir, alejados del vaivén de la lucha política que supuestamente obedecen más a la coyuntura que a la estructura; las promesas políticas, se afirma, son efímeras; en cambio, la tarea del sector público es permanente. El servicio profesional de carrera pretende establecer una administración pública despolitizada (queriendo decir apartidista), la cual se orienta por principios de legalidad, capacidad, honestidad y transparencia.

José Mejía Lira nos dice que la profesionalización en la administración pública responde a una necesidad de disponer de especialistas en todos los campos, tanto de técnicas científicas como políticas en el campo gubernamental, favoreciendo los mejores resultados. Se ha demostrado la existencia de una correlación directa entre las capacidades del Estado y el desarrollo de los países. Un Estado bien preparado y

capaz de responder adecuadamente a los retos actuales, brinda respuestas apropiadas a los complejos problemas que se presentan hoy en día, y tiene como componente fundamental un grupo de gente capaz y bien preparada. A nadie escapa la necesidad de tener los mejores hombres y mujeres en los gobiernos de todo México; como también es un reto cambiar la imagen de la burócrata, considerada hasta ahora, como alguien poco productivo, inútil y más obstáculo que facilitador a las necesidades del ciudadano. En una y otra perspectiva, la profesionalización aparece como la vía fundamental del cambio.

Juan Miguel Morales y Gómez dice que la profesionalización, es un elemento básico que tiene que ser contextualizado para establecer su relación con la cultura. Los dos conceptos se complementan, toda vez que la segunda tiene que sustentarse en la primera. La profesionalización implica en primer término que una persona domina un saber especializado para atender los asuntos gubernamentales y administrativos. El saber especializado se enseña y se aprende hasta conformar un tipo de conocimiento que permite responder a los problemas sociales.

Otra autora importante que ha estudiado a profundidad el tema del Servicio Profesional de Carrera es la Dra. María del Carmen Pardo. Ella indica que en el periodo de Salinas de Gortari la administración se vio desplazada por los asesores presidenciales, seleccionados por su lealtad al presidente, quienes se veían obligados a convalidar el mandato del ejecutivo más que a discutirlo. Además, los servicios públicos empezaron a prestarse por agencias privadas y mediante la modalidad de contratos. Por todo esto, se tendió a prescindir del aparato administrativo habilitado tradicionalmente para estas tareas.

Por su parte Rogelio Hernández analiza evidencia empírica que muestra que en México el servicio público se ha constituido en una verdadera profesión, si por ella se entiende la práctica permanente de una actividad. Aunque es cierto que los funcionarios cambian de puestos con mucha frecuencia, esos cambios se realizan en no más de tres dependencias, cuyas funciones normalmente están relacionadas, por

lo que esta elevada rotación no implica, necesariamente, impreparación. Así, este texto nos ayuda a situar en su correcta dimensión el tema de la profesionalización de la administración pública mexicana.

En el artículo "La profesionalización del Estado mexicano: ¿olvidando o esperando a Godot?", José Luis Méndez muestra la manera como el desarrollo de un servicio de carrera se ha venido prometiendo sin que hasta ahora se haya implementado. Argumenta que, no obstante las reformas, la mayoría de los países de mayor desarrollo relativo han mantenido los principios generales de los servicios de carrera. Indica que el reto es diseñar un sistema que logre las ventajas y evite las desventajas de tales servicios. Asimismo, que la creciente democratización del país puede traer el apoyo a esta reforma de quienes reconocen la necesidad de una mayor estabilidad del cuerpo de funcionarios en un sistema político sujeto a la alternancia, pero también de quienes sólo desean mantenerse dentro del sector público. Así, toda permanencia debería desarrollarse en forma gradual, limitada y estrictamente basada en el mérito y la capacidad probada.

En base a la revisión de diversos autores, podemos observar los diferentes puntos de vista existentes con respecto al tema de investigación, pero para una mayor comprensión es necesario entender lo que es el Servicio Profesional de Carrera.

Por ejemplo, Rafael Martínez Puon nos define en su artículo titulado "Cinco mitos sobre el Servicio Profesional de Carrera" lo que es el Servicio Civil o Profesional de Carrera entendiéndose como aquel sistema de empleo en que las personas ingresan al sector público, a través de sus propios méritos y en igualdad de oportunidades.

De acuerdo con la Ley del Servicio Profesional de Carrera: "El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es una política pública clave para la profesionalización de los servidores públicos, fomenta la eficiencia y eficacia de la gestión pública, lo que se traducirá en una mejora en los servicios que se ofrecen a la ciudadanía".

1.3. Justificación de la investigación.

1.3.1. Actualidad

La presente investigación referida al diseño de una metodología para que los servidores públicos accedan al Sistema de Servicio Profesional de Carrera se justifica porque brinda la oportunidad de describir mediante un análisis la problemática que enfrentan los servidores públicos para poder concursar por alguna de las plazas ofertadas y como la corrupción y el nepotismo no generan credibilidad en este tipo de herramientas.

En la actualidad el acceso que los profesionistas tienen para laborar en la Administración Pública Federal es prácticamente nulo por diversos factores que se irán describiendo dentro de la investigación, pero la misma surge de la inquietud de analizar porque el Servicio Profesional de Carrera no ha sido potencializado de una forma adecuada y que le dé la oportunidad de ser aprovechada como una herramienta en beneficio de los servidores públicos y de la propia Administración Pública Federal.

La investigación puede servir de plataforma para emprender acciones en función de encontrar una metodología adecuada que permita que los servidores públicos puedan concursar por puestos de mayor nivel, con mejor remuneración y que los profesionistas tengan la oportunidad de acceder a la Administración Pública Federal y minimizar el nepotismo y la corrupción en el mismo.

Por este motivo se considera la factibilidad del presente proyecto de investigación cuyo fin es proponer una metodología acorde a las necesidades del Servicio Profesional de Carrera, por lo que es necesario identificar y a su vez erradicar la corrupción existente en dicha dependencia.

1.3.2. Relevancia Académica.

La existencia de otras investigaciones sobre este tópico indican la necesidad de estudiar más a fondo el fenómeno , que hoy día se torna cada vez más interesante y que es de suma importancia contar con diversas fuentes de información relacionadas con el problema planteado, puesto que los mismos servirán de plataforma para futuras investigaciones.

El estudio de este tema dará una explicación amplia y detallada sobre las problemáticas que enfrenta el Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) y aspectos que no permiten que esta herramienta pueda ser aprovechada de forma adecuada.

1.3.3. Viabilidad teórica y metodológica.

Desde el punto de vista teórico, es relevante este estudio porque se evidencia la existencia de errores de operación del sistema, como los ya descritos anteriormente, las repercusiones que estas conllevan en el bienestar de los profesionistas y los niveles de ánimo y ganas de superación que puedan tener en el futuro a corto, mediano y largo plazo.

Desde el punto de vista metodológico existen trabajos similares con respecto a este trabajo y tendrá todo su desarrollo enfocado a un objeto de estudio y que por lo tanto es diferente a las demás tesis que abordan temas similares.

1.3.4. Viabilidad práctica.

Desde el punto de vista práctico, esta investigación abarca puntos de interés para todo servidor público, cuya motivación sea exigir transparencia y legalidad en los procesos que conllevan los concursos de las plazas y que tengan la credibilidad en las políticas que son generadas por la Administración Pública Federal en beneficio de la sociedad. Tengamos en cuenta que son muchos los factores que nos impiden no relacionar a la corrupción con los diversos procesos que cada dependencia lleva con respecto a sus concursos en el Servicio Profesional de Carrera y por lo tanto son

escasos los estudios realizados respecto a este tema por la falta de credibilidad en el gobierno, siendo esto una limitante para fundamentar los argumentos e impresiones con respecto al fenómeno.

1.3.5. Pertinencia Social.

Esta investigación busca proponer un mejor esquema de profesionalización del servicio público con el fin de que los servidores públicos accedan a mejores niveles de puestos y haya una remuneración económica y que estos beneficios se reflejen en la sociedad. Con la inserción de una metodología acorde a las necesidades se pretende beneficiar a los servidores públicos de la C.J.E.F. en el D.F. para que accedan a mejores oportunidades de desarrollo y capacitación.

1.4. Planteamiento del problema.

1.4.1. Antecedentes del problema.

Desde tiempos remotos el acceso a laborar en la Administración Pública Federal siempre fueron limitados debido a las condiciones que siempre se han dado como que solo entran los que son recomendados o tienen algún familiar dentro de alguna empresa pública, las plazas eran vendidas u ofertadas a gente que no contaba con la preparación académica suficiente para ocupar esos puestos, es por ello que se crea el Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) en el 2003.

Este Sistema permite administrar los recursos humanos de las instituciones sujetas a la Ley del Servicio Profesional de Carrera y garantizar su ingreso, desarrollo y permanencia en la Administración Pública Federal a través del mérito y la igualdad de oportunidades; en un marco de transparencia y legalidad.

El 10 de abril de 2003 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el cual se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración

Pública Federal Centralizada, tras una votación a favor de manera unánime en el Congreso de la Unión.

Se consideran cuatro factores que influyeron a que hoy podamos contar con una Ley de esta naturaleza:

- Democracia.- México entró recientemente en una democracia real con alternancia partidista.
- Globalización.- Los países se comparan unos con otros y México era la excepción en este tema. Era el único país de la O.E.C.D. sin un sistema de mérito en su gobierno.
- Dirección centrada en la persona.- La prueba contundente en las organizaciones públicas y privadas de la conveniencia de contar con políticas de recursos humanos que estabilizan y desarrollan a las personas con principios de mérito y orientación a resultados.
- Coincidencia de propósitos.- La coincidencia de propósitos de los poderes ejecutivo y legislativo por tener una Administración Pública moderna que genere crecientes resultados para la sociedad mexicana.

El Servicio Profesional de Carrera no es un sistema implantado únicamente en México. En otros países se conoce también como Servicio Civil de Carrera.

Estudios sobre organizaciones exitosas en todo el mundo, demuestran que la clave de su éxito es tener una administración centrada en las personas, hemos emprendido un gran cambio cultural, donde se actúa con la conciencia de que la dirección profesional del capital humano es el eje vital de la gestión pública, y con éste, los logros para contar con funcionarios públicos profesionales orientados a resultados y con vocación de servicio.

1.4.2. Elementos que se involucran en el problema.

Algunos de los elementos que involucran al problema de investigación que se está desarrollando se muestran en la siguiente tabla:

TABLA DE PROBLEMAS

CAUSA	EFEECTO
Dentro del Servicio Profesional de Carrera no hay una metodología real para el proceso de contratación de las vacantes.	Por lo que cada dependencia hace su proceso a conveniencia y muchas veces las plazas no son ofertadas.
Dentro del Servicio Profesional de Carrera no existe por parte de la Secretaría de Gobernación una reglamentación en los concursos de las plazas.	Por lo que coloca gente afín a un determinado grupo y no en base a sus capacidades.
Dentro del Servicio Profesional de Carrera existe una Ley que no se apega a los requerimientos que la Administración Pública Federal necesita.	Por lo que las personas que ocupan las plazas concursadas son personas que no tienen los conocimientos mínimos necesarios para los puestos que ahí se ofertan y provienen de recomendaciones o "dedazos".
La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su reglamento no han contribuido al proceso de transición democrática del país.	Por lo que no existe una igualdad de oportunidades para los profesionistas que aplicamos a dichos concursos.
Dentro del Servicio Profesional de Carrera no hay un Órgano que controle y de legalidad a los concursos.	Por lo que los resultados que se publican no pueden ser revocados.
Dentro del Servicio Profesional de Carrera No existen descripciones de puesto, perfiles de puestos ni manuales de procedimientos.	Por lo que acceder a una plaza en la Administración Pública Federal es muy complicado.
El sistema utilizado por el Servicio Profesional de Carrera, trabaja en es confuso y tajante en cuanto a los requerimientos y postulación de los concursos.	Por lo que ocasiona que el filtro de Revisión Curricular nos descarte del concurso a pesar de cumplir con los requerimientos académicos y profesionales que la plaza en concurso solicita.

Fuente: Elaboración propia.

1.4.3. Formulación del problema.

Con base en los elementos planteados en la tabla de problemas, se analiza la problemática que aborda el tema de tesis **“PROPUESTA PARA EFICIENTAR EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA: EL CASO DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL EN EL DISTRITO FEDERAL EN EL PERIODO 2010-2012”**, lo que ha traído como consecuencia que cada dependencia haga su proceso a conveniencia y muchas veces las plazas no sean ofertadas, coloca gente afín a un determinado grupo y no en base a sus capacidades, las personas que ocupan las plazas concursadas son personas que no tienen los conocimientos mínimos necesarios para los puestos que ahí se ofertan y provienen de recomendaciones o “dedazos”, no existe una igualdad de oportunidades para los profesionistas que aplicamos a dichos concursos, los resultados que se publican no pueden ser revocados, el acceder a una plaza en la Administración Pública Federal es muy complicado, que el filtro de Revisión Curricular nos descarte del concurso a pesar de cumplir con los requerimientos académicos y profesionales que la plaza en concurso solicita. Por lo que a continuación se presenta el problema a resolver dentro de la presente investigación:

- Actualmente el Servicio Profesional de Carrera no cuenta con una propuesta que brinde igualdad de oportunidades a los servidores públicos que concursan para las plazas vacantes del Servicio Profesional de Carrera en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en el Distrito Federal.

1.5. Delimitación del problema.

1.5.1. Espacial.

La presente investigación se llevará a cabo en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal del Gobierno Federal, ubicada en el Distrito Federal, dentro de Palacio Nacional.

1.5.2. Temporal.

La presente investigación se encuentra delimitada en su análisis en el periodo del 2010 al 2012.

1.6. Pregunta central de investigación.

En correspondencia con el planteamiento del problema de investigación, se formula la siguiente pregunta central de investigación que es:

¿Qué impacto tendrá la propuesta para eficientar el servicio público en el Servicio Profesional de Carrera dentro de la C.J.E.F.?

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo General.

Por medio de la presente investigación, se realizará una propuesta para eficientar el Servicio Profesional de Carrera en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

1.7.2. Objetivos específicos.

- Identificar que servidores públicos están bajo el esquema del Servicio Profesional de Carrera dentro de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en el Distrito Federal.
- Analizar los factores internos que inciden negativamente en el proceso de contratación de las plazas en concurso en el Servicio Profesional de Carrera dentro de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en el Distrito Federal.
- Establecer los elementos necesarios para conformar una propuesta del Servicio Profesional de Carrera acorde con las necesidades de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal del Distrito Federal.

1.8. Preguntas de Investigación.

- ¿Qué servidores públicos están bajo el esquema del Servicio Profesional de Carrera dentro de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en el Distrito Federal?
- ¿Cuáles son los factores internos que inciden negativamente en el proceso de contratación de las plazas en concurso en el Servicio Profesional de Carrera dentro de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en el Distrito Federal?
- ¿Cuáles son los elementos necesarios para conformar una propuesta del Servicio Profesional de Carrera acorde con las necesidades de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal del Distrito Federal?

1.9. Variables

1.9.1. Variable dependiente.

Para la presente investigación la variable dependiente son los servidores públicos de la C.J.E.F. en el D.F.

1.9.2. Variable independiente.

Para la presente investigación la variable independiente es la propuesta.

1.10. Estrategia metodológica.

1.10.1. Tipo de investigación.

La presente investigación es de tipo descriptiva porque se describirá la problemática que enfrenta el sistema del Servicio Profesional de Carrera para la asignación de las plazas en concurso, la información se someterá a un análisis en el que se medirá y se evaluarán diversos aspectos como cuestiones legales y normativas vigentes del

fenómeno a investigar.

La presente investigación es de tipo explicativa porque se estudiarán las relaciones entre las variables que arroja el Servicio Profesional de Carrera y nos de la pauta para diseñar una metodología que sea más funcional y haga menos burocrático el proceso de postulación y de asignación de las plazas vacantes en concurso para los servidores públicos de la C.J.E.F. en el D.F.

La presente investigación es del tipo no exploratoria porque el tema ya ha sido tratado en otras investigaciones similares.

El método de la presente investigación es deductivo, es decir, se abordará el fenómeno de lo general a lo particular.

Por otro lado será un estudio de tipo transeccional ya que se estudiará en un solo tiempo el fenómeno de estudio, se describirán variables y se analizará su incidencia e interrelación en un momento único y específico.

1.10.2. Técnicas de investigación.

Las técnicas que se utilizarán para el desarrollo de la investigación serán de tipo documental y de campo, utilizando fuentes bibliográficas, jurídicas, políticas y sociales, así como la Ley y el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera en sus diversos artículos. Se realizará estudio de campo a través de cuestionarios y entrevistas a diversos servidores públicos dentro de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

1.11. Matriz de congruencia.

TITULO.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	OBJETIVO GENERAL.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.	PREGUNTAS DE INVESTIGACION.	JUSTIFICACION.	PREGUNTA CENTRAL DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES
<p>“Propuesta para eficientar el Servicio Profesional de Carrera: El caso de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en el Distrito Federal en el periodo 2010-2012.”</p>	<p>Actualmente el Servicio Profesional de Carrera no cuenta con una propuesta que brinde igualdad de oportunidades a los servidores públicos que concursan para las plazas vacantes del Servicio Profesional de Carrera en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en el Distrito Federal.</p>	<p>Por medio de la presente investigación, se realizará una propuesta para eficientar el Servicio Profesional de Carrera en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicar que servidores públicos están bajo el esquema del Servicio Profesional de Carrera dentro de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en el Distrito Federal. • Analizar los factores internos que inciden negativamente en el proceso de contratación de las plazas en concurso en el Servicio Profesional de Carrera dentro de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en el Distrito Federal. • Establecer los elementos necesarios para conformar una propuesta del Servicio Profesional de Carrera acorde con las necesidades de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal del Distrito Federal. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué servidores públicos están bajo el esquema del Servicio Profesional de Carrera dentro de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en el DF? • ¿Qué factores internos son los que inciden negativamente en el proceso de contratación de las plazas en concurso en el Servicio Profesional de Carrera dentro de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en el Distrito Federal? • ¿Cuáles son los elementos necesarios para conformar una propuesta del Servicio Profesional de Carrera acorde con las necesidades de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en el Distrito Federal? 	<p>Aportación práctica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir mediante un análisis la problemática que enfrentan los servidores públicos para poder concursar por alguna de las plazas ofertadas y como la corrupción y el nepotismo no generan credibilidad en este tipo de herramientas. <p>Aportación socioeconómica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la problemática que presenta el SPC con el fin de proponer una metodología que les brinde a los servidores públicos el acceso a puestos con mayor remuneración económica y que les permitan aumentar sus capacidades y actitudes. <p>Valor teórico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es un tema de actualidad y que no hay muchas investigaciones con el mismo enfoque y con la misma línea de investigación. 	<p>¿Qué impacto tendrá la propuesta para eficientar el servicio público en el Servicio Profesional de Carrera dentro de la C.J.E.F.?</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Para la presente investigación la variable independiente es la propuesta para eficientar el servicio público.</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Para la presente investigación la variable dependiente son los servidores públicos de la C.J.E.F. en el D.F.</p>

CAPITULO II. MARCO TEORICO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

2.1. Antecedentes del Servicio Público de Carrera.

2.1.1. Origen del Servicio Público de Carrera.

El Servicio Público de Carrera, tiene sus orígenes en la administración y gestión pública en tres países desarrollados en donde ha resaltado la necesidad de que los gobiernos deben actualizarse y adecuarse a la época, reorientando y rediseñando las características del servicio que ofrecen a la sociedad.

En la Gran Bretaña el sistema es resultado de un proceso histórico ligado al régimen político. Nace como una reacción a los constantes abusos de la administración pública del siglo XVIII, los que consistían en otorgar nombramientos de funcionarios como privilegios o favores, no existía una relación entre la calificación, el nombramiento y la remuneración, no había criterios definidos para realizar las tareas de reclutamiento, evaluación o sueldo. Los mismos funcionarios realizaban tareas políticas y administrativas sin tener la seguridad del empleo.

A finales del mismo siglo XVIII, con la alternancia de partidos en el poder, surge la idea de la permanencia de los funcionarios. Esto es, el servicio civil en Gran Bretaña se origina por el interés de erradicar las prácticas de preferencia para algunos y de castigo para muchos, formalizando la incompatibilidad entre la función política y la administrativa. Como resultado, se quita a los ministros una parte de sus funciones administrativas con lo que se fortalece al parlamento restableciendo con ello el equilibrio de poderes. El sistema político se consolida por el carácter apolítico del "civil service". Así, los funcionarios de carrera asistían a los ministros, debiendo tener un alto grado de formación y experiencia, privilegiando no a los que tenían amplios conocimientos técnicos sino a destacados universitarios en la esfera clásica o humanista.

En Francia, las características y necesidades de servicio civil fueron muy similares al servicio inglés, pero a partir de 1945 se experimentó un cambio con las reformas de los cuerpos de administradores civiles, la centralización de las tareas de reclutamiento, las modificaciones a la clasificación de grados y la creación de un estatuto general que rige a funcionarios y a titulares del Estado.

La concepción de la función pública, se define en las palabras de Serge Salon y Jean Charles Savignac¹ así: La función pública es una acción de interés general ejercida en nombre de y para los ciudadanos. Por ello, necesita de titulares con habilidades y conocimientos técnicos y en su actuar se manifieste la ética y la moral que le proporcione una especificidad en relación con otras funciones. No es el ejercicio de un oficio común, es una función social, una especie de magistratura. El funcionario público está antes que nada al servicio de los ciudadanos, pero es también agente del Estado y, por ende, participa en la consolidación del Estado.

Por su parte los orígenes del servicio civil en Estados Unidos, se remonta a finales del siglo XIX, con el presidente Ulysses Grant, quien crea la primera Comisión del Servicio Civil. Los principios en los que se ha basado el servicio público de carrera son:

El Primero. La selección y ascenso por mérito, enmarcada en la Pendleton Act de 1883. La Pendleton Act introdujo tres elementos esenciales; la competencia justa y abierta, la selección por medio de exámenes imparciales y la separación de influencias políticas de los criterios de ascenso y promoción. Este nuevo esquema fue reconocido como el sistema de méritos y la mayoría de los puestos del servicio civil se sometieron a este régimen.

¹Serge Salon, Jean-Charles Savignac. "Fonction publique: agents de l'Etat, des collectivités locales et des grands services publics".

Esta Acta también consideró el restablecimiento de la Comisión de Servicio Civil, encabezada por Dorman Eaton, que tuvo como función principal la vigilancia de este sistema. De esta manera quedó hasta 1976, cuando el acta de la Reforma del civil service creó la Oficina de Gestión de Personal (Office of Personal Management) a cargo del Titular del Ejecutivo que ubicó a la administración del sistema de méritos a su Oficina de Protección del Sistema de Méritos.

El segundo se refiere a la retención de los empleados mediante una permanencia dada por el Acta Lloyd/La Follete de 1913. La ley Lloyd/La Follete dio permanencia a los empleados públicos después que pasaran su periodo de inducción, normalmente entre 3 ó 6 meses dependiendo del tipo de puesto. El esfuerzo de esta acta fue proteger a los empleados de carrera de acciones tomadas por actores políticos. La ley dio una protección contra intervención política de alguien, por usar su juicio técnico y fortaleció el sistema de méritos.

Finalmente, el tercer principio se relaciona con el ascenso por clasificación de puestos establecido por el Acta de Clasificación de Puestos de 1923. La clasificación de puestos es la base de la planeación de la carrera y establecer cuáles puestos tienen mayor valor en términos de requisitos, y después de pago, por el sistema de méritos, y todos los puestos están valorados lógicamente. Esta ley ha estado sobre la base de las grandes innovaciones técnicas hechas en Estados Unidos.

2.2. Antecedentes históricos del Servicio Civil de Carrera. (S.C.C.)

2.2.1. Origen y definición del Servicio Civil de Carrera. (S.C.C.)

El primer "servicio civil" fue el prusiano en el siglo XVIII. Surgió por la necesidad de las monarquías absolutas de los siglos XVI, XVII y XVIII, de controlar la burocracia². El servicio civil prusiano aplicaba principios modernos de reclutamiento

²MartínezSilva, Mario. "LosSistemasdePersonalenlaAdministración PúblicaFederal". Tomo I. F.C.P. y S.UNAM(Colee.SerieEstudios26) 2a. Ed.1976,

basado en el mérito; de igual acceso a todos los empleos y de carrera organizada.

El servicio civil de carrera aparece ligado a la formación del estado moderno. Al régimen monárquico le sucede uno republicano que comienza a desarrollar la dicotomía política-administración, basada en la separación de poderes (Francia, Estados Unidos) y que legitima al servicio civil de carrera como una función técnica y neutral fuera de pugnas partidistas.

"La dicotomía es una formulación teórica que pretende representar en el marco del pensamiento conceptual, la desvinculación de la política y la administración"³, aunque no se ha demostrado en la práctica.

La dicotomía política-administración se fundamenta en la separación de poderes (poder legislativo y poder ejecutivo), proclamada por la doctrina liberal y ampliada por los teóricos del derecho público (derecho constitucional y derecho administrativo). El poder normativo corresponde al parlamento, detentador de la soberanía nacional y con facultades de control sobre el ejecutivo; mientras que la autoridad administrativa tiene sólo la función de ejecutar las leyes.

El servicio civil de carrera no es un modelo o esquema reciente. Existen antecedentes en pasajes bíblicos, en la antigua Grecia, en el Imperio Romano, e incluso en las sociedades precolombinas.

2.3. El Servicio Civil de Carrera en diferentes países de la Unión Europea.

2.3.1. El Servicio Civil de Carrera en Inglaterra.

En 1855, Inglaterra creó la Comisión del Servicio Civil, para supervisar los exámenes

p.28.

³Guerrero, Omar. "La Administración Pública del Estado Capitalista". México, Ed. INAP, 1979, p.132.

de ingreso establecidos por los Departamentos en ciertos empleos. Posteriormente la Comisión MacDonnell propuso reformas entre 1912 y 1915 como sugerir el ingreso de hombres de negocios para dirigir los Departamentos de Guerra, quienes ingresaron con ideas nuevas para fortalecer el servicio civil de carrera.

El Comité Gadstone propuso en 1920 una análoga estructura a la sugerida en el informe anterior. La propuesta se originó ante la creación del “National Whiteley Council” (organismo prioritario sindical) y de un comité de reorganización para adoptar el servicio civil a las circunstancias de la posguerra.

En 1929 la Comisión Tomlin, de acuerdo a lo establecido por el comité de reorganización, admitió las clases que fueron tres: la Clerical, la Executive y la Administrative; cada una dividida en categorías. Desde entonces se las conoce a todas ellas con el nombre de clases de tesorería.

Dentro de sus características que lo distinguen, podemos citar las siguientes:

- Unidad dentro de la variedad.
- Jerarquía, basada más que en la subordinación y en las diferentes funciones que desempeña cada clase.
- La permanencia de ciertas tradiciones aristocráticas, especialmente en la clase superior (“administrative class”), equivalente a los subsecretarios, directores generales y jefes de sección.
- Una vasta experiencia, adquirida por la práctica en el curso del tiempo y no tan sólo por la teoría.
- Sin derecho a huelga.
- El apoliticismo de las clases superiores, en cuanto a funcionarios, bajo el argumento de conservar la imparcialidad y fidelidad tradicionales en servir a cualquier partido político que gobierne”

Este sistema incorpora en la Administración a los que reúnen cualidades personales superiores y una cultura general amplia pues consideran que la especialización puede adquirirse mediante la práctica del oficio y cursos especiales.

Siguiendo a la autora Margarita Chávez⁴, los métodos de selección se basan en tres principios fundamentales:

- Ausencia de favoritismo e influencias de partidos políticos.
- Selección fundada ante todo en las cualidades humanas y los conocimientos generales de los candidatos.
- Unidad del órgano de selección (Civil Service Department), cuyos poderes son cuasijudiciales”.

2.3.2. El Servicio Civil de Carrera en Francia.

Francia ha tenido una larga tradición de gobierno centralizado y fuerte, por lo menos desde el reinado de Luis XIV. Muchas de las instituciones administrativas creadas por el emperador Napoleón para gobernar Francia se siguen utilizando, y la dirección principal de toda actividad gubernamental sigue emanando de París. Esto ocurre a pesar de varias reformas descentralizadoras introducidas por el gobierno de François Mitterrand y del activismo de las regiones de reciente creación en sus tratos con la Unión Europea.

El gobierno ha sido muy burocrático, si no es que dominado por la burocracia. Se ha argumentado que, en vista de los numerosos cambios de regímenes ocurridos en Francia y de la inestabilidad de los gobiernos durante la tercera y la cuarta repúblicas, si se quería que Francia fuera gobernada, habría de ser gobernada por la burocracia central. Es posible que esta concepción sea exagerada, pero la

⁴Chávez Alcázar Margarita. El servicio civil de carrera, en la administración pública mexicana. Primera Edición, México, 1985, p. 25.

burocracia continúa desempeñando un papel significativo en el gobierno y la política de Francia.

En cuanto al sistema de función pública francés tiene sus orígenes en los avatares de la Revolución y en la recreación del Estado en el periodo napoleónico. Al servicio de la administración centralizada y jerarquizada que el imperio de Napoleón I consolida, se acierta a crear un ejército de funcionarios identificados con el Estado. El funcionario se considera no como un simple empleado, sino como un defensor del interés general, impregnado de una mística de servicio.

En Francia, las peculiaridades de la administración napoleónica dieron lugar a un modelo de función pública enmarcado por la racionalidad, la jerarquía y la competencia. Dicho modelo subraya tres elementos de manera prioritaria:

- La misión del funcionario como representante del Estado.
- La importancia de las garantías relativas al estatus y a la permanencia en el puesto.
- La preponderante contribución de la función pública a la continuidad y estabilidad de la administración.

En la posguerra de la Segunda Guerra Mundial se hacen importantes modificaciones al sistema, la primera de ellas consiste en la promulgación de un Estatuto General mediante una ley de 1946. Con posterioridad esta ley debió adaptarse a la Constitución de 1958, lo que se hizo mediante una ordenanza de 1959. Es esta doctrina la que sanciona el carácter estatutario de la relación jurídica que une al funcionario con la administración.

Se interpreta que el funcionario accede a su condición mediante un nombramiento, que es un acto administrativo unilateral, y que su situación jurídica, sus derechos y deberes, no se establecen ni pueden modificarse por un contrato o convenio, sino de

manera general, para todos los que componen el mismo grado, por las leyes y reglamentos.

Establece también que dicha situación es evolutiva y cambiante, pues el poder público puede, asimismo, modificar unilateralmente las normas, que regulan su régimen jurídico, sin que el funcionario pueda alegar ningún derecho adquirido al mantenimiento de una determinada legislación.

De esta manera, el régimen de la función pública se separa radicalmente del derecho privado aplicado a las relaciones entre empresarios y trabajadores, fundado en la autonomía individual y más tarde en la colectiva de las partes.

Cuenta con un estatuto general, aplicado por un órgano central que es la Dirección General de Administración y Función Pública que funciona como un conjunto de reglas generales pero que coexiste con una multiplicidad de estatutos particulares de cada cuerpo de funcionarios, destinados a adaptar las reglas generales a las características de los empleos a los que sirven y que se aprueban por decreto. Los estatutos particulares pueden cambiar y derogar el contenido del Estatuto General.

Asimismo, existen estatutos autónomos, de los magistrados del orden judicial y de los funcionarios de las asambleas parlamentarias, estatutos complementarios, de los magistrados del orden administrativo, e incluso otros estatutos generales como el de los militares.

De tal manera que, tan sólo la condición de funcionario diferencia su estatuto de los agentes de la electricidad, de los de gas y de los ferrocarriles, que son tres establecimientos públicos industriales y comerciales, debiéndose destacar que los dos primeros tienen el estatuto sui generis de operadores públicos.

Todo ello da lugar a la "autogestión de carrera", por medio del cual cada cuerpo

regula a través de su estatuto particular, su propio diseño de carrera.

No obstante esta variada normatividad, esencialmente hay tres servicios civiles: el del gobierno central, con 2'273,440 funcionarios, el del gobierno local, que cuenta con 1'339,700 funcionarios, y los efectivos del sector sanitario con 882,500 funcionarios.

Las cifras antes mencionadas determinan que la mayor parte de los funcionarios en Francia es personal de carrera, el cual representa el 74.9 por ciento con relación a los funcionarios en general.

El sistema francés de función pública responde al modelo clásico de estado administrativo:

- Sistema cerrado o de carrera: los funcionarios prestan sus servicios en la administración durante toda su vida profesional, desempeñando una serie de puestos diferentes, lo cual exige que sean seleccionados para el ejercicio de una actividad profesional y no para un puesto de trabajo determinado. A cada grado y escalafón se asignan grosso modo una serie de puestos de trabajo, que el funcionario podrá ir desempeñando a lo largo de su vida profesional. Pero, salvo excepción, no le será posible acceder a otro cuerpo o grado si no es mediante un nuevo proceso selectivo, por lo que se trata de un sistema cerrado.
- Modelo corporativo: la función pública se organiza en "cuerpos" de funcionarios que agrupan a aquellos funcionarios que se rigen por un mismo estatuto particular y poseen un mismo diseño de carrera profesional en "grados" y "escalafones". El perfil de las carreras, ya sea que se desarrollen de manera lineal al interior de un solo grado o con el procedimiento de saltos

de grado, o finalmente pasando de un sector de la administración a otro, varía mucho de un cuerpo a otro. Esta es la esencia de la carrera administrativa.

Francia ha sido un Estado fuertemente centralizado, A partir de 1992, con la aprobación de la Ley del 6 de febrero, sobre la organización territorial del Estado, se ha afirmado el principio de descentralización. Esta política de descentralización se ha visto acompañada de otro proceso llamado de "deslocalización" de un determinado número de establecimientos y servicios públicos, siendo el caso más llamativo el traslado de la Escuela Nacional de Administración Pública (E.N.A.) a Estrasburgo.

En la actualidad hay más de 1,500 cuerpos, cada uno con su estatuto particular y poseen un mismo diseño de carrera profesional; si bien el 70 por ciento se sitúan en 27 cuerpos. La ubicación de los cuerpos puede darse en algún ministerio en particular, por el grado de especialización, o dispersos a través de los distintos ministerios, de ahí que se les denomine como interministeriales.

Los cuerpos constituyen los modelos básicos de estructuración de la función pública y han estado agrupados tradicionalmente en cuatro grados: A (41.5 por ciento), B (26.2 por ciento), C (30.6 por ciento) y D (1.7 por ciento), según la titulación exigida para el ingreso (titulación superior, bachiller superior, enseñanza media y certificado de escolaridad, respectivamente) y que se corresponden con los tipos de actividad a desarrollar: (A= concepción, B = redacción, C = transcripción y D = expedición).

Como se puede observar la función pública francesa está compuesta mayoritariamente por funcionarios superiores, de la categoría A y en menor proporción por otras categorías de empleados. En 1991, como consecuencia de la aplicación del denominado Acuerdo Durafour, se suprimió la categoría D por integración en la categoría C.

Tienen competencia en materia de personal:

- Presidente de la República, y primer ministro por delegación, nombramiento de funcionarios civiles y militares.
- Ministros: potestad reglamentaria en materia de personal, dirección jerárquica mediante instrucciones y poder de nombramiento de los empleos incluidos en los servicios,
- En el ámbito de las administraciones territoriales locales, el presidente del Consejo regional y el alcalde: gestión de la función pública local como superiores jerárquicos del personal de esta administración, con competencia para nombramiento y tomar las medidas necesarias para el empleo y desarrollo de carrera.

El esquema descrito nos indica que la gestión de personal está descentralizada en el nivel nacional por ministerios. A la Dirección General de la Administración y Función Pública le corresponde las funciones de elaborar la política general de personal, de elaborar el estatuto de la función pública y de fomentar la modernización de la función pública.

Con respecto a la administración del servicio civil francés a nivel central le corresponde a dos órganos, a la mencionada Dirección General de Administración y Función Pública, encargada de una misión general de estudio, de coordinación y de proposición, además de misiones de administración, y si Consejo Superior de la Función Pública, de vocación consultiva.

A la Dirección General de Administración y Función Pública, creada bajo el nombre de Dirección de la Función Pública por la ordenanza del 9 de octubre de 1945, se convirtió en la actual dirección con el decreto del 3 de febrero de 1959.

Entre sus atribuciones más importantes está, la de ser guardiana del estatuto general y como tal:

- Traduce textos generales, decretos, instrucciones y circulares, las grandes orientaciones de la política de la función pública;
- Promueve las adaptaciones del estatuto general;
- Garantiza la coordinación entre el estatuto general y los estatutos particulares;
- Fija los principios de remuneración y pensiones. En conjunto con la dirección del presupuesto.
- Fomenta y coordina las acciones de formación profesional administrando, junto con las organizaciones sindicales;
- Establece una documentación y una estadística de conjunto sobre la función pública;
- Ejerce una tutela sobre diversos establecimientos de enseñanza profesional, tales como la Escuela Nacional de Administración.
- Esta dirección también tiene a su cargo las operaciones de administración
- Ejerce un control sobre los proyectos de decretos que ponen a los funcionarios en situación de comisión o de disponibilidad para ejercer funciones de una empresa pública o privada.

Con relación al Consejo Superior de la Función Pública, la composición, la organización, el funcionamiento y la competencia del consejo están establecidos en un decreto del 14 de febrero de 1959, modificado parcialmente por un decreto del 10 de junio de 1976. Según el artículo de la ordenanza del 4 de febrero de 1959, el consejo, bajo la presidencia del primer ministro comporta un número igual (16) de representantes de la administración y de las organizaciones sindicales de los funcionarios. La sección administrativa reúne a los primeros, la sección sindical a los segundos.

El consejo puede reunirse en asamblea plenaria, presidida entonces por el primer ministro (cuando se examinan las orientaciones de política de formación profesional o el informe anual del director general de administración y función pública), o en secciones. Algunos organismos especiales más reducidos tratan ciertos expedientes precisos: la Comisión de Estatutos, la Comisión de Recursos, la Comisión de Formación Especial Continua. El consejo tiene la facultad para deliberar sobre toda cuestión de orden general que interese a los funcionarios o a la función pública y para oír, cada año, un informe sobre el estado de la función pública. El consejo tiene a su cargo los proyectos de ley tendientes a modificar el estatuto general y los proyectos de estatutos particulares comunes a varios cuerpos. Asimismo, el consejo desempeña el papel de órgano de consulta en el caso de la toma de decisiones en materia de disciplina, de ascenso, de disponibilidad, de insuficiencia profesional y de incompatibilidades.

Como parte de la organización y administración del servicio civil francés, y en un esquema descentralizado dentro de la estructura, existen las comisiones administrativas paritarias. Para cada cuerpo de funcionarios se instituye, ante el director de personal, una comisión administrativa paritaria. Estas comisiones tienen la competencia obligatoria de dar su opinión sobre los casos individuales en materia de titularización, evaluación, ascenso de grado, sanciones disciplinarias, comisión, disponibilidad, mutabilidad, dimisión, medidas tomadas por insuficiencia profesional. Las autoridades que tienen poder de decisión están obligadas a acatar el dictamen de la comisión, decidido por mayoría y con el voto preponderante del Presidente. Sin embargo, el juzgado administrativo (independiente del poder central) puede anular una decisión tomada sin la consulta de la comisión.

Por otra parte, la competencia en materia de regulación de la función pública está compartida entre el Legislativo y el Ejecutivo. Si bien la Constitución confiere al poder reglamentario la competencia de derecho común, hay que precisar que en su artículo 34 concede un amplio poder al parlamento al establecer una reserva de ley para

desarrollar las "garantías fundamentales" de los funcionarios.

Dichas garantías han sido desarrolladas de acuerdo con los tres servicios civiles mencionados fundamentalmente en:

- La Ley sobre Derechos y Obligaciones de los Funcionarios del 13 de julio de 1983.
- La Ley de Disposiciones Estatutarias Relativas a la Función Pública del Estado del 11 de enero de 1984.
- La Ley de Disposiciones Estatutarias Relativas a la Función Pública Hospitalaria del 9 de enero de 1986.

Estas leyes constituyen los títulos 1a IV del Estatuto General de los Funcionarios.

El servicio civil francés está regido por dos principios meritocráticos: el acceso al servicio por medio de concursos, así como la igualdad de oportunidades. En efecto, con respecto al proceso de ingreso a la función pública francesa, el modelo francés hace del concurso (concours) el eje de los procedimientos de reclutamiento y selección. La noción de concurso, en Francia, exige la concurrencia de al menos cuatro requisitos:

- Un número de plazas vacantes, determinadas con precisión;
- Un tribunal independiente del poder político, de los candidatos y de los directivos al frente de las unidades en las que se hallan las vacantes;
- Una clasificación de los candidatos admitidos, por orden de mérito (normalmente producida después de un examen realizado sobre materias de un programa previamente conocido y compuesto, al menos en parte, por pruebas escritas anónimas); y
- La obligación, para la autoridad, de respetar dicha clasificación.

El Estatuto General contempla tres tipos de concursos:

- Los concursos externos, administrativos y técnicos cuya finalidad es reclutar personal para que acceda a una carrera específica en un cuerpo determinado y que están abiertos a todos los candidatos que reúnan ciertas condiciones (nacionalidad francesa, estar en posesión de los derechos civiles, haber prestado el servicio nacional y no estar imputados en causa criminal);
- Los concursos internos, reservados a los que ocupan ya puestos de la administración para que tengan un acceso a un puesto más elevado;
- Una modalidad adicional que consiste, en el acceso a una escuela especializada que ofrezca un acceso directo a un cuerpo; regularmente es para "altos funcionarios".

El concurso consiste básicamente en presentar un examen. Para cada cuerpo hay una evaluación y, dependiendo de la calificación que el solicitante obtenga, se le asigna al ministerio correspondiente. Los concursos se organizan para cada ministerio o establecimiento correspondiendo la convocatoria de los concursos de los puestos interministeriales al Ministerio de la Función Pública, de la Reforma del Estado y de la descentralización.

Al ingresar al servicio se empieza desde abajo del escalafón del servicio civil; el poseer ciertos estudios o experiencia significativa no implica que alguien pueda entrar a niveles más altos. De hecho, en cada cuerpo hay un límite de edad después del cual no es posible solicitar un puesto en el servicio.

Una excepción para el concurso por examen son las personas egresadas de la Escuela Nacional de Administración (E.N.A.), que como ya se mencionó ingresan en los cuerpos superiores. Para entrar a dicha escuela se requiere concursar por medio de un examen, pero después de recibirse, no es necesario competir para entrar al servicio.

Con respecto a la E.N.A., la escuela se estableció en 1946 como campo de preparación de los futuros funcionarios públicos. Su plan de estudios hace hincapié en el derecho, la administración y, en menor medida las finanzas, destacando la concepción legalista de la administración francesa, semejante a la concepción alemana.

Con relación a la promoción, el sistema de cuerpos produce unos particulares efectos. La promoción se da dentro de un cuerpo y no de un servicio, esto significa que la promoción no se produce en forma simultánea para aquellos que ostentan el mismo grado, sino que está determinada por las vacantes existentes en un cuerpo. En los cuerpos interministeriales, administradores civiles y agregados de administración, está reforzado el carácter corporativo de la promoción que es promovida por el servicio que gestiona el Cuerpo que es la Dirección General de la Administración y Función Pública:

- En la promoción de nivel: opera especialmente la antigüedad, ya que están determinados con exactitud los tiempos mínimos y medios de servicio en cada nivel para acceder al inmediato superior (oscilan entre uno y cuatro años). Estos tiempos pueden ser reducidos y aumentados en función de la calificación anual del funcionario (0 a 20 puntos).
- Promoción de grado: se realiza mediante la inclusión en un cuadro anual de aptitud para promocionar, que prepara [a administración con base en las calificaciones obtenidas por los funcionarios o mediante [a realización de pruebas o concurso profesional, precedido o seguido de un curso de perfeccionamiento o reciclaje.
- Promoción de categoría: equivale a la promoción interna y tiene carácter excepcional. Supone la remoción del obstáculo de no poseer título de estudios

suficientes, mediante concurso, examen profesional o inclusión en una lista de aptitud.

Es importante resaltar que, las ventajas del servicio civil francés son claras, genera estabilidad, y garantiza la continuidad de los servicios con independencia de los cambios políticos. Favorece el espíritu de servicio y la permanencia de los empleados experimentados en el empleo público.

De tal modo que, en términos generales, dentro de la estructura de personal se distinguen fundamentalmente cinco grupos: cargos de designación política, funcionarios titulares, funcionarios no titulares, funcionarios territoriales y personal estatutario. Un primer grupo, el menos numeroso, ocupa los puestos de máxima responsabilidad del Poder Ejecutivo: los cargos de designación política.

En resumen, Francia cuenta con un sistema semi presidencial, que se caracteriza por tener dos cabezas, el jefe de Estado que dirige asuntos de política exterior y el jefe del gobierno que dirige los asuntos internos del país. La tradición administrativa francesa toma como base algunos elementos del derecho napoleónico para formar un Estado unitario fuerte y centralizado. Respecto del servicio civil, Francia tiene un servicio público profesionalizado que goza de prestigio puesto que en la tradición francesa se considera a la esfera pública como el espacio privilegiado para hacer valer el interés nacional. “El papel del Estado en general y de los altos funcionarios en particular es defenderse del comportamiento egoísta de la iniciativa privada. Persiste la creencia en la elite política de que la intervención estatal acarrea resultados positivos a largo plazo”.

2.4. El Servicio Civil de Carrera en América.

2.4.1. El Servicio Civil de Carrera en Estados Unidos de América.

Estados Unidos tiene uno de los mejores servicios civiles del mundo. Es tan eficiente que los ciudadanos dan por hecho su excelencia. Un elemento esencial de nuestra democracia institucional es que los servidores públicos aseguran la continuidad y competencia de la administración pública federal sin pensar en partidos políticos o resultados electorales.

Sin embargo, este sistema, que cuenta con más de un siglo de antigüedad, está basado en premisas obsoletas acerca del trabajo y los trabajadores, por lo que necesita modernizarse sustancialmente. El presidente Bush ha reconocido esta necesidad, de hecho, la ha convertido en una prioridad de su gobierno, y ha logrado avances considerables. No obstante, abordamos este reto con mucho cuidado para que esta modernización no se haga a costa de los fundamentos del sistema del servicio civil estadounidense: los principios del mérito.

- El mérito es la base
- El elemento más importante del sistema de servicio civil es su separación de la política.

Esta es, tal vez, su fortaleza principal y la característica con mayores posibilidades de ser “exportada” a las naciones en desarrollo. Se fundamenta en los principios del mérito, que se sustentan en las leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas y, literalmente, en todos los aspectos de la relación entre el gobierno federal y sus empleados. Estos principios están codificados en un estatuto, representan los valores centrales de nuestro sistema, y garantizan un servicio civil ajeno a cualquier actividad o influencia política partidaria, sin que por ello se vea disminuida la capacidad de respuesta, o la rendición de cuentas de nuestros servidores públicos

ante los ciudadanos.

Estos principios requieren, entre otras cosas, que se contrate, promueva, remunere y despida a los empleados federales exclusivamente con base en el mérito, esto es, en su capacidad para desempeñar su trabajo. Para subrayar se han establecido una serie de “prácticas personales prohibidas” (vigiladas y hechas respetar por una dependencia federal independiente); también garantizan a los empleados protección especial cuando se trata de minorías étnicas, o para aquellos que denuncian despilfarros o fraudes. De esta manera el sistema asegura que la política, o la adscripción a un partido político, entre otros factores, no sean motivo de discriminación, ni tengan incidencia en el ejercicio de las labores.

Estos principios del mérito deben volverse operativos. Esa es la responsabilidad de la Oficina de Administración de Personal (O.P.M. por sus siglas en inglés), que es la sucesora de la Comisión de Servicio Civil fundada en 1883. Es única entre las dependencias federales, pues rinde cuentas al presidente, el funcionario electo de más alto rango, y asegura el cumplimiento de los principios básicos de neutralidad política y mérito. De este modo, la O.P.M. establece las políticas y procedimientos que reglamentan la manera en que las dependencias federales administran a sus empleados y, en virtud de su función de supervisión y auditoría, las obliga a rendir cuentas del cumplimiento de dichos principios y reglas (tarea en la que es asistida por otros organismos que fungen como árbitros en recursos de apelación, conflictos laborales y quejas por discriminación). El trabajo de la O.P.M. consiste, en otras palabras, en hacer realidad los valores centrales del servicio civil.

El sistema de servicio civil de U.S.A. ha tenido un desempeño excepcional durante más de un siglo y esto se originó a raíz del tráfico de influencias políticas a finales del siglo XIX.

Fue concebido para asegurar ante todo la continuidad y competencia del gobierno,

pero se ha vuelto cada vez más resistente al cambio. Fue creado para la fuerza laboral de los años cincuenta integrada principalmente por empleados administrativos, pero le cuesta adaptarse a los trabajadores del conocimiento de hoy, que son sumamente móviles y cotizados. Las reglas unitarias del sistema, que alguna vez representaron su fuerza, se han convertido en una debilidad; fueron previstas para asegurar la justicia mediante la uniformidad, pero han empezado a tener el efecto contrario al fomentar la rigidez, la monotonía y la mediocridad, a tal grado que se establecen pocas distinciones entre quienes tienen el mejor desempeño y quienes se limitan a cumplir. El planteamiento “unitario” de este sistema, se ha vuelto disfuncional para las dependencias cuyas misiones y fuerzas laborales se han vuelto cada vez más diversas y complejas. Por otro lado, su énfasis en los procesos y los procedimientos, como medio principal para asegurar el mérito, se da, en ocasiones, a costa de la rendición de cuentas y los resultados.

El modelo en este país se basa en méritos, toda vez que promueve nombramientos con el fundamento en la capacidad probada, por lo que asegura que el servidor público, se desempeñe cumpliendo con eficiencia sus deberes y obligaciones.

En el Acta de Servicio Civil de 1883, se estableció que la admisión a ciertos cargos dentro de la administración pública se determine por la competencia y exámenes abiertos a los candidatos, quienes deberán probar su capacidad para ocupar el puesto.

Entre otras características del servicio civil estadounidense podemos encontrar las siguientes:

- Cada servidor público es pues, responsable de la disciplina que guarde ante sus superiores y se procura mantener una alta eficiencia en el personal, los criterios de selección se basan en los siguientes principios:
- No existe favoritismo e influencia de partidos políticos.

- La selección se basa ante todo en las cualidades humanas y las habilidades y conocimientos especializados.
- Existe una unidad del órgano de selección llamada "Service Comision".
- En el sistema norteamericano es trascendental la lealtad al sistema.

En mayo de 1953, se promulgó el Estatuto de Servicio Civil, y el 7 de octubre de 1957 se crea la Ley de Salarios de la Administración Pública, como una importante aportación y sin la cual tanto la clasificación de puestos como en buena medida todo el régimen de servicio civil hubieran permanecido indefinidamente en la buena intención. En lo que podemos destacar de esta ley, se puede decir que lo significativo es:

- Existe movilidad que permite ascender a las clases superiores.
- La remuneración está en función directa de la clase y la antigüedad.
- Los servidores públicos no están organizados en sindicatos y tampoco tiene derecho a huelga.

Este país cuenta con una amplia legislación en relación al servicio civil de carrera, y está contenida en el Estatuto de Servicio Civil, el Reglamento de este Estatuto, la Ley de Salarios de la Administración Pública y otros decretos y disposiciones específicas. Supletoriamente el Código de Trabajo complementa la legislación para la administración.

2.4.2. El Servicio Civil de Carrera en México.

En nuestro país, se han sentado las bases para el Servicio Civil de Carrera, en específico, el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo contempla dos apartados:

- Apartado "A" para los trabajadores de la iniciativa privada.
- Apartado "B" contempla a todos los servidores públicos ya sea a nivel federal,

estatal y municipal, detalla:

- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública.
- Los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.

Bajo este esquema el Gobierno Estatal, plasmado en el Plan de Desarrollo del Estado de México 1993-1999, la necesidad de aumentar la efectividad social del aparato administrativo, haciendo sus actuaciones productivas, ejerciendo un control adecuado que garantizara el pleno ejercicio de los recursos asignados.

Sin embargo, para lograr esto también considera la necesidad de profesionalizar a los servidores públicos y de esta manera garantizar que su desempeño se lleve a cabo con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, situaciones que en el Ejecutivo Estatal, y durante los casi seis años de la presente administración, han sido el punto de arranque de su actuación y el motor que ha permitido contar con las personas adecuadas en el lugar idóneo.

Es importante señalar, que en congruencia con lo establecido en el citado plan, dentro de las adecuaciones realizadas en la presente gestión gubernamental, fue aprobada la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, que contempla un sistema de profesionalización de los servidores públicos generales, en cuyo contenido destaca:

- La definición de un catálogo de puestos por dependencia, que debe contener el perfil, requisitos, nivel salarial y escalafonario que corresponda.

- La implementación de un régimen escalafonario.
- Estructuración de programas de capacitación.

Para llevar a cabo esta labor, se señala como responsable de este proceso, una comisión mixta de escalafón, presidida por el titular de la dependencia, quien será responsable de vigilar que el sistema de profesionalización se desarrolle de acuerdo a lo establecido en la propia Ley.

A manera de reflexión, es válido señalar que anteriormente, la Secretaría de la Contraloría contaba con un alto porcentaje de personal que no reunía el perfil para desempeñar las funciones inherentes al área, es decir, no contaba con una licenciatura, lo cual limitaba el campo de acción y visión de los problemas y situaciones que habitualmente se presentaban en algunos puestos, en los que es necesario tomar decisiones.

Desde esta óptica, la acción tomada con anterioridad a la emisión de la ley, fue la de establecer como requisito indispensable, el de que el personal a desempeñar los puestos de decisión contara con licenciatura y que los aspirantes a ocupar un lugar en la dependencia, al menos cumpliera con el perfil requerido en la plaza, de esta manera, se cubría el aspecto relativo a la selección del personal.

Sin embargo, esta acción por sí sola no era suficiente, por lo que se estableció como segundo paso, especializar en las distintas ramas a todos los servidores públicos integrantes de la dependencia, promoviendo cursos, diplomados, especialidades y maestrías en las ramas de responsabilidades, auditoría y evaluación, áreas que constituyen los 3 pilares fundamentales del control gubernamental.

Este aspecto, además del tiempo en el servicio y calificación en el desempeño de las labores encomendadas, marcan las oportunidades de ascenso, lo que garantiza, por

un lado la institucionalidad de los servidores públicos, su experiencia y la certidumbre de que ante cambios acelerados y novedosos, el ocupante del puesto, encontrará la mejor alternativa de solución y adaptación y por consecuencia, la continuidad en las funciones⁵.

La necesidad del servicio civil en México, se ha reflejado en el hecho de que algunas dependencias y entidades han impulsado el establecimiento de un servicio civil de carrera, unas con mayor grado de madurez y desarrollo que otras. El caso de la Secretaría de Relaciones Exteriores que cuenta con su “servicio exterior mexicano”, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática con su “sistema integral de profesionalización”, y el Instituto Federal Electoral con su “sistema de profesionalización del servicio electoral”, por mencionar algunos.

En este contexto, resulta importante plantear una reflexión ¿Es factible, oportuno y necesario promover, hoy en día, la instauración de una mayor profesionalización en el ámbito universitario que pueda conducir a la instauración de un servicio civil de carrera?

Hay voces que afirman que sí, aunque otras plantean mayor mesura debido a los cambios que están sufriendo los servicios civiles de carrera en el mundo, en un contexto de mayor apertura económica, mayor pluralidad política, mayor atención y participación social en los asuntos públicos, lo que ha implicado someter a un proceso de revisión y evaluación los esquemas de servicio civil hasta hoy vigentes⁶.

Si bien el tema de la profesionalización de los servidores públicos en México ha sido recurrente y en el ámbito académico ha habido innumerables señalamientos sobre

⁵Armas Kats Raúl “El Servicio Público de Carrera en la Función de Evaluación y Control; Antecedentes y Prospectiva”, en Gobierno del Estado de México, Secretaría de la Contraloría, Control Gubernamental: El Servicio Público de Carrera en los Órganos de Control Estatales y Municipales, México, Año VII, No. 15, Enero-Junio 1999, pp. 253-256.

⁶Gobierno del Estado de México, Secretaría de la Contraloría, Control Gubernamental: El Servicio Público de Carrera en los Órganos de Control Estatales y Municipales, México, Año VII, No. 15, Enero-Junio 1999, pp. III-IV.

su importancia y necesidad⁷, poco se ha logrado en cuanto a la instauración de un servicio civil en el ámbito federal. En cambio, ha habido importantes avances en la instauración de sistemas de carrera en organismos especializados, lo cual, si bien es limitado ha demostrado la eficacia de los servicios civiles como instrumentos para profesionalizar la función pública, mejorar los resultados y asegurar la rendición de cuentas.

La primera experiencia en este sentido fue la creación del Servicio Exterior, en 1934, dentro de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Desde entonces se reconocía la importancia de contar con profesionales en la materia que tuvieran la posibilidad de desarrollar una carrera y, con ello, profesionalizar su trabajo y crear una memoria institucional.

Existen otros casos, como el Banco de México, donde si bien no existe formalmente un servicio civil, en la práctica se han consolidado ciertas tendencias, como la valoración de la experiencia y el mérito, que han arrojado buenos resultados.

Existen, además, algunos proyectos específicos para instaurar servicios de carrera en el gobierno del Distrito Federal, en la Cámara de Diputados y en la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, entre otros⁸. Finalmente, se han desarrollado, con muchas dificultades y poco éxito, propuestas elaboradas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo para la instauración de un servicio civil en la administración pública federal, así como una iniciativa de ley presentada por el entonces senador Esteban Moctezuma⁹.

⁷José Luis Méndez, art. cit.; Pardo, art. cit.; y Ricardo Uvalle Berrones y Marcela Bravo Ahuja Ruiz (coords.), *Visión Multidimensional del Servicio Público Profesionalizado*, México, Universidad Nacional Autónoma de México-Plaza y Valdés, 1999.

⁸Sobre este proyecto, véase "Desarrollo de un modelo de servicio civil de carrera para un organismo especializado, en Uvalle y Bravo Ahuja (coords), op. cit., pp. 169-182.

⁹El texto de esta iniciativa puede encontrarse en "Iniciativa de Ley para la profesionalización y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la administración pública federal centralizada", prospectiva, 1998, núm. 10, pp. 38-44.

También en el ámbito estatal y municipal se ha reconocido la conveniencia de establecer sistemas que valoren el mérito y permitan la continuidad y profesionalización de la función pública; sin embargo, los avances, de nuevo, han sido sumamente limitados¹⁰.

2.4.3. Estudio comparativo del Servicio Profesional de Carrera (SPC) instrumentado en México-USA-Francia.

Se puede argumentar que no es fácil contrastar experiencias cuando no exista un servicio civil permanente para toda la administración pública y en los otros, que si existen estos sistemas en especial Francia y Estados Unidos. Sin embargo es un ejercicio valido en la medida que los análisis sobre la ausencia del servicio civil de carrera en México se han incluido sistemáticamente estas experiencias como ejemplos de la viabilidad para incorporarlo.

No obstante también es cierto que la particularidad del sistema político mexicano o su especificidad han sido argumentadas en el sentido de la necesidad de introducir un sistema de función pública estable, pero adecuándolo a las características de dicho sistema.

LA FUNCIÓN PÚBLICA MEXICANA

La primera dificultad para circunscribir y analizar el tema de la función pública en México se presenta en relación con la multiplicidad de términos que la identifican en la legislación. La Constitución se refiere a funcionarios y empleados en los artículos 110 y 111, y a servidores públicos y cargos de confianza en el 123. Por su parte, la Ley Federal de trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del mismo artículo 123, divide a estos trabajadores como de base y de confianza.

¹⁰Roberto Moreno Espinosa, "La profesionalización de la función pública en los estados federados, una necesidad ante la descentralización, el fortalecimiento del federalismo y la consolidación de un régimen plural", en Uvalle y Bravo Ahuja (coords.), op. cit., pp. 183-204.

Esto permite deducir que los funcionarios o empleados de confianza no tienen un estatuto jurídico propio, ni estabilidad en el empleo. Sin embargo, la fracción XVI del apartado B del artículo 123 constitucional les garantiza medidas de protección al salario y beneficios derivados del régimen de seguridad social. Si les es aplicable la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que conoce de los conflictos entre el Estado y sus Trabajadores, se ha pronunciado ampliamente sobre la situación de los empleados de confianza y algunas disposiciones contienen elementos comparables con los que servirían para una definición de funcionario público.

Otros de los elementos que complican el análisis de la función pública en México es el hecho de que no existe una clara relación entre la formación universitaria y la carrera profesional en la administración pública. Esto se explica por la inexistencia de un servicio civil de carrera, pero también porque no hay correspondencia entre el puesto en el servicio público y la organización de alguna especialidad o carrera, así, para ser funcionario no se requiere una formación específica.

La incorporación a puestos altos y medios no se sustenta en el hecho de ser funcionario, y el ascenso no está ligado al mérito o a la antigüedad¹¹. Podría decirse que la mayor parte de quienes han ocupado cargos de alto nivel han hecho una carrera universitaria y que la licenciatura más frecuente era la de Derecho. De ahí que se puede afirmar, que en México, el principio de la independencia de los funcionarios respecto a la política es una situación que se antoja muy difícil de lograr. Un analista de la composición y comportamiento de estos grupos decía que la Escuela Nacional Preparatoria y después la U.N.A.M. se convirtieron en el terreno propicio para aprender y experimentar el ejército político-administrativo¹².

Se reconoce también como rasgo distintivo de la función pública en México el cambio de elites burocráticas a partir del relevo sexenal. Esta característica normalmente

¹¹ Como excepción a esa regla existen dos sistemas de carrera administrativa, el servicio exterior y la administración de los procesos electorales.

¹² Roderic Ai Camp, Los líderes políticos en México, México, Fondo de Cultura Económica, 1983.

esgrimida como ventaja, al señalar que esta situación imprime cierta flexibilidad que no podría darse de existir un sistema de carrera como los que hay en Europa.

Hasta la década de los ochenta, para ingresar a los altos puestos de la administración pública mexicana había que formar parte de grupos políticos que aunque fueran distintos, sus divergencias cambian en un amplio espectro arropado por la herencia de la Revolución mexicana. El ingreso se facilitaba si se pertenecía a la llamada “familia revolucionaria” y cuya legitimidad se sustentaba en la participación en la lucha armada y en la construcción del México posrevolucionario a partir de los ideales de igualdad y justicia social¹³.

OTRAS EXPERIENCIAS

Al analizar las experiencias de países que cuentan con un servicio civil de carrera, se puede apreciar que el arribo al poder de gobiernos que propugnaron por el establecimiento de un Estado menos interventor, significó una oleada muy importante una oleada muy importante de críticas tanto a estos sistemas como al papel de la función pública en la administración y diseño de políticas públicas. Sin embargo al contrastar estas experiencias con la mexicana, donde no se cuenta con un sistema integrado de servicio civil de carrera, lo paradójico es que también se encontraron cuestionamientos implícitos en la función pública en términos del proyecto de reforma estructural, al tiempo que se argumentaba su necesaria profesionalización para poder hacer frente a los imperativos de la época, a los derivados del fenómeno de la integración económica, esto es a los de la modernización.

EL SISTEMA FRANCÉS

El caso francés constituye un ejemplo en el que la noción de servicio civil toma cuerpo a partir de la evolución histórica y del propio sistema político, en el cual el Estado constituye uno de los ejes fundamentales de la vida política y social, pero al

¹³ Véase el trabajo de Rogelio Hernández que resume propuestas hechas por él en otros artículos, "Les cadres supérieurs de l'administration publique mexicaine", *Revue Française d'Administration Publique*, París, núm. 70, abril-junio de 1994, pp. 263-270.

que justamente en esa evolución se le han ido estableciendo límites. Por ello, la concepción francesa de la función pública consiste en considerarla:

“Una actividad de interés general ejercida en nombre de y para los ciudadanos. Ella requiere de titulares con una calificación técnica y de aptitudes morales que le den una especificidad en relación con otras funciones. La función pública no es el ejercicio de un oficio ordinario, es una función social, una especie de magistratura. El funcionario está antes que nada al servicio de los ciudadanos, pero es también agente del Estado y, por ende, participa aunque de manera modesta, en la consolidación y superioridad del Estado”¹⁴.

Esta concepción se sustenta en el principio de la independencia de los funcionarios respecto al poder político. La administración pública estuvo dominada por el espíritu napoleónico, en el que el “jefe de servicio” ejercía una autoridad prácticamente absoluta. El consejo de estado veía estas decisiones como “actos administrativos” que no podían dar lugar a un recurso contencioso.

Se consideró que la independencia de los funcionarios respecto del poder político no podía quedar asegurada sino “mediante reglas que garantizaran al menos la igualdad en el acceso a los empleos públicos, la continuidad y la posibilidad de hacer una carrera.

El sistema de servicio civil de carrera francés está cimentado en torno a la noción de “carrera”. El individuo elige una profesión que se vincula directamente con un “servicio administrativo” que lo compromete con una carrera en la función pública. Los funcionarios se seleccionan por oposición; la promoción está en función ciertamente de la antigüedad y las retribuciones aumentan en función de una escala preestablecida.

En la actualidad, estos principios están sirviendo severamente cuestionados. Se

¹⁴Serge Salon Jean Charles Savignac, *Fonction publique, agents de l'État, des collectivités locales et des grandes services publics*, Paris, Dalloz, 1976. p. 7

intuye que la función pública presenta síntomas de envejecimiento que no podrán remontarse y que la incapacitarán para hacer frente a los retos de la modernización que está relacionada muy directamente con la integración europea. Las críticas han tomado dos vertientes: se le acusa de haberse convertido en un poder tecnocrático y de que de este poderla ha llevado a perder el sentido social de su misión¹⁵.

La llegada del gobierno socialista no modificó la situación de los funcionarios, el repliegue estatal continuó y desde 1983 el gasto administrativo ha descendido en proporción del PNB. También la supresión de empleos públicos ha sido consecuencia directa de esto, pero la función pública se ve afectada por otras causas: los jóvenes franceses están más tentados a ingresar a las filas del sector privado. Una práctica arraigada en la administración francesa era el intercambio de posiciones entre el sector público y el privado, el pantouflage, La situación actual es que los funcionarios se van al sector privado, pero ya no regresan.

También está siendo cuestionado el concepto clásico de la administración francesa (weberiano) de que los servicios son eficientes pues operan de acuerdo con la ley. Este postulado ha sido refutado a partir de la dirección flexible, tomándose como ejemplo el sector privado. Sin embargo, se sabe que en la administración pública el escenario se vuelve mucho más complejo; de ahí que lo que se busca es “devolver el sentido a la carrera de funcionario, lo que supone buscar métodos donde la eficacia de la ley y la calidad de la dirección no sean factores opuestos sino que, por lo contrario, se refuercen mutuamente¹⁶.

El servicio público se está transformando en una posibilidad para demostrar méritos individuales, y los criterios de productividad solo parecen tener sentido en relación con la atención a la comunidad.

La función pública en Francia tiene una situación de privilegio a partir de la cual se

¹⁵Un importante indicador de esta situación es que para el concurso de ingreso a la Escuela Nacional de Administración en 1989, se ofrecían 96 vacantes, y de los 1161 aspirantes al concurso, solo se presentaron 777 al examen escrito. Nicole de Montricher, "La Función Pública en Francia: problemas y perspectivas", Revista Internacional de Ciencias Administrativas, Bruselas, 57, num. 3, septiembre de 1991, p. 70.

¹⁶Marie-Christine Henry Meininger, "Le grand chantier de la modernisation: vers le renouveau du service public?", citado por Montricher, op. cit., p. 76.

pueden promover sus reformas. Primero, siempre ha sido la administración pública desde donde se han promovido las grandes reformas económicas y sociales, esto que permite que, aunque algún partido quisiera que el liderazgo de la empresa privada se convirtiera en el eje de la transformación económica, “el sector público seguiría siendo una reserva y conservaría su misión de gestionar los servicios públicos, frente a la modernización.

La función pública sigue teniendo una enorme influencia política, prueba de ello es que son “funcionarios” los que ocupan posiciones de muy alto nivel; además de que la Escuela Nacional de Administración (E.N.A.) sigue manteniendo su enorme prestigio y a partir de los cambios que en ella se están dando, no es remoto que se llegue a considerar como una de las mejores escuelas europeas en formación de cuadros superiores.

EL SISTEMA ESTADOUNIDENSE.

En Estados Unidos de América ha predominado el principio de empleo como fundamento del servicio público. Por este motivo, de modo tradicional ha existido una actitud refractaria a la profesionalización del servidor público al estilo europeo, sea continental o insular. Sin embargo, desde 1935 se propuso la creación de un cuerpo de administradores generalistas de alto nivel, de carrera y móvil entre los diversos servicios, a semejanza de la clase administrativa británica¹⁷.

En Estados Unidos existe un servicio civil de carrera diferente de los europeos y complejo, puesto que incorpora dos niveles de funcionarios: los de la administración federal y los de la administración local.

Los estadounidenses adoptaron espontáneamente el sistema de función pública de estructura “abierta”, a causa de una gran desconfianza en la burocracia. La ideología política y democrática anterior a la puesta en marcha de este sistema era

¹⁷ Bjur, Wesley, “La administración y la carrera administrativa: la experiencia norteamericana”, Administración de Personal y Carrera Administrativa en América, Quito, 1986, pp. 165 y 166.

extremadamente alérgica a los fenómenos burocráticos. Para los fundadores de los Estados Unidos, la administración era un mal necesario que había que reducir al máximo, porque no podía salir nada bueno de ella.

La idea de los estadounidenses era que las cuestiones relacionadas con la administración pública, primero, no diferían en nada respecto de las de la privada; y, segundo, eran cuestiones prácticamente de sentido común.

De ahí que no se organizara propiamente una carrera administrativa. “Las funciones administrativas eran confiadas un poco a no importaba quien y siempre por poco tiempo”¹⁸. Esto quería decir que los dos principios ligados a los sistemas “cerrados”: la carrera y el status, en la concepción estadounidense fueron rechazados de manera deliberada.

Este sistema no dio buenos resultados, puesto que no permitió tener funcionarios suficientemente calificados. No estaban preparados para llegar a ocupar puestos de responsabilidad sin previa capacitación y experiencia, además de que en las próximas elecciones podrían dejar a otros sus puestos.

A partir de 1833 se entró a una segunda etapa del servicio civil en la que se hicieron reformas al sistema existente, sobre todo para despolitizarlo. Se creó la comisión del Servicio Civil, a la que se le encomendó incluir ese cambio que significa una modificación de fondo del sistema en su conjunto. A partir de 1920 se inicia una tercera etapa que, con algunas modificaciones hechas en 1949, constituye el principio del sistema tal como se existe en el presente.

Este esfuerzo organizativo se tradujo primero, en una clasificación de los empleos, en la introducción de elementos que permitieron una mayor profesionalización, cuyo resultado más notable se aprecia en la diplomacia. El esfuerzo de perfeccionamiento y el énfasis en una mejor formación generó un esquema de retiro para los

¹⁸Guillermo Kelly, *Politics and Administration in México: Recruitment and Promotion of the Politic-Administrative Class*, Institute of Latin America Studies-University of Texas in Austin (Technical Papers Series, 33), 1981, p. 1.

funcionarios.

La función pública en los Estados Unidos tampoco escapó a importantes críticas, aunque existe un movimiento más reciente en el que se intenta revalorar su papel en la sociedad estadounidense. Asimismo los ataques se vuelven más abiertos y duros a finales de los años setenta. El denominador común los siguió constituyendo la desconfianza del pueblo estadounidense respecto al poder administrativo.

Las razones de este creciente desprestigio se incorporaron a un análisis hecho durante el primer año del gobierno del presidente Bush (1989), para lo que se constituyó una comisión ad hoc, conocida por el apellido de quien la presidía, Comisión Volcker, que se propuso restablecer el prestigio de la función pública estadounidense a partir de la búsqueda de un mejor equilibrio entre el personal nombrado por el presidente y el de carrera, procedente en su mayoría del Senior Executive Service (S.E.S.), lo cual significa la reducción de los nombramientos presidenciales.

El trabajo de esta comisión tuvo como propósito resolver lo que se identificaba como una “crisis silenciosa”, que se manifestó en una alta tasa de jubilación anticipada que generaba un doble problema: un vacío difícil de cubrir en cuanto a preparación técnica y las dificultades para construir una memoria institucional.

Los funcionarios solicitaban su jubilación anticipada por varias razones: sus retribuciones no eran buenas, no existían mecanismos que vincularan las gratificaciones del S.E.S. con la productividad, existía un sometimiento constante a una feroz crítica por parte de los políticos, pero sobre todo a causa de la práctica de alejar a los funcionarios de carrera de las situaciones en las que se tomaban las decisiones importantes¹⁹.

La llegada al gobierno del presidente Reagan endureció aún más la difícil situación

¹⁹ Joel D. Aberbach, "Función pública y reforma administrativa en Estados Unidos: la Comisión Voicker y la administración Bush", Revista Internacional de Ciencias Administrativas, Bruselas, vol. 57, núm. 3, septiembre de 1991, pp. 105-107.

por la que se atravesaba la función pública estadounidense. Se realizó un enorme esfuerzo por contar con individuos leales al presidente y a su proyecto político. Reagan aprovechó la facilidad que otorgaba un acta de reforma a la función pública elaborada en 1978, en el cual se le permitía una mayor flexibilidad en cuanto a la movilidad de los ejecutivos del S.E.S., al establecer la posibilidad de que el movimiento se vinculara a la persona y no al puesto. También tenía a su favor el hecho de que los propios funcionarios estaban a disgusto con el S.E.S., por los beneficios prometidos y no otorgados.

En base a lo comentado anteriormente, podemos afirmar que el concepto central del servicio público estadounidense es el sistema de méritos, cuyos rasgos relevantes son los siguientes: reclutamiento fundado en la competencia, a través de concursos y exámenes de idoneidad, sin prejuicios de raza o religión; desempeño con base en los principios de integridad social y personal, complementado con procesos de formación continua; protección contra acciones arbitrarias de los superiores, así como contra represalias; y desarrollo de una carrera administrativa con base en el rendimiento²⁰.

2.5. Antecedentes históricos del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) en México.

2.5.1 El Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) en la época del Porfiriato.

Durante el Porfiriato se estableció una carrera para empleados en la Escuela de Contaduría y Administración que debían cursar los interesados en trabajar en la administración pública. Lo que en realidad sucedía era que los puestos se otorgaban discrecionalmente y hasta se vendían. El ministro de Hacienda de la época, José Ivés Limantour, integró un catálogo de puestos, como un primer esfuerzo de clasificación. Se publicó una Guía práctica del empleo, que puede reconocerse como un antecedente de lo que hoy sería un sistema de méritos para la promoción y el ascenso.

²⁰Haro Bélchez, Guillermo, Aportaciones para la reforma de la función pública en México, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública, 1988, pp. 137-139.

En 1906 los sobrevivientes de la Asociación Mutualista de Empleados Públicos intentaron establecer un incipiente servicio civil pero, desde entonces, los impedimentos de orden político obraron contra su puesta en marcha. La Asociación estaba identificada con la corriente liderada por los hermanos Flores Magón, enfrentados al régimen de Díaz.

Después de la muerte del Presidente Juárez, los elementos civiles cayeron presa de disensiones internas y de las presiones externas, y en 1876 el General Porfirio Díaz, apoyado por la mayoría de los nuevos hombres fuertes regionales de México, logró finalmente derribar el régimen civil, victorioso el partido militar y ocupada la Ciudad de México, de acuerdo con lo estipulado en el Plan de Tuxtepec, Díaz conquistó la presidencia para el período 1877-1880.

Mientras prometía respetar las instituciones progresistas que Juárez y Lerdo habían establecido, Díaz reinstuyó como sistema propio el caudillismo y el cacicazgo en el que su persona era la figura central y dominante. El régimen de Díaz, centralizó el poder político y fortaleció considerablemente el papel del Estado²¹.

En 1908 John Kenneth escribía: "El soborno es una institución establecida en las oficinas públicas mexicanas y reconocía como un derecho que corresponde al funcionario que ocupa el puesto. Es además, una institución respetada; hay dos funciones principales adscritas a cada puesto público. Una de ellas es un privilegio y la otra un deber. El privilegio consiste en usar las facultades especiales del puesto para amasar una fortuna personal; el deber consiste en impedir a la gente emprender cualquier clase de actividad que pueda poner en peligro la estabilidad del régimen existente²².

Andrés Molina Enríquez, al analizar el sistema de Díaz en 1908, lo resumió en una

²¹Delgado Cantu, Gloria M. Historia de México, Formación del Estado moderno 5ta. reimpresión Ed. Alhambra, México 1990 p.86.

²²Kenneth, John. "México Bárbaro". México, 1908.

frase: "amistad personal". En este sistema de amigos, los gobernadores estaban ligados al presidente, los jefes políticos a los gobernadores y los presidentes municipales a los jefes políticos."

Sin embargo, no todo el aparato burocrático era beneficiario de esta política, pues la mayoría que formaba la base, a pesar de formar parte del sistema, también era víctima de él; el cual entre otras cosas exhibía una espantosa inmovilidad social y una élite que estaba cerrada casi totalmente al acceso a nuevos grupos.

El crecimiento económico, de la época porfirista aumentó la demanda de empleados en todos los sectores económicos pero no a un ritmo bastante rápido (nos referimos a la iniciativa privada) para absorber el creciente número de gente instruida. La respuesta del gobierno a ese problema fue aumentar inmensamente el tamaño de la burocracia mexicana; entre 1876 y 1910 la nómina del gobierno aumentó un 90%. Bulnes estimó en 1876 que el 16% de la población letrada de México trabajaba para el gobierno en los niveles nacionales, estatales y municipales; para 1910 más del 70% estaba empleada en la burocracia. En 1876, los militares constituyeron el 62% de la fuerza política y los civiles titulados o no, solo el 38% restante, en tanto que el año de 1910, los militares sólo alcanzaron el 15% del poder en tanto que los civiles se apoderaron del 83% restante²³.

Con el tiempo Díaz se rodeó de una especie de grupo de expertos formado por intelectuales y pseudo intelectuales positivistas conocidos con el nombre de "científicos", los cuales influyeron mucho en las actividades de su gobierno y, por ende en la administración de personal.

- Selección: Debido a la influencia del grupo ya mencionado pero sobre todo de José Yves Limantour, su Secretario de hacienda, Díaz estableció la carrera de empleados en la Escuela de Contaduría y Administración que deberían cursar

²³Hansen, Roger D. "La política del Desarrollo Mexicano". Siglo XXI, décima ed. México 1980 p. 22.

los aspirantes a empleados públicos en las postrimerías de su mandato. Sin embargo, en la realidad en esa época existían cargos oficiales, con especiales y jugosas posibilidades que se compraban y vendían a precio fijo. Por lo que se puede decir que por lo menos teóricamente, en este período se hicieron intentos por establecer un sistema racional de selección de personal.

- Clasificación de Puestos.- A este colaborador de Díaz (José Yves Limantour) se debe precisamente el "Catálogo de puestos" donde se categorizó a todos los puestos existentes a la sazón en la administración pública y que ha sido base y sustento, estructura e inspiración para la categorización de puestos que aún hoy (con sus respectivas reformas más de forma que de fondo) sigue vigente para los servidores públicos de base de la Administración Pública Federal.
- Adiestramiento y Capacitación.- Se dieron los pasos correspondientes a los primeros intentos para establecer un sistema de capacitación, sin cristalizar en nada concreto teórico ni práctico.
- Ascensos y promociones.- En el grupo de los "científicos" estaba Díaz Rugama quien publicó un trabajo titulado "guía práctica del Empleado de la República Mexicana", en el cual se avizoran algunos lineamientos de lo que actualmente conocemos como sistema de méritos, base y sustento del ascenso y promoción.
- Sindicatos.- Existen testimonios históricos de que en 1906, los sobrevivientes de la "Sociedad mutualista de Empleados públicos" se identifican y así lo hacen saber, con la corriente ideológica de los hermanos Flores Magón en contra de la dictadura.
- Pensión y Jubilación.- Durante el Gobierno del General Díaz, aparece la Ley de Pensiones, Montepíos y Retiros para civiles y militares (1896) donde se señala el derecho a la cuarta parte del sueldo del causante como derecho; se reconoce además derecho a la viuda y a los hijos "hasta que se casen o se mueran y a los hijos hasta los 21 años de edad. En el régimen de Don Porfirio

Díaz, por lo menos teóricamente (pues nunca tuvo efectos y resultados contundentes en la práctica), Porfirio Díaz y sus colaboradores intentaron desarrollar algo parecido al servicio civil²⁴.

2.5.2. El Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) en la época de la Revolución.

La época que comprende a los gobiernos revolucionarios se caracterizó, por el desarrollo de un proceso orientado a la profesionalización del servicio público. Dicho proceso estaba representado por tres tendencias relacionadas:

- Un movimiento dirigido a la formación del servicio civil, que partía de iniciativas del gobierno y de sus trabajadores.
- El establecimiento de programas de formación de funcionarios públicos dentro de instituciones académicas universitarias.
- La consolidación del servicio público como el aspecto más progresivo, así como el desarrollo del movimiento del servicio civil de carrera.

Entre 1920 y 1934 se desenvuelve un conjunto de acciones e instituciones favorables al desarrollo de la carrera administrativa en el servicio público. En diciembre 24 de 1906 Francisco Montero Collado encabezó un grupo de servidores públicos con el propósito de formar la Sociedad Mutualista de Empleados Federales. Con esta fecha arranca el movimiento en pro del servicio civil en el México moderno, pero Porfirio Díaz y José Ives Limantour no vieron con simpatía este tipo de situaciones que empezaban a gestarse²⁵.

Fue hasta 1922 cuando un grupo de servidores públicos que ocupaban altos cargos en el Gobierno Federal, atentos a la necesidad de ofrecer estabilidad al servicio público y dar protección a las familias de los trabajadores del Estado, encabezaron un vigoroso esfuerzo a favor del establecimiento de una agremiación de funcionarios públicos, cuyo objeto era participar en la formación del servicio civil. Este

²⁴Canton Moller, Miguel, "Derecho del trabajo burocrático". Ed. PAC. 1ª. Edición, México, 1988, pag. 71.

²⁵Magazine de la Confederación Nacional de la Administración Pública, número 1, México, octubre de 1922, pp. 5-6.

esfuerzo encarnó en la Confederación Nacional de la Administración Pública (C.N.A.P.), fundada en Junio de 1922²⁶.

La revolución mexicana, producto de las condiciones socio-económicas que se estaban viviendo en el País, debe considerarse en realidad como una verdadera revolución, ya que vino a modificar en forma sustancial a la sociedad existente, dando una nueva forma de vida a los mexicanos; se trata por supuesto y a pesar de que fue realizada esencialmente por campesinos y algunos grupos obreros.

Cuando el período álgido de la revolución llegó a su término, quedaba muy poco de la estructura social que fue la columna vertebral del general Díaz. En la anarquía que prevaleció a partir de 1913, el gobierno nacional virtualmente dejó de existir y solo quedaron facciones en pugna y en aptitud de dominar porciones pequeñas o grandes del territorio.

Una gran inquietud burocrática existía ante los frecuentes cambios de gobierno que traían fatalmente desplazamientos, a veces en masa, de empleados públicos. La producción fomentó el movimiento obrero de defensa de los derechos del trabajo frente al capital, con la expedición de leyes protectoras de la clase asalariada, conquista frente a la cual el empleado público aparecía en absoluto desamparo no obstante la similitud de hecho, ya que no es factible negar que el servidor del gobierno es, en cierto modo un asalariado.

Históricamente, la Revolución se venía gestando desde la celebración en febrero de 1901 del Congreso Liberal Ponciano Arriaga de San Luis Potosí, presidido por el Ing. Camilo Arriaga. En 1908, apareció un libro que tuvo una enorme resonancia en el País, se titulaba "La Sucesión Presidencial en 1910" cuyo autor era Francisco Ignacio Madero, miembro de una de las familias más acaudaladas de ese tiempo. En 1910,

²⁶La vigorosa acción de la Confederación Nacional de la Administración Pública. México, 1922.

estalló la revolución encabezada por Madero con el grito de "No reelección".

En 1911, Porfirio Díaz, abandona el país y después de las elecciones, en 1912 Madero accede a la Presidencia, pero no se puede decir mayor cosa del servicio público durante su mandato pues apenas estaba tratando de equilibrar los intereses de las facciones en pugna, cuando lo asesinaron junto con el vicepresidente José María Pino Suárez, el 22 de febrero de 1913, quedando el poder en manos de Victoriano Huerta.

Con este hecho, se desató nuevamente la violencia, tal parecía que las épocas de las asonadas y golpes de Estado, habían vuelto por sus fueros, quedando la función pública otra vez a la deriva, sumida en el caos y el desorden total. Una vez consolidada la Revolución, con la promulgación de la Constitución Política del 5 de Febrero de 1917, se empiezan a plantear una serie de cuestiones relativas a los servidores públicos. La norma fundamental la encontramos en el artículo 123 constitucional, que define los derechos de los trabajadores, como clase, no importando su lugar de adscripción al trabajo.

En esta época poco es lo que se puede decir con respecto a la administración de recursos humanos. Las condiciones de trabajo en su sentido más amplio eran con mucho, inferiores a los mínimos para llevar una vida decorosa y en muchos casos de subsistencia. Es por lo que en este período lo que se desarrolló (dentro de sus limitaciones) fue la emergencia de movimientos que tendían a la aceptación oficial de las primeras agrupaciones sindicales.

Desde 1912, en la fundación de la Casa del obrero Mundial, se contó con el concurso de los servidores del Estado entre otros La Unión de Carteros de la Ciudad de México los trabajadores de la Casa de la Moneda, la Asociación de telegrafistas Mexicanos y los Trabajadores Tranviarios.

Por aquellos tiempos el pago de sueldos de maestros no sólo era exiguo sino impuntual. Esto dio origen a que los organismos fueran adquiriendo funciones de defensa de los derechos conculcados. En 1922, se construyeron los primeros sindicatos de trabajadores al servicio del Estado: el de maestros en el puerto de Veracruz y el de trabajadores de limpia de la Ciudad de México, ambos afiliados a la C.R.O.M.

Ese mismo año estalló la huelga de maestros en Veracruz, como protesta porque llevaban ya diez meses sin pago de salarios. Dirige esta huelga Vicente Lombardo Toledano. Estas huelgas se repiten en 1925 y en 1928. En 1924 se fundó la Unión de Empleados de Aguas Potables, ambas organizaciones fueron combatidas por las autoridades ocasionando su desaparición.

En el año 1924, el Presidente Álvaro Obregón, tratando de calmar los ánimos entre el personal docente, acuerda un Reglamento de Inmovilidad y otro de pensiones exclusivamente para maestros, medidas que no se generalizaron ni se llevaron a efecto. No obstante es un antecedente en cuanto a pensiones se refiere.

2.6. Conceptualización del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.).

2.6.1. Definición del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.).

Como lo mencionamos anteriormente, el Sistema de Servicio Profesional de Carrera es una política pública clave para la profesionalización de los servidores públicos, fomenta la eficiencia y eficacia de la gestión pública, lo que se traducirá en una mejora en los servicios que se ofrecen a la ciudadanía. Este Sistema permite administrar los recursos humanos de las instituciones sujetas a la Ley del Servicio Profesional de Carrera y garantizar su ingreso, desarrollo y permanencia en la Administración Pública Federal a través del mérito y la igualdad de oportunidades; en un marco de transparencia y legalidad.

El Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) se aprobó en México en 2003 y su contenido introdujo tanto elementos del enfoque tradicional del servicio público (por ejemplo, el acceso por mérito), como elementos relacionados con la llamada nueva gerencia pública (N.G.P.), por ejemplo, la evaluación del desempeño.

Servicio Profesional puede entenderse como “un conjunto de reglas y procedimientos administrativos que regulan el precio del trabajo y su división (asignación) en una unidad administrativa. Este conjunto de reglas controla y dirige a los recursos humanos de la unidad y crea un mercado laboral cerrado que se conecta con el mercado laboral nacional. Las reglas de la entrada y la salida, de la permanencia y la movilidad dentro del sistema (la carrera), de la asignación de las actividades y funciones de sus integrantes, y de los premios y castigos a los mismos (incentivos), constituyen las características del servicio profesional”.

El servicio profesional implica una administración dirigida y controlada, pero no patrimonializada, por la política y protege el empleo público frente a prácticas de padrinazgo y/o clientelismo. En ese sentido, las reglas del sistema de servicio profesional, señala Oscar Oszlak²⁷, “Garantizan a la ciudadanía la profesionalidad y objetividad de los funcionarios públicos, su vocación democrática y el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en las diferentes instancias de la carrera funcional, lo cual debe reflejarse en un cuerpo normativo especial”.

De acuerdo con diversos autores el servicio público de carrera comprende al menos los siguientes elementos: El sistema se basa en un esquema de ingreso y promoción a partir de concursos de oposición para ocupar puestos administrativos.

Los concursos buscan garantizar la transparencia y objetividad de la selección del

²⁷ Oszlak, Oscar (2003). “Profesionalización de la función pública en el marco de la nueva gestión pública”. En varios autores, Retos de la profesionalización de la función pública. Caracas: CLAD; AECI/MAP/FIIAPP.

personal.

2.6.2. Objetivos del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.).

El Programa del Servicio Profesional de Carrera establece 5 objetivos rectores que son:

- Asegurar que la Administración Pública Federal cuente con el talento requerido para el cumplimiento de sus objetivos mediante el establecimiento de un sistema de gestión y dirección profesional del recurso humano en la A.P.F.
- Promover el compromiso y la corresponsabilidad respecto al sistema de profesionalización del servicio público con los actores institucionales de la Administración Pública.
- Asegurar que el Servicio Profesional de Carrera, como parte del sistema integral de recursos humanos, sea un instrumento dinámico que propicie un alto desempeño del Servicio Público.
- Lograr que las dependencias y órganos desconcentrados adecuen la administración y operación de recursos humanos asegurando la aplicación del Servicio Profesional de Carrera.
- Establecer las bases jurídicas, administrativas y tecnológicas que permitan transitar del modelo tradicional de administración de recursos humanos hacia el nuevo modelo de profesionalización de la Administración Pública Federal.
- Consolidar la aceptación del Servicio Profesional de Carrera frente a la sociedad mediante el convencimiento y demostración de los beneficios que le representa.

Todo esto con el fin de hacer de este sistema el más proactivo en la Administración Pública Federal.

2.6.3. Organización del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Este apartado lo dividiremos en 2 partes con el fin de estructurar de forma más clara esta parte de la investigación. La primera parte, está relacionada con los distintos órganos que intervienen en la dirección y organización del servicio profesional de carrera, así como los tipos de servidores públicos que prevé la ley y la segunda trata de explicar de manera pormenorizada los componentes de cada uno de los subsistemas del servicio profesional de carrera.

2.6.3.1. Órganos que intervienen en la dirección y organización del S.P.C.

En primer lugar, cabe destacar a los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección y al Consejo Consultivo. No menos importante, se tiene que mencionar a la Secretaría de la Función Pública, particularmente a la Unidad del Servicio Profesional y Recursos Humanos, así como a las Direcciones Generales de Recursos Humanos de las dependencias, que son finalmente las instancias en las que recaerá gran parte del peso del funcionamiento del sistema. Para esta investigación mencionaremos las más destacadas y sus funciones más relevantes.

La Secretaría de la Función Pública tiene algunas de las siguientes atribuciones con relación al servicio profesional de carrera:

- Interpretar el reglamento en lo relativo a la programación, dirección, coordinación, evaluación, seguimiento de la operación y funcionamiento del sistema.
- Autorizar por conducto de la Unidad, las estructuras de los gabinetes de apoyo siempre y cuando cuenten con el apoyo presupuestario de la S.H.C.P.
- Emitir la norma que regulará los supuestos de compatibilidad de puestos.
- Expedir el Programa Especial para el Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal.
- Establecer los mecanismos de coordinación entre la Unidad y los titulares de

los órganos internos de control de las dependencias para verificar el cumplimiento de metas en materia de servicio profesional de carrera.

- Enviar a un representante al Comité de Selección para la adecuada observancia del proceso.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público sus atribuciones más importantes con relación al Servicio Profesional de Carrera están las siguientes:

- Establecer en conjunto con la Secretaría de la Función Pública el esquema de compensaciones: tabuladores de sueldos, estímulos y prestaciones.
- Interpretar el reglamento en lo concerniente al control presupuestario del gasto en materia de servicios personales.

Con respecto a la Unidad del Servicio Profesional su actividad se centra en las siguientes atribuciones:

- Registrar y procesar, en coordinación con cada dependencia, la información necesaria para la definición de los perfiles que integraran el Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal, determinará los requerimientos cuantitativos y cualitativos a fin de establecer el número y tipo de plazas. Así como las necesidades de formación y desarrollo de recursos humanos.
- Determinar necesidades de personal a partir de los programas, presupuestos con que cuenten las dependencias.
- Registrar las capacidades y niveles que les envíen las dependencias en el Catálogo General de Capacidades.
- Establecer, en coordinación con las dependencias, los mecanismos y criterios de evaluación y de certificación de las capacidades gerenciales o directivas y técnicas transversales, así como los de evaluación de capacidades de visión del servicio público.
- Revisar los expedientes de servidores públicos separados del sistema y de

sugerir a la dependencia correspondiente que rectifique su posición a través de elementos de prueba. Para ello, tendrá diez días hábiles para determinar la procedencia del servidor público separado, la cual hará llegar a la Dependencia que a su vez se la hará llegar al Comité Técnico de Profesionalización.

- Emitir un informe anual sobre la operación del sistema.
- Dar trámite a las inconformidades solicitando al comité, órgano o autoridad en contra de cuyos actos u omisiones se hubiere formulado éstas, para que en un plazo no mayor de diez días hábiles rindan un informe circunstanciado relativo a la inconformidad presentada, aportando los elementos en virtud de los cuales justifiquen su actuación. Una vez analizado el informe la Unidad dictará lo que proceda.

En cuanto a las atribuciones de las dependencias federales con relación al Servicio Profesional de Carrera, éstas son las siguientes:

- Cubrir puestos con niveles jerárquicos inferiores previa determinación del Comité Técnico de Profesionalización, en casos de licencias o por estar incapacitado su titular para puestos clave por un período de seis meses.
- Emitir a través de sus Direcciones Generales de Recursos Humanos, los lineamientos emitidos por la Unidad en materia de selección y de la aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación que tomará en cuenta preferentemente el nivel de dominio, así como las habilidades y actitudes, conocimientos y experiencia de los aspirantes.
- Expedir los nombramientos de servidores públicos de carrera de los candidatos seleccionados.
- Ocupar por un máximo de un año en puesto de los rangos de jefe de departamento y hasta director general con personas provenientes de otras dependencias vía convenios siempre que la dependencia tenga convenios con

organismos públicos o privados y no superen a los servidores públicos de carrera.

- Elaborar y describir las capacidades técnicas específicas de sus puestos de carrera y establecerán la vigencia de las certificaciones respectivas, así como sus niveles de dominio con base en la guía metodológica que emita la Unidad.
- Certificar las capacidades de sus servidores públicos de carrera, siempre que cuenten con un órgano o área de la propia dependencia o bien a través de organizaciones o instituciones públicas sujetas a disponibilidad presupuestaria
- Reportar anualmente en el Sistema de Evaluación y Compensación del Desempeño las metas institucionales e indicadores de cumplimiento. A su vez las metas institucionales se desplegarán en metas individuales.
- Establecer con la participación de las Direcciones Generales de Recursos Humanos metas colectivas, las cuales estarán orientadas a la mejora de procesos y al logro de los resultados de las propias dependencias.

Respecto al Consejo Consultivo del sistema del Servicio Profesional de Carrera se compone de las siguientes personas: Titular de la secretaría, representante de las secretarías de Gobernación, Hacienda y Crédito Público, Trabajo y Previsión Social. Por los presidentes de los Comités de cada dependencia (suplentes, rango inmediato superior); por su titular de la U.S.P.C. (secretario técnico del consejo) por un representante de cada uno de los sectores social, privado y académico. Todos ellos por un período de cuatro años. Sesionarán una vez cada tres meses y aprobarán su reglamento de sesiones. Sus resoluciones serán por mayoría de votos y con voto de calidad del presidente.

De manera general, estas son sus siguientes atribuciones:

- Emitir opiniones especializadas sobre la implantación de cada uno de los subsistemas.
- Proponer las medidas que se consideren adecuadas para el mejoramiento del

sistema.

- Proponer acciones de participación y concertación con los sectores social, privado y académico que coadyuven en la implantación y operación del sistema.
- Constituir a propuesta de su presidente, los comités de apoyo que estime necesarios para el adecuado cumplimiento de sus atribuciones, así como para proponer la transparencia en el funcionamiento del sistema.

Comités de Profesionalización.

Con relación a esta figura, en su carácter de cuerpos especializados, son las instancias a través de las cuales las dependencias establecen, de acuerdo con las atribuciones, funciones o facultades que le son propias, las particularidades que debe tener el servicio profesional de carrera en el ámbito de su competencia. Estarán presididos por el Oficial Mayor de la dependencia, el titular de la D.G.R.H., un representante de la secretaría (miembro de la contraloría interna). Podrán designar a sus respectivos suplentes. Se reunirá una vez cada tres meses. Es importante mencionar que, se podrán invitar como miembros del comité a las instituciones de educación superior, colegios, etc.

2.6.4. Funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) en la Administración Pública Federal.

El Sistema del S.P.C. está integrado por siete subsistemas para su funcionamiento:

- Planeación de Recursos Humanos. Determinará en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones.
- Ingreso. Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al sistema.
- Desarrollo Profesional. Contendrá los procedimientos para la determinación de

planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como, los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al sistema.

- Capacitación y Certificación de Capacidades. Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:
 - Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto.
 - La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado.
 - Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad.
 - La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia.
 - Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas.
- Evaluación del Desempeño. Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral.
- Separación. Se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del sistema o se suspenden temporalmente sus derechos.
- Control y Evaluación. Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del sistema.

2.7. Diferencias entre Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) y Servicio Civil de Carrera (S.C.C.).

La asociación inmediata entre ambos términos (Servicios Civiles y de Carrera) es por supuesto lógica y adecuada, en tanto que hablar de un Servicio Civil o Servicio Profesional implica referirse a un grupo estable de funcionarios que idealmente, con base en sus méritos, desarrollan una carrera dentro del sector público. Sin embargo, esta asociación directa entre los dos términos puede ser, al mismo tiempo, conceptualmente imprecisa.

En primer lugar, todos los servicios civiles y profesionales de carrera se estructuran sobre la base de por lo menos tres valores esenciales: el mérito, la igualdad y la estabilidad.

Como segundo punto tenemos que, generalmente todos los servicios civiles, tanto de carrera como de empleo, se encuentran regidos por un cuerpo normativo distinto al que gobierna las relaciones laborales del servicio público en general. Los países que cuentan con servicios civiles o de carrera tienen un Estatuto, Acta o Ley que establece derechos, obligaciones, condiciones y sistemas de gestión de recursos humanos específicos para los funcionarios públicos pertenecientes al servicio civil. Por lo tanto, la existencia de distintas legislaciones crea una diferencia entre el “universo” del servicio público y el “subconjunto” del servicio civil (o función pública); al mismo tiempo, se marca una línea entre los funcionarios públicos, llamados “de carrera” o “permanentes”, y los demás servidores públicos, trabajadores eventuales, de designación política o en puestos no cubiertos por el servicio civil.

En tercer lugar, finalmente, todos los servicios civiles cuentan con una "anatomía" común, es decir un conjunto de sistemas administrativos diseñados para gestionar con eficacia y coherencia sus recursos humanos. Si bien cada servicio civil nacional o institucional posee atributos propios, podría afirmarse que en general todos están

integrados por sistemas de ingreso, incluyendo reclutamiento y selección, formación que puede ser inicial, continua o una combinación de ambas, evaluación del desempeño, sanciones, incentivos, licencias, promociones (abarcando incrementos en niveles salariales y jerárquicos), movilidad (intra o interorganizacional) y pensiones.

Ahora bien, es precisamente en la gestión de recursos humanos, y sobre todo en los sistemas de ingreso y promoción de funcionarios, en donde pueden observarse algunas de las diferencias principales entre ambos modelos de profesionalización.

Si bien ambos modelos comparten una serie de características básicas comunes, también es posible encontrar entre ellos algunas diferencias relacionadas con su diseño estructural y los efectos que cada modelo puede tener en la gestión de los recursos humanos.

De manera general, puede afirmarse que los servicios civiles de carrera parten de siete aspectos principales. En primer lugar, este tipo de servicios civiles suelen encontrarse en países en los que las actividades públicas y/o estatales se tienen en mayor estima y se consideran de mayor importancia que las actividades realizadas por el sector privado. Se trata de países en los cuales los funcionarios públicos de carrera son vistos como funcionarios de Estado, con atribuciones y responsabilidades legales propias, que los diferencian de los empleados del sector privado e incluso de los ciudadanos en general.

En segundo lugar, y derivado del punto anterior, en los países con servicios civiles de carrera tiende a suponerse que las personas que ingresan a la función pública tienen como objetivo trabajar en ella de por vida. Se asume, por lo tanto, que los funcionarios están interesados en desarrollar una carrera profesional ascendente en el marco del servicio civil.

En tercer lugar, los servicios civiles de carrera suelen ser también conocidos como "sistemas cerrados". Esto se debe a que el ingreso de nuevos funcionarios públicos generalmente se realiza sólo a los niveles iniciales de la estructura organizacional. Así, las personas que desean incorporarse al servicio civil para hacer una carrera deben hacerlo en su base, pues los puestos intermedios o superiores únicamente están abiertos a quienes ya forman parte del servicio.

En cuarto lugar, dentro de los servicios civiles de carrera, y en especial de los europeos, los procesos de reclutamiento y selección suelen basarse en los siguientes elementos:

- Quienes desean ingresar a la función pública deben contar con un nivel educativo según el grupo o cuerpo de funcionarios, específicamente predeterminado en el estatuto o ley.
- La vía privilegiada de ingreso al servicio civil de carrera es el concurso público.
- La experiencia laboral previa en el sector privado de los candidatos no suele considerarse como un factor relevante para la selección definitiva.

En quinto lugar, en el marco de los servicios civiles de carrera los aspirantes no compiten por un puesto específico, sino por uno que existe dentro de alguno de los grupos de funcionarios de carrera que integran cada organización pública.

En sexto lugar, los sistemas de promoción de los servicios civiles de carrera están específicamente diseñados para que los ascensos de los funcionarios se realicen sobre la base de "carreras" predeterminadas dentro de la misma estructura. Esto significa que las potenciales promociones jerárquicas (ascensos) de los funcionarios están previamente definidas por el marco regulatorio del servicio civil.

Finalmente, los sistemas de promoción de los servicios civiles de carrera,

mencionados anteriormente, establecen que la carrera profesional de los funcionarios comienza en la base de la "pirámide". Lo anterior crea el "cursus honorem estable y progresivo", ya que sólo con el tiempo, y con base en sus méritos personales, los funcionarios pueden ir ascendiendo a nuevos puestos dentro de la estructura jerárquica de su organización, hasta eventualmente llegar a la cúspide.

En el caso del Servicio Profesional de Carrera, este puede catalogarse como un sistema de carrera. Además de introducir concursos públicos abiertos para los puestos iniciales del S.P.C. y de brindar preferencia a los candidatos internos al momento de ocupar vacantes en puestos no iniciales, la Ley del S.P.C. contempla un subsistema de desarrollo profesional que incluye el diseño de planes de carrera para cada funcionario.

Al mismo tiempo, tanto la Ley como el Reglamento introducen la idea de concursar públicamente todas las vacantes en puestos del S.P.C., sin importar su nivel jerárquico. En este esquema se señala que para que un servidor público pueda obtener una promoción vertical, es decir un ascenso, deberá resultar seleccionado para ocupar un puesto sujetándose a los procesos de reclutamiento y selección correspondientes.

De esta forma, para efectos prácticos, los concursos del Servicio Profesional de Carrera funcionarán simultáneamente como concursos de ingreso al servicio y como concursos de ascenso en la estructura de puestos del sistema. Por ello, pareciera posible afirmar que el Servicio Profesional de Carrera tiende a seguir en su diseño básico el modelo de Servicio Civil.

Por lo tanto la diferencia radica en que ambos atienden al mismo espíritu: el ingreso por mérito, la igualdad de oportunidades y la estabilidad en el empleo. La diferencia significativa consiste en que el Servicio Profesional de Carrera representa en muchos sentidos la versión moderna del Servicio Civil, a partir de la incorporación de

instrumentos de carácter gerencial en la gestión de recursos humanos como son la evaluación del desempeño con la cual la certidumbre laboral está en función del buen desempeño orientado a resultados, la certificación de capacidades y las nuevas tecnologías.

A partir de estos elementos nuevos, el Servicio Profesional de Carrera trata de superar algunos de los problemas típicos de los servicios civiles o tradicionales que se vinieron gestando con el tiempo como lo son la rigidez en las estructuras burocráticas y la inamovilidad de los servidores públicos.

En resumen, se puede afirmar que, el Servicio Profesional de Carrera representa una etapa superior en materia de gestión de recursos humanos en comparación con los servicios civiles tradicionales.

CAPITULO III. MARCO JURIDICO NORMATIVO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MEXICO.

3.1. Antecedentes legales en México del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.).

3.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El papel del estado en el México de hoy, está especificado en el artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice: “corresponde al estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral, que fortalezca la soberanía de la nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta constitución²⁸.”

Fundamento constitucional que motivo la expedición de un gran número de leyes en materia federal, como son:

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- Ley Orgánica de Administración Pública Federal.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.
- Código Civil para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y para toda la República en Materia Federal.

²⁸Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. primera edición. edit.editores mexicanos unidos. México. 2001, p. 14.

- Ley Federal de Procedimientos Administrativos.
- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

3.1.2. Ley Federal del Trabajo.

Aunque la constitución federal de 1917 no estableció ninguna disposición específica en esta materia, pues omitió la reglamentación o definición de las características de la relación existente entre el estado y sus trabajadores, “la ley federal del trabajo, estableció, en su artículo segundo, que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”²⁹.

En México se considera por separado a los trabajadores al servicio del estado y a los empleados del sector privado. La constitución de 1917 no establecía originalmente esta diferenciación ni se establecía una disposición específica para tipificar a los empleados públicos, fue la ley federal del trabajo de 1931, en su artículo 2º, donde se estableció que las relaciones entre el estado y sus servidores se regirían por las leyes del servicio civil que se expidieran.

3.1.3. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Esta ley tiene por objeto reglamentar el título cuarto constitucional en materia de:

- Los sujetos de responsabilidad en el servicio público.
- Las obligaciones en el servicio público.
- Las responsabilidades y sanciones administrativas en el servicio público, así como las que se deban resolver mediante juicio político.
- Las autoridades competentes y los procedimientos para aplicar dichas sanciones

²⁹LeyFederaldelTrabajo.Ed.PAC,México2000.p106.

- Las autoridades competentes y los procedimientos para declarar la procedencia del procesamiento penal de los servidores públicos que gozan de fuero.
- El registro patrimonial de los servidores públicos.

Son sujetos de esta ley, los servidores públicos mencionados en el párrafo primero y tercero del artículo 108 constitucional y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos federales.

Cuando los actos u omisiones materia de las acusaciones queden comprendidos en más de uno de los casos sujetos a sanción y previstos en el artículo 109 constitucional, los procedimientos respectivos se desarrollarán en forma autónoma e independiente según su naturaleza y por la vía procesal que corresponda, debiendo las autoridades a que alude el artículo anterior turnar las denuncias a quien deba conocer de ellas. No podrán imponerse dos veces por una sola conducta, sanciones de la misma naturaleza³⁰.

3.1.4. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

El Artículo 1 de esta ley tiene por objeto reglamentar el título cuarto constitucional en materia de:

- Los sujetos de responsabilidad en el servicio público;
- Las obligaciones en el servicio público;
- Las responsabilidades y sanciones administrativas en el servicio público, así como las que se deban resolver mediante juicio político;
- Las autoridades competentes y los procedimientos para aplicar dichas

³⁰LeyFederaldeResponsabilidadesdelosServidoresPúblicos.Edit.Editorsunidosmexicanos,s.a.,México2003, p22.

sanciones;

- Las autoridades competentes y los procedimientos para declarar la procedencia del procesamiento penal de los servidores públicos que gozan de fuero y,
- El registro patrimonial de los servidores públicos.

En su Artículo 2 nos menciona lo siguiente:

Son sujetos de esta Ley, los servidores públicos mencionados en el párrafo primero y tercero del artículo 108 Constitucional y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos federales.

Para la investigación, tramitación, sustanciación y resolución, en su caso, de los procedimientos y recursos establecidos en la presente ley, serán autoridades competentes los contralores internos y los titulares de las áreas de auditoría, de quejas y de responsabilidades de los órganos internos de control de las dependencias y entidades de la administración pública federal y de la procuraduría general de la república.

Será responsabilidad de los sujetos de la ley ajustarse, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, a las obligaciones previstas en ésta, a fin de salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen en el servicio público³¹.

3.1.5. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La presente ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la unión, del gobierno del distrito federal, de las

³¹Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, Cámara de Diputados, pp. 1-3

instituciones que a continuación se enumeran: instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado, juntas federales de mejoras materiales, instituto nacional de la vivienda, lotería nacional, instituto nacional de protección a la infancia, instituto nacional indigenista, comisión nacional bancaria y de seguros, comisión nacional de valores, comisión de tarifas de electricidad y gas, centro materno-infantil Maximino Ávila Camacho y hospital infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos. Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el poder legislativo las directivas de la gran comisión de cada cámara asumirán dicha relación.

Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

El Artículo 4 de la presente ley nos dice lo siguiente: “Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base”.

El Artículo 5 de la presente ley enuncia lo siguiente:

Son trabajadores de confianza:

- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;
- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado B del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.
- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.
- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.
- Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.
- Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.
- En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.
- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.
- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.
- Los Secretarios particulares de: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.
- Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.
- Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

III.- En el Poder Legislativo:

- En la Cámara de Diputados: Secretario General, Secretarios de Servicios, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Particulares, Secretarías Privadas, Subcontralores, Auditores, Secretarios Técnicos, Asesores, Consultores, Investigadores, Secretarios de Enlace, Titulares de la Unidad o

Centro de Estudios, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, y el personal del Servicio de Carrera.

- En la Auditoría Superior de la Federación: Auditor Superior, Auditores Especiales, Titulares de las Unidades, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Auditores, Visitadores, Inspectores, Asesores y Secretarios Particulares, Vigilantes, Supervisores de las áreas administrativas y técnicas.
- En la Cámara de Senadores: Secretarios Generales, Tesorero, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Técnicos, Secretarios Particulares, Subcontralores, Auditores, Asesores, Consultores, Investigadores, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, Enlaces y Secretarías Privadas.

Con independencia del nombramiento expedido, en todos los casos a que se refiere esta fracción, será considerado trabajador de confianza cualquiera que desempeñe las siguientes funciones:

- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando.
- Inspección, vigilancia y fiscalización: cuando estén considerados en el presupuesto de la Cámara de Diputados, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.
- Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino.

- Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de la Contraloría o de las áreas de Auditoría.
- Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Cámara de Diputados con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de la Cámara de Diputados con tales características.
- En almacén e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios;
- Todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones que por su naturaleza sean análogas a las anteriores.

En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;

En el Artículo 6 de la presente ley nos enuncia lo siguiente:

Son trabajadores de base:

- Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.
- Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5o., la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

- Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o.; los miembros del ejército y armada nacional con excepción del personal civil de las secretarías de la defensa nacional y de marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del servicio exterior mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.
- Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato.

En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la ley federal del trabajo, el código federal de procedimientos civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Del escalafón: Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

En cada dependencia se expedirá un reglamento de escalafón conforme a las bases establecidas en este título, el cual se formulará, de común acuerdo, por el titular y el sindicato respectivo.

Son factores escalafonarios:

- Los conocimientos.
- La aptitud.
- La antigüedad.
- La disciplina y puntualidad.

Se entiende:

- Por conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.
- Por aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.
- Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente ley, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa aun cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad del trabajador.

En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia y cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

Los factores escalafonarios se calificarán por medio de los tabuladores o a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos.

El personal de cada dependencia será clasificado, según sus categorías, en los grupos que señala el artículo 20 de esta ley.

Las convocatorias señalarán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitudes de participación en los concursos y demás datos que determinen los reglamentos de las comisiones mixtas de escalafón.

En los concursos se procederá por las comisiones a verificar las pruebas a que se sometan los concursantes y a calificar los factores escalafonarios, teniendo en cuenta los documentos, constancias o hechos que los comprueben, de acuerdo con la valuación fijada en los reglamentos.

La vacante se otorgará al trabajador que habiendo sido aprobado de acuerdo con el reglamento respectivo obtenga la mejor calificación.

Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para esos puestos, señala cada una de las dependencias.

Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el titular de la dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla.

Las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón; pero los trabajadores ascendidos serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular³².

³²LeyFederalde losTrabajadoresalServiciodelEstado.edit.editoresunidosmexicanoss.a.México2004.p39-54

3.1.6. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

La presente ley establece las bases de organización de la administración pública federal, centralizada y paraestatal. La Presidencia de la República, las secretarías de estado, los departamentos administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, integran la Administración Pública Centralizada.

Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, componen la administración pública paraestatal.

Las dependencias y entidades de la administración pública centralizada y paraestatal conducirán sus actividades en forma programada, con base en las políticas que para el logro de los objetivos y prioridades de la planeación nacional del desarrollo, establezca el ejecutivo federal³³.

3.2. Normatividad que rige en la actualidad al Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) en la Administración Pública Federal.

3.2.1. Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (L.S.P.C.A.P.F.).

Los principios rectores del sistema: legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad y competencia por mérito, son garantía de que el desarrollo de las actividades se llevará a cabo de manera profesional y por tanto, generarán resultados positivos en el ejercicio de la función pública.

³³Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. edit. PAC. México 2004. p 117.

En este sentido, la ley del servicio profesional de carrera en la administración pública federal establece requisitos para el ingreso, permanencia y promoción en el servicio, por medio de evaluaciones objetivas que aseguren el respeto a la igualdad de oportunidades. De manera expresa se prohíbe cualquier acto de discriminación en razón de género, edad, capacidades diferentes, preferencias, condiciones de salud, estado civil, religión, origen étnico o condición social.

Los procedimientos que conforman el sistema, tienen como respaldo una formación continua, donde el desempeño es apoyado por una capacitación permanente que permitirá la mejora constante de los servidores públicos.

Estos elementos proporcionan una garantía de calidad que permite atraer, retener y formar a los mejores profesionales del país. Contar con estos recursos, sin duda, se reflejará en la actualización, simplificación y modernización de la administración central, así como en la transparencia de sus actividades.

Esta ley tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del sistema de servicio profesional de carrera en las dependencias de la administración pública federal centralizada.

Las entidades del sector paraestatal previstas en la ley orgánica de la administración pública federal podrán establecer sus propios sistemas de servicio profesional de carrera tomando como base los principios de la presente ley.

El sistema de servicio profesional de carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

Serán principios rectores de este sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad,

calidad, imparcialidad, equidad y competencia por mérito.

Los servidores públicos de carrera se clasificarán en servidores públicos eventuales y titulares. Los eventuales son aquellos que, siendo de primer nivel de ingreso se encuentran en su primer año de desempeño, los que hubieren ingresado con motivo de los casos excepcionales que señala el artículo 34 y aquellos que ingresen por motivo de un convenio.

El servidor público de carrera ingresará al sistema a través de un concurso de selección y sólo podrá ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por esta ley.

Los servidores públicos de carrera tendrán los siguientes derechos, estipulados en el artículo 10 de la presente ley y son:

- Tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé esta Ley.
- Recibir el nombramiento como Servidor Público de Carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en esta Ley.
- Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios y estímulos que se prevean.
- Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este ordenamiento.
- Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ser evaluado con base en los principios rectores de esta Ley y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días.

- Ser evaluado nuevamente previa capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado, en los términos previstos en la presente Ley.
- Participar en el Comité de selección cuando se trate de designar a un servidor público en la jerarquía inmediata inferior.
- Promover los medios de defensa que establece esta Ley, contra las resoluciones emitidas en aplicación de la misma.
- Recibir una indemnización en los términos de ley, cuando sea despedido injustificadamente.
- Las demás que se deriven de los preceptos del presente ordenamiento, de su reglamento y demás disposiciones aplicables.

Los servidores públicos de carrera tendrán las siguientes obligaciones, estipuladas en el artículo 11 de la presente ley y son:

- Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema.
- Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos.
- Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Sistema.
- Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño.
- Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento.
- Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca, en términos de la ley de la materia.

- Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades.
- Proporcionar la información y documentación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas.
- Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos de la dependencia o de las personas que allí se encuentren.
- Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del servicio.
- Las demás que señalen las leyes y disposiciones aplicables.

3.2.2. Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (R.L.S.P.C.A.P.F.).

A fin de descentralizar la gestión de gobierno, SFP publica el 6 de septiembre de 2007, reformas al Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

El presente ordenamiento tiene por objeto reglamentar la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Uno de los principales temas del nuevo Reglamento es la descentralización de la operación del SPC, dentro de un marco normativo que flexibilice la implementación y agilice la información para su análisis y evaluación. Como resultado se incrementa la participación de los Órganos Internos de Control.

3.2.3. Acuerdo por el que se da a conocer el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

El presente Acuerdo tiene por objeto dar a conocer el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, el cual se deberá observar por las dependencias y órganos administrativos desconcentrados en los

que opera el Sistema de Servicio Profesional de Carrera.

Así como el Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, y se emiten el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicado en el DOF el 12 de julio de 2010 y reformado mediante Acuerdo publicado en dicho órgano informativo el 29 de agosto de 2011.

La L.S.P.C. ha marcado un hito en la gestión de los recursos humanos y su profesionalización en México, en tanto que su promulgación es resultado del consenso logrado por las distintas fuerzas políticas representadas en las Cámaras de Diputados y de Senadores del H. Congreso de la Unión.

Antes de la entrada en vigor de la L.S.P.C., fueron varios los intentos por impulsar el establecimiento de un modelo integral de servicio civil en el Gobierno Federal; no obstante, que desde años atrás había iniciado la operación de servicios civiles o de profesionalización en algunas instituciones públicas, como son, entre otras, la Secretaría de Relaciones Exteriores (Servicio Exterior Mexicano), la Procuraduría Agraria (Servicio Profesional Agrario), el Instituto Federal Electoral (Servicio Profesional Electoral) y la Procuraduría General de la República (Servicio de Procuración de Justicia).

La implantación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada (Sistema) se realizó entre los años 2003 y 2006, periodo en que se expidió el primer Reglamento de la ley de la materia (abril de 2004), en el cual se determinaron las bases para su operación gradual en las dependencias y sus órganos administrativos desconcentrados, centralizando en la Secretaría de la Función Pública (S.F.P.) la autorización y ejecución de distintos procedimientos.

A partir del resultado de los informes sobre la implantación del Sistema; de los

informes y resultados de auditoría efectuados en su oportunidad por los órganos fiscalizadores, así como de las recomendaciones formuladas por distintos organismos internacionales sobre el caso de México, se llevó a cabo la evaluación integral de su funcionamiento, que derivó en la expedición del actual Reglamento de la L.S.P.C.

De esta manera, en el Reglamento vigente quedaron plasmados como ejes principales: el fortalecimiento, la descentralización y la flexibilización del Sistema, estos aspectos constituyen los factores determinantes y principal referente para establecer el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

El Acuerdo para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (A.S.P.C.), busca garantizar la operación integral del Sistema, a través de la participación y coordinación de los diferentes actores que intervienen en éste; siendo obligatorio para las dependencias y órganos administrativos desconcentrados a los que resulta aplicable la L.S.P.C. Asimismo, constituye un marco de referencia para las entidades paraestatales de la Administración Pública Federal que opten por establecer sus propios sistemas de servicio profesional de carrera tomando como base los principios rectores señalados por la L.S.P.C.

3.3. Lineamientos que operan el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

3.3.1. Lineamientos para la descripción, evaluación y certificación de capacidades.

En este apartado encontramos estos lineamientos que tienen como objetivo establecer los mecanismos, parámetros, criterios y requisitos mínimos para identificar, elaborar, describir, evaluar y, en su caso, certificar las capacidades de los servidores públicos.

Los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria para las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada, incluidos sus órganos

administrativos desconcentrados, a quienes aplica la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Los Comités Técnicos de Profesionalización y los Directores Generales de Recursos Humanos de las dependencias y órganos administrativos desconcentrados serán responsables de la aplicación de estos Lineamientos.

Los servidores públicos que ocupen un puesto en alguno de los rangos comprendidos en el Sistema de Servicio Profesional de Carrera en dichas dependencias y órganos desconcentrados, serán sujetos de los presentes Lineamientos.

CAPITULO IV. ESTUDIO DE CAMPO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DENTRO DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL.

4.1. Estudio de campo.

Para la realización del estudio de campo se debe ubicar el objeto de estudio que en este caso es la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, los componentes que la conforman, su ubicación, funciones y a través de investigación documental, obtener información que se requiere para realizar una propuesta eficiente.

4.1.1. Macro localización de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

La Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (C.J.E.F.), es una dependencia del gobierno federal mexicano, creada el 15 de mayo de 2009, bajo el gobierno del Presidente Felipe Calderón Hinojosa, cuyo propósito es la revisión y validación de los instrumentos jurídicos que son sometidos a la consideración del presidente de la república, como pueden ser decretos, acuerdos, etc. Además tiene la tarea de elaborar o coadyuvar en la elaboración de las iniciativas de ley que la presidencia de la república presenta ante el Congreso de la Unión. Otra de sus funciones es la representación legal del primer mandatario mexicano en las acciones de inconstitucionalidad o controversias constitucionales que prevé la Constitución Federal, además de representarlo en todos aquellos juicios en que este sea parte.

Tiene como misión, el brindar asesoría y apoyo técnico jurídico al C. Presidente de la República en todos aquellos asuntos que éste le encomiende, en particular en la opinión de proyectos de iniciativas de reformas constitucionales, leyes, decretos, tratados internacionales, reglamentos, acuerdos, nombramientos y demás instrumentos normativos de su competencia; así como representarlo en las acciones y controversias a que se refiere el artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y ante los tribunales federales, del fuero común y ante toda autoridad en los asuntos y procedimientos jurisdiccionales o en cualquier asunto

o procedimiento en el que tenga interés o injerencia.

Procurar la congruencia de los criterios jurídicos entre dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

La persona titular de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal preside la Comisión de Estudios Jurídicos del Gobierno Federal, cuyo objetivo consiste en coordinar los programas de normatividad jurídica que permitan la actualización y simplificación del orden normativo jurídico de la Administración Pública Federal.

Su visión radica en Consolidar a la Consejería Jurídica como una instancia garante de la constitucionalidad y legalidad de los actos jurídicos del Presidente de la República, así como respaldo para las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal en la actualización y mejora del marco jurídico aplicable a la administración Pública.

La Consejería Jurídica tiene sus antecedentes en la Consejería Legal del Gobierno adscrita al Ministerio de Justicia desde la independencia y hasta 1917. Posteriormente se creó la Secretaría de Justicia.

La figura del Consejero Jurídico del Gobierno Federal, surge como una atribución del Procurador General de la República, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aprobada por el Congreso Constituyente de Querétaro en el año de 1917. Antes de la expedición de la Carta Magna, la persona que ocupaba la titularidad de la Procuraduría General de la República únicamente cumplía funciones de Ministerio Público y de representante del Gobierno Federal.

Así mismo por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 18 de diciembre de 1931, se creó la Comisión Jurídica del Poder Ejecutivo Federal, presidida por el titular de la Procuraduría General de la República e integrada por todos los jefes de departamento y oficinas consultivas de las Secretarías de Estado y Jefes de Departamentos Administrativos. Dicho órgano colegiado, tenía como principal función dictaminar todos los proyectos normativos que se pretendieran

someter a consideración de la Presidencia de la República (es un antecedente de las facultades previstas en las fracciones II, III y IV del artículo 43 de la L.O.A.P.F.).

El 24 de diciembre de 1958 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una nueva Ley de Secretarías y Departamentos de Estado en la que por primera vez se contempló la existencia de la Secretaría de la Presidencia de la República en un ordenamiento legislativo (no obstante la existencia de la Secretaría de la Presidencia de la República es anterior a 1950). A la cual se le atribuyó la facultad, entre otras, de estudiar y dar forma a los acuerdos Presidenciales para su debida ejecución. Así el Reglamento Interior de la Presidencia de la República publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de julio de 1973, estableció su estructura organizacional, previendo a la Dirección General de Asuntos Jurídicos y de Legislación, con facultades similares a las que ahora ejerce la actual Consejería Adjunta de Legislación y Estudios Normativos y la Consejería Adjunta de Consulta y Estudios Constitucionales.

Las funciones que la Constitución y leyes le otorgaban a la Procuraduría General de la República, fueron motivo de opiniones encontradas y de diversos cuestionamientos, toda vez que se consideraba que aquellas eran notoriamente incompatibles con el papel de defensa de la Constitución y al mismo tiempo depositaria de la institución del Ministerio Público. Esta situación se evidencia en el caso del juicio de amparo, dentro del cual el Ministerio Público es parte que protege el interés social, mientras que la Presidencia de la República, a quien la Procuraduría General de la República debía asesorar, tenía el carácter de autoridad responsable por haber emitido, a su vez, los actos cuya constitucionalidad era impugnada por el particular quejoso.

En este contexto, y para dar congruencia se decidió separar del ámbito de competencia del Procurador General de la República el rol de asesor legal del gobierno, mediante Reforma Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1994, en el que fue reformado entre otros, el

Artículo 102 apartado A en donde se estableció que “La función de consejero jurídico del gobierno, estará a cargo de la dependencia del Ejecutivo Federal que, para tal efecto establezca la ley”.

Derivado de lo anterior, se presentó una iniciativa de reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de mayo de 1996, creando con ella la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, como una Dependencia de la Administración Pública Federal Centralizada, con nivel de Secretaría de Estado y cuyo titular depende directamente del Presidente de la República. Así, en el Artículo 43 y 43 Bis de la referida Ley Orgánica, se determinan las facultades del Consejero Jurídico.

En el período comprendido entre la reforma Constitucional de 1994 y la modificación de 1996 a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la función de asesoría jurídica del Titular del Ejecutivo Federal fue desempeñada por la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Presidencia de la República.

En 1996, se crea la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, cuyas facultades, entre otras, consisten en:

- Proporcionar apoyo técnico jurídico al Presidente de la República en todos aquellos asuntos que éste le encomiende.
- Someter a la consideración y, en su caso, firma del Presidente de la República, todos los proyectos de iniciativas de leyes y decretos que se presenten al Congreso de la Unión o a una de sus Cámaras.
- Dar opinión al Presidente de la República sobre los proyectos de tratados a celebrar con otros países y organismos internacionales.
- Revisar los proyectos y reglamentos, decretos, acuerdos, nombramientos, resoluciones presidenciales y demás instrumentos de carácter jurídico, a efecto de someterlos a consideración y, en su caso, firma del Presidente de la República.

- Prestar asesoría jurídica y coordinar los programas de normatividad jurídica de la Administración Pública Federal y demás dependencias competentes.
- Representar al Presidente de la República, cuando éste así lo acuerde, en las acciones y controversias a que se refiere el Artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, se encuentra ubicado en el centro de la Ciudad de México, para ser precisos, está instalada dentro de Palacio Nacional, a espaldas del Zócalo Capitalino.

4.1.2. Estructura y dimensiones de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

El 3 de julio de 2003 se publicó por primera vez en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interior de la Consejería Jurídica, el cual contemplaba una estructura orgánica conformada por una Oficina del Consejero Jurídico, tres Consejerías Adjuntas, tres Direcciones Generales y el Órgano Interno de Control como se puede observar a continuación:

- Oficina del Consejero Jurídico del Ejecutivo Federal.
- Consejería Adjunta de Consulta y Estudios Constitucionales.
- Consejería Adjunta de Legislación y de Estudios Normativos.
- Consejería Adjunta de Control Constitucional y de lo Contencioso.
- Dirección General de Mejora Administrativa y de Innovación Institucional.
- Dirección General de Control, Seguimiento y Evaluación de Gestión.
- Dirección General de Administración y Finanzas, y
- Órgano Interno de Control.

De acuerdo con el Reglamento Interior de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de noviembre de 2005,

la estructura orgánica estaba conformada por una Oficina del Consejero Jurídico, tres Consejerías Adjuntas, una Dirección General, una Coordinación de Asesores y el Órgano Interno de Control.

- Oficina del Consejero Jurídico del Ejecutivo Federal.
- Consejería Adjunta de Consulta y Estudios Constitucionales.
- Consejería Adjunta de Legislación y Estudios Normativos.
- Consejería Adjunta de Control Constitucional y de lo Contencioso.
- Dirección General de Administración y de Finanzas.
- Coordinación de Asesores.
- Órgano Interno de Control.

Cabe mencionar que desapareció la Dirección General de Mejora Administrativa y de Innovación Institucional y la Dirección General de Control, Seguimiento y Evaluación de Gestión, sin embargo, las atribuciones y funciones fueron absorbidas por la Dirección General de Administración y de Finanzas y por la Coordinación de Asesores de reciente creación. En el caso del Órgano Interno de Control, este estaba a cargo de un Contralor designado en los términos del Artículo 37, fracción XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, quien ejercía las facultades que le conferían los ordenamientos aplicables.

De acuerdo con el Reglamento Interior de la Consejería Jurídica publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de mayo de 2009, así como al Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de marzo de 2011, la estructura orgánica continúa conformada por una Oficina del Consejero Jurídico del Ejecutivo Federal, tres Consejerías Adjuntas, una Dirección General de Administración y Finanzas y una Coordinación de Asesores.

- Oficina del Consejero Jurídico del Ejecutivo Federal.

- Consejería Adjunta de Consulta y Estudios Constitucionales.
- Consejería Adjunta de Legislación y Estudios Normativos.
- Consejería Adjunta de Control Constitucional y de lo Contencioso.
- Dirección General de Administración y de Finanzas, y Coordinación de Asesores.

El 16 de julio de 2009, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo General por el que se establecen las reglas a que se sujetará la representación del Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en todos los trámites previstos en la Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante el cual se le transfiere a la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal la representación presidencial en los juicios de amparo.

De esta forma, la estructura orgánica de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, continúa en la posibilidad de cumplir con las funciones de:

- Asesorar y otorgar apoyo técnico jurídico al Presidente de la República.
- Coordinar los programas de normatividad jurídica de la Administración Pública Federal.
- Procurar la alineación de los criterios jurídicos entre las dependencias y entidades.
- Prestar apoyo y asesoría jurídica a las entidades federativas que lo soliciten,
- Representar al Presidente de la República en todo tipo de procedimientos administrativos, electorales y jurisdiccionales.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, establece en sus artículos 43 y 43 Bis, las atribuciones de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, por lo cual enlistaremos las más representativas como soporte de dicha investigación.

Artículo 43.- A la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal corresponde el despacho

de los asuntos siguientes:

- Dar apoyo técnico jurídico al Presidente de la República en todos aquellos asuntos que éste le encomiende.
- Someter a consideración y, en su caso, firma del Presidente de la República todos los proyectos de iniciativas de leyes y decretos que se presenten al Congreso de la Unión o a una de sus Cámaras, así como a la Asamblea de Representantes del Distrito Federal, y darle opinión sobre dichos proyectos.
- Dar opinión al Presidente de la República sobre los proyectos de tratados a celebrar con otros países y organismos internacionales.
- Revisar los proyectos de reglamentos, decretos, acuerdos, nombramientos, resoluciones presidenciales y demás instrumentos de carácter jurídico, a efecto de someterlos a consideración y, en su caso, firma del Presidente de la República.
- Prestar asesoría jurídica cuando el Presidente de la República así lo acuerde, en asuntos en que intervengan varias dependencias de la Administración Pública Federal, así como en los previstos en el artículo 29 constitucional.
- Coordinar los programas de normatividad jurídica de la Administración Pública Federal que apruebe el Presidente de la República y procurar la congruencia de los criterios jurídicos de las dependencias y entidades.
- Presidir la Comisión de Estudios Jurídicos del Gobierno Federal, integrada por los responsables de las unidades de asuntos jurídicos de cada dependencia de la Administración Pública Federal, la que tendrá por objeto la coordinación en materia jurídica de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

El Consejero Jurídico podrá opinar previamente sobre el nombramiento y, en su caso, solicitar la remoción de los titulares de las unidades encargadas del apoyo jurídico de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

- Participar, junto con las demás dependencias competentes, en la actualización y simplificación del orden normativo jurídico.
- Prestar apoyo y asesoría en materia técnico jurídica a las entidades federativas que lo soliciten, sin perjuicio de la competencia de otras dependencias.
- Representar al Presidente de la República, cuando éste así lo acuerde, en las acciones y controversias a que se refiere el Artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los demás juicios en que el titular del Ejecutivo Federal intervenga con cualquier carácter. La representación a que se refiere esta fracción comprende el desahogo de todo tipo de pruebas, y
- Las demás que le atribuyan expresamente las leyes y reglamentos.

Artículo 43 Bis.- Las dependencias de la Administración Pública Federal enviarán a la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal los proyectos de iniciativas de leyes o decretos a ser sometidos al Congreso de la Unión, a una de sus cámaras o a la Asamblea de Representantes del Distrito Federal, por lo menos con un mes de anticipación a la fecha en que se pretendan presentar, salvo en los casos de las iniciativas de ley de ingresos y proyecto de presupuesto de egresos de la Federación, y en aquellos otros de notoria urgencia a juicio del Presidente de la República. Estos últimos serán sometidos al Titular del Poder Ejecutivo Federal por conducto de la Consejería Jurídica.

Las demás dependencias y entidades de la Administración Pública Federal proporcionarán oportunamente a la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal la información y apoyo que requiera para el cumplimiento de sus funciones.

Dentro de sus objetivos y funciones, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal tiene por objeto garantizar que los actos del Presidente de la República se apeguen a derecho, representarlo judicialmente y coadyuvar a la preservación del estado de

derecho, mediante la coordinación de las unidades jurídicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para uniformar los criterios de interpretación y aplicación del marco normativo y a través del despacho oportuno y congruente de los asuntos que deban someterse a la consideración y firma del Titular del Ejecutivo Federal.

De conformidad con el Reglamento Interior de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal vigente, el Consejero tiene las siguientes:

- Facultades indelegables
- Establecer, dirigir y controlar las políticas de la Consejería, así como planear, coordinar y evaluar las actividades necesarias para el despacho de los asuntos propios de su competencia, en términos de la legislación aplicable.
- Acordar con el Presidente de la República el desarrollo de los asuntos, comisiones y funciones que éste le encomiende.
- Presidir la Comisión de Estudios Jurídicos del Gobierno Federal y expedir los lineamientos para su funcionamiento.
- Someter a consideración y, en su caso, firma del Presidente de la República los proyectos de reglamentos, decretos, acuerdos, nombramientos, resoluciones presidenciales y demás instrumentos de carácter jurídico.
- Opinar y someter a consideración y, en su caso, firma del Presidente de la República los proyectos de iniciativas de leyes o decretos que deban presentarse al Congreso de la Unión, a alguna de sus Cámaras o a la Comisión Permanente.
- Dar opinión al Presidente de la República sobre los proyectos de tratados a celebrar con otros países y organismos internacionales.
- Prestar asesoría jurídica al Presidente de la República, en los casos previstos en el Artículo 29 Constitucional.
- Someter a la consideración del Presidente de la República, por instrucción de éste, los proyectos de nombramientos y de ratificaciones de servidores

públicos que, de conformidad con las disposiciones aplicables, corresponda efectuar al Titular del Ejecutivo Federal.

- Representar al Presidente de la República, cuando éste así lo acuerde, en las acciones de inconstitucionalidad y controversias constitucionales a que se refiere el Artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Emitir las disposiciones a las que deberán sujetarse las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para la elaboración, revisión y trámite de proyectos de reglamentos, decretos, acuerdos, nombramientos, resoluciones presidenciales y demás instrumentos de carácter jurídico que deban ser sometidos a la consideración y, en su caso, firma del Presidente de la República.
- Nombrar a los servidores públicos titulares de las unidades administrativas adscritas en el artículo 3 del presente Reglamento, a los Directores Generales de la Consejería, y a los de libre designación y personal operativo que se le adscriban directamente, así como expedir los nombramientos correspondientes.
- Resolver las dudas que se susciten con motivo de la interpretación o aplicación de este Reglamento, así como los casos no previstos en el mismo.
- Opinar al Presidente de la República, la procedencia de promulgar los proyectos de leyes o decretos enviados por el Poder Legislativo, en términos del artículo 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- En caso contrario, someter a consideración del Presidente de la República el proyecto de documento por el cual éste devuelve con observaciones a la Cámara de Origen los proyectos de leyes o decretos enviados por el Poder Legislativo. Lo anterior con el apoyo de las dependencias y entidades del Ejecutivo Federal en los términos de los dispuesto en los artículos 25 y 43 bis de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

- Las demás que con tal carácter, le atribuyan expresamente las disposiciones legales y reglamentarias.

La Consejería Adjunta de Consulta y Estudios Constitucionales tiene por objetivo:

Dictaminar en apego al marco constitucional, legal y normativo de las consultas y proyectos que remitan las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal relacionadas con instrumentos presidenciales, autorizar los estudios constitucionales sobre observaciones a proyectos de leyes del Congreso de la Unión así como los casos de interpretación constitucional y constitucionalidad de actos y normas generales para garantizar que los instrumentos jurídicos que emita la Consejería Adjunta sirvan al C. Consejero Jurídico en función de apoyo técnico jurídico al Presidente de la República.

Sus funciones están representados por las siguientes actividades:

- Dictaminar los anteproyectos y proyectos de decretos, acuerdos, nombramientos, resoluciones presidenciales, tratados y demás instrumentos jurídicos que las dependencias de la Administración Pública Federal elaboren y pretendan someter a consideración y, en su caso, firma del Presidente de la República, a través de la Consejería.
- Desahogar las consultas jurídicas que formulen las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como brindarles asesoría jurídica a éstas, respecto de anteproyectos y proyectos de decretos, acuerdos, nombramientos, resoluciones presidenciales, tratados y demás instrumentos que se pretendan someter a consideración y, en su caso, firma del Presidente de la República, previo pronunciamiento jurídico que envíe la dependencia o entidad solicitante.

- Elaborar y proponer al Consejero, los proyectos de decretos, acuerdos, nombramientos, resoluciones presidenciales, tratados y demás instrumentos jurídicos que éste le encomiende.
- Dirigir, coordinar y, en su caso, elaborar anteproyectos de iniciativas de decretos de reformas constitucionales, que le encomiende el Consejero.
- Dar seguimiento y coordinar las actividades relacionadas con la elaboración, revisión y trámite de los anteproyectos y proyectos de iniciativa de decretos de reformas constitucionales, que se pretendan someter a la consideración y, en su caso, firma del Presidente de la República, y formular al Consejero la opinión que corresponda. Lo anterior, con la intervención que, en el ámbito de sus respectivas competencias, corresponda a las consejerías adjuntas de Legislación y Estudios Normativos, y de Control Constitucional y de lo Contencioso.
- Opinar sobre la constitucionalidad de los proyectos de leyes o decretos enviados por el Poder Legislativo para su promulgación que, en su caso, le remita la Consejería Adjunta de Legislación y Estudios Normativos.
- Estudiar los asuntos relativos al apoyo técnico jurídico que requiera el Presidente de la República y someter los dictámenes correspondientes a la consideración del Consejero.
- Recibir, compilar, analizar e integrar la información y documentación jurídica que requiera el Consejero para someter al Presidente de la República los proyectos de nombramientos y de ratificaciones a los que se refiere la fracción IX del artículo 9 del Reglamento.
- Remitir a la Secretaría de Gobernación los nombramientos y ratificaciones de servidores públicos hechos por el Titular del Ejecutivo Federal, en cuyo proceso haya intervenido la Consejería.
- Proporcionar asesoría jurídica, cuando el Presidente de la República así lo acuerde, en asuntos en que intervengan varias dependencias de la

Administración Pública Federal, aun cuando se trate de asuntos ajenos a la competencia expresa de la Consejería.

- Proporcionar asesoría jurídica a las dependencias de la Administración Pública Federal en los asuntos previstos en el artículo 29 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Resolver en definitiva las solicitudes que hagan las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal sobre la publicidad de los anteproyectos que se pretendan someter a la consideración del Ejecutivo Federal, en términos de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.
- Las demás que le confiera el Consejero o deriven de las disposiciones normativas aplicables.

La Consejería Adjunta de Consulta y Estudios Constitucionales, para el eficaz despacho de los asuntos a su cargo y para un mejor desempeño en el ejercicio de sus facultades, podrá auxiliarse por los Directores Generales, Consultores Jurídicos A, Consultores Jurídicos B y demás personal que se le adscribe, quienes atenderán los asuntos que se les encomienden de manera indistinta, siguiendo los procedimientos que al efecto se indiquen en el Manual de Procedimientos Especiales respectivo.

La Consejería Adjunta de Legislación y Estudios Normativos su objetivo radica en: Dictaminar los anteproyectos, proyectos e iniciativas de reformas constitucionales, leyes y decretos, así como de reglamentos y las reformas a éstos, que envían las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, verificando su congruencia con la Constitución y el orden jurídico federal, contribuyendo así a las políticas públicas del Ejecutivo Federal.

Las funciones que está encargada de realizar son:

- Dictaminar los anteproyectos y proyectos de reglamentos y decretos que reforman, adicionan o derogan aquéllos, que las dependencias de la Administración Pública Federal elaboren y sometan a la opinión de la Consejería.
- Desahogar las consultas jurídicas y brindar la asesoría que soliciten las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, respecto a la elaboración de anteproyectos de reglamentos y decretos que reforman, adicionan o derogan aquéllos, previo pronunciamiento jurídico que envíe la dependencia o entidad solicitante.
- Elaborar, por instrucción del Consejero, los proyectos de iniciativas de ley o decretos legislativos, así como de reglamentos o decretos que los reforman, adicionan o derogan.
- Dar seguimiento al interior de la Administración Pública Federal, sobre la elaboración de proyectos para la expedición o modificación de disposiciones reglamentarias, con motivo de la indicación expresa en las leyes promulgadas.
- Dar seguimiento y coordinar las actividades relacionadas con la elaboración, revisión y trámite de los anteproyectos y proyectos de iniciativa de leyes o decretos que otras dependencias quieran someter a la consideración y, en su caso, firma del Presidente de la República y formular al Consejero la opinión que corresponda.
- Intervenir, en el ámbito de su competencia, con la Consejería Adjunta de Consulta y Estudios Constitucionales, en el seguimiento y coordinación de las actividades relacionadas con la elaboración, revisión y trámite de los anteproyectos y proyectos de iniciativa de decretos de reformas constitucionales, que se pretendan someter a la consideración y, en su caso, firma del Presidente de la República.
- Informar al Consejero del trámite legislativo de las iniciativas de ley o decreto presentadas ante el Congreso de la Unión.

- Apoyar, por instrucción del Presidente de la República o a solicitud de la Secretaría de Gobernación, en la conducción de los acuerdos específicos que se efectúen, sobre iniciativas de ley o decreto, con las comisiones permanentes o especiales de las cámaras de Senadores y de Diputados o de la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, o bien con las coordinaciones de las fracciones parlamentarias.
- Coordinar el apoyo técnico jurídico que la Consejería preste a las entidades federativas que lo soliciten, en el ámbito de su competencia.
- Elaborar, en coordinación con la Consejería Adjunta de Consulta y Estudios Constitucionales y las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal, el proyecto de documento por el que, en su caso, el Presidente de la República devuelve con observaciones a la Cámara de Origen los proyectos de ley o decreto.
- Elaborar informes que contengan datos y estadísticas sobre la presentación y trámite de las iniciativas de ley o decreto en el Congreso de la Unión.
- Representar a la Consejería en la coordinación y ejecución de los programas de normatividad jurídica de la Administración Pública Federal que apruebe el Presidente de la República.
- Analizar y proponer al Consejero las adecuaciones técnicas jurídicos necesarios para la actualización y simplificación del orden jurídico federal.
- Representar a la Consejería ante el Consejo previsto en el artículo 69-F de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.
- Desempeñar las funciones de Secretario Técnico de la Comisión de Estudios Jurídicos del Gobierno Federal y conducir sus actividades.
- Desahogar las consultas que formulen las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal sobre la presentación de manifestación de impacto regulatorio, en el ámbito de la competencia que da a la Consejería la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, cuando se trate de

anteproyectos de reglamentos y decretos que reforman, adicionan o derogan aquéllos.

- Mantener actualizada la biblioteca especializada en legislación y temas jurídicos y prestar la asistencia documental y bibliográfica requerida por las unidades de la Consejería.
- Las demás que le confiera el Consejero y las que deriven de otras disposiciones normativas aplicables.

El Consejero Adjunto de Legislación y Estudios Normativos, para el eficaz despacho de los asuntos a su cargo y para un mejor desempeño en el ejercicio de sus facultades, podrá auxiliarse por los Directores Generales, Consultores Jurídicos A, Consultores Jurídicos B y demás personal que se le adscribe, quienes atenderán los asuntos que se les encomienden de manera indistinta, siguiendo los procedimientos que al efecto se indiquen en el Manual de Procedimientos Especiales respectivo.

Con lo que respecta a la Consejería Adjunta de Control Constitucional y de lo Contencioso, tiene por objetivo:

Representar al Presidente de la República y a la Consejería Jurídica en los procesos constitucionales que se ventilen ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación y representar a ambas autoridades ante los tribunales del fuero federal y del fuero común y ante toda autoridad en los asuntos y procedimientos jurisdiccionales y administrativos y en cualquier asunto de carácter jurídico en que tengan interés o injerencia, todo ello con el fin de asegurar la validez constitucional de sus actos emitidos en cumplimiento a las facultades y atribuciones que les confiere la Constitución Política y la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Al igual que las anteriores, cuenta con las siguientes funciones:

- Disponer, coordinar y fungir como delegado en la atención de las controversias constitucionales y de las acciones de inconstitucionalidad en las que el Consejero represente al Presidente de la República.
- Coordinar los trabajos de las distintas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que participen en las controversias constitucionales y acciones de inconstitucionalidad en las que el Consejero ostente la representación del Presidente de la República.
- Asesorar a las unidades administrativas de la Consejería, para que éstas cumplan adecuadamente con las resoluciones de juicios y procedimientos contenciosos que les vinculen y, en su caso, con las recomendaciones que sean procedentes de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, prestando la asesoría requerida para tales efectos.
- Representar al Presidente de la República, con excepción de las acciones de inconstitucionalidad y controversias constitucionales, ante los tribunales federales y del fuero común y ante toda autoridad en los asuntos y trámites jurisdiccionales y en cualquier asunto de carácter jurídico en que tenga interés o injerencia, cuando esta representación no corresponda a otra dependencia del gobierno federal. Esta facultad incluye todos los derechos procesales que las leyes reconocen a las partes.
- En materia laboral, esta facultad podrá ser delegada a favor del o los servidores públicos de la Administración Pública Federal que autorice el Consejero.
- Ejercer las facultades que le confieran a la Consejería los acuerdos generales a los que se hace referencia en el artículo 19 de Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Representar a la Consejería y a sus unidades administrativas ante los tribunales federales y del fuero común y ante toda autoridad del ámbito

federal, local o municipal, en los asuntos y trámites jurisdiccionales y en cualquier asunto de carácter jurídico en que tenga interés o injerencia. Esta facultad incluye todos los derechos procesales que las leyes reconocen a las partes.

- Proporcionar apoyo y asesoría en las materias contenciosa, laboral y penal a las unidades administrativas de la Presidencia de la República.
- Disponer la colaboración y asistencia técnico jurídica necesarias para fortalecer la defensa de la constitucionalidad de los actos o normas reclamados, en los casos en que la representación presidencial en controversias constitucionales o acciones de inconstitucionalidad recaiga en otras Dependencias.
- Atender y dar seguimiento con las unidades administrativas de la Presidencia de la República, a los asuntos encomendados por el Consejero, a fin de garantizar su adecuada implementación y desahogo.
- Dar seguimiento a los juicios y procedimientos contenciosos que involucren a dependencias y de la Administración Pública Federal, así como a sus servidores públicos, que por su relevancia puedan afectar los intereses y programas del Ejecutivo Federal.
- Evaluar en coordinación con las áreas jurídicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los actos y normas de carácter general que puedan ameritar la interposición de controversias constitucionales o acciones de inconstitucionalidad y, en su caso, adoptar las medidas legales pertinentes.
- Intervenir, cuando así lo determine el Consejero en la elaboración o dictamen de anteproyectos o proyectos, decretos o actos del Ejecutivo Federal con objeto de prevenir reclamaciones jurisdiccionales ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Coordinar y supervisar las labores de control y seguimiento procesal de los juicios y demás asuntos de su competencia.

- Formular las denuncias y querellas que correspondan ante el Ministerio Público, dar seguimiento a las averiguaciones previas e interponer los medios de defensa que procedan en esta materia.
- Atender los trámites, los juicios y los procedimientos contenciosos que competan al Consejero, durante la ausencia de éste, suscribiendo y presentando escritos de ofrecimiento de pruebas, desahogo de prevenciones, promoción de incidentes, interposición de recursos y alegatos, rendición de informes previos, justificados y de ejecución; promover y realizar todos los actos o acciones permitidos por las leyes, que favorezcan los derechos e intereses de la Presidencia de la República y de la Consejería del Ejecutivo Federal, así como recibir de toda clase de notificaciones y documentos.
- Establecer comunicación directa con los tribunales federales y del fuero común, el Ministerio Público y demás autoridades de la administración pública federal, estatal y municipal, para el adecuado despacho de los asuntos de la Consejería.
- Coordinar las labores de control y seguimiento procesal con las áreas jurídicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que se realicen ante las autoridades a que se refiere la fracción inmediata anterior.
- Proponer la resolución que proceda en los recursos administrativos que los particulares interpongan contra actos y resoluciones de las unidades de la Presidencia de la República y de la Consejería, previa tramitación del procedimiento, conforme a las disposiciones legales aplicables.
- Opinar y emitir informes cuando así sea solicitado por la Dirección General de Administración y de Finanzas, con motivo de bajas laborales, en el ámbito de su respectiva competencia, y
- Las demás que le confiera el Consejero y las que deriven de otras disposiciones normativas aplicables.

En los casos en que las leyes exijan la ratificación de determinada actuación jurisdiccional o administrativa, se entenderán ratificadas por el Consejero todas las actuaciones que se desahoguen por los servidores públicos de la Consejería Adjunta facultados para ello, en términos de ley y de conformidad con el presente artículo.

El Consejero Adjunto de Control Constitucional y de lo Contencioso, para el eficaz despacho de los asuntos a su cargo y para un mejor desempeño en el ejercicio de sus facultades, podrá auxiliarse por los Directores Generales, Consultores Jurídicos A, Consultores Jurídicos B y demás personal que se le adscribe, quienes atenderán los asuntos que se les encomienden de manera indistinta, siguiendo los procedimientos que al efecto se indiquen en el Manual de Procedimientos Especiales respectivo.

En cuanto se refiere a la Dirección General de Administración y de Finanzas, tiene por objetivo principal el establecer y dirigir la aplicación del Sistema de Administración y Desarrollo de Personal, de los Recursos Materiales, Informáticos y Financieros, con el propósito de apoyar la operación eficiente, eficaz y en estricto apego a la normatividad vigente de la Consejería Jurídica, a efecto de contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales de la Dependencia.

Sus funciones asignadas son:

- Determinar las políticas, normas y procedimientos para la eficiente administración de los recursos humanos, materiales y financieros de la Consejería.
- Conducir, con apego a las disposiciones jurídicas aplicables, la política de administración que apruebe el Consejero, así como fijar las bases, lineamientos, criterios, sistemas, procedimientos y demás normas de carácter administrativo que observarán las unidades administrativas de la Consejería para la eficiente administración de los recursos humanos, materiales, financieros, informáticos y de comunicación asignados a ésta.

- Tramitar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las solicitudes y consultas en materia presupuestaria y contable, y ante la Secretaría de la Función Pública en materia organizacional y de administración de personal de la Consejería, así como Coordinar al interior de la Consejería la aplicación de las disposiciones que rigen a la Administración Pública Federal en las materias de recursos humanos, presupuesto, contabilidad, gasto público, obra pública, adquisiciones, arrendamientos y servicios.
- Aplicar, dar seguimiento, controlar y evaluar el ejercicio del presupuesto anual de las unidades administrativas de la Consejería.
- Coordinar el proceso interno de planeación, programación, presupuestación, control y evaluación, conforme a las disposiciones aplicables.
- Establecer y administrar los servicios de apoyo en materia de programación, presupuesto, informática y telecomunicaciones, recursos humanos, recursos materiales, contabilidad, archivos y los demás que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Consejería.
- Someter a consideración del Consejero, el anteproyecto de presupuesto anual y los demás programas que se le encomienden.
- Integrar y remitir la información relativa a la Cuenta de la Hacienda Pública en lo que compete a la Consejería y atender los requerimientos de información periódica que requiera la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como la demás información que requieran las instancias fiscalizadoras.
- Preparar y poner a consideración del Consejero la documentación necesaria para el ejercicio y cumplimiento del presupuesto autorizado para la Consejería, cuando su ejercicio sea una facultad indelegable del Consejero.
- Autorizar y suscribir la documentación necesaria para el ejercicio y cumplimiento del presupuesto autorizado para la Consejería, cuando su ejercicio sea una facultad delegable del Consejero.
- Dictaminar conforme a los procedimientos establecidos en las disposiciones jurídicas aplicables la modificación o la adecuación de las estructuras

orgánicas que propongan las unidades administrativas de la Consejería, en lo referente a su funcionalidad y racionalidad.

- Suscribir conjuntamente con el Director de Desarrollo Humano y Organización, las constancias de nombramiento de los servidores públicos de la Consejería designados por la autoridad competente.
- Autorizar y someter a consideración del Consejero el proyecto de Manual de Organización General de la Consejería, para su expedición y, en su caso, remitirlo a la Secretaría de Gobernación para su publicación en el Diario Oficial de la Federación.
- Dirigir y coordinar los procesos de elaboración, actualización y divulgación del Manual de Organización General de la Consejería, así como los manuales de procedimientos de las unidades administrativas y, en su caso, autorizar y expedir estos últimos.
- Coordinar la formulación y ejecución de los programas anuales de obra pública, adquisiciones, conservación y mantenimiento de bienes muebles e inmuebles de la Consejería.
- Presidir los Comités a que se refiere la legislación en materia de adquisiciones, arrendamientos, servicios y enajenación de bienes.
- Proponer al Consejero, los cambios y las medidas administrativas tendentes a mejorar el funcionamiento de la Consejería.
- Establecer y coordinar la ejecución de programas de seguridad y vigilancia de la Consejería.
- Establecer, operar y evaluar el Programa Interno de Protección Civil.
- Operar y evaluar el correcto ejercicio de los recursos públicos asignados a los programas que, conforme a lo previsto en la Ley de Planeación, corresponda ejecutar a la Consejería.
- Autorizar los programas institucionales de capacitación, establecer las políticas para la administración del Sistema de Servicio Profesional de

Carrera, así como vigilar su cumplimiento conforme a la ley y demás disposiciones aplicables en la materia.

- Establecer, de acuerdo con las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables, las directrices, normas y criterios técnicos, para el proceso interno de programación, presupuestación, operación, contabilidad y evaluación de la Consejería.
- Autorizar los convenios y contratos que afecten los recursos presupuestales de la Consejería.
- Autorizar, conducir y resolver los trámites administrativos relacionados con licitaciones públicas, concursos y adjudicaciones, así como suscribir los contratos, convenios, pedidos y demás instrumentos jurídicos relacionados con servicios, arrendamientos, adquisiciones, obras públicas, bienes muebles e inmuebles en los que intervenga la Consejería.
- Rescindir, suspender, dar por terminados los contratos, convenios y operaciones a que se refiere la fracción anterior, así como solicitar la ejecución de garantías, emitir finiquitos, hacer efectivas las sanciones administrativas procedentes, en términos de la legislación aplicable.
- Autorizar el programa anual para el destino final de bienes muebles de la Consejería y sus modificaciones, así como la destrucción de los mismos, y aprobar los manuales, formatos e instructivos para la administración de bienes muebles y el manejo de almacenes, y
- Las demás que le confiera el Consejero y las que deriven de otras disposiciones normativas aplicables.

La Dirección General de Administración y de Finanzas, para el mejor despacho de los asuntos de su competencia, se auxiliará de la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones; de la Dirección de Presupuesto, Finanzas y Contabilidad; de la Dirección de Desarrollo Humano y Organización, y de la Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales.

Dentro de esta consejería, existen departamentos ligados a sus responsabilidades, las cuales también cuentan con objetivos y funciones, dichos departamentos son los siguientes:

- Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
- Dirección de Presupuesto, Finanzas y Contabilidad
- Dirección de Desarrollo Humano y Organización
- Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales

La Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones tiene como objetivo principal el Administrar los sistemas de información y telecomunicaciones, para atender las necesidades de las unidades administrativas de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

Sus funciones aplican de acuerdo a estos lineamientos:

- Proponer directrices y criterios técnicos en materia de informática y telecomunicaciones, así como integrar e instrumentar el Plan Estratégico de Tecnologías de Información y Telecomunicaciones en función de lo requerido por las unidades administrativas de la Consejería.
- Proponer, conforme a los requerimientos de las unidades administrativas competentes de la Consejería, los sistemas, bases de datos de información, procedimientos y estrategias en materia de tecnología informática y de telecomunicaciones para el servicio de la Consejería.
- Proponer directrices, criterios técnicos y programas para mantener actualizada la infraestructura de cómputo, telecomunicaciones y equipos auxiliares de la Consejería y evaluar su funcionamiento en congruencia con los requerimientos de las unidades administrativas de ésta, así como brindar el soporte técnico correspondiente.

- Dictaminar la adquisición, servicios, instalación, operación y mantenimiento de los equipos informáticos y de telecomunicaciones, incluyendo sus programas, licenciamiento, servicios en internet, equipos auxiliares y de transmisión, destinados a las unidades administrativas de la Consejería, de acuerdo con las políticas que en la materia se expidan.
- Proponer los programas y presupuestos anuales destinados a proporcionar los servicios informáticos y de telecomunicaciones, con base en los requerimientos de las unidades administrativas de la Consejería.
- Desarrollar e instrumentar en colaboración con las unidades administrativas, los controles, políticas y programas para el aseguramiento de la información derivada de los procesos y sistemas informáticos desarrollados directamente por la Consejería o por terceros.
- Establecer, en coordinación con la Dirección de Desarrollo Humano y Organización, los programas de capacitación y certificación en cómputo y de telecomunicaciones.
- Establecer y operar los mecanismos para la actualización y difusión del avance tecnológico en materia de informática y de telecomunicaciones, así como la implementación de políticas y programas de seguridad en los sistemas informáticos y de telecomunicaciones de la Consejería.
- Establecer y dar seguimiento al cumplimiento de las normas y procedimientos necesarios para mantener la información y servicios vía internet e intranet, de forma confiable, segura y oportuna con la cooperación de las unidades administrativas involucradas.
- Poner a disposición del público en general, a través de medios remotos o locales de comunicación electrónica, la información pública que generen las Unidades Administrativas de la Consejería, en los términos de la legislación aplicable, aplicando los procedimientos que para ese efecto dicte la Coordinación de Asesores.

- Proponer directrices, criterios técnicos y procedimientos con respecto a la asignación de bienes informáticos, conforme a la normatividad aplicable; así como promover el buen uso y la utilización de telefonía analógica, digital, celular, satelital, radiocomunicación y radiolocalización, red internet, red intranet y los sistemas informáticos, equipos de cómputo y correos institucionales, y
- Las demás que le señalen las disposiciones legales y normatividad aplicables a las áreas encargadas de la informática y telecomunicaciones.

Dentro de la Dirección de Presupuesto, Finanzas y Contabilidad, el objetivo que se le ha sido asignado es el Coordinar y evaluar el manejo del presupuesto autorizado por la H. Cámara de Diputados con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

Sus funciones se encuentran representadas por:

- Proponer directrices y criterios técnicos para la programación y el presupuesto;
- Evaluar el ejercicio presupuestal de la Consejería, así como proponer las medidas correctivas pertinentes.
- Realizar las adecuaciones programáticas y presupuestales que requiera la Consejería conforme a lo dispuesto por las disposiciones aplicables.
- Integrar y formular el anteproyecto de presupuesto de la Consejería con base en los lineamientos establecidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y enviarlos para su autorización, previo acuerdo del Director General de Administración y de Finanzas con el Consejero.
- Llevar a cabo el proceso de programación presupuestal de la Consejería con la participación de sus unidades administrativas.
- Analizar, validar y gestionar las solicitudes de radicación de recursos presupuestales que presenten las unidades administrativas.

- Realizar la operación financiera de la Consejería, mediante el registro y pago vía cuentas por liquidar certificadas u otros instrumentos establecidos para tal fin, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.
- Verificar las operaciones contables y presupuestarias registradas en el Sistema Integral de Contabilidad y Presupuesto, en el Sistema Integral de Administración Financiera Federal, así como en el Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y en el Sistema de Contabilidad Gubernamental de la Consejería, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.
- Elaborar e integrar la Cuenta de la Hacienda Pública Federal de la Consejería.
- Gestionar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la autorización del programa de inversiones de la Consejería.
- Formular los informes de evaluación programática, presupuestaria y contable de la Consejería que conforme a las disposiciones aplicables deban rendirse.
- Participar en la constitución, registro, control y gestión financiera de los fideicomisos, mandatos, actos y contratos análogos que celebre la Consejería de conformidad con las disposiciones legales aplicables.
- Gestionar la autorización de recursos para la constitución del fondo rotatorio de la Consejería y administrar su distribución, ejercicio y comprobación, de conformidad con las disposiciones aplicables.
- Certificar la disponibilidad presupuestal para la celebración de contratos, pedidos y trámites de pagos, conforme a la normatividad aplicable en la materia.
- Administrar las cuentas bancarias que opere la Consejería, así como gestionar, en el ámbito de su competencia, la apertura, registro, modificación o cancelación de cuentas bancarias ante la Tesorería de la Federación, y ante las instituciones bancarias, en términos de las disposiciones aplicables.
- Presentar las declaraciones de carácter fiscal y efectuar el entero de las retenciones que la Consejería deba realizar por concepto de impuestos,

derechos, cuotas de seguridad social y demás contribuciones, de conformidad con la normatividad aplicable en la materia.

- Proporcionar, en el ámbito de su competencia, los viáticos y/o pasajes autorizados para el desempeño de comisiones oficiales, conforme a las leyes y disposiciones aplicables en la materia, y
- Las demás que le señalen las disposiciones legales y normatividad aplicables a las áreas encargadas de la programación y presupuestación.

El objetivo de la Dirección de Desarrollo Humano y Organización es el Proveer a la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal de los servicios de administración de recursos humanos y prestaciones necesarios, para el cumplimiento de sus objetivos, dentro del marco legal vigente y el presupuesto asignado.

Como tal sus funciones son:

- Proponer, implantar y aplicar criterios técnicos y directrices en materia de desarrollo y administración de personal.
- Participar en la formulación del presupuesto anual y de la Cuenta de la Hacienda Pública Federal en el capítulo de servicios personales.
- Operar normas y procedimientos aplicables para el pago de las remuneraciones al personal de la Consejería.
- Determinar la emisión o suspensión de pagos y la aplicación de descuentos y retenciones autorizados conforme a la ley y en su caso, gestionar la recuperación de las cantidades correspondientes a salarios no devengados.
- Operar, normar y coordinar el sistema de pago al personal de acuerdo con las normas emitidas por la Tesorería de la Federación.
- Publicar y mantener actualizados en la página electrónica de la Consejería, los contratos de prestación de servicios profesionales por honorarios.
- Definir, elaborar, emitir y promover, en términos de las disposiciones legales aplicables, sistemas y procedimientos en materia de reclutamiento, selección,

contratación, nombramientos, inducción, evaluación, remuneraciones, prestaciones, servicios sociales, motivación, capacitación, actualización y movimientos del personal, así como de medios y formas de identificación de los servidores públicos de la Consejería.

- Implementar los programas institucionales de capacitación, aplicar las políticas para la administración del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, así como vigilar su cumplimiento conforme a la ley de la materia, su reglamento y demás disposiciones aplicables.
- Expedir los nombramientos de los servidores públicos de la Consejería, previo acuerdo con el Director General de Administración y de Finanzas, así como resolver sobre los movimientos de personal y los casos de terminación de la relación laboral.
- Aplicar, en el ámbito de la competencia de la Consejería, las suspensiones y descuentos al salario, conforme a las disposiciones normativas conducentes.
- Aplicar, en el ámbito de la competencia de la Consejería, las medidas disciplinarias en materia de desarrollo y administración de personal, conforme a las disposiciones normativas conducentes.
- Proveer lo conducente, a efecto de que se cumplan las medidas y sanciones disciplinarias, administrativas y judiciales, emitidas por la autoridad competente.
- Integrar, controlar y mantener actualizados los expedientes que contengan los documentos personales y administrativos de los servidores públicos de la Consejería.
- Formular y mantener actualizados el Catálogo Institucional de Puestos y el Tabulador de Sueldos de la Consejería, en concordancia con los del Gobierno Federal.
- Diseñar, operar y administrar el Programa de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo de Personal de la Consejería, con base en las necesidades de las diferentes unidades administrativas.

- Mantener actualizado el registro presupuestal de las estructuras orgánicas, ocupacionales y salariales de la Consejería.
- Presupuestar los programas de recursos humanos que demanden las unidades administrativas.
- Coordinar el sistema de evaluación del desempeño y el otorgamiento de premios, estímulos y recompensas a los trabajadores de la Consejería, de acuerdo con las disposiciones aplicables.
- Operar y mantener actualizado el Registro Único de Servidores Públicos y proporcionar asesoría y apoyo en esta materia a las unidades administrativas de la Consejería.
- Establecer, promover y coordinar programas internos de bienestar social, salud y acciones de protección al ingreso económico de los trabajadores a través del otorgamiento de servicios y el fomento de la participación de ellos y sus familias en actividades culturales, deportivas y recreativas.
- Participar en la formulación, instrumentación y evaluación, en materia de recursos humanos de los programas institucionales de la Consejería.
- Proponer lineamientos y criterios técnicos en materia de organización, funcionamiento, modernización, innovación y simplificación administrativa de la Consejería.
- Tramitar ante las autoridades competentes las reestructuraciones, creaciones, modificaciones o eliminaciones orgánico-funcionales de las unidades administrativas de la Consejería.
- Difundir las estructuras ocupacionales y salariales de la Consejería, así como aplicar las políticas y lineamientos de productividad y normatividad de recursos.
- Normar, integrar y mantener actualizado el Manual de Organización General de la Consejería, así como normar y dictaminar los proyectos de manuales de organización y de procedimientos específicos de las unidades administrativas.

- Instrumentar la aplicación de los dictámenes sobre la composición de la fuerza de trabajo y clima organizacional de las unidades administrativas de la Consejería.
- Expedir, cuando proceda, copias certificadas de los documentos que obren en los archivos de la Dirección a su cargo, y
- Las demás que le señalen las disposiciones legales y normatividad aplicables a las áreas encargadas de los recursos humanos.

La Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales presenta como objetivo el Administrar los recursos materiales y servicios generales de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, atendiendo a las necesidades de las unidades administrativas en cumplimiento a la normatividad vigente en la materia.

Sus funciones son:

- Proponer políticas a la instancia competente y, en su caso, aplicarlas en la administración de recursos materiales y la prestación de servicios generales de la Consejería, incluyendo las relativas a la instalación y funcionamiento de los comités que establece la normatividad aplicable.
- Participar en la formulación del anteproyecto de presupuesto y de la Cuenta de la Hacienda Pública Federal.
- Proponer directrices y criterios técnicos para la formulación de los programas anuales de la Consejería en materia de adquisiciones de bienes y de servicios y de obra pública, así como coordinar su integración y dar seguimiento a su ejecución conforme a las disposiciones aplicables.
- Realizar las adquisiciones, arrendamientos y prestación de servicios autorizados por las instancias y órganos colegiados competentes, así como normar, dictaminar, vigilar y supervisar las que efectúen las unidades administrativas de la Consejería de acuerdo con la legislación y reglamentos aplicables.

- Proponer directrices y criterios técnicos para la asignación, utilización, conservación, aseguramiento, reparación, mantenimiento, rehabilitación y aprovechamiento de todos los bienes muebles e inmuebles al servicio de la Consejería, así como mantener regularizada su posesión.
- Atender las necesidades de las unidades administrativas, en materia de espacio físico, adaptaciones, instalaciones, mantenimiento, arrendamiento y administración de inmuebles, en los términos de las disposiciones aplicables.
- Realizar la contratación y supervisión de la construcción, reparación, mantenimiento y rehabilitación de los inmuebles al servicio de la Consejería, de acuerdo con las normas aplicables.
- Proponer las directrices generales en materia de asesoramiento, supervisión de obras de construcción, remodelación o remozamiento, aspectos técnicos y administrativos que competan a la Consejería, así como para los dictámenes correspondientes a las licitaciones públicas.
- Supervisar los sistemas de control de inventarios de bienes, dictaminar y vigilar su afectación, baja y destino final.
- Formular y proponer al Director General de Administración y de Finanzas lineamientos para la administración, operación, registro y sistematización de la información de adquisiciones, servicios, inventarios, almacenes, arrendamiento de inmuebles y obra pública, para el adecuado cumplimiento de la legislación vigente.
- Vigilar el cumplimiento de los requisitos establecidos para el pago de las adquisiciones, arrendamientos, servicios en materia de bienes muebles, así como de obra pública y verificar el cumplimiento de las condiciones contractuales, trámite de obtención garantías que deban otorgar los proveedores, así como la liberación de las mismas y la aplicación de penas convencionales y deductivas que en su caso procedan.

- Gestionar con apego a la normatividad aplicable, la terminación anticipada, suspensión o rescisión de contratos, así como el finiquito correspondiente en aquellos casos que resulte procedente.
- Elaborar y administrar el Programa de Aseguramiento de bienes muebles e inmuebles de la Consejería del ejercicio fiscal que corresponda, así como vigilar la adecuada y correcta contratación de la compañía aseguradora.
- Proponer y vigilar la aplicación de normas y lineamientos para la prestación de los servicios de administración y distribución de documentos oficiales y el sistema de archivo de la Consejería de conformidad con las disposiciones aplicables en la materia.
- Proponer y vigilar la aplicación de normas y lineamientos para la prestación de los servicios de administración y distribución de documentos oficiales y el sistema de archivo de la Consejería de conformidad con las disposiciones aplicables en la materia.
- Administrar y evaluar los servicios generales de apoyo.
- Controlar el uso, mantenimiento y reparación del equipo de transporte de la Consejería, así como el consumo de los combustibles e insumos que requiera dicho equipo.
- Participar en la formulación, instrumentación y evaluación en materia de recursos materiales y servicios generales de los programas institucionales a cargo de la Consejería.
- Coordinar el Programa Interno de Protección Civil de la Consejería, y
- Las demás que le señalen las disposiciones legales y normatividad aplicables a las áreas encargadas de recursos materiales y servicios generales.

Por ultimo a la Coordinación de Asesores que tiene por objetivo el Administrar las actividades de la oficina del Consejero Jurídico tendientes al cumplimiento de las obligaciones y atribuciones conferidas al titular de la Consejería Jurídica.

Sus funciones básicas son:

- Coordinar a la Unidad de Enlace, a que se refiere el artículo 28 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, que atenderá los requerimientos de información hechos a la Consejería, asimismo desempeñará, al interior de ésta las funciones que la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental impone a las Dependencias del Ejecutivo Federal.
- Establecer los procedimientos necesarios para que la Dirección de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones, ponga a disposición del Público en general, a través de medios remotos o locales de comunicación electrónica, la información pública que generen las unidades administrativas de su adscripción, en los términos de la legislación aplicable.
- Realizar las acciones necesarias para el envío a la Secretaría de Gobernación de los instrumentos jurídicos expedidos por el Presidente de la República, para su publicación en el Diario Oficial de la Federación.
- Implementar los procedimientos que propicien el cumplimiento de las políticas de planeación y dirección establecidas en la dependencia, en lo que corresponde a la oficina del Consejero Jurídico.
- Coordinar la integración de los informes que deba rendir la Consejería Jurídica con motivo de sus funciones.
- Las demás que le confiera el Consejero y las que deriven de otras disposiciones normativas aplicables.

4.1.3. Funciones y manejo del capital intelectual en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

Los recursos humanos dentro de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, dependen de las obligaciones del Ejecutivo Federal como tal.

El Ejecutivo Federal, a través de la Consejería Jurídica, se obliga a:

- Aportar los recursos presupuestarios federales a que se refiere el párrafo primero de la Cláusula Segunda de este Convenio, en los términos y condiciones que el mismo establece;
- Realizar los registros correspondientes en la Cuenta Pública Federal y demás reportes relativos al ejercicio del gasto público, para informar sobre la aplicación de los recursos transferidos en el marco de este Convenio;
- Dar seguimiento trimestralmente, en coordinación con la Entidad Federativa, al cumplimiento de los objetivos e indicadores de desempeño y sus metas previstos en la Cláusula Tercera de este Convenio; y
- Evaluar cuando así lo mandate el Comité de Evaluación los resultados obtenidos con la aplicación de los recursos presupuestarios federales que se proporcionarán en el marco de este instrumento.

Los recursos humanos que para la ejecución del objeto del presente Convenio, requiera cada una de las partes, quedarán bajo su respectiva y exclusiva responsabilidad jurídica y administrativa y no existirá relación laboral alguna entre éstos y la otra parte, por lo que, en ningún caso alguna de las partes se entenderá como patrón sustituto o solidario de los empleados de la otra o de las personas que participen en la ejecución o implementación del presente.

El control, vigilancia, seguimiento y evaluación de los recursos presupuestarios federales a que se refiere la Cláusula Segunda de este Convenio, corresponderá a los representantes que se indican en la Cláusula Cuarta del mismo, así como a los miembros del Comité de Evaluación, sin perjuicio de las acciones que puedan

realizar La Consejería Jurídica, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de la Función Pública y la Auditoría Superior de la Federación, conforme al marco jurídico aplicable y sin menoscabar las acciones de vigilancia, control, seguimiento y evaluación que en coordinación con la Secretaría de la Función Pública, realice el órgano de control o contraloría general del Ejecutivo de La Entidad Federativa.

Las responsabilidades administrativas, civiles y penales derivadas de acciones u omisiones que causen perjuicio a la Hacienda Pública Federal en que, incurran los servidores públicos, federales o locales, así como los particulares que intervengan en la ejecución del objeto de este Convenio, serán sancionadas en los términos de la legislación aplicable.

Con el objeto de asegurar la efectividad del presente Convenio, los representantes de las partes y los sujetos a que se refiere la cláusula anterior, así como los servidores públicos que designe al efecto La Entidad Federativa, revisarán periódicamente su contenido y su aplicación, adoptando a la brevedad las medidas necesarias para establecer el enlace y la comunicación requeridas para dar el debido seguimiento a los compromisos asumidos, por conducto de los representantes a que se refiere la Cláusula Cuarta de este instrumento y de conformidad con El Programa.

Las partes convienen que la Entidad Federativa destine una cantidad equivalente al uno al millar del monto total de los recursos aportados en efectivo en virtud de este Convenio, a favor del Órgano de Control o Contraloría General del Ejecutivo Estatal, o bien, la instancia equivalente, para que realice la vigilancia, inspección, control y evaluación de los trabajos y acciones ejecutadas por administración directa con esos recursos; dicha cantidad será ejercida conforme a los lineamientos que emita la Secretaría de la Función Pública. La administración correspondiente se hará conforme a los plazos y calendario programados para el ejercicio de los recursos aportados, para lo que, del total de estos recursos se restará hasta el uno al millar del total aportado y la diferencia se aplicará a las acciones establecidas.

La Secretaría de la Función Pública verificará en cualquier momento el cumplimiento de los compromisos a cargo de La Entidad Federativa, en los términos del presente instrumento.

Conforme a lo establecido por el artículo 82, fracciones XI y XII, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, La Entidad Federativa destinará un monto equivalente al uno al millar del monto total de los recursos aportados en virtud de este Convenio para la fiscalización de los mismos, a favor del órgano técnico de fiscalización de la legislatura de la propia Entidad Federativa.

4.2. Recopilación de información en base a la aplicación y seguimiento del Servicio Profesional de Carrera (S.P.C.) en el periodo 2010-2012 en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (C.J.E.F.).

4.2.1. Ocupación temporal de puestos vacantes por Art. 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera (L.S.P.C.) en el periodo 2010-2012 dentro de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (C.J.E.F.).

El artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera nos dice lo siguiente:

“ En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema.

Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimiento de la Secretaría en un plazo no mayor de quince días hábiles, informando las razones que justifiquen el

ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma."³⁴

Bajo este precepto se muestran las plazas que fueron ocupadas en el periodo 2010-2012.

	NOMBRE DEL SERVIDOR PÚBLICO (OCUPANTE ACTUAL).	NOMBRE DEL PUESTO QUE SE OCUPA POR ART. 34.	ADSCRIPCIÓN	INICIO DEL NOMBRAMIENTO
1	ALEJANDRO JUÁREZ ROMÁN	JEFE DE DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	01/12/2010
2	LESLI OLIVARES CERÓN	JEFE DE DEPARTAMENTO DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	16/01/2010
3	ELIZABETH CORREA SANDOVAL	ENLACE DE APOYO ADMINISTRATIVO	DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIÓN	16/03/2010
4	ERNESTO FRANCISCO RAMÍREZ ORTEGA	ENLACE DE APOYO	DIRECCIÓN DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES	01/05/2010
5	GABRIEL ABRAHAM SIMÓN GARCÍA	SUBDIRECTOR DE SISTEMAS Y APLICACIONES WEB	DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y DE FINANZAS/DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	01/05/2010
6	MARÍA DEL CARMEN MORA ORTÍZ	JEFE DE DEPARTAMENTO DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	01/05/2010
7	JOSÉ MANUEL ROCHA NÚÑEZ	ENLACE DE APOYO	DIRECCIÓN DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES	01/05/2012
8	LUIS IGNACIO CASTAÑEDA VINCENT	ENLACE DE APOYO LOGÍSTICO	DIRECCIÓN DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES	01/05/2012
9	MARÍA DOLORES TEMOLTZIN BUSTILLOS	JEFE DE DEPARTAMENTO DE SISTEMA DE NOMINA	DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIÓN	16/05/2012
10	JOSÉ LUIS GONZÁLEZ MARTÍNEZ	PROFESIONAL EJECUTIVO DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS CHOFER	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	16/06/2012

Fuente: Biblioteca de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

Podemos observar que son pocas las plazas ofertadas para concurso en un periodo de dos años y eso ocasiona que los servidores públicos, que son una gran mayoría,

³⁴Ley del Servicio Profesional de Carrera.

no puedan acceder a este tipo de oportunidades con mejores salarios y prestaciones, tomando en cuenta que no hubo en el año 2011 propuestas de vacantes para postulación.

4.2.2. Puestos de libre designación en el periodo 2010-2012 dentro de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (C.J.E.F.).

Para poder comprender este apartado, se debe definir que es un puesto de libre designación y que implicaciones tiene en el S. P.C.

En el Acuerdo que tiene por objeto establecer criterios para la operación gradual del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en su Artículo tercero nos dice lo siguiente:

“Los puestos de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal que se encuentren entre los rangos de enlace a director general a que se refiere el artículo 5 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, serán considerados de libre designación.

Los servidores públicos de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal que a la entrada en vigor del presente Acuerdo ocupen los puestos señalados en el párrafo anterior, salvo los designados conforme a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley de la materia, estarán sujetos a los procedimientos de evaluación del desempeño”³⁵.

Los puestos de libre designación son otorgados por el Comité de Profesionalización dentro de la C.J.E.F. Los puestos de libre designación no se sujetarán a concurso público y abierto, pero para su ocupación deberá invariablemente al efecto, satisfacerse el perfil y los requisitos establecidos por la dependencia.

En esta tabla se muestra el número de puestos de libre designación que se ofertaron en el periodo 2010-2012:

³⁵Acuerdo que establece los criterios para la operación gradual del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la C.J.E.F.

	NOMBRE DEL SERVIDOR PÚBLICO (OCUPANTE ACTUAL)	NOMBRE DEL PUESTO DE LIBRE DESIGNACIÓN	ADSCRIPCIÓN	NIVEL DE PUESTO
1	GABRIEL COANACOAC VAZQUEZ PÉREZ	DIRECTOR GENERAL DE LEGISLACION Y ESTUDIOS NORMATIVOS	CONSEJERIA ADJUNTA DE LEGISLACION Y DE ESTUDIOS NORMATIVOS	KA1
2	MARÍA BÁRBARA TEMPLOS VÁSQUEZ	DIRECTOR GENERAL DE CONSULTA Y ESTUDIOS CONSTITUCIONALES	CONSEJERIA ADJUNTA DE CONSULTA Y ESTUDIOS CONSTITUCIONALES	KA1
3	DAVID GORRA FLOTA	CONSULTOR JURIDICO A	CONSEJERIA ADJUNTA DE CONSULTA Y ESTUDIOS CONSTITUCIONALES	LA1
4	ARTURO AVENDAÑO MORINEAU	DIRECTOR GENERAL DE CONSULTA Y ESTUDIOS CONSTITUCIONALES	CONSEJERIA ADJUNTA DE CONSULTA Y ESTUDIOS CONSTITUCIONALES	KA1
5	OMAR GARCÍA HUANTE	DIRECTOR GENERAL DE CONTROL CONSTITUCIONAL	CONSEJERIA ADJUNTA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y DE LO CONTENCIOSO	KA1

Fuente: Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

4.2.3. Proceso de postulación y asignación de las vacantes ofertadas por la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

En este apartado se abordará la forma general en que uno puede acceder a una vacante ofertada dentro de la Administración Pública Federal, que incluye a la misma Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en el catálogo de plazas que despliega el sistema Trabajen.

El primer paso para ser candidato a ocupar una plaza del Servicio Profesional de Carrera es consultar las vacantes que existen. Éstas se pueden encontrar en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) versión impresa y versión digital (www.dof.gob.mx), y en el portal de Trabajaen (www.trabajaen.gob.mx).

El segundo paso es registrarse en ese mismo portal. Como en la mayoría de los sitios web, es necesario ingresar los datos generales, los académicos y la experiencia. Las vacantes disponibles están divididas por área de conocimiento, por institución u organismo y finalmente, por nivel de puesto. Aunque la interface del sistema no es de fácil comprensión, una vez que se entiende, se pueden encontrar todas las vacantes que existen en la Administración Pública Federal. Al dar clic en las puestos se despliega la información general de la plaza, el área de conocimiento,

las carreras que se solicitan y la experiencia, así como el área de conocimiento que el candidato debe tener.

Se puede aplicar a una o varias vacantes para empezar el proceso de selección. La solicitud se manda vía el sistema y aparece una liga en donde se muestran las aplicaciones hechas.

A continuación de una revisión curricular preliminar, el sistema responde y si el candidato es aceptado, se le invita a la aplicación del examen de conocimientos y evaluación de habilidades. Los primeros, de acuerdo al nivel del puesto a ocupar, contienen preguntas de cultura general (noticias nacionales, internacionales y temas de opinión pública), del uso de herramientas de computación, de inglés (en algunos casos) y de desarrollo de temas específicos relacionados con la plaza (leyes, política, temas coyunturales). En esta revisión se califica a los mejores candidatos por nivel de puntaje.

Días después se presentan las evaluaciones de habilidades. El sistema de recursos humanos aplica exámenes de valores y psicométricos, es decir evaluaciones de control de confianza para obtener otro parámetro de decisión.

Dependiendo del número de personas que aplicaron para la vacante, se escoge al grupo que haya obtenido las mejores calificaciones de los dos procesos anteriores, para dar paso al siguiente escalón en el proceso de selección: la evaluación de la experiencia y la valoración del Mérito.

La evaluación de la experiencia nos remite a la comprobación del desempeño profesional en sus puestos o cargos anteriores. En lo que se refiere a méritos se califican publicaciones, cursos, adiestramientos, participación en congresos y ponencias, entre otros. Para estas evaluaciones se dan puntos a los postulantes de cara al siguiente paso del proceso, la entrevista.

El Comité de Selección agenda un rol de entrevistas y vía correo invita a los candidatos para entrevistarse con una persona integrante de la Comisión de

Selección.

La determinación del candidato ganador proviene de un Comité Técnico de Selección compuesto por el Superior Jerárquico del puesto vacante, un Representante de la Secretaría u organismo del que se trate y un representante de la Dirección General de Recursos Humanos. Por mayoría de votos se tomará la decisión de quién es el candidato ganador.

En el caso específico de la C.J.E.F se sigue el mismo proceso y aunque debería ser un proceso incluyente para las personas que ya laboran dentro de la misma, según los estándares establecidos las plazas deben ofertarse y que se asigne de manera legal, pero los mismos trabajadores dentro de la Consejería argumentan que esto no sucede realmente.

4.3. Elaboración de los instrumentos de medición.

4.3.1. Encuesta.

La encuesta es un procedimiento de investigación, dentro de los diseños de investigación descriptivos (no experimentales) en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información. Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, integrada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, ideas, características o hechos específicos.

Para nuestra investigación aplicamos el siguiente formato, en base al tipo de información que queremos obtener y los resultados a los que queremos llegar. Se aplicó a servidores públicos adscritos a la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal con el fin de conocer sus opiniones sobre el Servicio Profesional de Carrera y que problemáticas consideran que son imperantes dentro del mismo sistema.

Edad _____ Sexo: F() M() Nivel académico _____

Instrucciones:

En escala del 1 al 5, favor de marcar con una “X” el número que represente el grado en el que está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla que se muestra a continuación, presenta el significado de la escala mencionada.

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Más o menos de acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Reconocimiento laboral		1	2	3	4	5
1	Se reconoce mi esfuerzo en mi área de trabajo.					
2	Mi jefe me estimula cuando cumpla los objetivos planteados.					
3	En la C.J.E.F. existen mecanismos de reconocimiento al personal.					
Capacitación y desarrollo						
4	El programa de capacitación está orientado a las necesidades que mi puesto requiere.					
5	La capacitación ofertada promueve mi desarrollo personal y profesional.					
6	Cuento con el apoyo de mi jefe para capacitarme de forma constante.					
Comunicación y colaboración						
7	En la C.J.E.F. se utilizan de forma eficiente los medios de comunicación interna.					
8	Se promueve la integración y el trabajo en equipo en mi dependencia.					
9	En la dependencia nos comunicamos de forma efectiva con las demás áreas.					
Profesionalización y Servicio Profesional de Carrera						
10	En la C.J.E.F. opera en apego a su ley y reglamento el Servicio Profesional de Carrera.					
11	La dependencia cuenta con un plan de carrera para mi desarrollo profesional.					
12	El proceso de ingreso al Servicio Profesional de Carrera es transparente.					
13	El proceso de evaluación al desempeño se lleva con apego a la normatividad del Servicio Profesional de Carrera.					
14	En la C.J.E.F. se promueve la cultura de la profesionalización.					
15	El área de recursos humanos desarrolla mi potencial como servidor público.					

4.3.2. Entrevista.

La entrevista se considera como una interrelación entre el investigador y las personas que componen el objeto de estudio. Es una conversación generalmente oral entre dos o más personas en la cual uno es el entrevistado y el otro el entrevistador.

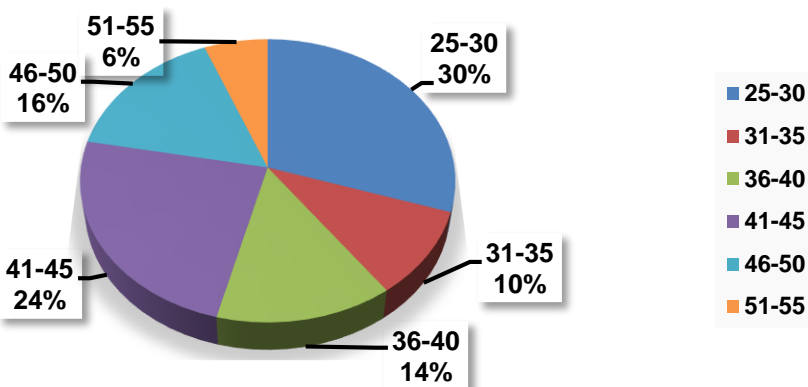
Para la presente investigación aplicamos el siguiente formato de entrevista, con el objetivo de medir y evaluar con exactitud nuestro fenómeno de estudio.

Edad: _____	Sexo: _____	Tipo de contratación: _____
1	¿Conoces el Servicio Profesional de Carrera?	
2	¿Has ingresado al portal de Internet www.trabajaen.gob.mx ?	
3	¿Has concursado para ocupar un puesto vacante en el S.P.C. dentro de la C.J.E.F.?	
4	¿Estás de acuerdo con el mecanismo de selección que se implementa en el S.P.C.? ¿Por qué?	
5	¿Es suficiente la información que recibes acerca del S.P.C.? ¿Por qué?	
6	¿Al momento de concursar en una plaza vacante la información de las guías de estudio es fácil de consultar? ¿Por qué?	
7	¿Crees que existe la igualdad de oportunidades dentro del Servicio Profesional de Carrera en su área laboral? ¿Por qué?	
8	¿Considera confiable el proceso que se realiza para la obtención de una plaza dentro del Servicio Profesional de Carrera? ¿Por qué?	

4.4. Análisis e interpretación de los datos.

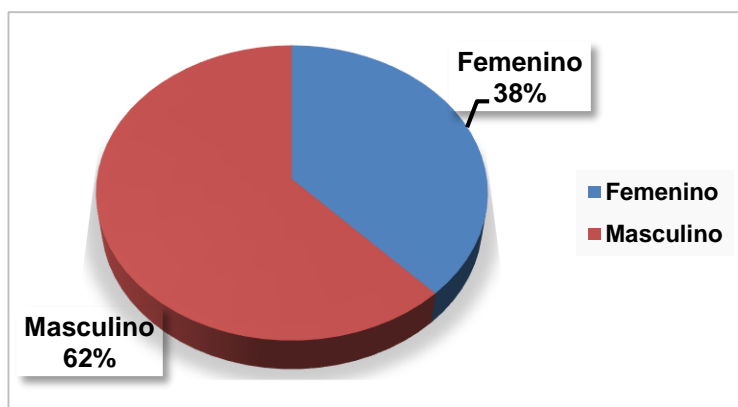
En base a la encuesta aplicada, se obtuvieron los siguientes resultados:

Edad	
25-30	15
31-35	5
36-40	7
41-45	12
46-50	8
51-55	3



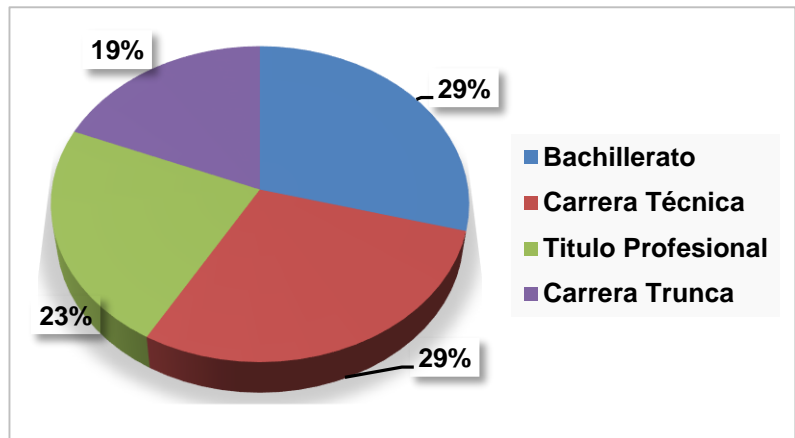
Del total de encuestados, el 30 % oscila entre el rango de edad de 25-30 años seguido del rango de 41-45 años con un 24%, el 16% lo ocupa el rango de 46-50 años, el 14% el rango de 36-40 años, el 10% el rango de 31-35 años y el 5% restante en el rango de 51-55, es decir, la población joven es la que se refleja más dentro de la dependencia.

Sexo	
Femenino	19
Masculino	31



Del total de encuestados, el 62% fueron del sexo masculino y del 38% del sexo femenino, es decir, sobresale la población del género masculino en la C.J.E.F.

Escolaridad.	
Bachillerato.	14
Carrera técnica	14
Título profesional.	11
Carrera trunca.	9

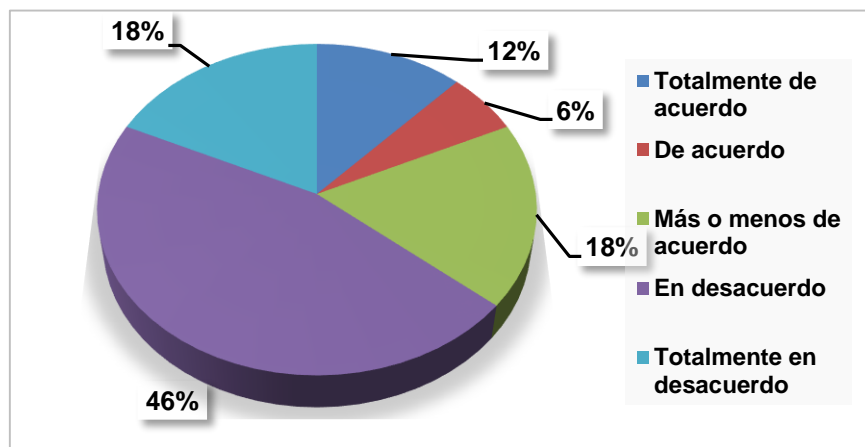


Del total de encuestados, el 29% cuentan con escolaridad en nivel bachillerato y carrera técnica, el 23% cuenta con título profesional en alguna carrera y el 19% tiene carrera trunca, es decir, la preparación académica de los trabajadores está en un nivel de calidad intermedio.

Reconocimiento laboral.

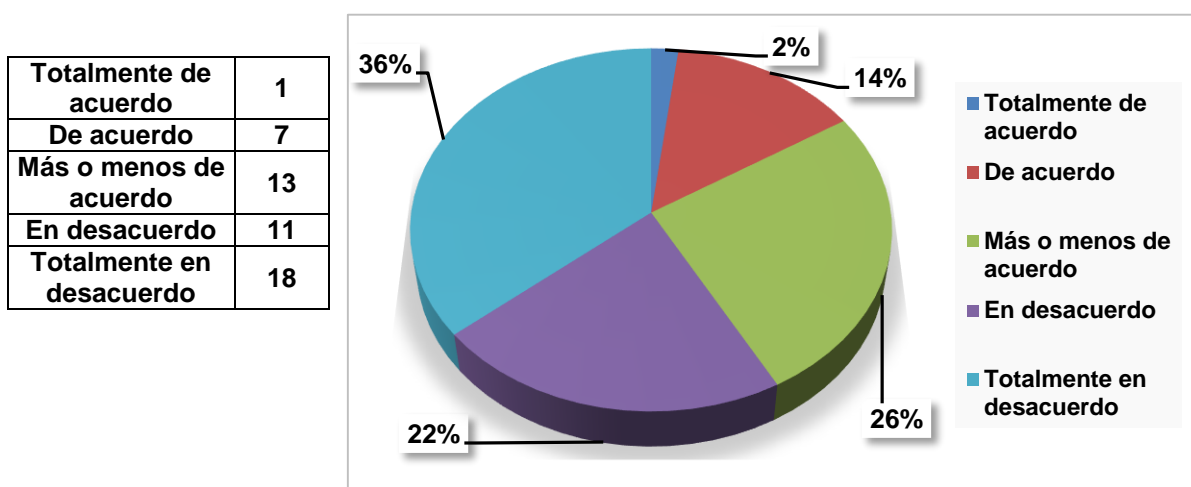
1.- Se reconoce mi esfuerzo en mi área de trabajo.

Totalmente de acuerdo	6
De acuerdo	3
Más o menos de acuerdo	9
En desacuerdo	23
Totalmente en desacuerdo	9



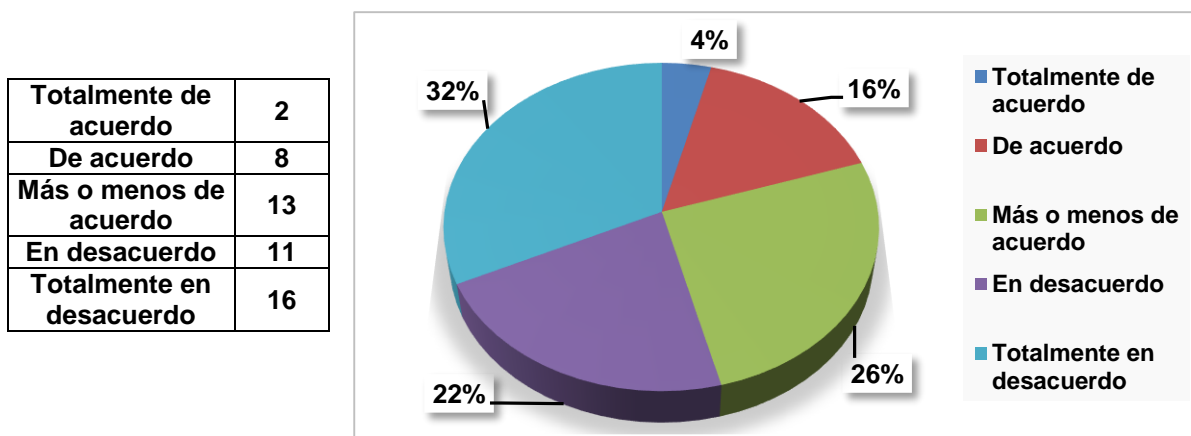
Del total de encuestados, el 46 % están en desacuerdo, el 18% se consideran en desacuerdo y más o menos de acuerdo, el 12% están de acuerdo en que si se les reconoce su esfuerzo seguido del 6% que están totalmente de acuerdo.

2.- Mi jefe me estimula cuando cumpla los objetivos planteados.



Del total de encuestados, el 36% se encuentra en totalmente en desacuerdo; mientras el 26% se encuentra más o menos de acuerdo, el 22% en desacuerdo, el 14% de acuerdo y por último el 2% está totalmente de acuerdo en que la estimulación del jefe cuando se cumplen los objetivos planteados.

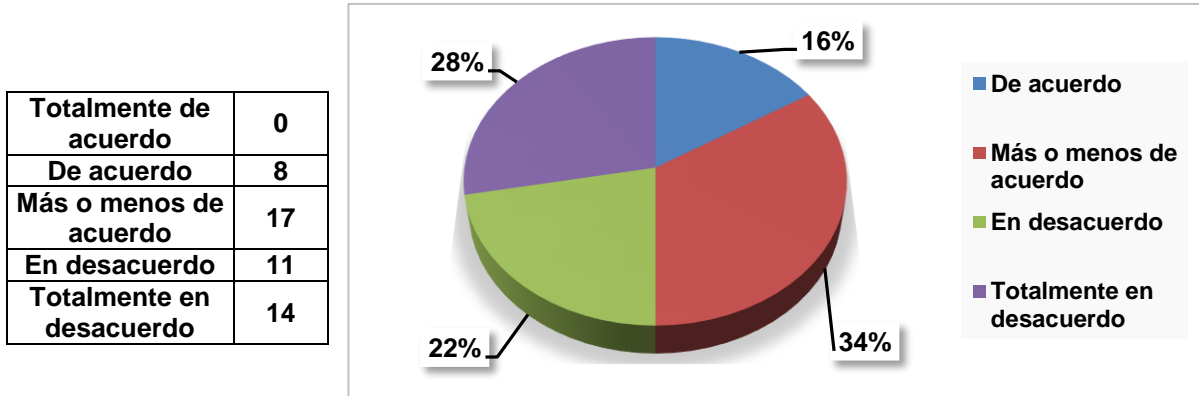
3.- En la C.J.E.F. existen mecanismos de reconocimiento al personal.



Del total de encuestados, el 32% está totalmente en desacuerdo, el 26% más o menos de acuerdo, el 22% en desacuerdo, mientras que el 16% está de acuerdo y el 4% final está totalmente de acuerdo que existen mecanismos de reconocimiento al personal del C.J.E.F.

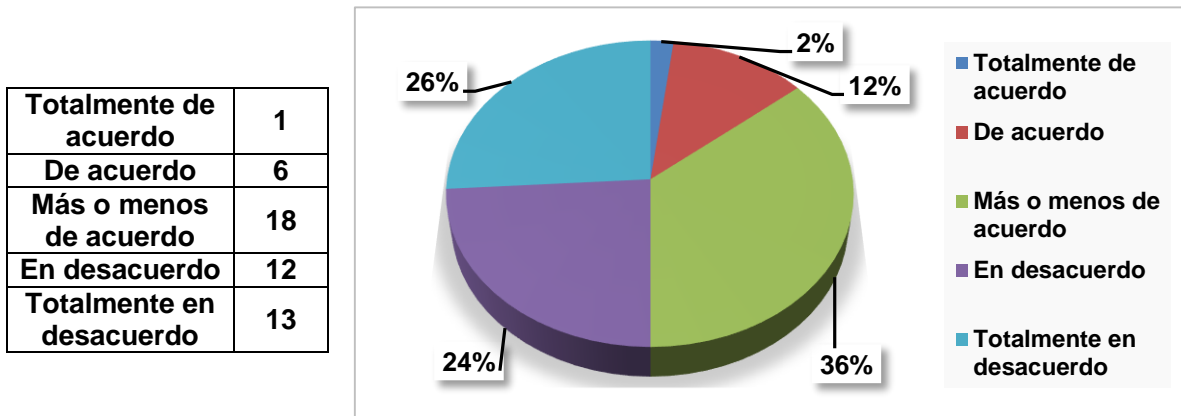
Capacitación y desarrollo.

4.- El programa de capacitación está orientado a las necesidades que mi puesto requiere.



Del total de encuestados, el 34% está más o menos de acuerdo, el 28% totalmente en desacuerdo, el 22% se encuentra en desacuerdo, mientras el 16% está de acuerdo y reconoce que el programa de capacitación está orientado a las necesidades que el puesto que ocupan requiere.

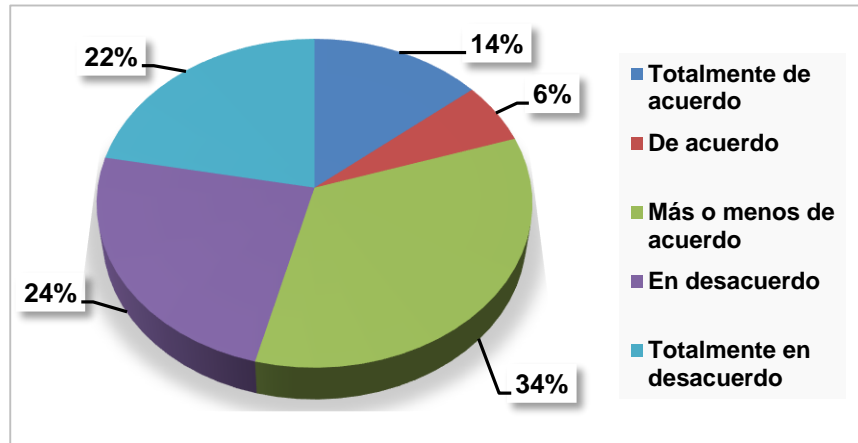
5.- La capacitación ofertada promueve mi desarrollo personal y profesional.



Del total de encuestados, el 36% está más o menos de acuerdo, el 26% se encuentra totalmente en desacuerdo, el 24% menciona que está en desacuerdo, el 12% menciona estar de acuerdo y el 2% indica estar totalmente de acuerdo en que la capacitación ofertada promueve o incentiva el desarrollo personal y profesional.

6.- Cuento con el apoyo de mi jefe para capacitarme de forma constante.

Totalmente de acuerdo	7
De acuerdo	3
Más o menos de acuerdo	17
En desacuerdo	12
Totalmente en desacuerdo	11

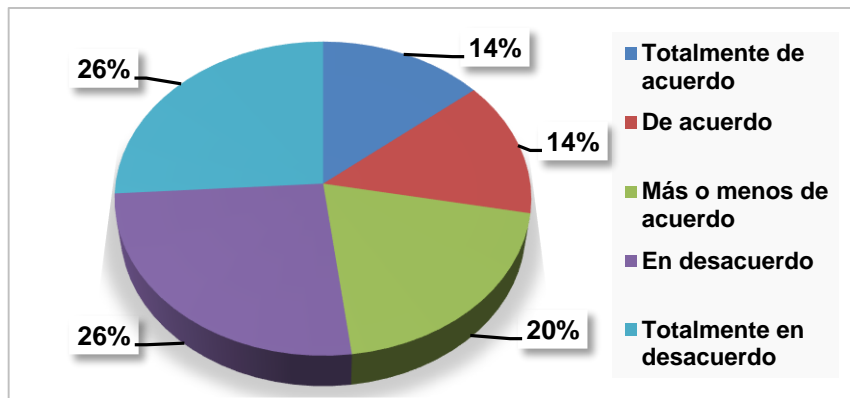


Del total de encuestados, el 34% indica estar más o menos de acuerdo, el 24% en desacuerdo, el 22% totalmente en desacuerdo, mientras que el 14% y el 6% están totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente de contar con una buena comunicación con su jefe para la capacitación constante.

Comunicación y colaboración.

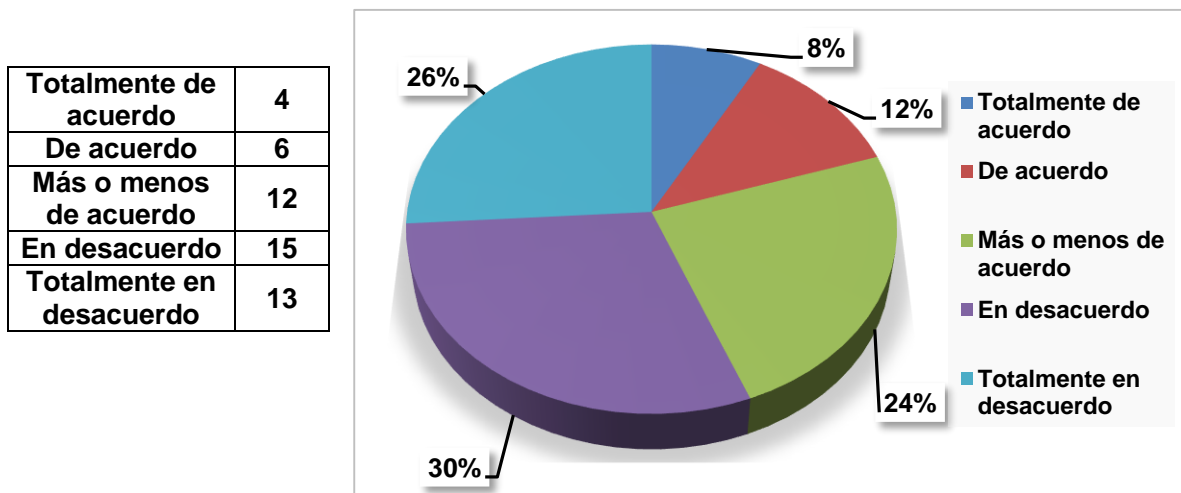
7.- En la C.J.E.F. se utilizan de forma eficiente los medios de comunicación interna.

Totalmente de acuerdo	7
De acuerdo	7
Más o menos de acuerdo	10
En desacuerdo	13
Totalmente en desacuerdo	13



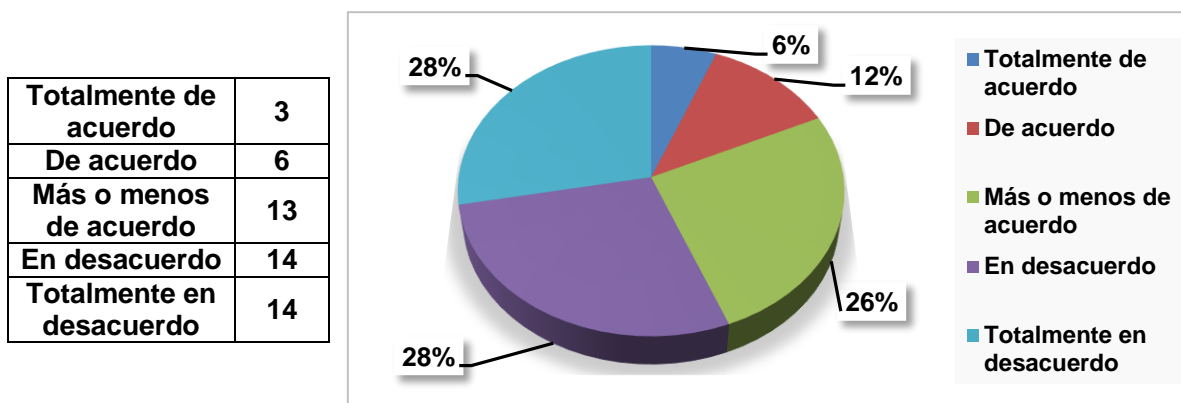
Del total de encuestados, el 26% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, mientras que el 28% (14% en ambos casos) indica que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que se utilizan los medios de comunicación interna de forma eficiente; y el 20% restante hace referencia a estar más o menos de acuerdo.

8.-Se promueve la integración y el trabajo en equipo en mi dependencia.



Del total de encuestados, el 30% está en desacuerdo, mientras que el 26% de los encuestados se encuentran totalmente en desacuerdo, el 24% indica estar más o menos de acuerdo, por lo tanto el 12% indica estar de acuerdo y el 8% está totalmente de acuerdo en que se promueve la integración y el trabajo en equipo dentro de la C.J.E.F.

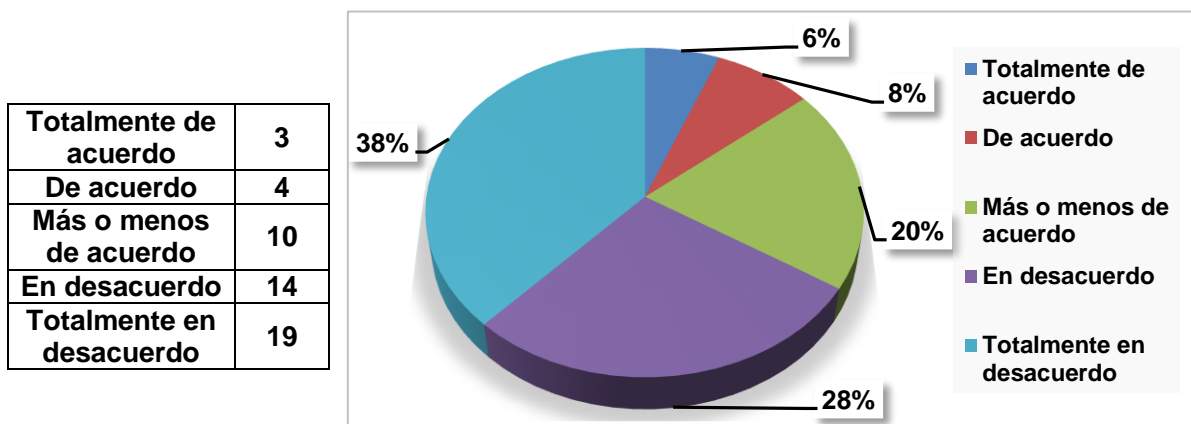
9.-En la dependencia nos comunicamos de forma efectiva con las demás áreas.



Del total de encuestados el 56% divididos en 28% están en desacuerdo así como totalmente en desacuerdo; el 26% menciona estar más o menos de acuerdo, el 12% de acuerdo y el 6% indica estar totalmente de acuerdo en que existe una buena comunicación interna en las áreas.

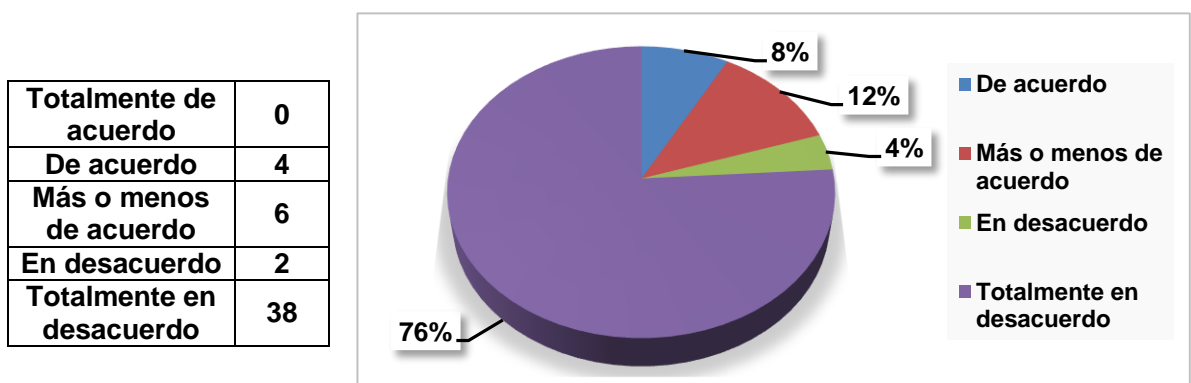
Profesionalización y Servicio Profesional de Carrera.

10.-En la C.J.E.F. opera en apego a su ley y reglamento el Servicio Profesional de Carrera.



Del total de encuestados, el 38% indica que está totalmente en desacuerdo, el 28% indica estar en desacuerdo, el 20% menciona estar más o menos de acuerdo, el 14%, es decir el 8% y el 6% están de acuerdo y totalmente de acuerdo en la C.J.E.F. opera en apego a su ley y reglamento el S.P.C.

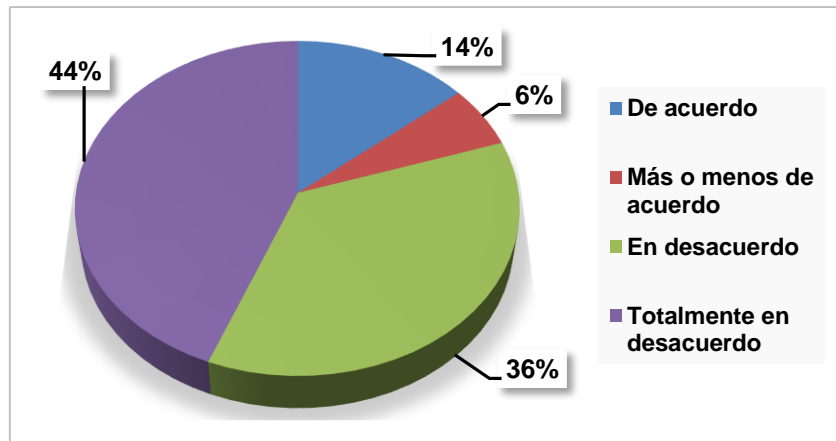
11.- La dependencia cuenta con un plan de carrera para mi desarrollo profesional.



Del total de encuestados, el 76%, indica estar totalmente en desacuerdo que la dependencia cuenta con un plan de carrera y propicia el desarrollo profesional, el 12% indica estar más o menos de acuerdo, el 8% indica estar de acuerdo y el 4% en desacuerdo.

12.- El proceso de ingreso al Servicio Profesional de Carrera es transparente.

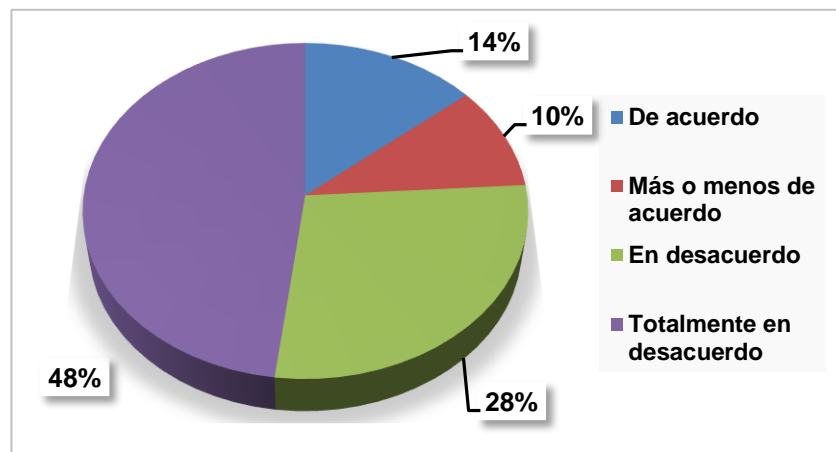
Totalmente de acuerdo	0
De acuerdo	7
Más o menos de acuerdo	3
En desacuerdo	18
Totalmente en desacuerdo	22



Del total de encuestados, el 44% indica estar totalmente en desacuerdo, el 36% en desacuerdo, el 14% indica estar de acuerdo y el 6% más o menos de acuerdo en que el ingreso al Servicio Profesional de Carrera es transparente.

13.- El proceso de evaluación al desempeño se lleva con apego a la normatividad del Servicio Profesional de Carrera.

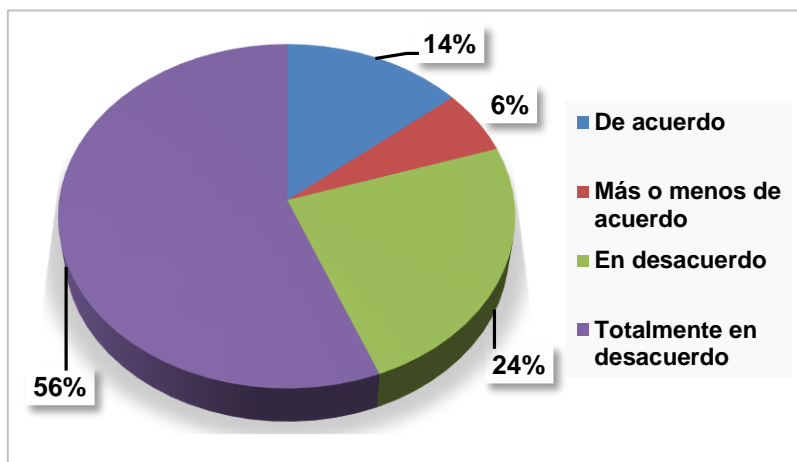
Totalmente de acuerdo	0
De acuerdo	7
Más o menos de acuerdo	5
En desacuerdo	14
Totalmente en desacuerdo	24



Del total de encuestados, el 48% indica estar totalmente en desacuerdo, el 28% está en desacuerdo, el 14% se encuentra de acuerdo y el 10% restante menciona estar más o menos de acuerdo en que la evaluación y su proceso se lleva con apego a la normatividad del S.P.C.

14.- En la C.J.E.F. se promueve la cultura de la profesionalización.

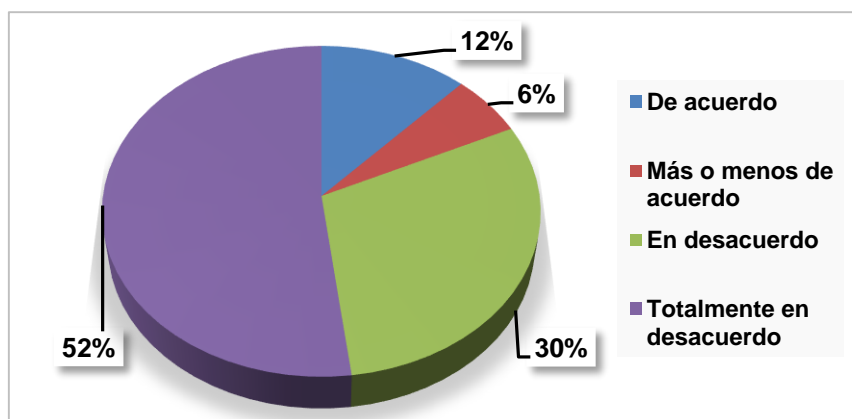
Totalmente de acuerdo	0
De acuerdo	7
Más o menos de acuerdo	3
En desacuerdo	12
Totalmente en desacuerdo	28



Del total de encuestados, el 56% indica estar totalmente en desacuerdo, el 24% menciona estar en desacuerdo, el 14% refiere estar de acuerdo y el 6% restante menciona estar más o menos de acuerdo en que se promueve la cultura de la profesionalización dentro de la C.J.E.F.

15.- El área de recursos humanos desarrolla mi potencial como servidor público.

Totalmente de acuerdo	0
De acuerdo	6
Más o menos de acuerdo	3
En desacuerdo	15
Totalmente en desacuerdo	26



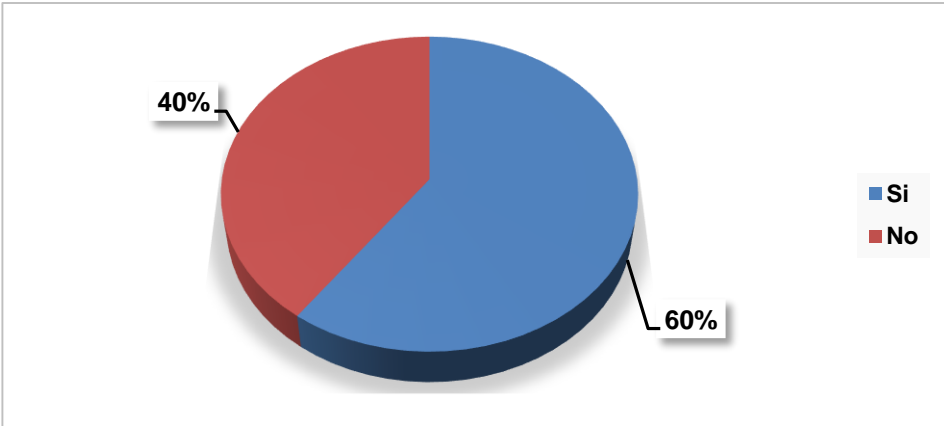
Del total de encuestados, el 52% menciona estar totalmente en desacuerdo en que el área de recursos humanos desarrolla el potencial como servidor público, mientras que el 30% indica estar en desacuerdo, el 12% menciona estar de acuerdo y el 6% más o menos de acuerdo.

En conclusión, podemos destacar que la gran mayoría de los empleados o servidores públicos que se encuentran ubicados dentro de la C.J.E.F. se encuentran inconformes con las políticas y procesos que el S.P.C. presenta en la dependencia federal.

Con el instrumento de la entrevista se obtuvieron los siguientes resultados:

1.- ¿Conoces el Servicio Profesional de Carrera?

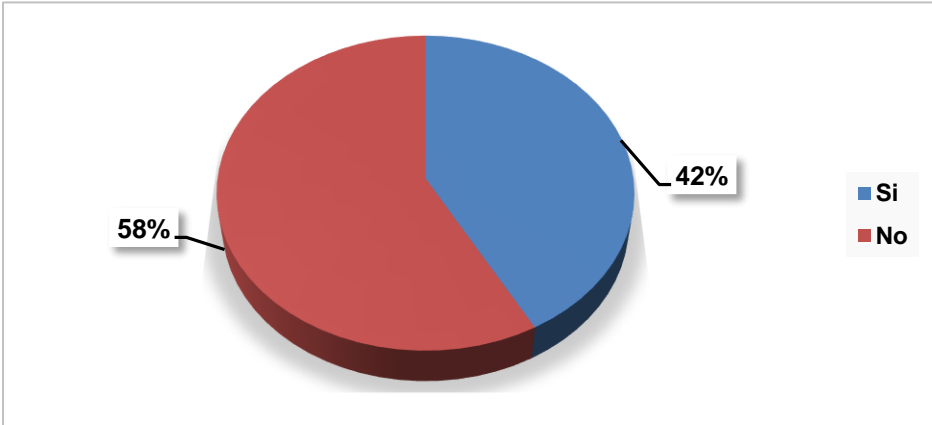
Si	30
No	20



Del total de encuestados, el 60% si conoce el Servicio Profesional de Carrera y el 40% desconoce esta herramienta.

2.- ¿Has ingresado al portal de Internet www.trabajaen.gob.mx?

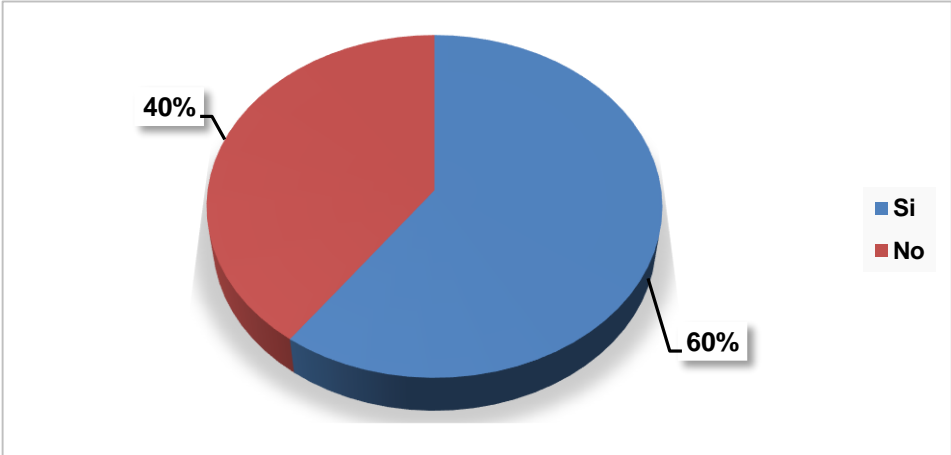
Si	21
No	29



Del total de encuestados, el 58% si ha ingresado al portal trabajaen y el 42% desconoce este sistema.

3.- ¿Has concursado para ocupar un puesto vacante en el S.P.C. dentro de la C.J.E.F.?

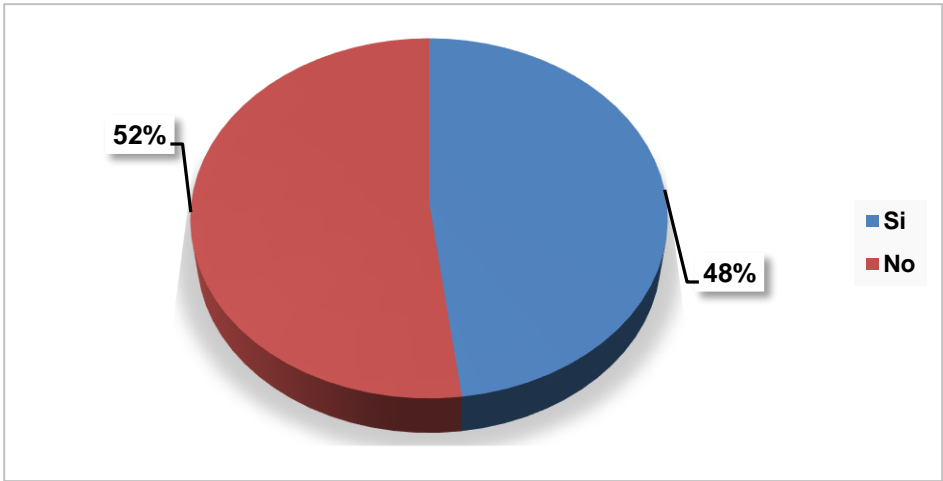
Si	30
No	20



Del total de encuestados, el 60% ha concursado para una vacante dentro del Servicio Profesional de Carrera y el 40% no ha concursado por una vacante.

4.- ¿Estás de acuerdo con el mecanismo de selección que se implementa en el S.P.C.?

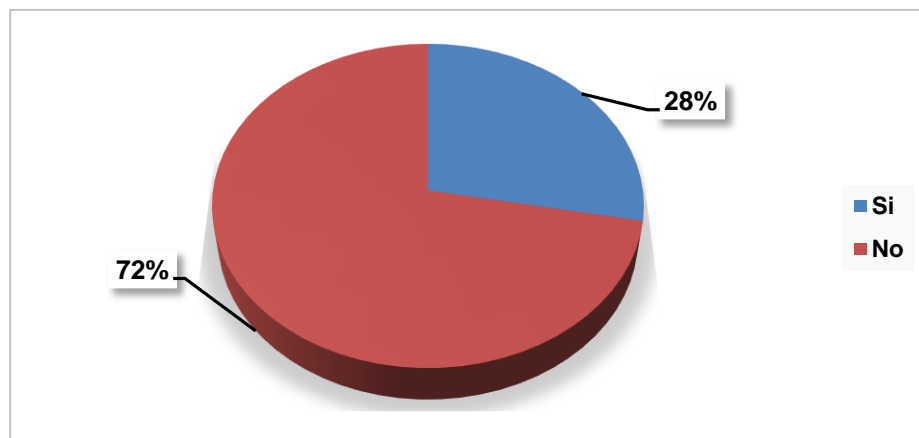
Si	24
No	26



Del total de encuestados, el 52% no está de acuerdo con el mecanismo de selección implementado en el Servicio Profesional de Carrera y el 48% se considera de acuerdo.

5.- ¿Es suficiente la información que recibes acerca del S.P.C.?

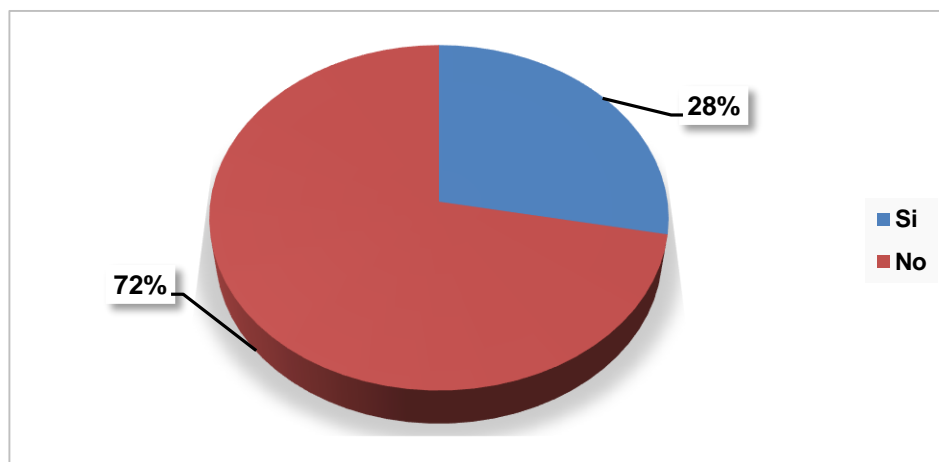
Si	14
No	36



Del total de encuestados, el 72% considera que no recibe la suficiente información con respecto al Servicio Profesional de Carrera y el 28% considera que es suficiente la información recibida.

6.- ¿Al momento de concursar en una plaza vacante la información de las guías de estudio es fácil de consultar?

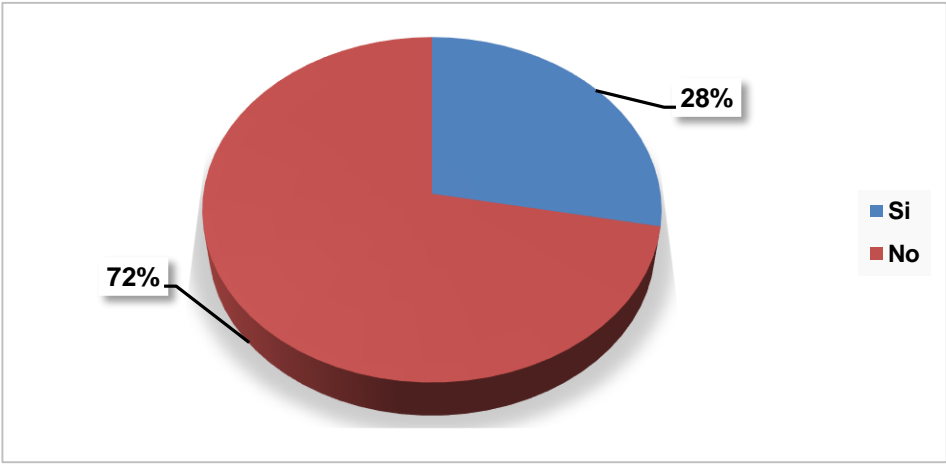
Si	14
No	36



Del total de encuestados, el 72% considera que la información de las guías para acceder a una vacante en el Servicio Profesional de Carrera no es fácil de consultar y el 28% considera que si es de fácil consulta.

7.- ¿Crees que existe la igualdad de oportunidades dentro del Servicio Profesional de Carrera en su área laboral?

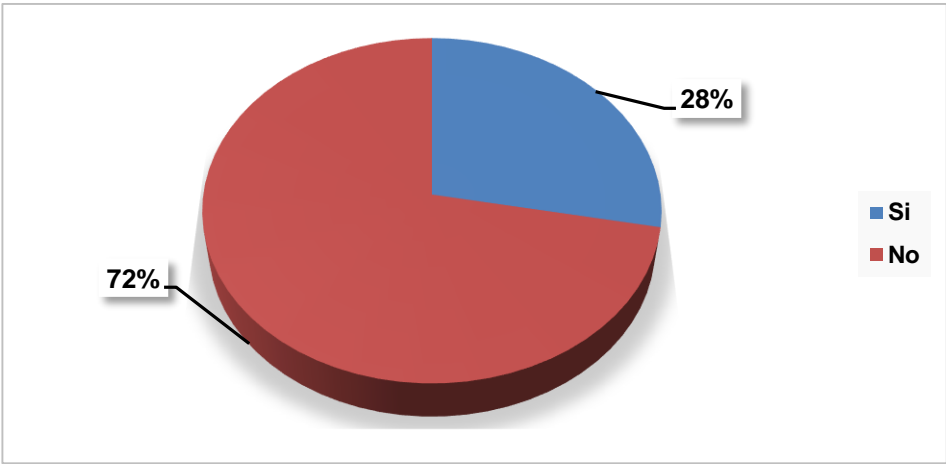
Si	14
No	36



Del total de encuestados, el 72% considera que no existe la igualdad de oportunidades dentro del Servicio Profesional de Carrera y el 28% considera que si existe.

8.- ¿Considera confiable el proceso que se realiza para la obtención de una plaza dentro del Servicio Profesional de Carrera?

Si	14
No	36



Del total de encuestados, el 72% no considera confiable el proceso para obtener una vacante dentro del Servicio Profesional de Carrera y el 28% considera que si es confiable.

En la Consejería se observan en ciertas ocasiones las virtudes y áreas de oportunidad que tiene el S.P.C. en el ámbito de la A.P.F. Platicando con personal aleatorio de la dependencia se constataron las distintas fortalezas y debilidades del sistema en este órgano que pueden ser resumidas como sigue: el subsistema de planeación de recursos humanos usa el mismo rígido sistema de recursos humanos que utiliza la Secretaría de la Función Pública (S.F.P.).

Dado lo anterior, existen puestos tipo perfiles, un catálogo propio de la Consejería Jurídica. Se percibe orden y organización, lamentablemente la descripción de puestos carece de utilidad y no está vinculada efectivamente a los otros subsistemas. Salvo el sistema de ingreso y el de certificación de competencia, que se lleva a cabo con rigor y con total profesionalismo, todos los otros subsistemas (capacitación, evaluación del desempeño, control y evaluación) tienen grandes áreas de oportunidad y se puede afirmar que hay casi todo por hacer. Aunque el sistema de ingreso es transparente y riguroso, tiene la grave deficiencia de usar la tecnología de certificación que ha creado la Secretaría de la Función Pública con todas las deficiencias conocidas anteriormente.

En base a la entrevista realizada, se enlistan algunas de las deficiencias que consideran los servidores públicos se dan en el Servicio Profesional de Carrera dentro de la C.J.E.F. expresadas por ellos en nuestro instrumento de medición.

- Al ser una dependencia de gobierno pequeña, es difícil que el Servicio Profesional de Carrera pueda maximizarse, debido a la poca promoción y creación de plazas para ofertarse dentro de la Administración Pública Federal.
- No hay un programa de capacitación certero para los servidores públicos que pudieran dar herramientas suficientes para tener el nivel de requerimiento de las plazas del Servicio Profesional de Carrera.
- Al ser trabajadores de confianza, no hay una certeza en la permanencia de las plazas que se lleguen a cubrir, debido a las fluctuaciones laborales y el nepotismo que impera dentro de la misma, por ser una dependencia cercana

al Presidente de la República.

- No existe el modelo escalafonario.
- No existen descripciones de puesto, perfiles de puestos ni manuales de procedimientos adecuados.
- La documentación se ve como requisito para cumplir con la normatividad, resultando excesiva.
- Personal con perfil menor o diferente al que requiere el puesto.
- Procesos que duran demasiado.
- Documentación duplicada e inconsistente.
- Dificultades para establecer procesos de recursos humanos que faciliten su control y su desarrollo.
- La diferencia en pesos entre los distintos niveles del tabulador no refleja el incremento en responsabilidades lo que seguramente desincentiva la intención de ocupar posiciones mayores.
- La preocupación fundamental es la consecuencia presupuestal. Las estructuras organizacionales son modificadas en función de los recortes presupuestales.
- Los niveles salariales de los puestos en las estructuras son definidos por las juntas de gobierno de las dependencias con anterioridad al análisis técnico de las responsabilidades de los puestos.

Como elementos adicionales a los señalados, también se señalan los problemas de equidad que se originan de la utilización inadecuada de la metodología de valuación, reflejándose en una clasificación de puestos que obedece más al título que al contenido.

Otras de las problemáticas encontradas y que abarca también al Servicio Profesional de Carrera en general y que repercute en la C.J.E.F. son:

- Existen demasiados grupos y grados en el tabulador actual con una diferencia en pesos muy reducida entre cada uno y no refleja el incremento en

responsabilidades lo que desmotiva la intención de ocupar puestos de mayor rango.

- El grado de traslape entre niveles es arbitrario y parece obedecer a criterios presupuestales y no de desarrollo del personal.
- No existen criterios claros para ubicar al personal en las diferentes zonas del tabulador. Actualmente, la ubicación en los niveles está determinada por criterios presupuestales.
- La preocupación fundamental es la consecuencia presupuestal. Las estructuras organizacionales son modificadas en función de los recortes presupuestales.
- No obstante la cantidad de regulaciones, el proceso de administración salarial no se lleva a cabo adecuadamente.

Este diagnóstico nos indica el enorme rezago normativo, organizacional y de estructura salarial que tendrá que reajustarse. Esto significa crear, construir o reconstruir las bases administrativas del S.P.C. dentro de la C.J.E.F., para poder echar andar todo este esquema.

CAPITULO V. PROPUESTA PARA EFICIENTAR EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DENTRO DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL EN EL DISTRITO FEDERAL.

5.1. Sustento teórico-conceptual para la elaboración de la propuesta.

Para realizar una propuesta eficiente, es necesario sustentar la investigación y se hará mediante un cuadro comparativo de fortalezas y debilidades de los subsistemas que incurren en el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera dentro de la C.J.E.F. y los pros y contras hallados en la investigación.

5.1.1. Cuadro comparativo del Servicio Profesional de Carrera en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

Subsistema	Debilidades	Fortalezas
Planeación de recursos humanos. <ul style="list-style-type: none"> • Registro Único del Servicio Profesional de Carrera. • Perfiles de puestos. • Catálogos de puestos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe pero no se actualiza. • La descripción de puestos carece de flexibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica a nivel federal debido a que lo controla la Secretaría de la Función Pública. • Existe y debe ser valuado. Concentra todos los datos importantes del perfil. • Cuenta con su propio catálogo.
Ingreso. <ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias públicas. • Transparencia. • Publicación de resultados. • Racionalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se promueven con ciertos aspirantes dentro de la misma, y no son publicadas en diarios de circulación nacional. • No existe congruencia entre los lineamientos de estudio de las convocatorias y los exámenes a realizar. • Guía llega a ser demasiado excesiva para los requerimientos del examen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se publican en la página www.trabajaen.gob.mx. • Es un sistema transparente, sin embargo, existen pocas vacantes y es casi probable que la persona que ocupa la plaza se la quede. • Si se publican los resultados y los temarios, hay revisión de exámenes de conocimientos, en los exámenes de habilidades no hay revisión.
Desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • El programa de capacitación no está orientado al desarrollo 	

<ul style="list-style-type: none"> • Formación basada en competencias. • Formación basada en planes de carrera. • Capacitación. 	<p>profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solo se realiza 1 de las 5 actividades internacionalmente reconocidas. • La capacitación y los cursos no están relacionados con las actividades. 	
<p>Capacitación y de certificación de capacidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exámenes congruentes con materiales. • Objetividad de la certificación. • Certificación de competencias laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay congruencia de los exámenes con los materiales ni los cursos que se imparten. • No es objetiva. • Tiene deficiencias teórico-metodológicas. • Se abre la posibilidad de diseñar el examen por parte de la dependencia a partir del 2007. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una estructura normativa sólida del proceso y se sistematiza. • Los exámenes gerenciales se toman como referencia y no inciden en la aceptación o eliminación de un candidato.
<p>Evaluación del desempeño.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño basado en competencias. • Promociones basadas en desempeño. • Remuneración basada en desempeño. • Evaluación del desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> • No está basado en competencias. • No se realizan promociones de este tipo. • No está basada en el desempeño. • No hay un sistema de incentivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay evaluación anual y se evalúan rasgos, metas, aptitudes, logros destacados y capacitaciones recibidas.
<p>Separación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por retiro. • Por desempeño deficiente. 		<ul style="list-style-type: none"> • Ambos existen
<p>Control y evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de evaluación y control. • Cuadro de mando del proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe un cuadro específico del sistema fuera de los indicadores de la S.F.P. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si hay indicadores, anteriormente se ocupaban 25, actualmente se utilizan 10 indicadores de eficacia.

5.2. Propuesta.

Basándonos en los subsistemas existentes, se establece la propuesta, con el objetivo de que los servidores públicos de la C.J.E.F. tengan igualdad de oportunidades en el Servicio Profesional de Carrera.

5.2.1. Subsistema de planeación de recursos humanos.

Deben ajustarse las estructuras organizacionales reales y que estén debidamente registradas, para que exista claridad en los puestos de confianza y crear mecanismos de revisión de puestos y estructuras. Los servidores públicos no cuentan con un registro de puntos por su certificación, evaluación de desempeño, experiencia y trayectoria como lo contempla la L.S.P.C. por lo cual es necesario tener una herramienta que permita llevar esta actividad.

- Registro Único de Servidores Públicos: Se sugiere llevar un control independiente al de la Secretaría de la Función Pública sobre los servidores públicos que conforman el R.U.S.P. de la C.J.E.F. en el sistema R.H.net, con el fin de que se puedan ofertar las plazas vacantes a todo los servidores públicos y se lleven procesos de legalidad en los concursos. Esto se puede aplicar en todos los niveles del gobierno federal, sin importar el cargo al cual pertenecen; estando registrado en el R.U.S.P. deben tener la oportunidad de buscar un crecimiento profesional y laboral sin represalias institucionales para los candidatos que deseen incorporarse a la Consejería, así como para los aspirantes que se encuentren fuera de la administración pública federal. Debe de ser de interés público, general y nacional mediante una gaceta emitida por la C.J.E.F.
- Perfiles de puestos: Se sugiere estudiar los diferentes cargos, con el fin de realizar un análisis y establecer características específicas y alcanzables de los puestos a ofertar y que se manejen dentro de la dependencia.
- Catálogo de puestos: Es necesario actualizar frecuentemente el catalogo, con

el objetivo de que las plazas sean acorde a las necesidades y requerimientos de la Consejería y que se adecuen a los estándares que vaya adquiriendo el Servicio Profesional de Carrera en la A.P.F.

5.2.2. Subsistema de ingreso.

En este rubro, considero que debe crearse una comisión interna, conformada por diversos servidores públicos que comprueben la veracidad de los concursos, debido a que se han presentado casos de concursos públicos “desiertos” solamente para justificación de las partidas presupuestales asignadas y buscar un elemento de certificación constante de los servidores públicos “de carrera”.

- Convocatorias públicas: Es necesario buscar un mecanismo de promoción y difusión de las plazas vacantes para que la plaza sea asignada en base al desempeño del candidato y que este dentro de un marco de legalidad. Esto puede ser a través de una circular o de algún otro medio de información. Se debe crear una política interna que determine que el puesto se debe ofertar al personal interno por un tiempo mínimo, antes de darlo de alta en el sistema trabajaen.
- Transparencia: A pesar de que el sistema es transparente, se debe crear un apartado de seguimiento de la vacante con el fin de que los candidatos que fueron rechazados lleven el seguimiento de las etapas de la misma y que tengan la posibilidad de comprobar que fue un concurso público y conforme a la ley.
- Publicación de resultados: Es importante que se lleve una revisión parcial y exacta de todas las etapas que conforman los concursos del S.P.C. y exponerle al candidato el motivo por el cual fue aceptado o rechazado dentro de un concurso. El sistema trabajaen es muy limitado en este rubro, por lo cual se sugiere que internamente haya una comisión que lleve esta actividad dentro de la misma.
- Racionalidad: Se sugiere ser muy concreto y preciso con los lineamientos de

estudio de las plazas ofertadas, debido a que los temas que se enlistan para acceder a las plazas son excesivamente amplios y no llegan a ser acordes al examen a realizar, por lo cual se genera el descarte de varios candidatos y por ende pierde credibilidad el concurso.

5.2.3. Subsistema de desarrollo profesional.

Se considera viable desarrollar un sistema de puntuación transversal que permita el registro de puntos asociados al desempeño, las evaluaciones y experiencia acumulada de todos los servidores públicos de carrera que formen parte del Servicio Profesional de Carrera dentro de la C.J.E.F. Adecuar los planes de carrera para que sean un proceso claro y transparente.

- **Formación basada en competencias:** Las experiencias profesionales y laborales deben de ser la punta de lanza para competir por el crecimiento y el desarrollo en la Consejería. No solo los años dentro de un puesto o en la dependencia sirven como catapulta, los factores mencionados, son claves para la competencia interna. Esto conlleva un servicio profesional tanto en la dependencia como en los servicios otorgados al público en general; permitirá también, mejores resultados.
- **Formación basada en planes de carrera:** Los planes de carrera son un buen aliciente para el personal de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal; promoverá el desarrollo de las capacidades de cada trabajador y ayudará a la explotación de sus habilidades y competencia para un mejor servicio y desarrollo.
- **Capacitación:** La capacitación es un elemento clave, el personal que deja una vacante disponible, debe de explicar a sus relevos como realizar el trabajo que ahora desempeñaran; esto dará por objeto una excelente comunicación en el personal, el mejor desarrollo de las actividades a realizar, un ambiente sano de trabajo y sobre todo los mejores resultados en los distintos departamentos o direcciones que existen dentro de la C.J.E.F.

5.2.4. Subsistema de capacitación y certificación de capacidades.

Debe capacitarse frecuentemente a los servidores públicos, para que sean vistos como una inversión y no como un gasto. Llevar un orden de los mecanismos de certificación y que sean ponderados en base a sus capacidades y aptitudes, tomando en cuenta aspectos como la temporalidad y experiencia. Se sugiere identificar candidatos adecuados a las vacantes y planear las necesidades de capacitación de RH. Es importante determinar niveles realistas de desempeño.

- Exámenes congruentes con materiales: La guía que se extiende al momento de realizar la inscripción a la vacante de la C.J.E.F. debe de adaptarse al cien por ciento a lo que viene en el examen, en la mayoría de casos se exponen temas de cultura general que no tiene nada que ver con el puesto requerido.
- Objetividad de la certificación: Se propone que la certificación del personal debe ser objetiva, clara, esto coadyuvara al mejor desarrollo del personal a sus actividades le permitirá un crecimiento laboral y calidad en su trabajo.
- Certificación de competencias laborales: Mediante exámenes, cursos de actualización, permitirá el mejor desarrollo de sus aptitudes y habilidades, sin dejar atrás los conocimientos y experiencias adquiridas en el desarrollo del puesto dentro de la Consejería.

5.2.5. Subsistema de evaluación del desempeño.

Crear un sistema de incentivos para que los servidores públicos se motiven en su actividad laboral y que se vea reflejado de forma económica y profesional. Deben establecerse metas acorde a los objetivos institucionales de la C.J.E.F en conjunto con los jefes.

- Desempeño basado en competencias: La competencia interna es clave en el desempeño de las actividades de la C.J.E.F., beneficiara en mucho el demostrar a los superiores la capacidad en la realización de las actividades, permitirá a su vez la obtención de nuevas experiencias y habilidades para el

crecimiento laboral y profesional.

- Promociones basadas en desempeño: Al personal que tenga un mejor desempeño dentro de sus actividades, se le puede dar una promoción de aumento salarial o de aumento de jerarquía, cargo o una supervisión si el cargo es de menor rango.
- Remuneración basada en desempeño; "Viajes, bonos por productividad, aumento de sueldo, ingresos mensuales extras y premios que satisfagan y motiven al personal de la C.J.E.F. a elaborar mejor su trabajo.
- Evaluación del desempeño: Con la explotación individual de todas las habilidades, experiencias, conocimientos y sobre todo, esto dará los mejores resultados que se reflejara en la atención al público y crecimiento en el área de trabajo así como en la Consejería.

5.2.6. Subsistema de control y evaluación.

Debe constituirse por mecanismos de verificación y evaluación del sistema de control interno y las acciones emprendidas para el mejoramiento continuo del Servicio Profesional de Carrera.

- Cuadro de mando del proceso: Al no existir un cuadro de mando dentro del proceso de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, se plantea lo siguiente:
 - La autoevaluación se hace referencia al control, a la gestión, a los procesos internos de la propia dependencia y de sus trabajadores donde se demuestren las habilidades y competencias del personal.
 - Los planes de mejoramiento, nos referimos a aquellos procesos que están fallando o en su caso, que se encuentran al límite de fallar; para evitar esto, es indispensable corregir al personal que no aporta o no demuestra sus competencias por gente que, tiene la capacidad, las habilidades y el deseo aportar cosas interesantes

así como sus capacidades para emitir resultados que se esperan por los jefes o superiores.

- La evaluación independiente, hablara por sí misma, con los resultados que se arroje cada vez que se realice una evaluación por área, por departamento o por supervisión. Nos arrojará la estadística de mejoras y dará la pauta para determinar la competitividad y la eficacia del trabajo desempeñado.

CONCLUSIONES.

En base a la investigación realizada podemos concluir lo siguiente:

1. La C.J.E.F. depende de otras instituciones para la operación de su sistema de Servicio Profesional de Carrera y por ende, es difícil que se puedan dar mejoras significativas debido a que no es autónomo, es decir, que cada dependencia que conforma el gobierno federal lo aplicara en base a sus necesidades sin perder de lado la parte jurídica.
2. Cabe resaltar que el porcentaje mayor de encuestados posee el nivel bachillerato y una carrera técnica como grado máximo de estudios, son contados los servidores públicos con nivel de licenciatura trunca o titulada, esto les impide a los servidores públicos acceder a plazas con una categoría de valorización alta y que les retribuya de manera económica.
3. Los servidores públicos encuestados consideran que no se les reconoce laboralmente sus capacidades y aptitudes, esto conlleva a generar frustración e incomodidad laboral y se refleje en la dependencia; no cumplen los objetivos y las metas planteadas por el departamento o área a la que están adscritos.
4. Con los resultados que arrojaron la encuesta y la entrevista , es evidente la problemática existente dentro de la C.J.E.F. con respecto al S.P.C. y que no existe una difusión y promoción del mismo con los servidores públicos que laboran ahí.
5. Una de las problemáticas que se reflejaron en base a la encuesta aplicada es que los programas de capacitación no están acorde a las necesidades y requerimientos de los puestos que ocupan los servidores y no conllevan el desarrollo personal y profesional del servidor público.
6. También encontramos que son poco menos de la mitad los servidores públicos que no conocen el sistema y por ende desconocen cómo opera, lo cual es otro factor de rezago para que se dé la igualdad de oportunidades dentro de la dependencia, no pueden acceder a algo que no conocen. Esto genera que sean pocos los servidores públicos que han intentado promoverse

dentro del sistema.

7. Otro aspecto destacable es que los servidores públicos externan que la información que reciben en la dependencia con respecto al S.P.C. no es suficiente, por lo cual los servidores públicos consideran que lo que menos quiere la C.J.E.F. es promocionar las plazas vacantes que surgen dentro de la misma y que ellos estén enterados. Es por eso que consideran también que el proceso que conlleva el adjudicar una plaza no es confiable y carece de legalidad y transparencia.
8. La mayoría de los servidores públicos encuestados consideran que la C.J.E.F. no cuenta con un plan de carrera que de oportunidad a acceder a mejores niveles de promoción en la plaza que ostentan y que les genere mayor ingreso económico y mayor satisfacción personal. Puede derivarse también de que no existe el modelo escalafonario en la misma.
9. La mayoría de los servidores públicos consideraron que no existe y no se da la igualdad de oportunidades en el S.P.C. dentro de la C.J.E.F. debido a que muchas veces las plazas ya están apalabradas y están asignadas a ciertos postulantes relacionados con los altos directivos, es decir, impera el nepotismo.
10. En dicha investigación se analizó la naturaleza, alcance, propósitos, base legal y de operación de los aspectos fundamentales planteados dentro del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, para poder realizar una propuesta que nos lleve a eficientar el servicio público.
11. Se refleja la importancia de generar la cultura de la profesionalización en las diversas áreas que conforman la dependencia y que estén orientadas a la satisfacción de los servidores públicos.

RECOMENDACIONES.

Es necesario que se revisen constantemente los procedimientos y la forma en la que está operando el S.P.C. dentro de la C.J.E.F. , poner énfasis en los problemas más frecuentes que se han externado anteriormente como son la selección de los servidores públicos y la aplicación de exámenes para poder llevar un mejor control, ya que es parte fundamental e importante para el buen funcionamiento del sistema; además de que se tiene que ponderar que la profesionalización debe ser obligatoria dentro de la dependencia, con la finalidad de que esta se fortalezca para contar con mejores servidores públicos, y que de esta manera se pueda colocar al país en un alto nivel de profesionalización, además de que se vería una situación favorable para la dependencia al ser más competente y con mayor certeza jurídica, pero para esto se necesita del interés por parte de cada uno de los servidores públicos que conforman la C.J.E.F., además de que se debe de trabajar a conciencia con cada una de las áreas y departamentos para lograr un cambio positivo al momento de seleccionar al personal.

La C.J.E.F. necesita implementar lo antes posible el Servicio Profesional de Carrera con un nuevo ordenamiento, en el que se encuentre mejor estructurado y siendo más preciso y claro el procedimiento para que los servidores públicos interesados en participar o concursar para ingresar al sistema puedan comprender mejor de que se trata, ya que en ciertos puntos pareciera estar incompletos los Lineamientos.

Una de las demandas más recurrentes durante el proceso de la investigación fue el aspecto de la aplicación de los pruebas a los servidores públicos de carrera. En cuanto a la aplicación de exámenes que se realizan, es conveniente crear un Comité especializado de profesionalización que cuente con autoridades ajenas a la C.J.E.F ; como pueden ser colegios de abogados, economistas, contadores o de expertos en el tema relacionado con la vacante que se oferta, para que ellos sean los encargados de seleccionar a los servidores públicos de confianza y que elijan

a los más aptos para ocupar ciertos cargos con base a los exámenes que se les aplican. Además de que se deben basar exclusivamente en los conocimientos que tengan cada uno de los concursantes, y evaluar y seleccionar de manera objetiva y no subjetiva, de acuerdo a los perfiles que se necesiten dentro de la dependencia de acuerdo a las vacantes que existan. Es importante que este Comité trabaje en colaboración con el área de Recursos Humanos, sólo con la finalidad de implementar los procedimientos, más no así al momento de evaluar los exámenes, ya que esta es una forma de poder erradicar poco a poco la corrupción.

Es importante que se les dé la oportunidad a los servidores públicos de confianza que hayan presentado algún examen para ingresar al Servicio Profesional de Carrera que puedan verificar, revisar y confirmar de manera directa su examen, con la finalidad de corroborarse el resultado fue satisfactorio o no para ocupar alguna de las vacantes por las que se estaban concursando, ya que normalmente los resultados se les entregan por escrito y no se les permite que vean su examen, aquí lo que se está provocando es que no exista veracidad en cuanto al resultado, ya que pudo haber sido manipulado o alterado, y se puede llegar a pensar que existe favoritismo por parte de alguna autoridad, en caso de que exista una recomendación para ingresar al sistema. Por eso es necesario que exista transparencia al momento de entregar la calificación permitiendo que vea el examen de esta manera se va a dar certeza jurídica al servidor público que concursó; además de que con esto, la dependencia va a tener una mayor credibilidad al momento de llevar a cabo su proceso de selección. Esto también debe ser aplicado dentro de la Ley del Servicio Profesional de Carrera para aplicación en todas las dependencias a nivel federal.

En la parte de los subsistemas es importante aplicar las diversas estrategias que se sugieren con el fin de que se estructuren y el Servicio Profesional de Carrera funcione de una forma más adecuada y se logre el objetivo planteado, ofrecer igualdad de oportunidades para los servidores públicos.

REFERENCIAS.

Libros.

- Aguilar Villanueva, Luis (2003) "La importancia de un servicio público profesional en México" Memoria profesionalización de la Administración Pública en México Universidad Iberoamericana. México.
- Arellano, D., 2003. Retos y posibilidades del servicio civil en México, Red Mexicana del Servicio Profesional.
- Chávez Alcázar, Margarita. (1985) "El servicio civil de carrera, en la administración pública mexicana", México.
- Guerrero Amparán, Juan Pablo, Un estudio de caso de la reforma administrativa en México: los dilemas de la instauración de un servicio civil en el ámbito federal, México, Documento de Trabajo, núm. 61, CIDE, División de Administración Pública, 1998.
- Guerrero Amparán, Juan Pablo, La reforma a la administración pública mexicana en el nuevo régimen político, ¿Por dónde empezar? Ideas para la creación de un gobierno transparente, responsable y cercano a la ciudadanía, Documento de trabajo, CIDE-DAP, noviembre2000.
- Guerrero, O., 2007. El servicio profesional de carrera en México y sus problemas de formación académica, Buen Gobierno.
- Gómez Ceja, Guillermo, Metodología de investigación para áreas sociales, México, Ed. Edicol, 1984, 244 pp.
- Haro, G., 2007. El Servicio Profesional de Carrera en México, de cara a una gestión de gobierno: sus aciertos, olvidos y desafíos, Servicio Profesional de Carrera.
- Martínez Puón, R., 2005. Servicio profesional de carrera, ¿para qué? México, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos, Miguel Ángel Porrúa.
- Mascott Sánchez, María de los Ángeles, "Sistemas de Servicio Civil: una

comparación Internacional" Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, México, D.F.

- Merino, Mauricio. Los desafíos del Servicio Profesional de Carrera en México. México. CIDE – Secretaría de la Función Pública. 2006.
- Pardo María del Carmen, “El servicio civil de carrera en México: un imperativo de la modernización”, Gestión y política pública, 4 (1995), pp. 279-282.
- Uvalle Berrones, Ricardo., (2000). Institucionalidad y profesionalización del servicio público en México, Edit. Plaza y Valdez, México”
- Valverde, M.A., 2007. El servicio profesional de carrera en la administración pública federal en México: consideraciones sobre su implementación.

Documentos oficiales.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
- Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
- Acuerdo por el que se da a conocer el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
- Acuerdo por el que se da a conocer el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

Artículos.

- Cuevas Plancarte, Rubén, Profesionalización del Servidor Público; ¿Servicio Público de Carrera?, México Año VII, No. 15, enero-junio 1999.

- De Montricher, Nicole (1991), "La función pública en Francia: problemas y perspectivas", en Revista Internacional de Ciencias Administrativas, septiembre, vol. 57, núm. 3, Bruselas, Bélgica: Instituto de Ciencias Administrativas.
- Dussuage Laguna, Mauricio (2008), "Categorías y características de los servidores públicos en un gobierno profesionalizado", en Revista Servicio Profesional de Carrera, primer semestre, núm. 9, México: Fundamespa, Red Mexicana por el Servicio Profesional.
- Herrera Pérez, Agustín. La Eficiencia de la Administración Publica: Fundamento del Servicio Civil de Carrera. México Año VII. No. 15, enero-junio 1999.
- Méndez José Luis, "Retos inmediatos del Servicio Profesional de Carrera en México", Servicio Profesional de Carrera, vol. 1. núm.1, primer semestre de 2004.
- Méndez José Luis, "la profesionalización del estado mexicano; ¿olvidando o esperando a Godot", el cotidiano,1995, núm.72, para un análisis de las tendencias en América latina, véase José Luis Méndez, "¿vieja o nueva administración pública? Una propuesta ante los dilemas de la modernización administrativa", reforma y democracia, 1999, núm. 16.
- Méndez José Luis, "El servicio profesional en México. Lecciones y retos", Servicio Profesional de Carrera, vol. V. núm.9,
- Reseña de "Los desafíos del servicio profesional de carrera en México" de Mauricio Merino, Gestión y Política Pública 2007, XVI.
- Myers Gallardo, Alfonso (2012). "Análisis del Servicio Profesional de Carrera en México.

GLOSARIO.

Administración

Conjunto ordenado y sistematizado de principios, técnicas y prácticas que tienen como finalidad apoyar a la consecución de los objetivos de una organización a través de la provisión de los medios necesarios para obtener los resultados con eficiencia, eficacia y congruencia, así como la óptima coordinación y aprovechamiento del personal y los recursos técnicos, materiales y financieros.

Administración Pública

Conjunto ordenado y sistematizado de instituciones gubernamentales que desempeñan funciones encomendadas a la Federación, y a los gobiernos de los estados y de los municipios, cuya finalidad es satisfacer las necesidades y demandas de la población en cuanto a servicios públicos, en cumplimiento a las atribuciones que las Constituciones y leyes federales y estatales respectivamente les confieren.

Administración Pública Federal

Conjunto de órganos que auxilian al Ejecutivo Federal en la realización de la función administrativa. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que la APF será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso de la Unión, la cual distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación. Así también, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que las leyes determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el Ejecutivo Federal, o entre éstas y las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos.

Aptitud

Afinidad de las capacidades de una persona con aquellas que se requieren para el adecuado desempeño de un puesto. Para la aplicación de factores escalafonarios de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se

entiende por aptitud: la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia; para llevar a cabo una actividad determinada.

Calidad	Es la obtención de los resultados y metas programados, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos.
Calificación	Resultado de la evaluación de conocimientos que se reporta en forma porcentual, por lo regular, en una escala de 0 a 100 puntos. También es la apreciación o determinación de las características de una persona o cosa, o la ubicación de un concepto en el sistema del que forma parte.
Candidato	Al aspirante que participa en el procedimiento de selección establecido en el artículo 34 del Reglamento. Es cualquier persona que pretenda ocupar un puesto vacante considerado dentro del Sistema de Servicio Profesional de Carrera.
Capacidades	Son los reconocimientos, habilidades y aptitudes requeridos para el adecuado desempeño de los servidores públicos de carrera en un puesto.
Catálogo	Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal Centralizada, incluyendo sus órganos desconcentrados y los Departamentos Administrativos.
Dependencia	Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos desconcentrados, Departamentos Administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal
Equidad	Es la igualdad de oportunidades, sin discriminación por razones de edad, raza o etnia, condiciones de salud, capacidades diferentes, religión o credo, estado civil, condición social o preferencia política.

Estímulos	A la remuneración extraordinaria en numerario susceptible de otorgarse al SPC por su desempeño sobresaliente o satisfactorio, la cual en ningún caso se considerará un ingreso fijo, regular o permanente ni formará parte de la percepción ordinaria.
Legalidad	Es la observancia estricta de las disposiciones que establece la Ley del Servicio Profesional de Carrera, su Reglamento, así como los demás ordenamientos jurídicos aplicables.
Ley	La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
Mérito	Logros, distinciones, reconocimientos o premios obtenidos en el ejercicio profesional o por destacar en alguna actividad en lo individual, así como en el desempeño de empleos, cargos o comisiones en el servicio público o privado.
Reglamento	Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
Servidor Público de Carrera	Persona física integrante del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que desempeña un cargo de confianza en alguna dependencia.
Servidor público de libre designación	La persona física que desempeña un puesto de libre designación y que no forma parte del Servicio Profesional de Carrera, pero está sujeto a los procedimientos de evaluación del desempeño.
Servidor Público Titular	Al servidor público de carrera que haya tenido el nombramiento correspondiente, por haber cumplido con los requisitos que al efecto establece la Ley, el Reglamento y demás ordenamientos jurídicos aplicables.
Servicio Civil de Carrera	Sistema de administración de los recursos humanos del sector público a través de establecimiento de procesos de Ingreso, Capacitación y Evaluación al Desempeño.

Servicio Profesional de Carrera	Política pública clave para la profesionalización de los servidores públicos
Subsistema	División de un sistema en pequeños componentes para un mejor análisis.
Trabajaen	Sistema informático diseñado como ventanilla única para la administración y control de la información y datos de los procesos de reclutamiento y selección, incluidos entre otros, los correspondientes a la recepción y procesamiento de solicitudes de registro a los concursos de ingreso.
Unidad	Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal, adscrita a la Secretaría de la Función Pública.