

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MÉXICO**

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL SERVICIO DE CARRERA EN LA
H. CÁMARA DE DIPUTADOS EN MÉXICO**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
LICENCIADA EN CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
(OPCIÓN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)

P R E S E N T A

SYLVIA JENNIFER OCHOA ZARATE

DR. RICARDO UVALLE BERRONES

México, D.F.

Abril 2011



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A mi padre,
Quien ha estado conmigo siempre;
que ha sido ejemplo de sabiduría y rectitud,
pilar fundamental en mi vida,
que me impulsa a ser mejor cada día
y superar las dificultades que se presenten.

A Jason,
por su apoyo durante la elaboración del presente trabajo.

A Luis,
como un testimonio de gratitud.

A mis maestros,
por compartir generosamente sus conocimientos.

A mis tíos, primos, y abuelos Faustino y Ruth por su grata compañía.

A Susana, Ana, Deifilia, Dei y Yaretzi.

Índice

Índice.....	I
Introducción.....	1

Capítulo I. Marco conceptual del Servicio de Carrera en México

1. Definiciones y modalidades en materia de profesionalización de los servidores públicos.....	7
2. Origen del Término Servicio Civil.....	12
3. Antecedentes en México del Servicio de Carrera.....	14
3.1. Periodo Colonial.....	15
3.2. México Independiente.....	17
3.3. Período Pos- Revolucionario.....	23
4. Proceso de Reforma Administrativa.....	32
5. Reforma Administrativa en México.....	33
6. Papel del Servicio de Carrera dentro de la Reforma Administrativa	39
7. Servicio Profesional de Carrera.....	44
8. Dependencias que cuentan con Servicio Profesional de Carrera	49
9. Fundamento jurídico	53
9.1. Constitución Política	53
9.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	54
9.3. Ley Orgánica de la Admón. Pub. Federal	54
9.4. Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.....	55

9.5.	Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal	59
10.	Ventajas y desventajas del Servicio de Carrera.....	61

Capítulo II. La Cámara de Diputados

1.	Marco Legal.....	65
2.	Organización Interna de la Cámara.....	68
	2.1 Fundamento Legal.....	69
	2.2 Antecedentes.....	70
3.	Misión y Visión de la Cámara de Diputados.....	71
	3.1 Misión.....	71
	3.2 Visión.....	73
4.	Estructura Organizacional la LX Legislatura (2006-2009).....	74
	4.1 Estructura Legislativa.....	77
	4.1.1 El Pleno.....	77
	4.1.2 La Mesa Directiva.....	79
	4.1.3 La Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos.....	80
	4.1.4 Las Comisiones de Dictamen Legislativo.....	81
	4.1.5 Comités.....	83
	4.2 Estructura Administrativa.....	84
	4.2.1 Secretaría General.....	84
	4.2.2 Secretaría de Servicios Parlamentarios.....	85
	4.2.3 Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros.....	87
	4.2.4 Contraloría Interna.....	87
	4.2.5 Coordinación de Comunicación Social.....	88

4.2.6 Unidad de Capacitación y Formación Permanente de los Servicios Parlamentarios, Administrativos y Financieros de la Cámara.....	89
4.2.7 Unidades de Asistencia Parlamentaria a Comisiones y Comités.....	90
4.2.8 Personal de Apoyo a la Mesa Directiva.....	90
4.3 Estructura Político-partidista.....	91
4.3.1 Los Grupos Parlamentarios.....	92
4.3.2 La Junta de Coordinación Política.....	93

Capítulo III. El Servicio de Carrera en la Cámara de Diputados

1. Obstáculos para la Implementación del Servicio de Carrera en la Cámara de Diputados.....	95
2. Reforma dentro de la Cámara de Diputados.....	105
3. Planeación y Reglamentación del Servicio de Carrera en la Cámara.....	109
4. Objetivos y fines del Servicio de Carrera.....	113
5. El Servicio de Carrera en la cámara de Diputados.....	117
5.1 Misión de la Unidad de Formación y Capacitación Permanente.....	117
5.2 Organización del Proceso de Implementación del Servicio de Carrera.....	117
5.3 Etapas del Proceso de Implementación del Servicio de Carrera en la Cámara de Diputados.....	118
5.4 Cursos Propedéuticos.....	122
5.5 Resultados de la Etapa de Capacitación y Evaluación.....	125
5.6 Esfuerzos Posteriores.....	126
5.7 Situación Actual.....	127
Conclusiones.....	133

Bibliografía.....	138
Anexos.....	143

ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL SERVICIO DE CARRERA EN LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS EN MÉXICO

Introducción

La presente tesis titulada “Análisis y Evaluación del Servicio de Carrera en la Cámara de Diputados en México” está ubicada en la temporalidad de la LVII a la LIX Legislatura y tiene la modalidad teórico—conceptual.

En este sentido, destaca lo siguiente:

El Estado ha cumplido la función de impulsar el desarrollo económico y social en nuestro entorno, por lo tanto, la modernización integral de los órganos del Estado ha cobrado mayor importancia en la agenda de reforma de su organización.

Por otra parte, uno de los órganos que deben buscar y mantener la legitimidad ante la sociedad a la que representan es, sin duda, el Poder Legislativo. En este trabajo enfocaremos el análisis hacia la H. Cámara de Diputados, que al ser un pilar en la conducción de la vida política, social y legal de este país hace indispensable el estudio de los mecanismos que emplea el Estado para lograr la legitimidad política.

En la Cámara de Diputados, como en todos los órdenes del Estado han de llevarse a cabo procesos que conduzcan a la profesionalización del personal que ahí labora, dicho de otro modo: es necesario reconocer y hacer esfuerzos para destacar la especialización del trabajo para crear un entorno que comprometa a los responsables de las operaciones a que perfeccionen cada una de las tareas a ellos atribuidas.

Conscientes de esa necesidad y después de realizada la reforma a la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, con la expedición del Estatuto de la Organización Técnica y Administrativa y del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados se inició en el año 2000 la tarea de establecer el Servicio de Carrera en la

Cámara de Diputados y se plantearon esquemas de profesionalización que, desafortunadamente, no se llevan a cabo.

Incluso con los intentos de modernización y la “alternancia en el poder” en el año 2000 —con ello, de la diversificación y “equilibrio” de fuerzas políticas en la Cámara de Diputados a partir de este cambio—, un factor todavía presente en México es la existencia hegemónica de un partido poderoso: el PRI, que hasta antes del 2000 era liderado por el propio Presidente y con el cual lograba controlar una variable fundamental para el desarrollo y desempeño de la acción política y administrativa del país: la carrera y el posicionamiento de los políticos.

El efecto de este control político en la Cámara de Diputados era —aunque dejó de serlo sólo de manera relativa— determinante para su subordinación: el liderazgo del PRI, considerado por muchos años el “partido oficial”, no residía en su bancada parlamentaria ni en su Comité Ejecutivo, sino en el Presidente de la República.

En este contexto, el reclutamiento político antes del año 2000 era un importante elemento para mantener la permanencia del PRI en la arena electoral, donde las nominaciones de candidatos a Diputados Federales y cualquier otro cargo de elección constituían el botín a repartir por el Presidente de la República y líder del partido en aras de recompensar a los sectores y grupos que aseguraban su lealtad al régimen.

Siempre que el Presidente dominaba el funcionamiento del partido —nombrando a sus líderes y controlando, ya fuera mediante el voto o el nombramiento directo, la nominación de todos los candidatos a puestos de elección popular y de todos los funcionarios de la burocracia del Poder Ejecutivo— mantenía el control sobre la carrera política de los legisladores y personal de apoyo legislativo, quienes no podrían hacer una carrera en el Congreso sino que, por el contrario, eran obligados a depender de su liderazgo político para hacer realidad sus ambiciones.

Es por ello que uno de los incentivos que se presentan en contra de una reforma al Servicio de Carrera era que al funcionario no le convenía hacer carrera dada la lentitud

que ello implicaba —e implica aún— para la promoción, ya que en la realidad existían amplias posibilidades de crecer políticamente más rápido por medio de las relaciones personales; por otra parte, al diputado tampoco le convenía un sistema de carrera porque limitaba su capacidad de promoción para sus propios cuadros.

Los efectos se encaminan en sentido contrario al Servicio de Carrera, ya que la formación profesional hubiera significado el fracaso de las camarillas —y un muy probable blindaje de los cotos de poder dentro de la Cámara de Diputados— cuando se habían convertido en la columna vertebral de la estabilidad política del régimen y en garantía del control sobre el Poder Legislativo a favor del Presidente de la República.

La consecuencia ha sido la discrecionalidad en los nombramientos de personal de apoyo por parte de los legisladores; sin duda, el Servicio de Carrera hubiera representado un freno a esta práctica y la oportunidad de los Diputados para utilizar los recursos de la Cámara para fines políticos se vería anulada, esto era contrario a las reglas no escritas del régimen que permitía explotar el cargo legislativo para efectos de promoción política con base en la repartición de prebendas, recomendaciones e influencia.

Debido a lo anterior, los legisladores de la Cámara de Diputados no tenían ni tienen —a pesar de los avances en el fortalecimiento del Poder Legislativo— los incentivos para hacer efectivas sus facultades de representar a la sociedad que los elige, ya que uno de los fines que históricamente han buscado es el de ganar el nombramiento, sin responsabilizarse posteriormente ante sus electores ni preocuparse por el buen desempeño de su ejercicio; de ahí que, una vez electos, sus objetivos y actividades se enfoquen a la obtención de un beneficio personal y del partido que representan, sin que, desafortunadamente, muestren una sincera intención de responder a los intereses de quienes los eligieron.

En este sentido, el triunfo electoral y los beneficios que de él derivan no son compatibles con el sistema de contratación por medio del Servicio de Carrera, ya que, en la realidad, se traduce en regulación en la designación de personal de apoyo al

trabajo legislativo, lo que no es conveniente ni para los miembros del partido o grupos de poder que están esperando obtener un beneficio de la elección ni para los propios diputados. Así, para unos significaba un freno a la movilidad y para los otros hubiera implicado convivir con una estructura permanente e inamovible.

I. Propuesta y alcance de la investigación

Dado lo expuesto, esta tesis destaca las ventajas y los obstáculos de la Cámara de Diputados en las Legislaturas LVII a LX derivados de implementar un Servicio de Carrera tomando como base el desarrollo y avance del establecimiento del Servicio Profesional de Carrera dentro de la Administración Pública Federal.

El objetivo de esta tesis es analizar, como marco general, la aplicación del Servicio de Carrera en México, presentando los fundamentos que proponen y sustentan su ejecución; así mismo, explicar el funcionamiento interno de la Cámara de Diputados y evaluar las acciones realizadas para implementar el Servicio de Carrera en este órgano del Legislativo.

Esta investigación establece sus alcances a partir de una revisión de la situación actual que se vive en la Cámara de Diputados en lo referente a creación de normas y leyes y su papel como uno de los órganos que han impulsado la Profesionalización de Servidores Públicos en otras dependencias y no en su interior —desafortunadamente—, a pesar de que desde el año 2000 se establecieron las bases normativas para dichos fines, con lo que cualquier solución en la materia ha quedado solamente en el papel.

El Servicio de Carrera no es un asunto nuevo en nuestro país; de hecho, las referencias históricas hacen mención de intentos hacia principios de siglo XX¹ por llevar a cabo una mejora de la función pública para hacer más claros los procesos burocráticos, así como la profesionalización de la administración y la operación del personal que ejerce la función de gobierno.

¹ En 1911 se presentó un proyecto de Ley del Servicio Civil en la Cámara de Diputados, el cual estaba dirigido por Justo Sierra y Tomás Berlanga.

Sin embargo, el sistema político generado por el PRI no permitía llevar a cabo en la realidad un esquema “meritocrático” como lo plantea el Servicio de Carrera en general, dado que esto se contraponía a los esquemas y formas de funcionamiento requeridos por el aparato gubernamental priista.

En el ámbito Legislativo han surgido intentos reales de implementación del Servicio de Carrera, y ha sido la H. Cámara de Diputados uno de los órganos que ha intentado la implementación de este sistema. No obstante, en la práctica se percibe que existen obstáculos importantes que hacen de este intento un caso particular para estudio —el cual se trata en este trabajo—: por un lado, la convivencia directa de las bases políticas nacionales, cuya influencia en el rumbo de la acción del gobierno y regulación de las leyes es trascendental y, por el otro, el armazón de este aparato formado por la estructura orgánica y administrativa de este órgano del Legislativo, y la necesidad de que ambos sean regulados por un sistema que permita el eficiente funcionamiento y resultado de la operación de todas estas fuerzas.

Por tanto, la hipótesis del presente trabajo establece que no ha sido posible la aplicación del Servicio de Carrera en la Cámara de Diputados debido a su modelo de organización y estructura, ya que ésta no permite la existencia de su autonomía en la esfera administrativa, lo que da como resultado —en el mejor de los casos— una aplicación parcial del mismo en áreas que no son de importancia relevante ni medular para los fines de la acción de este órgano del Legislativo.

II. Estructura de la investigación

Para fines de la presente investigación este trabajo se estructura de la siguiente manera:

En el **Capítulo I** se exponen los antecedentes de la organización de personal en México, cuyo inicio se remonta a la época prehispánica, pasa por la Colonia, el México

Independiente, el México posrevolucionario y llega al proceso de reforma y modernización administrativa, que se desarrolla con mayor fuerza de 1971 al 2000.

En el **Capítulo II** se analiza la organización interna de la Cámara, su fundamento legal, antecedentes, misión y visión, hasta llegar a la presentación detallada de las estructuras organizacional, administrativa y político-partidista de la LX Legislatura.

El **Capítulo III** explica las acciones que se han llevado a cabo en la Cámara para la implementación del Servicio de Carrera y señala algunos obstáculos que no han permitido la aplicación de este sistema; asimismo, presenta actividades realizadas tales como organización del proceso de implementación, etapas, resultados, esfuerzos realizados en varias legislaturas, exposición de la situación actual (LX Legislatura), así como el análisis de reformas que se han llevado a cabo al interior de la Cámara.

Finalmente, se presentan las conclusiones generales de la obra con lo que se buscará retomar a su vez las afirmaciones de los apartados precedentes para elaborar una síntesis que puntée, a manera de revisión general, definiciones y propuestas en la materia.

Capítulo I. Marco conceptual del Servicio Civil de Carrera en México

A lo largo de la historia de nuestro país se han presentado varios intentos por mejorar la calidad del trabajo que realizan servidores públicos; ha sido ineludible la necesidad de contar con personal calificado y profesional que desempeñe un servicio al nivel que los ciudadanos demandan.

La implementación del Servicio de Carrera en México ha cobrado importancia en la última década, cuando el control del poder político presidido por el PRI durante 70 años se vio afectado por la alternancia en el poder, que ya daba muestras de cambio, de inicio, con las elecciones para legisladores en 1997 y, posteriormente, en las elecciones presidenciales del año 2000 con el triunfo del Partido Acción Nacional (PAN).

Es a partir de esta fecha que se establecieron las condiciones y acciones necesarias para poner en práctica el Servicio de Carrera en la Cámara de Diputados.

En el año 2003 se creó la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, que tiene como ámbito de aplicación la Administración Pública Federal Centralizada, es decir, únicamente las secretarías o ministerios (14) así como sus órganos desconcentrados (69), excluyendo la Administración Pública Federal paraestatal y algunas secretarías que tienen que ver con la seguridad nacional, seguridad pública, maestros, médicos y del servicio exterior.²

En el presente trabajo se analizará y evaluará la implementación del Servicio de Carrera en la Administración Pública en México para, finalmente, tomar como objeto central de estudio la implementación y el desarrollo del Servicio de Carrera en la Cámara de Diputados.

² Martínez Puón, Rafael. *La nueva fisionomía del servicio profesional de carrera en México*. Revista del CLAD *Reforma y Democracia* n.º 43, febrero 2009, Caracas, pp. 2 y 3.

1. Definiciones y modalidades en materia de profesionalización de los servidores públicos

Durante la investigación realizada se encontraron varias definiciones aplicadas al Servicio de Carrera a lo largo de su adaptación e implementación al caso mexicano; en cada etapa de su desarrollo, cabe decir, ha contado con características que han definido a cada uno de los conceptos y que a continuación se mencionan:

Servicio Civil

Este término ha sido adoptado en países anglosajones —como en el caso de Estados Unidos e Inglaterra— para definir a los empleados públicos que no forman parte del ejército. En México, su origen legal se remonta a 1911 con el proyecto de Ley del Servicio Civil presentado en la Cámara de Diputados por Justo Sierra y Tomás Berlanga que, por cierto, no se llevó a la práctica en ese momento³. A partir de este antecedente se considera este término para referirse al Servicio de Carrera y que algunos autores lo definen como:

Juan Pablo Guerrero Amparán considera que el Servicio Civil es:

*... 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 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 civil.*⁴

³ Contreras Camarena José A. *Índice del Servicio Profesional de Carrera Universitario*. Disponible en línea en: <http://www.joseacontreras.net/spcu.htm>

⁴ Guerrero Amparán Juan Pablo. *Consideraciones sobre la instauración del servicio civil en México*. CIDE, Septiembre de 2000, p. 2.

Por su parte, David Arellano lo define como el conjunto de regulaciones y procedimientos diseñados e impuestos para un grupo de organizaciones en general.⁵

A su vez, Adriana Hernández Puente hace una división al momento de definir este concepto, ya que separa los conceptos de Servicio Civil y Servicio Civil de Carrera, y define al primero como:

Un sistema de administración de personal público en el que existen lineamientos generales a seguir en todos sus procesos y una estructura central que lo vigila o supervisa. Esto significa que en las funciones de selección, ascenso, capacitación, etc. Se han definido políticas generales de funcionamiento y límites a los altos niveles de autoridad burocrática⁶

Y define al Servicio Civil de Carrera como:

Un sistema centralizado de administración de personal público o al servicio del Estado al que se ingresa por rigurosa selección y se asciende previa capacitación y examen hasta los niveles técnico—administrativos más elevados⁷

Wilburg Jiménez Castro considera que el Servicio Civil surgió para contrarrestar las prácticas de nepotismo, la recomendación, la recompensa, etc., dándole énfasis al mérito y la idoneidad en el proceso administrativo del personal público:

La igualdad de oportunidades es la base filosófica sobre la que se establecen el sistema de méritos y la carrera administrativa, a través de los cuales el reclutamiento, la selección, los ascensos, los retiros y otros elementos administrativos de personal son aplicados, tomando en cuenta fundamentalmente las cualidades de los empleados y no por simpatías personales, razones políticas, etc.”⁸

A partir de las definiciones presentadas, la definición de Servicio Civil que se empleará para los fines de la presente investigación es: sistema de administración de empleados

⁵ Arellano, David. *Aspectos Organizacionales de los sistemas de servicio civil: dimensiones y puntos críticos para la experiencia mexicana*. UAM. Revista Iztapalapa, Año 20, núm. 48, México, p. 14.

⁶ Hernández Puente, Adriana. *Administración y Desarrollo de Personal Público*. INAP. México, 1994, p. 375.

⁷ *Ibíd*, p. 376.

⁸ Jiménez Castro Wilburg, *Introducción al estudio de la Teoría Administrativa*. F.C.E. México, 1975, p. 322.

públicos que no forman parte del régimen militar, tienen a su cargo la administración y operación de las dependencias del Estado y son reclutados bajo un sistema definido de selección que garantiza el eficaz desempeño de las funciones a ellos asignadas.

Servicio Civil de Carrera

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) lo define como:

"... el cuerpo apolítico, permanente, de funcionarios que forma la espina dorsal de una administración dada. Los elementos de un sistema civil son: una Ley básica de administración de personal de servicio civil; y un organismo responsable de su aplicación"⁹

La definición de Servicio Civil de Carrera que se empleará para los fines de la presente investigación es: sistema de administración de personal civil al servicio del Estado que cuenta con fundamentos delimitados, establecidos y ejecutados para garantizar que tanto la selección, reclutamiento y *capacitación* se enfoquen a la mejora de la calidad de los servicios prestados por las instituciones de gobierno como que éstas cuenten con un sistema de evaluación del desempeño de sus integrantes.

Servicio Profesional de Carrera

La definición de Servicio Profesional de Carrera que se empleará para los fines de la presente investigación es: conjunto de normas, procedimientos y políticas aplicadas a un proceso definido de selección, reclutamiento, capacitación y evaluación del personal que labora en la Administración Pública *Centralizada*, que garantice la eficacia y eficiencia con base en metas objetivas para los individuos que desempeñan las labores comprendidas dentro de este conjunto.

En este trabajo se tratarán los conceptos de acuerdo al entorno en el tiempo y el espacio en el que son aplicados, por lo tanto, los términos empleados se modificarán de acuerdo a su aplicación y evolución en la Administración Pública Federal, hasta

⁹Martínez Silva, Mario. (Coord.). *Diccionario de Política y Administración Pública*. Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública. 1978, p. 482.

llegar al objeto de estudio de la presente investigación: la Cámara de Diputados, en donde el término adaptado para definir este sistema es “Servicio de Carrera”, el cual habrá de emplearse en el capítulo donde se analiza a este órgano.

De acuerdo con datos publicados por la Secretaría de la Función Pública (SFP), desde los orígenes de estudio del Servicio Civil se adoptó el término *Servicio Civil de Carrera*, el cual en años recientes se ha modificado, como lo establece la Ley creada para su instrumentación, en lo que es hoy día el *Servicio Profesional de Carrera*.

Modalidades de profesionalización de los Servidores Públicos

Las modalidades en la aplicación del Servicio de Carrera varían de país a país, de acuerdo con el nivel de desarrollo económico, político y administrativo de éstos.

La Secretaría de la Función Pública establece que el servicio civil o profesional de carrera se divide en varios escenarios, como lo muestra la tabla 1.1:

Tabla 1.1 Escenarios en los que se divide el servicio civil o profesional de carrera.

Escenario	Acciones	Países
Preocupación por mejorar el Servicio Civil	Adopción de técnicas gerenciales, flexibilidad a través de la aplicación de reformas graduales.	España, Francia, Alemania, entre otros.
Preocupación por mejorar el Servicio Civil	Cambios y reformas radicales. Adopción de un esquema de Gestión Estratégica de Recursos Humanos como alternativa de cambio.	Inglaterra, Nueva Zelanda, Australia, Suecia, Singapur, Malasia.
Adopción tardía de Servicio Civil de Carrera	Inmersos en un fuerte movimiento de Nueva Gestión Pública.	México y algunos países latinoamericanos

Fuente: Secretaría de la Función Pública. Disponible en línea en:
<http://www.spcmuseo.gob.mx/conoceMSPC/documentos/memoriaSPC.htm>

La misma Secretaría identifica diferentes etapas o fases en que se encuentran distintos países:

Etapas 1	Reforma de los Servicios Civiles o fenómeno de la "reprofesionalización".	Expedición de nuevas leyes en la materia. Cambios o mejoras en los servicios civiles existentes.
Etapas 2	Cambio en la Estrategia de Gestión de Personal.	Sustitución de un servicio civil por una gestión estratégica de recursos humanos.
Etapas 3	Puesta en marcha por primera vez de un servicio profesional.	Definición por primera vez de un sistema de profesionalización.

Fuente: Secretaría de la Función Pública. Disponible en línea en:
<http://www.spcmuseo.gob.mx/conoceMSPC/documentos/memoriaSPC.htm>

2. Origen del término "Servicio Civil":

En la era moderna este término comenzó a ser usado en el Reino Unido para referirse a los civiles que desempeñaban tareas administrativas en la India (territorio dominado por el Reino Unido durante el siglo XIX).

La referencia se aplicó por primera vez al cuerpo de oficiales del Reino Unido pagados del erario público que trabajaban en las oficinas del gobierno asociadas con el funcionamiento de las secretarías de Estado o dependencias gubernamentales más importantes.

Existen varias interpretaciones sobre el origen del Servicio Civil, algunas se remontan al antiguo Egipto y están basadas en la forma de asignación de tareas y el nombramiento de personal dentro del gobierno.

El origen del Servicio Civil dentro de la burocracia moderna está basado en la implementación de las reformas *Northcote-Trevelian*¹⁰ hacia la segunda mitad del siglo

¹⁰ El reporte 'Northcote-Trevelian sobre el Servicio Civil' fue una propuesta presentada al Parlamento en febrero de 1854, siendo éste el primer intento de cumplir con las reformas administrativas con las que se daría fin a un sistema 'patronal' abriendo paso a la introducción de evaluaciones del personal. La propuesta fue aceptada el 25 de mayo de 1855.

XIX. Partiendo de este concepto, la introducción al Servicio Civil se realizó mediante un análisis de competencias del personal administrativo que contaba con altos mandos, así como del personal ejecutivo con niveles intermedios de acción.

El ascenso estaba marcado en méritos como medio primordial, seguido de una carrera de vida conformada por la inclusión del personal calificado dentro de un sistema que garantizaba la profesionalización de los miembros de este grupo.

Además, las tareas de los miembros de este Servicio Civil eran divididas en trabajos intelectuales y de rutina¹¹. Esto significaba que los departamentos funcionaban de manera jerárquica, aquéllos derivados de la clase administrativa llenaban las posiciones de asesoría política, los de la clase ejecutiva, conformaban las posiciones definidas por sus superiores y aquellos en grados auxiliares llevaban a cabo tareas rutinarias.¹²

El Servicio Civil como un sistema institucional de gobierno desarrolló tintes de neutralidad política, permitiendo asesorar y servir a un gobierno electo de cualquier partido político.

El concepto de Servicio Civil es utilizado desde el siglo XIX en el Reino Unido, y desde entonces se ha incorporado a la vida institucional de éste y otros países, tomándolo como un elemento dentro de la estructura administrativa gubernamental, y que con el paso del tiempo se ha reforzado y modernizado, según veremos más adelante.

The Literary Encyclopedia. "Northcote-Trevelyan Report on Civil Service Reform" [En línea] 22 febrero 2008. El Reino Unido, Disponible en: <http://www.litencyc.com/php/sttopics.php?rec=true&UID=5488> Consultado el 20 de enero de 2009.

¹¹ Información disponible en línea en: <http://www.answers.com/topic/civil-service>

¹² *Idem.* disponible en Línea en: <http://www.answers.com/topic/civil-service>

3. Antecedentes en México del Servicio de Carrera

Desde los primeros indicios de organización en los Estados ha sido necesario el apoyo de un cuerpo burocrático que se encargue de realizar la tarea de ejecución del trabajo administrativo y aplicación de las políticas públicas elaboradas por los mandatarios y clase gobernante.

En los Estados modernos, las instituciones administrativas han tenido que evolucionar para adaptarse a los cambios que demanda la sociedad; por ello, ha surgido con mayor fuerza la necesidad de contar con personal más capacitado para realizar las tareas administrativas; por su parte, el comportamiento de las organizaciones se ha visto obligado a dejar de lado cada vez más las relaciones laborales “clientelares” o “patronales” para comenzar con un nuevo esquema meritocrático que garantice el buen desempeño de las labores gubernamentales.

El siglo XIX fue un parteaguas para la conformación de la Era Moderna; marcado por la Revolución Industrial, el mundo entero se vio envuelto en una serie de eventos que cambiaron la concepción de todo lo conocido hasta esa época. Toda vez que el tema de estudio de la presente es la administración pública, se analizará una faceta de estos cambios que ha resultado ser un giro radical en la concepción del funcionamiento efectivo del gobierno, buscando mejorar la gestión y justificación de acciones para legitimar el poder, optimizando el desempeño de los organismos estatales, realizando modificaciones en las estructuras de gobierno, formas de administración, usando nuevas herramientas como la creación de métodos de organización que han trascendido hasta nuestros días y que conforman la base para hacer más eficiente la operación de los gobiernos modernos, sin que sea el mexicano, una excepción.

En México es posible encontrar referencias de organización de personal desde la época prehispánica, tomando como referencia la cultura azteca, se puede observar que existía una completa forma de administración, toda vez que el sistema despótico de los *tlatoanis* traía consigo una organización compleja para controlar y regular la vida política, social, comercial, militar y religiosa de la metrópoli azteca.

Con la referencia de Raúl Lemus García, quien menciona que para consolidar el poder ejercido sobre los territorios conquistados, el *tlatoani* o jefe del gobierno azteca contaba con el apoyo de varios *señores* encargados de diversas tareas:

- Primera categoría. Señores tlatoques, término derivado de *tlatoa*, que significa “hablar”, eran aquellos que tenían el mando de todas las provincias y pueblos sometidos a su autoridad, con plena jurisdicción civil y criminal.
- Segunda categoría. Ésta se integraba por los llamados tectecutzin, quienes tenían encomiendas específicas sobre determinada región o provincia.
- Tercera categoría. Esta categoría se integraba por los calpullec o chinancaltec, quienes integraban consejos de parientes mayores o ancianos con jurisdicción en los barrios o poblados de los que formaban parte.
- Cuarta categoría. Aquí figuran los pipiltzin, hijos, nietos y bisnietos de los señores supremos.
- A los supremos señores, con pleno señorío y jurisdicción, les estaban sujetos otros inferiores llamados comúnmente “caciques”.¹³

La estructura administrativa y ejecutiva de los mexicas cubría todos los ámbitos de la vida cotidiana de los aztecas como educación, religión, fiscal, judicial, militar, ejerciendo un control absoluto con reglas estrictas y castigos severos para quienes desobedecían los mandatos del Tlatoani.

3.1. Periodo Colonial

Con el descubrimiento y colonización de América bajo el reinado de Fernando e Isabel, España se convirtió en la primera potencia de la región, los grandes núcleos del poderío hispánico fueron conformados por México en América del Norte y al sur del hemisferio en Perú.

¹³ Lemus García, Raúl. *Derecho Agrario Mexicano*. Porrúa, México, 1985, Citado en: Silva Cruz Gaytán Fortino, *Breve y sumario estudio de la comunidad indígena y la comunidad agraria en la nueva legislación agraria y la aplicación supletoria y analógica del PROCEDE*. Procuraduría Agraria, 2005, p. 36.

La forma de mantener el control sobre los territorios conquistados era mediante normas dictadas por el rey; durante la colonia, la única ley válida y absoluta era la del monarca, ningún funcionario era elegido por los mexicanos, todos los nombramientos eran hechos por el rey que, por supuesto, dejaba a un lado para esta elección a los indios o mestizos, y era rara la ocasión en que para ello se elegía a un criollo.¹⁴

Las leyes derivadas del derecho castellano que se emitían en esa época tenían su origen en otro continente y carecían de una estructura generalizada; las normas que se dictaban en las Indias eran aplicables a ciertas regiones o provincias de acuerdo a los sucesos que provocaran un control local.

Los funcionarios importantes y los eclesiásticos reportaban directamente al monarca tanto sus actividades como las de sus oficiales de menor rango; sus derechos y obligaciones eran “en razón de su nombramiento: el de percibir una retribución económica a cambio de la prestación de sus servicios, y el de la inamovilidad del oficio, excepción hecha del cese en el mismo por concepto de pena”¹⁵.

En tiempos de Carlos V se estableció el Consejo Real y Supremo de Castilla, el más prestigioso consejo territorial que usó como órgano ejecutivo a la Cámara de Castilla, y que estaba compuesta por un presidente o gobernador y tres o cuatro ministros para resolver los asuntos que surgieran y los trámites que se necesitaran.¹⁶

Este sistema fue reforzado por Felipe II, quien en 1583 ordenó poner cuidado en la provisión de oficios, sin embargo, la distancia y el desconocimiento de lo que sucedía realmente deformó las intenciones de control, causando un sistema de leyes injustas y perturbadoras, que provocaron su fracaso y conllevaron a que en 1614 Felipe decretara su inhabilitación.

¹⁴ Haro Bélchez, Guillermo. *Servicio público de carrera: tradición y perspectivas*, México, Instituto Nacional de Administración Pública: M.A. Porrúa, 2000.

¹⁵ Lanz Cárdenas, José Trinidad. *La contraloría y el control interno en México*, SECOGEF/FCE, México, 1993.

¹⁶ A partir del texto encontrado en: <http://iris.cnice.mec.es> , <http://buscon.rae.es>

En el siglo XVIII fue instalado un sistema de intendencias; éste contaba con reformas políticas y administrativas originadas por los Borbones que provocaron cambios importantes que dieron origen a un crecimiento de funcionarios.

Es posible considerar como origen de la carrera administrativa la creación de la Secretaría de Cámara del Virreinato en la que el Virrey ordenó “un censo para conocer el número de servidores públicos... además de los datos cuantitativos en lo que se incluyó el desempeño mediante una evaluación del jefe superior, la antigüedad y algunos apuntes sobre la personalidad de dichos servidores”¹⁷.

3.2. México Independiente

En el periodo comprendido entre 1821 y 1848 se dio una transición de la forma de organización colonial a la de una sociedad “republicana”, lo que determinaría la ruptura con el pasado; la Independencia trajo consigo la preferencia para los criollos, indígenas y el surgimiento de infinidad de caudillos.

Como resultado del reciente proceso de independencia, la administración pública mexicana estuvo caracterizada por el caos y la intención de los dirigentes en turno de restaurar el orden político, económico y social, llevando como objetivo principal la desaparición de la forma de gobierno imperante; a partir de entonces las reglas —con ello, la designación de representantes y funcionarios públicos— serían dictadas internamente.

En 1821 surgieron los primeros ministerios: en el de Relaciones Exteriores aparecieron los primeros signos de interés por la continuidad y la estabilidad de lo que sería una carrera en el servicio exterior.¹⁸

¹⁷ Guerrero, Omar. *El funcionario, el diplomático y el juez*, UG-IAPG-INAP- Plaza y Valdés Editores, México, 1998, p. 435.

¹⁸ Pardo, Ma. Del Carmen. *Viabilidad política del Servicio de Carrera en México*. Revista de Administración Pública, INAP, núm. 103, abril, 2003, p. 18.

En un principio estuvo permitido que algunos españoles siguieran ocupando puestos burocráticos de diferentes niveles, pero con las leyes de expulsión en 1829 eso fue eliminado.

Con la promulgación de la Constitución de 1857 el reclutamiento de personal al servicio del Estado contó con lineamientos generales expresados en los siguientes artículos:

Artículo 32. *Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para todos los empleos, cargos o comisiones de nombramiento de las autoridades en que no sea indispensable la calidad de ciudadano.*

Artículo 35. *Fracción II. Poder ser votado para todos los cargos de elección popular, y nombrado para cualquier otro empleo o comisión, teniendo las cualidades que la ley establezca.*

Artículo 36. *Fracción IV. Desempeñar los cargos de elección popular de la Federación, que en ningún caso serán gratuitos.¹⁹*

De acuerdo con Luis Villoro²⁰, en la etapa del México Independiente se distinguen tres ideologías políticas:

1. *“Grupos con tendencia de “izquierda” pensaban que podían mantenerse en el poder sin ceder concesiones a los grupos contra los que luchaban*
2. *Las logias yorkinas que apelaban demagógicamente al pueblo y creían que la inestabilidad social era el único medio para hacer indispensable el papel de la clase media*
3. *Una tendencia de “derecha” apelando primordialmente por una estabilidad social y arraigo económico que veía como única solución el apoyo en las antiguas clases propietarias”.*

¹⁹ *Constitución Política de la República Mexicana de 1857.* Instituto de investigaciones jurídicas. Texto conforme a Dublán Manuel y Lozano José María, Legislación mexicana o colección completa de las disposiciones legislativas expedidas desde la independencia de la República, edición oficial, México, 1877, tomo VIII, p. 6-7. Disponible en línea en: <http://www.juridicas.unam.mx/infjur/leg/conshist/pdf/1857.pdf>

²⁰ Villoro, Luis. *Perspectivas de la Democracia en México: Conferencias* / Coord. Villoro, Luis. México. El colegio Nacional. 2001

La lucha entre estos estilos permitiría señalar dónde se encontraba el “centro” que cambiaría las condiciones, comprobando la necesidad de una clase liberal que reemplazara al clero y al ejército, ofreciendo una base económica estable a la clase media.²¹

Este nuevo “centro” de cambio se inclinó por el industrialismo, y aspiró a convertirse en una burguesía económicamente activa, apoyándose en la diminuta clase industrial existente, atrayendo capitales extranjeros creyendo encontrar la solución aplicando a la producción industrial el capital improductivo.

Es entonces cuando la “reforma” se convirtió en el elemento más esencial para salir de la inestabilidad y al mismo tiempo lograr la transformación efectiva de la sociedad.

En cuanto al reclutamiento de personal para ocupar puestos dentro de la Administración Federal, en su **Artículo 85** la Constitución de 1857 estableció lineamientos para la designación de posiciones:

..” **Fracción II.** *Corresponde al presidente de la República nombrar y remover libremente a los secretarios del despacho, remover libremente a los agentes diplomáticos y empleados superiores de hacienda y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión cuyo nombramiento o remarcación no estuvieren determinados de otro modo en la Constitución o en las leyes.*

Fracción III, *nombrar los ministros, agentes diplomáticos y cónsules generales, con aprobación del Congreso, en sus recesos, de la diputación permanente;*

Fracción IV, *nombrar, con aprobación del Congreso, a los coroneles y demás oficiales superiores del ejército y armada nacional y los empleados superiores de hacienda y*

Fracción V, *nombrar a los demás oficiales del ejército y armada nacional, con arreglo a las leyes”.*²²

²¹ López Rosado Diego G. *La burocracia en México*, Secretaría de Comercio, México, 1980, p 309.

²² *Op. cit.* *Constitución Política de la República Mexicana de 1857*. Disponible en línea en: <http://www.juridicas.unam.mx/infjur/leg/conshist/pdf/1857.pdf>

Hay que considerar que en este periodo los presidentes fueron Generales del ejército antes de tomar el cargo; después de la guerra, el presupuesto de las fuerzas armadas continuó absorbiendo la mayor parte del gasto público.

El Presidente al mando debía pagar a sus tropas para mantener el puesto o de lo contrario sería derrocado, pero la condición de las finanzas públicas dificultaba enormemente la capacidad de pago al ejército, lo que creó inestabilidad y ansiedad permanentes.

En esta época el poder político dependía del apoyo del ejército; las luchas políticas eran controladas por dirigentes militares: cada jefe militar tenía sus propios oficiales y soldados bajo su mando, resultando en condiciones adversas para la administración pública ya que las estructuras administrativas dependían de los arreglos políticos.

Los cambios frecuentes en el poder eran reflejados en las estructuras de personal administrativo, impidiendo la continuidad en las gestiones y creando una gran inestabilidad y desorden general.

Desde este esquema de caos organizacional, tanto las luchas entre los grupos “conservadores” que estaban a favor de centralizar la función gubernamental y la administración como los “liberales” que apelaban por un federalismo defendiendo las reformas agrarias y oponiéndose al poder de la iglesia crearon un panorama general de descontrol total.

Las pugnas por el poder en todos los niveles y entre los diferentes grupos crearon un ambiente de anarquía en el que la deshonestidad y corrupción eran comunes en toda la administración, entonces la designación de puestos estaba totalmente a merced de los dirigentes colocados en los puestos más altos.

Sueldos y salarios

Los recursos presupuestales que el Gobierno Federal podía destinar al personal administrativo eran muy reducidos, ya que la cantidad necesaria para sostener al

ejército y la complicada situación económica del país después de la Independencia no permitían ofrecer sueldos atractivos a los funcionarios.

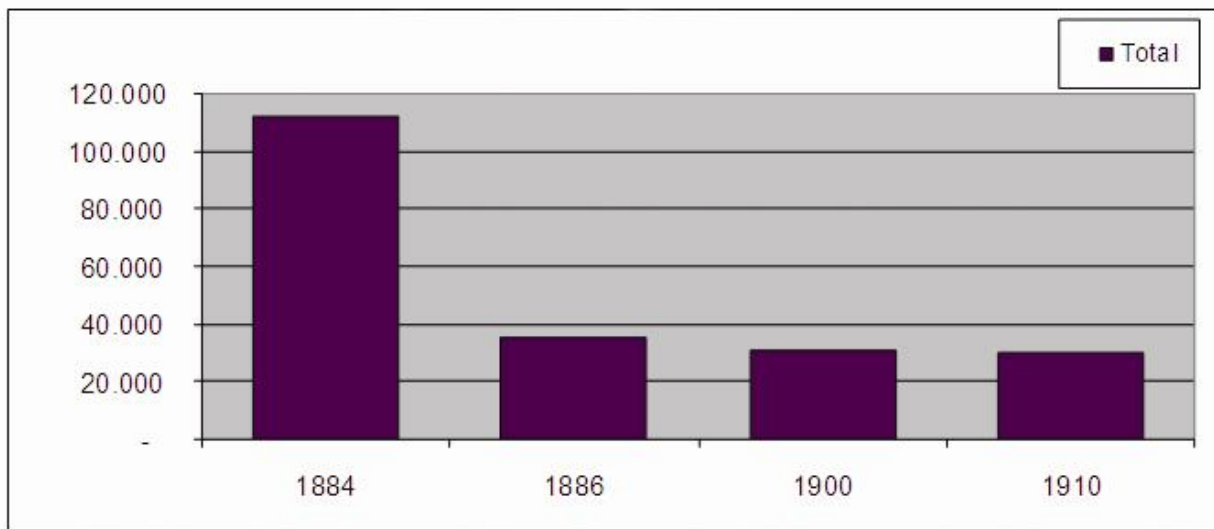
Los sueldos percibidos por los miembros del ejército eran tan elevados que no permitían una distribución justa que cubriera de igual manera los puestos de los funcionarios civiles en niveles bajos.

Los funcionarios de primer nivel recibían cantidades similares a sus homólogos en jerarquía de la milicia, pero la estructura del ejército era tres veces mayor a la de los funcionarios, lo que hacía la diferencia en términos globales de presupuesto (tablas 1.2 y 1.3).

Tabla 1.2 Distribución de los sueldos mensuales en los niveles superiores²³:

Jerarquía Militar		Jerarquía Civil	
Gral. de División	\$ 500.00	Secretario de Edo.	\$ 500.00
Gral. de Brigada	\$ 333.33	Gobernador del D.F.	\$ 333.33
Capitán	\$ 125.00	Jueces de Letras	\$ 125.00

Tabla 1.3 Personal del Ejército mexicano.



²³ Op. cit. Diego G. López Rosado, *La burocracia en México*, p. 347.

Después del periodo de guerra, y una vez consolidada la paz, fue posible impulsar las actividades económicas incrementando los ingresos públicos y proporcionándole al gobierno la capacidad de reorganizar y reducir las fuerzas armadas dado que se destinó gran parte de los ingresos a mejorar los servicios y las obras públicas.

Como señala López Rosado, lo anterior permitió aumentar el personal administrativo y mejorar sus percepciones y, con ello, fue posible realizar varios ajustes al salario mínimo de los trabajadores del sector público.

Matías Romero²⁴ señala que a inicios del siglo XXI el sueldo que recibían los empleados federales era de \$30.00 pesos mensuales, pero existían muchos trabajadores que ganaban menos que eso, por lo cual en 1907 el Secretario de Hacienda, José Ives Limantour, presentó una iniciativa de ley que propuso incrementar los sueldos a todo el personal que ganara menos de \$90.00 pesos mensuales²⁵.

En general, la situación salarial de los empleados públicos de inicios de siglo era precaria. Por una parte, el Gobierno surgido de un proceso bélico que no contaba con las herramientas y recursos tanto económicos como humanos necesarios para establecer una organización administrativa eficiente que se encargara de la gestión, así como el compromiso establecido con el ejército para mantenerlo bajo control, consumían gran parte del presupuesto, dejando poco margen para cubrir las necesidades de personal tanto en cantidad como en remuneración a los ya contratados.

Sumada a la condición de salarios reducidos existió la opresión por parte del Gobierno, toda vez que aplicaba suspensiones, reducciones e impuestos sobre el ya de por sí bajo nivel de salarios.

Los sueldos de los servidores públicos se vieron afectados en varias ocasiones por decretos y leyes que descontaban proporciones para cubrir según el gobierno, gastos de guerra o para no afectar al resto de los habitantes del país imponiendo nuevos

²⁴ Romero, Matías. "Los jornales en México" Revista *Jornadas Industriales*. Febrero 1953, p. 57. Citado en Diego G. López Rosado. *La burocracia en México*, p 348.

²⁵ *Ídem*, p. 349.

cargos fiscales ya que la situación presupuestaria era preocupante, dichas leyes eran luego anuladas o derogadas demostrando inestabilidad que por supuesto se vería reflejada en la calidad del servicio prestado por los funcionarios afectados.

3.3. Periodo posrevolucionario

Un aspecto que parece no sufrir alteración por el tiempo es la organización de la administración pública en lo que refiere a su carácter de proceso lento y laborioso, tomando como punto de partida el periodo posrevolucionario; queda claro que la prioridad principal de los caudillos que lograban quedarse en el poder era pagar para mantener la lealtad de sus fuerzas armadas, y se veían en la necesidad de extender beneficios y prerrogativas que afectaron a otros sectores de la organización estatal y social no sólo a nivel federal, sino desde el punto de vista nacional.

Lo anterior hace comprensible la falta de una organización eficiente debido, por un lado a la falta de visión organizacional de los nuevos dirigentes de la nación y a la inexistente preparación académica de los servidores públicos y funcionarios que México ha padecido después de la revolución y, por otro lado, a la propia cultura política en lo referente a la forma de ocupar las posiciones ejecutivas y de administración, la cual está basada meramente en un sistema de compadrazgos o de “*botín*”, como desafortunadamente sucede, principalmente, en países del tercer mundo.

Este “*sistema de Botín*” parece entonces ser una práctica común en las incipientes organizaciones estatales; la repartición de puestos dentro de las dependencias de gobierno beneficia a los grupos que se mantienen en el poder, asegurando remuneración para quienes son colocados sin considerar la capacidad que tienen para desempeñar las labores requeridas para esas posiciones.

Cuando es lograda la paz y se percibe un orden aparente de las estructuras estatales, los esfuerzos de la administración se concentran en otras señales que llaman la atención respecto a la organización, desarrollando con ello un proceso de toma de decisiones y acciones sobre la prestación de servicios a la sociedad.

Es entonces que se cuestiona el funcionamiento de los procedimientos básicos que hacen operar la maquinaria estatal, resultando en planes o proyectos que más tarde se transforman en leyes, decretos, normas y reglamentos que poco a poco buscan controlar todos los ámbitos de la compleja estructura gubernamental; en última instancia se busca que asegure, por un lado, la legitimidad de los gobernantes en el poder, la tranquilidad y la estabilidad social y, por el otro, que se constituya como una forma de crear ingresos para el sostén del aparato burocrático encargado de la ejecución de los planes primordiales concebidos por el grupo en el poder.

Por otra parte y de acuerdo al texto introductorio de Guillermo Haro Bélchez²⁶, Rafael Nieto, Gobernador del Estado de San Luis Potosí, expidió el 31 de junio de 1923 para ese estado un decreto referente a la Ley del Servicio Civil, donde definió el Servicio Civil como el trabajo desempeñado por los empleados nombrados en las oficinas dependientes del estado o municipio; trató también el tema relacionado con los ascensos y ceses del personal, así como algunos aspectos sobre seguridad social.

Con la creación de la Comisión del Servicio Civil quedaron establecidas tanto su composición como sus facultades, entre las cuales señalaba los requisitos para ingresar al Servicio Civil además de abordar lo relativo al trabajo en las oficinas públicas y la relación con el Artículo 123 de la Constitución Federal que hasta esa fecha estaba sin reglamentar.

Desde 1913 la Secretaría de Hacienda comenzó a sufrir cambios y modificaciones en estructura, organización y personal, creando serios problemas de unidad, eficiencia y economía, al punto de que para 1927 fue necesaria una reorganización total.

El entonces Secretario de Gobernación, Luis Montes de Oca, ordenó que se realizara un estudio y se propusieran las reformas necesarias para resolver los problemas tan serios que presentaba esta dependencia.

²⁶ Haro Bélchez, Guillermo. Estudio Introductorio en: *Profesionalización de Servidores Públicos locales en México* Tomo I. México, INAP, 1999, p. 18.

El programa de reorganización resultante abarcó varios aspectos, entre ellos lo relativo a los asuntos del personal en donde se dispuso que la selección fuera con base en exámenes de antecedentes, de eficiencia y médico; además, se llevaron a cabo controles de asistencia, fomento en los deportes, impartición de conferencias y creación de academias así como el establecimiento de un servicio confidencial.

Con las actividades anteriores se introdujo en México el concepto de Servicio Civil. Por su parte, la desorganización y el caos administrativo en estructuras primordiales como la Secretaría de Hacienda impulsó la búsqueda de herramientas de control y eficiencia, con el objetivo de contar con personal calificado para dirigir y ejecutar las labores necesarias para el buen funcionamiento de las dependencias, dejando a un lado —o por lo menos intentándolo— el sistema “*de Botín*” que venía presentándose desde inicios de la vida independiente del país.

Además, hay que señalar que la necesidad de cambios se volvió tan relevante que no se desarrolló aisladamente y de manera informal; por el contrario, los nuevos sistemas de control y organización se vieron sustentados tanto por leyes con alcance federal —la Constitución, por ejemplo— como de tipo estatales y locales.

En 1931 durante el mandato del Presidente Pascual Ortiz Rubio se reglamentó el Artículo 123 Constitucional a través de la Ley Federal del Trabajo, y estipula en su Art. 2 que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las leyes del Servicio Civil que se expidieran.

Ya para 1932 se aprobó la Ley sobre Responsabilidad de los Funcionarios y Empleados Agrarios. Dos años más tarde, el 12 de abril de 1934, estando en funciones el entonces Presidente Abelardo L. Rodríguez, se emitió en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la ley del Servicio Civil, el cual estaría controlado por Comisiones del Servicio Civil creadas en cada Dependencia. Dicho acuerdo estipula, entre otras cosas, lo siguiente²⁷:

²⁷ *Op. Cit.* Pardo, Ma. Del Carmen. “Viabilidad política del Servicio de Carrera en México”, p. 13.

El Servicio Civil Comprenderá a todas las personas que desempeñan empleos cargos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión de cualquier clase que sean y que no tengan carácter militar, con las solas excepciones que establece el Artículo siguiente (Art. 1.º):

Los trabajadores que no se considerarían dentro de este acuerdo serían:

- I. Los Secretarios de Despacho, Jefes de Departamento, el Procurador General, Procurador de Justicia del Distrito y Territorios Federales y el Tesorero de la Nación.
- II. Los funcionarios que por ministerios de la ley deban subsistir a los anteriores en sus faltas.
- III. Los subsecretarios de Estado, Oficiales Mayores, Secretarios Generales, Directores, Jefes de Departamento de cada dependencia y Jefes de Oficina o Servicio de análoga categoría.
- IV. Los funcionarios y empleados cuya remoción esté determinada por disposiciones especiales.
- V. Los empleados que presten sus servicios accidentalmente con el carácter de supernumerarios.
- VI. Las personas que presten sus servicios mediante contrato.
- VII. Los Secretarios Particulares, ayudantes, choferes, y servidumbre directamente al servicio de funcionarios comprendidos en las fracciones I, II y III, y el personal dedicado a servicios confidenciales.

Los requisitos para ingresar al Servicio Civil fueron los siguientes:

Art 9º. Para ser empleado o funcionario se requiere ser mexicano mayor de 16 años y menor de 55, y tener además los conocimientos o prácticas necesarios para desempeñar el puesto de que se trate, asimismo se diferenciaron varias categorías para las que se solicitó lo siguiente:

- I. Profesional: se necesita que presente el título legal
- II. Subprofesional: tiene que sustentar un examen u oposición
- III. Administrativa: tiene que realizar un examen u posición
- IV. Servidumbre: tiene que saber leer y escribir y acreditar honradez

V. Obrera: siempre se les considera eventuales

Al igual que los países fundadores de este sistema en lo referente a la organización del Servicio Civil, México, en el intento por organizar y clasificar las posiciones dentro de la Administración Pública, logró establecer parámetros y divisiones de trabajo para facilitar la clasificación y control de las posiciones que desempeñan la labor ejecutiva del Gobierno. Lo anterior es sin duda un paso importante, pero es por otro lado notable que no exista un desapego real del sistema corporativista que se presenta en este país; las oportunidades de ascenso del personal parecen muy limitadas, ya que los puestos de niveles más altos siguen sujetos a discreción de los gobernantes al mando, por lo tanto, el grupo en el poder, junto con sus simpatizantes, sigue siendo beneficiado.

La publicación de esta legislación representa un avance en cuanto al señalamiento de parámetros generales tales como ascensos, derechos, obligaciones, categorías y requisitos que debía cumplir el personal contratado.

Para 1934 el concepto del Servicio Civil era muy global, al concebirse en general como el grueso de empleados del gobierno que desempeñan labores administrativas dentro de las dependencias de los estados o municipios, exceptuando de este concepto a los puestos superiores que siguen subordinados a los intereses del grupo en el poder.

En 1935 el Partido Nacional Revolucionario (PNR) —antecedente directo del PRI— presentó el proyecto de Ley del Servicio Civil de la Federación con el objetivo de determinar los derechos y obligaciones de los funcionarios y empleados federales, se señalaron las atribuciones de las Comisiones del Servicio Civil en el Art. 13º, como lo señala el texto de Guillermo Haro Belchez²⁸

- I. “Formular las bases para los exámenes de los aspirantes o empleados
- II. Formar en cada caso una lista de diez empleados federales competentes para integrar a los jurados; e insacular la víspera del examen en presencia de los interesados a tres de ellos para constituirlos;
- III. Tramitar las quejas

²⁸ Op. Cit. Haro Bélchez, Guillermo. *Servicio público de Carrera...*

- IV. Dictaminar sobre los cargos que se hagan a los empleados de las dependencias a que pertenezcan;
- V. Formar los escalafones de los empleados; llevar el registro de exámenes de hojas de servicio y los expedientes personales;
- VI. Formar el reglamento interior para regular su funcionamiento”.

Se estableció que en cada uno de los poderes Legislativo y Judicial se integraría una comisión del Servicio Civil en la forma determinada en los artículos anteriores y con las atribuciones establecidas en la presente ley. Dicho proyecto de Ley también señaló los derechos de los empleados:

- I. Retribución asignada en el Presupuesto anual de Egresos
- II. A conservar el empleo, mientras no incurran en alguna de las causas de separación que señala la presente ley;
- III. Ascender a los puestos de categoría inmediata superior;
- IV. Disfrutar de licencias y vacaciones
- V. Indemnizaciones
- VI. Pensiones
- VII. Horas extraordinarias de trabajo
- VIII. Conservar sus derechos al empleo cuando se separen en los casos previstos por esta ley
- IX. A presentar por escrito al Instituto de Administración Pública todos los proyectos que tiendan al mejoramiento de los servicios.²⁹

Esta propuesta de ley agregó delimitación en cuanto a los derechos y las obligaciones de los empleados públicos, así como especificación de los requisitos para formar parte del Servicio Civil, sin embargo, dicha propuesta no fue aprobada por el presidente Lázaro Cárdenas en ese momento, aunque sentó las bases de lo que en 1938 se expediría como el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El Estatuto menciona la escala de jerarquías basada en los derechos de antigüedad, hizo la distinción entre los trabajadores de confianza y los empleados de base, además, señaló los derechos y obligaciones, delimitó condiciones de trabajo, mencionó la

²⁹ Op. Cit. Haro Bélchez, Guillermo. *Servicio público de carrera...*

unificación de salarios de acuerdo a las categorías establecidas y estipula la promoción del personal con una base meritatoria a través de exámenes.

La inestabilidad política y los cambios en la administración se vieron reflejados una vez más en 1941 bajo el mandato del Presidente Manuel Ávila Camacho, entonces se presentó un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión que mencionaba, entre otras cosas:

- a) Desaparición de las juntas arbitrales en cada dependencia y creación del tribunal de conciliación y arbitraje con jurisdicción y competencia para todas las unidades burocráticas.
- b) La especificación de las bases para los escalafones.
- c) Prohibición a los sindicatos de burócratas de adherirse a otras organizaciones, centrales obreras y campesinas³⁰

En 1943 se creó la primer “Comisión Intersecretarial” integrada por los Subsecretarios y Secretarios Generales de todas las dependencias centrales y un representante de la Procuraduría General de la República, encargada de la elaboración de planes para el mejoramiento de la administración pública, del rendimiento del personal, de agilizar trámites y reducir costos al erario público.³¹

Con los estudios realizados por la Comisión, en 1946 se creó la Secretaría de Bienes Nacionales e Inspección Administrativa con el objetivo de realizar estudios para el mejoramiento de la administración pública.

En diciembre de 1947 se expidió la Ley de Pensiones Civiles de Retiro orientada a ampliar la cobertura de prestaciones al personal contratado por el Estado y mejorar las condiciones en materia de seguridad y servicios sociales.

³⁰ Dávila García Abel, Revista Vinculo Jurídico Enero-Marzo 1990 en:
<http://www.uaz.edu.mx/vinculo/webvj/rev1-8.htm>

³¹ Instituto Nacional de Administración Pública. *Reglamentos internos de las dependencias de la administración pública centralizada (Antecedentes)* [En línea], México, INAP, disponible en:
<http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1220/2.pdf>

Con la creación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), en 1959 creció aún más el apoyo, derechos y servicios que beneficiarán a los empleados públicos.

Un elemento importante, en cuanto a definición de la relación de trabajo entre los empleados públicos y del Estado, es la enmienda realizada en 1960 al Art. 123 Constitucional en el apartado B que trata de lo siguiente³²:

- Duración de jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria
- Días de descanso y periodos de descanso por maternidad
- Periodos vacacionales
- Niveles de sueldos y salarios
- Indemnizaciones y asistencia médica
- Establecimiento de centros para vacaciones y recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas
- Establecimiento de escuelas para capacitación y promoción en escalafón
- Facilitar la adquisición de vivienda
- Definición de obligaciones y causas de suspensión
- Definición del sistema y procedimiento de escalafón
- Regulación Sindical y para realización de huelgas
- Competencias del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

En diciembre de 1963 se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que reglamenta y detalla el Apartado “B” del Art. 123.

Con esta serie de reformas y la creación de leyes que reflejan el mejoramiento de condiciones de los empleados públicos fue tomando forma el Estado mexicano posrevolucionario, el cual pasó por sistemas de gobierno caudillistas que para mantenerse en el poder tuvieron que pagar a las fuerzas militares para que se mantuvieran bajo el mando de los nuevos gobernantes a través de la inclusión dentro

³² Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Ley Federal de los Trabajadores Al Servicio Del Estado*, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. [En línea], México, Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>

de su estructura, creó un sistema clientelar en el que para formar parte de la organización o estructura bastaba con formar parte del grupo en el poder, creando una cadena de empleados que colocó en las posiciones ejecutivas, no por sus cualidades para desempeñar las labores, sino por el simple hecho de formar parte de un gremio o grupo beneficiado por las cúpulas en el poder.

En los comienzos de la creación de esta red de apoyo administrativo las condiciones de desorganización de la vida política y social del país no permitieron enfocarse en este nuevo sector laboral —trabajadores del Estado— que sufrieron las penurias del resto de la clase obrera: salarios bajos, ausencia de beneficios, un sistema fiscal que descontaba cantidades exuberantes para el nivel de ganancia que convertía a los funcionarios en situaciones complicadas para vivir cómodamente. Cincuenta años después del proceso de Revolución y una vez logrado el orden político y social, las cabezas del poder ejecutivo pudieron notar las condiciones tan precarias en las que se encontraban estos trabajadores y fue entonces cuando surgieron los verdaderos intentos por organizar controlar y clasificar a los empleados públicos, según se puede observar con la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en 1963.

Con la creación del Partido Nacional Revolucionario (PNR) como fuerza hegemónica política surgió una nueva necesidad: la de engrosar la organización y encontrar la forma de influir en la vida política y social de nuestro país de manera tal que le permitiera adquirir poder y legitimidad para garantizar la permanencia y el control de las esferas que dominan la vida nacional.

Es precisamente con el recurso corporativista como los funcionarios públicos y el manejo y administración de este sector se volvió piedra angular para la consecución de los objetivos del partido; por un lado, el Estado debía ofrecer a la sociedad los servicios que requería para su funcionamiento; por otro lado, el partido utilizaba a sus militantes para ocupar estas posiciones, convirtiéndose así en un vínculo entre sociedad y Estado, por lo que la necesidad de integración de un cuerpo de funcionarios se realiza ahora con un sentido político.

Es clara la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo de los servidores públicos, el efecto que esto tendrá se verá reflejado en mayor eficiencia en el desempeño de sus funciones y si además se puede agregar el valor de reforzar y ejecutar de manera más eficaz los compromisos adquiridos con la sociedad —como es el caso de la prestación de servicios—, coadyuvarán a crear un nuevo orden político que se transforme en legitimidad para el partido en el poder, hecho que se torna benéfico y necesario para garantizar la sana supervivencia de la estructura política implementada por el partido en el poder.

4. Proceso de Reforma Administrativa

Según Alejandro Carrillo Castro, el proceso de Reforma Administrativa es el siguiente³³:

“Etapa I. Programación de la Reforma

- a) Análisis y diagnóstico de la situación administrativa
- b) Selección por parte de las autoridades de *objetivos* de la reforma administrativa e indicación de prioridades a alcanzar en el marco de la citación.
- c) Determinación de los *medios* (instrumentos normativos y organismos responsables de orientar, coordinar, ejecutar y evaluar las reformas) y *medidas* (políticas, programas y proyectos) para alcanzar los objetivos escogidos.

Etapa II. Instrumentación de la Infraestructura

- a) Implantación de los *mecanismos legales y administrativos* para la reforma,
- b) Integración de las nuevas entidades que se encargarían de promover, estudiar y proponer —en cada institución, sistema o sector—, los programas y proyectos de reforma, así como sus normas de evaluación y control.
- c) Funcionamiento efectivo de esos mecanismos e instituciones, lo cual lleva finalmente a la:

³³ Carrillo Castro Alejandro. *La Reforma Administrativa en México*. 3ª. Edición, INAP, México, 1978 (Citado 06-10-09) Disponible en línea en: <http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=2430>

Etapas III. Ejecución de Reformas Concretas

Toma de decisiones sobre las propuestas de reforma. Esto es lo que para algunos constituye el momento fundamental de las reformas, ya que aun habiéndose cubierto todas las etapas anteriores la falta de esta decisión hace que la realidad siga igual y no se puedan realizar las innovaciones.

Etapas IV. Control

- a) *Medición* de los resultados obtenidos,
- b) *Evaluación* de los resultados obtenidos comparándolos con las mediciones programadas con el fin de determinar si hay o no desviaciones, circunstancias imprevistas o nuevas posibilidades, así como sus posibles causas.
- c) Sugerencias de medidas correctivas a los órganos decisorios que puedan modificar las decisiones iniciales y redefinir los objetivos propuestos, así como reajustar o indicar su reformulación a la administración.”

El autor considera la reforma administrativa no como un fin, sino como un medio para alcanzar las metas de una sociedad jurídicamente organizada, ésta debe contar con la participación de todos los funcionarios públicos, previa deliberación de las altas autoridades gubernamentales y desarrollo a manera de un proceso continuo que incremente la eficiencia y eficacia del aparato administrativo gubernamental.

Debido a que la administración pública es parte de un conjunto de operaciones dentro de la organización del Estado, una reforma en este sector necesariamente se relaciona con otras reformas de tipo social, económico y político que exigen contar con los mecanismos institucionales necesarios para la operación y apoyo, así como con estrategias apropiadas que partan de un modelo básico con objetivos definidos.

5. Reforma Administrativa en México

Continuando con la temática del Servicio de Carrera en México, en los años 70 se incorporó al discurso político y las acciones propuestas por parte del Ejecutivo el tema

de la “Reforma de la Administración Pública” que, entre otros temas, considera la fijación de políticas en torno a un sistema de administración de personal, con la intención de incrementar la eficiencia en el servicio de las entidades y dependencias gubernamentales, ya que, por un lado, se tienen las demandas de servicio de la sociedad hacia el Estado, que hacen necesaria la aplicación de cambios significativos a las estructuras y modelos organizacionales existentes y, por otro, la intención del partido en el poder de mantenerse sexenio tras sexenio y el ímpetu de los otros partidos de adquirir cuotas de poder más abultadas, en coincidencia con la imperante necesidad de evolución, cambio y reforma que satisfagan los requerimientos de sus grupos internos y que finalmente se vean ejercidos en el Ejecutivo; es con estos elementos que se busca un cambio denominado “Reforma Administrativa”.

El impulso inicial que se da a la reforma administrativa se lleva a cabo en los años 70 con mayor énfasis desde la campaña presidencial de José López Portillo.

En sus discursos, López Portillo trató constantemente el tema de la implementación de una Reforma Administrativa; en 1976, con el inicio de su régimen presidencial, se desataron diversos cambios en la estructura y organización del Estado, que en 1977 contenía 799 entidades paraestatales apropiadas con la finalidad de no perder las fuentes de empleo creadas por pequeñas empresas que no estaban generando ganancias, a través del otorgamiento de créditos a empresarios por parte de Nacional Financiera (Nafin) en aras de la creación de fuentes de empleo.

Ante la ineficiencia de la administración de los empresarios aventurados, y con la intención de no perder las fuentes de empleo que había creado, el Estado fue absorbiendo cada vez más empresas con dificultades financieras, hasta adquirir un tamaño tan grande que el control parecía cada vez más difícil de sostener.

Durante el Gobierno del Presidente José López Portillo se crearon y modificaron algunas secretarías de Estado y se promulgaron nuevas leyes, como la Ley Orgánica de la Administración Pública, la Ley de Contabilidad, Presupuesto y Gasto Público y la Ley General de la Deuda Pública, con la finalidad de evitar duplicidad de funciones y

mejorar el control sobre los organismos centralizados y otorgar más facultades y control a las dependencias descentralizadas.

También se propuso desde la Presidencia un ambicioso plan denominado Programa de Reforma Administrativa para el Gobierno Federal 1976-1982, el cual se encomendó a la Coordinación General de Estudios Administrativos.³⁴

En uno de los subprogramas se pretendía establecer un “sistema de administración y desarrollo de personal que garantizara los derechos de los trabajadores, propiciara el ejercicio honesto y eficiente de sus funcionarios para contribuir a la consecución de los objetivos y metas del gobierno federal”³⁵.

Un aspecto que no fue muy cuidado en este periodo fue el de la atención al público; así, el sistema burocrático extenuante y redundante para los usuarios no sufrió un cambio significativo.

En el periodo del Presidente Miguel de la Madrid (1982-1988) se dio inicio a cambios estructurales para reducir el tamaño administrativo del gobierno, adoptando las siguientes políticas:

1. Diferenciar áreas estratégicas y prioritarias de la economía.
2. Impulso a la privatización.
3. Inicio de la simplificación administrativa.
4. Definición de las tareas de descentralización.
5. Institucionalización de la reforma municipal.
6. Adopción de la planeación como método de gobierno con reconocimiento constitucional.³⁶

En 1982 se creó la Coordinación General de Modernización de la Administración Pública, dependiente de la Subsecretaría de Control Presupuestal y Contabilidad de la Secretaría de Programación y Presupuesto (SPP) y encaminada un poco más a la

³⁴ Pardo, M.^a del Carmen, *Viabilidad política...*, p. 20.

³⁵ *Ibid*, p. 21.

³⁶ Uvalle Berrones, Ricardo *Institucionalidad y profesionalización del servicio público en México: retos y Perspectivas*. México, UNAM, Plaza y Valdés, 2000, p. 191.

implementación de un Servicio de Carrera, daba impulso la idea de contar con un Catálogo de Puestos, que aún se mostraba vulnerable al manejo discrecional, además de que el único criterio de ascenso era la antigüedad.

Al respecto, M.^a del Carmen Pardo comenta: "... el catálogo de Puestos del Gobierno Federal de 1982 contaba con 1,600 fichas o cédulas de descripción de puestos agrupadas en 110 ramas que establecían las características que las identificaban. El sistema escalafonario definió todos los puestos hasta el nivel de director general pero no incluyó los requisitos necesarios para ocuparlos"³⁷.

En 1983 se constituyó la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil de Carrera, definida por el Ejecutivo como un instrumento de coordinación y asesoría para la implementación del Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública Federal. Un año después se publicó el Reglamento Interior de la Comisión del Servicio Civil, especificando su integración y funciones.

Con las políticas desarrolladas en este periodo presidencial se impulsó la idea de adelgazamiento del estado, con la consecuente reducción del tamaño de la administración pública y la burocracia que ello conlleva. En este periodo se creó la Unidad de Modernización, iniciando los estudios que resultarán en la implementación del Servicio Civil de Carrera.

Con la llegada al poder de Carlos Salinas de Gortari en 1988, el panorama de lo que debe ser el Estado promovió aún más la Reforma de éste, sustentada en:

- 1) La aceleración de la política de privatización
- 2) Replanteamiento de las acciones para lograr el bienestar social
- 3) Impulso a las políticas de apertura y desregulación
- 4) Reconocimiento jurídico y político de las iglesias
- 5) Impulso a las políticas de mercado en la economía rural
- 6) Reprivatización de la banca y otras instituciones financieras

³⁷ Pardo, M.^a del Carmen, *Viabilidad política...*, p. 22.

Por su parte, siguiendo la misma línea de acción marcada por su antecesor, Ernesto Zedillo instrumentó la Reforma del Estado incluyendo los asuntos siguientes:

- 1) Impulso a la reforma electoral
- 2) Reformas al Poder Judicial
- 3) Adopción del nuevo federalismo fiscal
- 4) Continuación de la política de privatización
- 5) Otorgamiento de autonomía al Banco de México
- 6) Creación del Sistema de Administración Tributaria (SAT)
- 7) Diseño y puesta en marcha del Programa de Educación, Salud y Alimentación (PROGRESA)
- 8) Implementación del Programa Nacional de Combate a la Pobreza
- 9) Creación del ramo 33 que otorga mayor participación en los ingresos federales a estados y municipios
- 10) Aplicación del Programa de Modernización Administrativa (SECODAM, 1996)³⁸

Como menciona Guerrero Amparán³⁹, el establecimiento una Reforma está vinculado con la relación entre el poder Legislativo y el Ejecutivo, cuando estos dos cooperan entre sí, se puede contar con una Reforma Administrativa coherente, de lo contrario, la reforma será un proceso largo, y lleno de conflictos que resulten en una reforma incompleta o amorfa.

Los principales lineamientos de la Reforma Administrativa en el periodo de Ernesto Zedillo, incluidos en el Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000 (PROMAP), señalan en su parte de diagnóstico cuatro problemas principales de la administración pública:

- Limitada capacidad de infraestructura para atender las necesidades del ciudadano
- Centralismo

³⁸ Uvalle Ricardo, *op. cit.* p. 192-193.

³⁹ 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, p. 8.

- Deficiencia en los mecanismos de medición y evaluación de desempeño en el gobierno
- Carencia de una administración adecuada para la dignificación y profesionalización de los servidores públicos

La necesidad de una reforma en este periodo se volvió necesaria, la legitimidad del partido en el poder se vio afectada por los acontecimientos económicos, políticos y sociales que se vivieron en el país: *ingobernabilidad, desconfianza, e inestabilidad*, todos ellos, claros problemas a los que se enfrentaba la administración pública en esos años (1994-2000).

Las conocidas e históricas prácticas de corrupción y el mal manejo de los recursos, que por un lado son abundantes, redujeron la capacidad del Gobierno de administrar y proveer los bienes y servicios que conllevan al desarrollo, causando un estancamiento que resultó en *ingobernabilidad*: brotes de violencia, surgimiento de movimientos sociales y armados —lo sucedido en Chiapas en 1994 es un ejemplo de ello—.

La sociedad mostró señales de falta de credibilidad en las instituciones y puso en evidencia la falta de capacidad del sistema de mantener el reconocimiento en que las instituciones administrativas existentes eran las que se necesitaba en esos momentos, creando el ánimo de *desconfianza* en las decisiones del gobierno y el partido en el poder, ya de por sí debilitado por las elecciones llevadas a cabo en esos años.

Para que la Administración Pública pueda ser eficaz, uno de los elementos principales con que debe contar es *estabilidad*. Según se ha podido ver a lo largo de la historia, problemas del Estado como crisis económicas y movimientos sociales tienen un efecto en todas las esferas y escenarios de acción del Gobierno, causando pérdida de legitimidad y estabilidad en perjuicio del partido en el poder y forzando la creación de una incómoda reforma que busca a toda costa retomar el control y los elementos antes descritos.

6. Papel del Servicio de Carrera dentro de la Reforma Administrativa

Señala Mandingo Moreno que en el periodo 1965-1976, específicamente en 1965, se creó la Comisión de Administración Pública (CAP) dentro de la Secretaría de la Presidencia.

Esta Comisión se propuso estudiar sistemáticamente la organización y el funcionamiento de la administración del Gobierno Federal en su conjunto, a fin de sentar las bases para proceder en forma organizada a la separación de las deficiencias detectadas y a garantizar que su futuro crecimiento fuese más racional y ordenado; sobre el estado que guardaba la Administración Pública Federal destacó la necesidad de depurar y actualizar el sistema de administración del servicio público, recalcando la importancia de establecer una política general acerca de las normas y criterios rectores de la relación del Estado con sus trabajadores, la cual abarcara todas las situaciones de ingreso, promociones, traslados, compensaciones, estímulos y desarrollo, de tal manera que la regulación de la relación laboral comprendía desde el ingreso del trabajador hasta su separación del servicio público.

La concentración en el análisis y las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública dieron lugar a la elaboración de las bases para el programa de reforma administrativa del Poder Ejecutivo 1971-1976.

Con el propósito de instrumentar los planteamientos de la Comisión de Administración Pública (CAP), en 1972 se creó la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, cuyas atribuciones están orientadas a mejorar la organización de los sistemas de administración del personal, procurar el aumento de la eficacia en el funcionamiento y servicio de las entidades políticas y establecer normas y criterios generales en torno a las condiciones de trabajo.

En el periodo comprendido entre 1971 y 1976 se emprendieron valiosas tareas encaminadas a mejorar la gestión del personal público.

Fue en 1975 cuando se adicionó el último párrafo del Artículo 35 que faculta a la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, y se designó a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) para canalizar y someter a las autoridades correspondientes los estudios técnicos pertinentes para la fijación de sobresueldos, según las sumas en que éstas eran reorganizadas.

Más adelante, durante el periodo presidencial de Miguel de la Madrid se creó la Dirección General del Servicio Civil, facultada para fijar las políticas sobre las relaciones laborales de los trabajadores del Estado.

En 1983 se creó la Comisión del Servicio Intersecretarial del Servicio Civil, encargada del control de presupuestos, normatividad y seguimiento fiscal de los programas establecidos.

Uno de los obstáculos a los que se enfrentó el intento de establecimiento de un sistema de carrera que promovería la movilidad, ascenso y disposición de personal fue la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), cuyo poder y control se vería afectado por los intentos del gobierno para administrar y controlar los movimientos de personal.

Los efectos de la crisis económica a finales de los años 80 provocó cambios dentro de las estructuras burocráticas, reduciendo los incrementos de sueldos y eliminando niveles del tabulador de puestos, y disminuyendo los incentivos de los trabajadores para hacer carrera de base en la burocracia.

Bajo la influencia de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), y el interés del Gobierno de Carlos Salinas de Gortari por formar parte de la misma, se realizó un nuevo intento para establecer el Servicio de Carrera dentro de la llamada Reforma del Estado que se llevó a cabo durante su sexenio (1988-1994) y que contó con estrategias diseñadas y sustentadas en:

1. Aceleración de la política de privatización.
2. Replanteamiento de las acciones para conseguir el bienestar social.
3. Impulso a las políticas de apertura y desregulación.

4. Reconocimiento jurídico y político de las iglesias.
5. Impulso a las economías de mercado en la economía rural.
6. Formalización de dos reformas electorales (1991 y 1994).
7. Reprivatización de la banca y otras instituciones del sector financiero.⁴⁰

Desde su creación, la presencia de sindicatos en nuestro país ha representado un instrumento de gran peso y poder; fueron creados en un inicio con el objetivo de defender y hacer respetar los derechos de los trabajadores y, con el tiempo, se transformaron en corporaciones que en muchos casos han afectado el rumbo de las decisiones gubernamentales, convirtiéndose un elemento de control y dominio dentro de la esfera política.

En el periodo presidencial de Carlos Salinas el Sindicato de Trabajadores del Estado propuso una revisión de las relaciones laborales de los trabajadores de base, firmando un acuerdo —poco definido en plazos— que proponía estrategias de operación y programas con el gobierno donde solamente establecía el compromiso de crear un marco legal para cada una de las dependencias del gobierno y bajo el acuerdo de realizar una re zonificación de las zonas de salarios y de integrar áreas en las zonas menos remuneradas a las mejor pagadas para incrementar los salarios de los trabajadores; el sexenio terminó sin que dichos cambios se llevaran a cabo.

Al finalizar el periodo de Carlos Salinas la significativa crisis económica postergó de manera indefinida las promesas de re zonificación de salarios y otros compromisos establecidos en ese sexenio relacionados con la mejora de condiciones de los servidores públicos.

Los primeros 24 meses del mandato de Ernesto Zedillo (1994-2000) se vieron apuntados a la solución de los problemas económicos más apremiantes a nivel global, poniendo en pausa muchos de los proyectos y programas propuestos que debían continuar en este nuevo gobierno.

⁴⁰ Uvalle Berrones, Ricardo, *op. cit.*, p. 192.

Fue en 1995, dentro del Programa de Modernización de la Administración Pública Federal (PROMAP), que se estableció la creación de un Servicio Civil Federal en el que se planteó la paulatina operación del Servicio Civil con un marco legal que estaría listo hasta 1997.

En octubre de 1996 el Diputado Alejandro Díaz y Pérez presentó al pleno de la Cámara de Diputados la propuesta de un proyecto de ley del Servicio Civil de Carrera en el Gobierno Federal.

En diciembre de es mismo año, en las instalaciones de la FSTSE Ernesto Zedillo se comprometió a promover una iniciativa de ley que sugiriera la creación del Servicio Civil; después de algunos meses (abril de 1997) terminó el periodo de sesiones del congreso sin una iniciativa concreta, ésta debía ser presentada conjuntamente por las Secretarías de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y la de Contraloría y Desarrollo Administrativo (SECODAM) pero, desafortunadamente, no llegaron a un acuerdo y, por lo tanto, no se emitió ninguna propuesta ni proyecto gubernamental para este efecto.

El resultado de las elecciones del 6 de julio de 1997 volvió el proceso aún más lento, ya que por primera vez en la historia del país el PRI perdió la mayoría absoluta en la Cámara de Diputados, toda vez que este órgano del Legislativo era —y lo es aún, aunque de manera relativa a comparación con lo que sucedía en el presidencialismo priista— uno de los principales elementos que el Ejecutivo ha controlado o influenciado históricamente para que las iniciativas presentadas se vuelvan efectivas y sin contratiempo; con este cambio, asuntos de relevante importancia como la aprobación del presupuesto se encontrarían en medio de debates y desacuerdos durante los periodos de sesiones de la Cámara, por lo que el tema de la creación del Servicio de Carrera se volvió una preocupación de segundo plano.⁴¹

En la LVII Legislatura (1997-2000), el Pleno de la Cámara de Diputados aprobó una reforma a su Ley Orgánica donde estableció la implementación del sistema meritocrático en su estructura interna.

⁴¹ Guerrero Amparán Juan Pablo, *Un estudio de caso de la Reforma Administrativa en México: Los Dilemas de la instauración de un Servicio Civil a Nivel Federal*. CIDE, México, 1998, p. 1.

En el año 2000 fue más evidente la presencia electoral efectiva de los partidos de oposición (PAN y PRD) al ganar terreno, mientras que el PRI vio descender su nivel de captación de votos. Cabe señalar que la distribución de las diputaciones ha sido más uniforme entre los principales partidos, con lo que se cumplen las condiciones de distribución de curules de manera un poco más homogénea, contando con una clara tendencia de equilibrio de fuerzas y presencia de los partidos con mayor representación en el terreno político.

El resultado en la elección presidencial en el año 2000 trajo consigo un cambio sin precedentes que rompió con el esquema tradicional de partido hegemónico en el poder, trayendo consigo una serie de propuestas para garantizar el funcionamiento de la nueva estructura.

Dentro de las propuestas del nuevo Gobierno se encontró contemplada la profesionalización del Servicio Civil de Carrera, contando con una oportunidad seria de avanzar como no se había logrado antes.

En abril de 2002 el Sen. Cesar Arreguá Robles presentó el proyecto de la Ley Federal del Servicio Profesional, en donde se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley de Planeación y la Ley de Presupuesto Contabilidad y Gasto Público Federal.

Antes de la elaboración, aprobación y publicación de la nueva Ley, fue fundamental el trabajo por parte de dependencias como la Presidencia de la República y la Secretaría de la Función Pública (SFP).

En cuanto a cooperación de la sociedad civil sobresale la participación de la Red Mexicana por la Profesionalización del Servicio Público A.C. compuesta por académicos, especialistas y servidores públicos que funcionó como enlace a través del

desarrollo de foros, páneles, entrevistas con medios de comunicación y publicación de documentos.⁴²

7. Servicio Profesional de Carrera

La nueva Ley del Servicio Profesional de Carrera se publicó en abril de 2003, y tuvo por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del sistema del Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal *Centralizada*, y quedo bajo la supervisión de la Secretaría de la Función Pública.

Los puestos que comprende el sistema del Servicio Profesional son: Director General; Director de Área; Subdirector de Área; Jefe de Departamento y Enlace. También quedan comprendidos los equivalentes, adjuntos y homólogos a los puestos mencionados.

En tal virtud quedan fuera del sistema los Secretarios, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Titulares de Unidad, Titulares de Órganos Desconcentrados, así como los gabinetes de apoyo adscritos a estos funcionarios que comprenden a las secretarías particulares, las coordinaciones de asesores, de comunicación social y servicios de apoyo.

También están excluidos del sistema los miembros de las fuerzas armadas, los servidores públicos de las dependencias encargadas de las funciones de Seguridad Pública Nacional, del Servicio Exterior Mexicano, los maestros y los médicos, así como los prestadores de servicios profesionales por contrato. Entre los derechos

⁴² Martínez Púon Rafael, *La nueva fisonomía del servicio profesional de carrera en México*. Publicado en la Revista del CLAD *Reforma y Democracia*, n.º 43, (feb. 2009). Caracas, p. 2. Disponible en línea en; <http://www.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/043-febrero-2009-1/martinez-puon> Consultado el 23 de enero de 2010.

*que otorga esta ley a los servidores públicos de carrera deben destacarse los de estabilidad y permanencia en el servicio, el de recibir capacitación y actualización y de promover los medios de defensa que establece esta misma ley.*⁴³

El sistema de Servicio Profesional de Carrera se integra por siete subsistemas, tales son:

I. Subsistema de Planeación de Recursos Humanos. En coordinación con las dependencias, determina las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones.

II. Subsistema de Ingreso. Regula los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al sistema.

III. Subsistema de Desarrollo Profesional. Contiene tanto 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) como los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al sistema.

IV. Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades. Establece los modelos de profesionalización para los servidores públicos que les permitan adquirir:

- a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto;

⁴³ *Ibid.*, p 3.

- b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
- c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
- d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia y
- e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas.

V. **Subsistema de 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.

VI. **Subsistema de 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 y

VII. **Subsistema de Control y Evaluación**⁴⁴. Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del sistema⁴⁵

La organización y operación del SPC está a cargo de la Secretaría de la Función Pública, que establece la normativa general, promueve el cambio cultural en las dependencias, supervisa y corrige detalles de la organización; además se cuenta con la también creada Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la

⁴⁴ Cedillo Hernández Miguel Ángel. *Los retos de la implantación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal en México*. VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31, oct. 2003, p. 2.

⁴⁵ Cepeda Islas Susana. *El Servicio Profesional de Carrera: ¿una alternativa para lograr la eficiencia de los servidores públicos?* X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración pública, Santiago, Chile, 18 – 21, oct. 2005, p.6, Disponible en línea en;<http://www.ijj.derecho.ucr.ac.cr/archivos/documentacion/inv%20otras%20entidades/CLAD/CLAD%20X/documentos/cepeda.pdf> Consultado el 16 de enero de 2010.

Administración Pública Federal, nombrada responsable directa de la implementación del servicio. En lo que refiere a la organización y la operación intervienen también los Comités Técnicos de Profesionalización creados en cada una de las secretarías para la operación dentro de las localidades.

De manera complementaria, existe un Consejo Consultivo del Servicio Profesional de Carrera al que se le informa, consulta y rinde cuentas de la operación dentro de las unidades que cuentan con SPC.

A partir de la creación de la Ley del SPC comienzan los esfuerzos verdaderos para ejecutar esta propuesta, para lo cual se lanzó en 2003 el Reglamento de la Ley que definirá el funcionamiento y los alcances del nuevo sistema.

Es en el gobierno del Presidente Felipe Calderón (2006-2012) que, con base en recomendaciones de instituciones nacionales e internacionales, se publicó en 2007 el Nuevo Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal teniendo como principales aportaciones:

- Descentralizar la operación del Servicio Profesional de Carrera a las dependencias, dentro de un marco normativo que flexibilice la implementación y agilice la información para su análisis y evaluación.
- Contar con un subsistema de ingreso más efectivo, que privilegie la experiencia, con modalidades de selección que permitan ocupar los puestos en menor tiempo.
- Establecer un subsistema de evaluación del desempeño como base para el desarrollo del servidor público profesional.
- Impulsar el desarrollo profesional de los servidores públicos de carrera mediante la capacitación que permita la movilidad en el sistema con base en méritos.
- Incrementar la participación de los Órganos Internos de Control en la vigilancia del funcionamiento del sistema.⁴⁶

⁴⁶ Información del SPC, Secretaría de la Función Pública, México. Disponible en línea: <http://www.spc.gob.mx/normatividad1.htm> [Consultado el 13 de enero de 2010].

En resumen, cuando se intenta plantear el escenario de un sistema democrático, el gobierno debe contar con elementos y herramientas necesarios que garanticen control, operación, eficacia y estabilidad de los órganos de gobierno y sociedad, llevando a la consecución y mantenimiento de legitimidad para asegurarse la continuidad en el poder.

Los cambios políticos, económicos y sociales del país como, en general, del mundo entero, han influido en los gobiernos modernos —tomando como punto de partida el del Presidente López Portillo— para impulsar el tema de implementación de una reforma, con la intención de conseguir los elementos anteriormente descritos —control, operación, eficacia y estabilidad— en momentos en que los recursos públicos son escasos y se encuentran mal administrados, y cuando es evidente que el Estado no está cumpliendo con sus objetivos y en general se cuenta con un esquema de inestabilidad y descontrol que es evidente ante la sociedad.

El papel de la reforma de la Administración Pública cobra singular importancia en estos momentos ya que está intrínsecamente ligada al sistema y desempeño político y económico del país, por eso resalta la importancia de contar con un cuerpo operativo colmado de legitimidad, que ayude al gobierno electo a ganar la confianza de la sociedad a través de hacer más eficiente la operación de las dependencias al servicio de la sociedad.

Lo anterior será posible con la existencia una administración profesional que cuente con normas y lineamientos claramente establecidos, con metas y objetivos a cumplir, con elementos de evaluación y medición de resultados, con creación de políticas públicas, bienes y servicios que resuelvan las demandas de la sociedad y que demuestren el uso eficaz y adecuado de los recursos públicos.

La consecución de lo anterior conlleva a la legitimación de la Administración Pública y, por ende, se reflejará en la esfera política, resultando en un gobierno más legítimo que supone beneficios tanto para el partido en el poder, el aparato burocrático, las dependencias de gobierno que cuentan con un sistema más organizado y controlado,

así como para la sociedad que recibe de manera más eficaz los bienes y servicios que demanda para su correcto funcionamiento.

8. Dependencias que cuentan con Servicio Profesional de Carrera

En octubre de 2003 entró en Vigor la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, contando con 84 dependencias que adoptaron este nuevo sistema de administración, según se muestra a continuación⁴⁷:

Secretarías de Estado:

1. Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.
2. Secretaría de Comunicaciones y Transportes.
3. Secretaría de Desarrollo Social.
4. Secretaría de Economía.
5. Secretaría de Educación Pública.
6. Secretaría de Energía.
7. Secretaría de Gobernación.
8. Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
9. Secretaría de la Función Pública.
10. Secretaría de la Reforma Agraria.
11. Secretaría de Marina.
12. Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.
13. Secretaría de Relaciones Exteriores.

⁴⁷ Memoria Institucional del Servicio Profesional de Carrera 2003-2004, Disponible en línea en: <http://www.spcmuseo.gob.mx/conoceMSPC/documentos/memoriaSPC.htm>

14. Secretaría de Salud.
15. Secretaría de Seguridad Pública.
16. Secretaría de Turismo.
17. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Órganos desconcentrados:

1. Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública.
2. Apoyos y Servicios a la Comercialización Agropecuaria.
3. Archivo General de la Nación.
4. Centro de Estudios Superiores de Turismo.
5. Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales.
6. Centro de Salud Mental (CA) Servicios de Atención Psiquiátrica (JAF).
7. Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva (JAF).
8. Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud (JAF).
9. Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea.
10. Centro Nacional de Prevención de Desastres.
11. Centro Nacional de Rehabilitación.
12. Centro Nacional de Trasplantes.
13. Centro Nacional de Vigilancia Epidemiológica.
14. Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA.
15. Centro Nacional para la Salud de la Infancia y Adolescencia.
16. Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero.
17. Comisión de Avalúos de Bienes Nacionales.
18. Comisión Federal de Competencia.

19. Comisión Federal de Mejora Regulatoria.
20. Comisión Federal de Telecomunicaciones.
21. Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios.
22. Comisión Nacional Bancaria y de Valores.
23. Comisión Nacional de Acuacultura y Pesca.
24. Comisión Nacional de Arbitraje Médico.
25. Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas.
26. Comisión Nacional de Fomento a la Vivienda CONAFOVI.
27. Comisión Nacional de Protección Social en Salud (JAF).
28. Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardas.
29. Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.
30. Comisión Nacional del Agua.
31. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
32. Comisión Nacional para el Ahorro de Energía.
33. Comisión Reguladora de Energía.
34. Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
35. Coordinación General de la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados.
36. Coordinación General del Programa Nacional de Apoyo para las Empresas de Solidaridad–FONAES.
37. Coordinación Nacional del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades (JAF).
38. Hospital Juárez de México.
39. Instituto de los Mexicanos en el Exterior.
40. Instituto Matías Romero de Estudios Diplomáticos.

41. Instituto Mexicano del Transporte.
42. Instituto Nacional de Antropología e Historia.
43. Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.
44. Instituto Nacional de Desarrollo Social.
45. Instituto Nacional de Ecología.
46. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.
47. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana.
48. Instituto Nacional de la Pesca.
49. Instituto Nacional de Migración.
50. Instituto Nacional del Derecho de Autor.
51. Instituto para el Federalismo y el Desarrollo Municipal.
52. Instituto Politécnico Nacional.
53. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
54. Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.
55. Radio Educación.
56. Registro Agrario Nacional.
57. Sección Mexicana de la Comisión Internacional de Límites y Aguas México-Guatemala-Belice.
58. Sección Mexicana de la Comisión Internacional de Límites y Aguas México-Estados Unidos.
59. Secretaría General del Consejo Nacional de Población.
60. Secretaría Técnica de la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas.
61. Secretaría Técnica de la Comisión para Asuntos de la Frontera Norte.

62. Servicio de Información y Estadística Agroalimentaria y Pesquera.
63. Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas.
64. Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria.
65. Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano.
66. Universidad Pedagógica Nacional.

Y por último:

1. Consejería Jurídica.

Desde la publicación de esta ley en 2003, al cierre fiscal de 2007 las dependencias que aplican este sistema y que reportan resultados suman 76, ampliando la cobertura y aplicación de la profesionalización a más dependencias, creando estándares de operación y control de las actividades de los servidores públicos, así como las formas de promoción y ascenso de los mismos.

9. Fundamento jurídico

Con el fin de delimitar la acción y conocer los antecedentes legales generales de donde se desprende la actual normatividad que se aplica para regular el Servicio Profesional de Carrera se considera importante mencionar las bases de donde se desprende el Reglamento actualmente vigente que regula las actividades del SPC.

9.1. Constitución Política

Considerando como base legal fundamental la Constitución Política, en su Art. 123 establece la separación de los trabajadores al servicio del Estado, en el apartado B

entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, establece las bases generales de acción y relación laboral para los prestadores de servicio público.

9.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

En su apartado B, el Art. 123 constitucional se encuentra reglamentado por esta Ley, que define de manera más específica la relación y las condiciones de trabajo para quienes prestan sus servicios en las dependencias de los Poderes de la Unión, Gobierno del Distrito Federal y otras instituciones: "... ISSSTE, 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..."⁴⁸.

En esta ley, menciona en el Art. 5 que como parte de los trabajadores de confianza se encuentran entre otros el personal del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados.

9.3. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

La LOAPF, base fundamental para la operación de la Administración Pública Federal no trata con profundidad el tema del Servicio de Carrera, menciona en su artículo 17

⁴⁸ *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México. Consultado el 17/10/09. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/111.doc>

bis que los servidores públicos adscritos a las delegaciones que forman parte de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal se sujetarán a lo que establezca la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en lo que respecta a:

- Ingreso,
- Desarrollo profesional,
- Capacitación y certificación de capacidades,
- Evaluación del desempeño,
- Separación y las demás disposiciones previstas en dicha ley.⁴⁹

Con la intención de no crear una carga excesiva y duplicidad en las leyes, la LOAPF cede el campo de acción y delimitación a la Ley del SPC y que se describe en el siguiente apartado.

9.4. Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

Esta ley fue publicada en abril de 2003 y tiene como objetivo establecer las bases para la organización, el funcionamiento y el desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal, y estará bajo el control de la Secretaría de la Función Pública con la operación a cargo de cada dependencia de la Administración.

⁴⁹ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Disponible en línea en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153.pdf>

La ley quedó constituida por cuatro capítulos, con un total de 80 artículos:

TÍTULO	CAPÍTULOS
PRIMERO	Único. De la Naturaleza de la Ley
SEGUNDO “De los Derechos y Obligaciones de los Servidores Públicos del Sistema”	II. De los Derechos III. De las Obligaciones
TERCERO “De la Estructura del Sistema Profesional de Carrera”	I. Consideraciones Preliminares II. De la Estructura Funcional III. Del Subsistema de Ingreso IV. Del subsistema de Desarrollo V. Del subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades VI. Del subsistema de Evaluación y desempeño VII. Del subsistema de Separación VIII. Del Subsistema de Control y Evaluación IX. De la Estructura Orgánica del Sistema
TÍTULO	CAPÍTULOS
CUARTO “Del Recurso de Revocación y Competencias”	I. Del Recurso de Revocación II. De las Competencias

Durante su administración, el Presidente Vicente Fox fomentó la “Agenda del Buen Gobierno” en la cual, una de las acciones hace referencia al desarrollo de un “gobierno profesional”, incluyendo en su misión lo siguiente:

Atraer, retener y motivar a las mejores mujeres y los mejores hombres en el servicio público, garantizando que la Administración Pública transite, sexenalmente con el mínimo trastorno y la máxima eficacia, y asegurando que, siendo políticamente neutro se convierta en un factor estratégico de la competitividad del país.⁵⁰

Estructurando las siguientes líneas de acción:

- El desarrollo de una infraestructura administrativa.
- La profesionalización de los servidores públicos.
- La adopción del criterio del mérito de la igualdad de oportunidades para el ingreso y el desarrollo de las personas en la administración pública federal.
- La capacitación profunda, extensa y dirigida del personal.
- El establecimiento de un sistema de mejoramiento del desempeño.
- La promoción de un ambiente cultural orientado a resultados, calidad y eficiencia.
- Mejora continua del clima laboral.
- El establecimiento de un nuevo marco de relaciones laborales.
- La implementación del servicio profesional de carrera.

El campo de aplicación de esta Ley es la Administración Pública Federal centralizada, es decir, secretarías de Estado (14) y órganos desconcentrados (69), quedando fuera

⁵⁰ Cepeda Islas, Susana. *El Servicio Profesional de Carrera: ¿una alternativa para lograr la eficiencia de los servidores públicos?* X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago, Chile, 18 – 21, oct. 2005, p. 4 y 5, disponible en línea en: <http://www.ijj.derecho.ucr.ac.cr/archivos/documentacion/inv%20otras%20entidades/CLAD/CLAD%20X/documentos/cepeda.pdf>

los elementos de la Administración Pública Federal Paraestatal y algunas secretarías de la Administración Central que tienen que ver con Seguridad Pública, Educación, Salud y Servicio Exterior.

La ley está dirigida a los siguientes cargos:

- Director General
- Director General Adjunto
- Director de Área
- Subdirector de Área
- Jefe de Departamento y
- Puestos de Enlace

La cobertura de puestos que ampara esta ley representa 5% de la Administración Pública Federal, traducidos en casi 37,000 posiciones que están sujetas a este sistema⁵¹.

En resumen, la Ley del Servicio Profesional de Carrera se instituyó con la intención de garantizar igualdad de oportunidades de ingreso y ascenso dentro de la Administración Pública Federal centralizada, a través un sistema meritario que formará servidores públicos que cuenten con las habilidades y capacidad de ejecutar de manera más eficiente y profesional las labores de los puestos a que son asignados, resultando en un mejor desempeño general de las dependencias, creando un ambiente de estabilidad en los procesos y trabajos del gobierno, lo que se refleja en continuidad en el

⁵¹ Martínez Puón Rafael, *La nueva fisionomía del Servicio Profesional de Carrera en México*. Publicado en la Revista del CLAD *Reforma y Democracia*, n.º 43, feb. 2009, Caracas, disponible en línea en: <http://www.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/043-febrero-2009-1/martinez-puon> Consultado el 20 de enero de 2010.

desempeño institucional sin interrupciones debidas a cambios en el poder o movimientos de índole política con el firme propósito de erradicar el sistema clientelar que por tanto tiempo ha soportado el país.

9.5. Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

En septiembre de 2007, durante el periodo presidencial de Felipe Calderón, entró en vigor este nuevo Reglamento, reemplazando el emitido en 2004 con el objetivo de fortalecer el Servicio Profesional de Carrera bajo tres premisas:

- Descentralización de la operación y centralización de la información,
- Rol normativo de la unidad,
- Vigilancia mediante los Órganos Internos de Control (OIC).

Este reglamento establece cuatro tipos de servidores públicos con las siguientes características⁵²:

Servidores Públicos de Carrera	Servidores públicos Considerados de Libre Designación	Servidores públicos de Libre Designación	Servidores públicos de Designación Directa
<ul style="list-style-type: none"> • Forma parte del Servicio Profesional de Carrera • Desempeñan cargos de Confianza 	Desempeñaba un puesto que forma parte del SPC antes de la creación de la Ley del SPC	Desempeña un puesto que no está sujeto al SPC pero si a los procedimientos de evaluación de desempeño	No están sujetos a la ley del SPC Su nombramiento está previsto expresamente en alguna disposición a nivel constitucional o legal
Se dividen en: <ul style="list-style-type: none"> • Eventuales • Titulares 	Art. 3.º transitorio de la Ley del SPC Art. 25 del Reglamento	Art. 5.º de la Ley del SPC Art 2.º Frac XIX y 91 del Reglamento	Art. 8.º de la Ley del SPC Art 2.º Frac XII del Reglamento

⁵² Impacto del nuevo Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera. Secretaría de la Función Pública, México, 2007, disponible en línea en: [http://www.spc.gob.mx/materialDeApoyo/redRH/RED%20DE%20RH%2018%20SEP%202007.pps#257,1,IMPACTO DEL NUEVO REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA](http://www.spc.gob.mx/materialDeApoyo/redRH/RED%20DE%20RH%2018%20SEP%202007.pps#257,1,IMPACTO%20DEL%20NUEVO%20REGLAMENTO%20DE%20LA%20LEY%20DEL%20SERVICIO%20PROFESIONAL%20DE%20CARRERA) [Consultado el 13 de enero, 2010]

Este Reglamento define también:

- Integración de los comités del SPC
- Intervención de los Órganos Internos de Control (OIC)
- Especifica las condiciones de los concursos en trámite, nuevos nombramientos y transitoriedad a partir de la aplicación de este Reglamento
- Establece lineamientos para el procesamiento de inconformidades y separación.
- Realiza algunos ajustes y cambios respecto al reglamento anterior en los Subsistemas⁵³:
 - **Subsistema de Planeación,**
 - **Subsistema de Ingreso,**
 - **Movimientos Laterales,**
 - **Subsistema de Evaluación del Desempeño,**
 - **Subsistema de Capacitación y Certificación,**
 - **Subsistema de Desarrollo Profesional,**
 - **Comités.**

Con este reglamento se intenta delimitar aún más el campo de acción y control del Servicio Profesional de Carrera esperando lograr así una operación que facilite y asegure el mejor funcionamiento del sistema entero.

⁵³ *Ídem.*

10. Ventajas y desventajas del Servicio de Carrera

La intención de implementar el Servicio Civil de Carrera en las dependencias gubernamentales considera dentro de sus objetivos generales establecer la separación entre la Administración Pública y los grupos políticos, teniendo como consecuencia ventajas y desventajas en la aplicación de este sistema.

10.1 Ventajas

En lo que se refiere al manejo de personal es posible observar las siguientes ventajas:

- Mediante el establecimiento de exámenes de selección se añade un incentivo importante, indicando que el sistema de mérito es tomado como referencia principal, proporcionando a los participantes cierta confianza en la transparencia y definición de las reglas mediante las cuales son medidos los trabajadores que aspiran a las posiciones que forman parte de este sistema.
- Al contar con un sistema con metas y objetivos definidos el trabajador se ve obligado a cumplir y desarrollar un trabajo más eficiente para tener la oportunidad de concursar por ascensos en puestos de mayor nivel.
- La motivación producida por la seguridad que el sistema representa lleva al trabajador a desempeñar un mejor trabajo confiando que el sistema meritario recompensará justamente los esfuerzos realizados.
- Un sistema con base en el mérito ayuda a garantizar que quienes ocupan determinados puestos son los trabajadores más calificados para desempeñar dicha tarea, con lo cual la productividad se ve incrementada, favoreciendo el funcionamiento de las dependencias.
- Si se genera seguridad y estabilidad laboral basada en el mérito, los trabajadores con un buen desempeño tendrán la garantía de continuidad y ascenso en su ámbito de trabajo.
- Dejando a un lado la influencia directa de los jefes o directivos de las dependencias, se evita caer en prácticas de corrupción y creación de cotos

de poder donde se ven beneficiados quienes pertenecen al grupo político en el poder.

10.2. Desventajas

La institucionalización del Servicio Civil de Carrera supone, como se explicó anteriormente, una serie de ventajas sobre la optimización del desempeño de las tareas e individuos que las realizan.

Como es de esperarse, la aplicación de cambios dentro de estructuras de gran magnitud supone además de las ventajas que puede representar, algunos problemas o *desventajas* que surgen con la implementación de nuevos sistemas:

- La creación de un sistema de profesionalización puede generar una situación de exclusividad, donde las posiciones y oferta de trabajo se limitan a quienes están dentro del sistema, dejando sin posibilidades a los individuos que no forman parte o no están dentro del sistema establecido.
- ¿Quién tiene realmente el poder? Cuando una plaza específica o posición clave se abre a concurso de selección deben especificarse las características que tienen que cumplir los interesados y el perfil necesario para ocupar la posición, con lo que se da la impresión de un “proceso abierto e imparcial” pero, ¿qué pasa si los requisitos y el perfil solicitado se adecuan solamente a unos pocos candidatos que ya trabajan o tienen alguna relación con el departamento o área que solicita la posición?
- Como se ha visto a lo largo de la creación y aplicación del sistema de Servicio de Carrera y dada la complejidad y extensión que abarca su funcionamiento, la definición, los alcances, la delimitación y la administración se vuelve compleja y sobrerregulada.
- La seguridad laboral que crea la designación a una nueva posición puede propiciar el efecto opuesto a lo deseado, esto es, ineficiencias; si el trabajador se siente satisfecho con esa posición y no tiene interés en cambiar o ascender simplemente debe limitar su desempeño a las actividades mínimas para mantener su posición creando ineficiencias,

poniendo en una situación limitada a los sistemas de evaluación de los funcionarios y la movilidad del sistema.

- La participación de los ciudadanos sobre este sistema es nula, ya que la acción de la sociedad se limita sólo a las posiciones de elección popular, teniendo como herramienta de cambio o influencia, sólo la capacidad de hacer cambios en los representantes electos.
- A diferencia de sistemas de calidad empleados en empresas privadas donde el desempeño del servicio al cliente como elemento de medición de eficiencia es primordial, el Servicio de Carrera —específicamente dentro de la Cámara de Diputados— no cuenta con este tipo de evaluación, sino que cuenta con una evaluación solamente interna y realizada directamente por las autoridades designadas dentro de las instalaciones de cada organización.

Capítulo II. La Cámara de Diputados en México

1. Marco Legal

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su Art. 49 que:

- El Poder de la Federación se divide en Legislativo, Ejecutivo y judicial, no podrán reunirse en una sola persona o corporación, salvo en los casos que se mencionan en el mismo texto⁵⁴.
- El poder Legislativo se deposita en un Congreso General que se divide en dos cámaras: de Diputados y de Senadores.
- La cámara de Diputados, integrada por 500 representantes de la población electos cada 3 años; 300 de los cuales se distribuyen por el principio de votación mayoría relativa y 200 son electos bajo el principio de representación proporcional.
- Para la elección de mayoría relativa, la población total del país se divide en 300 distritos electorales uninominales para lo que se considera el último censo general de población sin que en ningún caso la representación de diputados sea menor a dos por estado.
- Para el caso de elección por representación proporcional, el país se constituye en cinco circunscripciones electorales plurinominales determinadas por la ley, y se sujetará a las siguientes bases:
 - I. Un partido político para obtener el registro de sus listas regionales deberá acreditar que participa con candidatos a diputados por mayoría relativa en por lo menos doscientos distritos uninominales;
 - II. Todo partido político que alcance por lo menos el 2% del total de la votación emitida para las listas regionales de las circunscripciones plurinominales tendrá derecho a que le sean atribuidos diputados según el principio de representación proporcional.

⁵⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México, Última Reforma DOF-24-09-2009 Disponible en línea en:
<http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

III. Al partido político que cumpla con las dos bases anteriores, independiente y adicionalmente a las constancias de mayoría relativa que hubiesen obtenido sus candidatos, le serán asignados por el principio de representación proporcional y de acuerdo con su votación nacional emitida, el número de diputados de su lista regional que le corresponda en cada circunscripción plurinominal. En la asignación se seguirá el orden que tuviesen los candidatos en las listas correspondientes.

IV. Ningún partido político podrá contar con más de 300 diputados por ambos principios.

V. En ningún caso un partido político podrá contar con un número de diputados por ambos principios que representen un porcentaje del total de la Cámara que exceda en ocho puntos a su porcentaje de votación nacional emitida. Esta base no se aplicará al partido político que por sus triunfos en distritos uninominales obtenga un porcentaje de curules —respecto al total de la Cámara— superior a la suma del porcentaje de su votación nacional emitida más el ocho por ciento.

VI. En los términos de lo establecido en las fracciones III, IV y V anteriores, las diputaciones de representación proporcional que resten después de asignar las que correspondan al partido político que se halle en los supuestos de las fracciones IV o V, se adjudicarán a los demás partidos políticos con derecho a ello en cada una de las circunscripciones plurinominales, en proporción directa con las respectivas votaciones nacionales efectivas de estos últimos. La ley desarrollará las reglas y fórmulas para estos efectos.

Las actividades de la Cámara de Diputados pueden separarse en dos funciones globales, una como parte del Congreso, contando con actividades y atribuciones específicas para este fin; otra como un órgano con funciones, atribuciones y facultades exclusivas, como son:

- Expedir el Bando Solemne para dar a conocer en toda la república, la declaración de Presidente electo.

- Coordinar y evaluar el desempeño de las funciones de la entidad de fiscalización superior de la Federación.
- Aprobar anualmente el Presupuesto de Egresos de la Federación.
- Revisar la cuenta pública del año anterior.
- Declarar si hay o no lugar a proceder penalmente contra los servidores públicos que hubieren incurrido en delito.

Además, la cámara de Diputados como la de Senadores puede realizar las funciones siguientes:

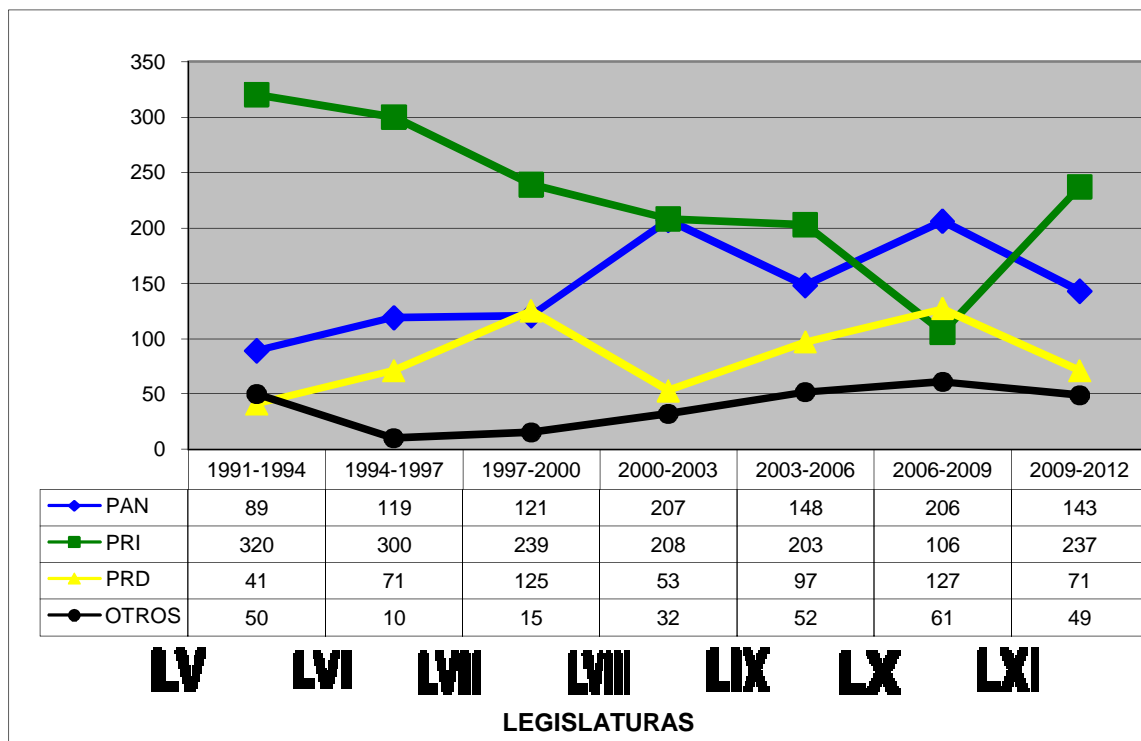
- I. Dictar resoluciones económicas relativas a su régimen interior.
- II. Comunicarse en la Cámara Colegisladora y con el Ejecutivo de la Unión por medio de comisiones de su seno.
- III. Nombrar a los empleados de su secretaría y hacer el reglamento interior de la misma.
- IV. Expedir convocatoria dentro del término de 30 días —a partir de que ocurra la vacante— para elecciones extraordinarias que deberán celebrarse dentro de los 90 días siguientes, esto con el fin de cubrir las vacantes de sus miembros a que se refiere el artículo 63 de esta Constitución, en el caso de vacantes de diputados y senadores del Congreso de la Unión por el principio de mayoría relativa, salvo que la vacante ocurra dentro del año final del ejercicio del legislador correspondiente.

2. Organización interna de la Cámara

Con el resultado de las elecciones del 6 de julio de 1997 comenzó una nueva etapa en la vida política del país: por primera vez en la historia de la Cámara de Diputados el partido en el poder perdió la mayoría absoluta con que venía gozando desde su creación, la cual proporcionaba al ejecutivo una influencia mayor sobre las decisiones de reformas y elaboración de leyes.

En la gráfica que se muestra a continuación se puede observar el cambio que ha sufrido la distribución de los asientos por partido en las últimas 7 legislaturas (figura 2.1)⁵⁵:

Figura 2.1 Distribución de curules por partido.



Al interior de la Cámara este cambio significó una imperante necesidad de reforma que garantizara el flujo en la operación a los partidos que ahora conforman mayoría. Tomando como base el Programa de Modernización Administrativa, surgió una serie de

⁵⁵ Fuente: Wikipedia. Enciclopedia en línea. Disponible en: [http://es.wikipedia.org/wiki/C%C3%A1mara_de_Diputados_\(M%C3%A9xico\)](http://es.wikipedia.org/wiki/C%C3%A1mara_de_Diputados_(M%C3%A9xico)) Consultado el 14 de enero de 2010.

reformas y medidas con el propósito de lograr certidumbre, efectividad y legitimidad al interior de este importante órgano.

2.1. Fundamento legal

La organización interna de la Cámara de Diputados está fundamentada legalmente, entre otros, con los siguientes documentos:

- Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Art. 123 Constitucional.
- Reglamento para la transparencia y el Acceso a la Información Pública de la H. Cámara de Diputados.
- Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos.
- Estatuto de la Organización Técnica y Administrativa y del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados.
- Lineamientos de la Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos que establecen la forma de Organización y Funciones de los Servicios Parlamentarios, Administrativos y Financieros, así como la Designación Transitoria en los Puestos Vacantes del Personal de Confianza.

El número de reglamentos, normas y lineamientos para la Organización y Operación de la Cámara de Diputados —sin considerar las leyes Federales— suma 43, y para efectos del presente trabajo no son relevantes, por lo que no serán incluidos en la descripción de este marco legal.

2.2. Antecedentes

Durante la LV legislatura en 1994 se autorizó el Manual de Organización de las Áreas Administrativas de la Cámara de Diputados, en el cual se dispone la creación de la Contraloría General de la Cámara, que depende de la Gran Comisión.

Dos meses después se creó un tercer órgano de Gobierno: la Comisión del Régimen Interno y Concertación Política, conformada por los coordinadores de cada uno de los grupos parlamentarios

En 1999 se expidió una nueva ley Orgánica del Congreso, la cual decretó la desaparición de la Gran Comisión, así como la Comisión del Régimen Interno y Concertación Política, y se creó en lugar de éstas la Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos y la Junta de Coordinación Política, también desaparecieron la Oficialía Mayor y la Tesorería, y se creó en su lugar una Secretaría General y dos Secretarías de Servicios.

Esta reforma contó con características políticas y administrativas, y significó un impacto para los elementos básicos que conforman la estructura y funcionamiento de la Cámara con la intención de otorgar definición, control y unidad a las tareas que realiza el personal.

Uno de los aspectos sobresalientes de esta nueva Ley fue la expedición del Estatuto de la Organización Técnica y Administrativa del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados, aprobado por el Pleno de la Cámara en abril de 2000 y que sentaría las bases para el funcionamiento de:

- La Secretaría General,
- Secretarías de Servicios Parlamentarios y de Servicios Administrativos y Financieros,
- Coordinación de Comunicación Social de los nuevos Centros de Estudio de las Finanzas Públicas, Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias y Estudios Sociales y de Opinión Pública

- Contraloría Interna.

En 2004 la Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos encomendó la realización de un diagnóstico para mejorar la organización y funcionamiento, y se llevó a cabo un proceso de reingeniería organizacional para adecuar, de manera más precisa y efectiva, la forma de organización y los sistemas de trabajo de la Cámara.

Un nuevo Manual General de Organización fue integrado en 2006; éste contiene la estructura organizacional autorizada por la Conferencia que también aprobó los “Lineamientos que establecen la forma de Organización y Funciones de los Servicios Parlamentarios, Administrativos y Financieros, así como la Designación Transitoria en los puestos Vacantes del Personal de Confianza”⁵⁶.

La base legal de la organización interna de la Cámara ha contado con varios ajustes en los últimos 10 años, y refleja los cambios que se viven a nivel global en el campo de la política y la administración pública del país.

Cada legislatura ha aportado cambios a las normas establecidas con la intención de lograr unidad, control y delimitación de actividades que lleven al incremento de la productividad en el trabajo, así como la profesionalización de los elementos que la conforman, y se suma a la tendencia de impulso en la efectividad y transparencia que se está promoviendo en toda la Administración Pública.

3. Misión y visión de la Cámara de Diputados

(LX Legislatura 2006-2009)

3.1 Misión

Como lo describe el Manual de Organización, la misión de la Cámara de Diputados establece su función de iniciar, discutir y aprobar las normas jurídicas, así como de

⁵⁶ Manual General de Organización de la Cámara de Diputados. Cámara de Diputados, LX Legislatura. México. Disponible en línea en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/marjur/marco/MGOCD_GP27mar08.pdf [Consultado el 15 de enero de 2010]

contar con funciones de deliberación, fiscalización, control y jurisdicción. Ésta se resume en el siguiente párrafo:

La función que la Cámara de Diputados desempeña en el esquema de la división de poderes, es un factor fundamental para la consolidación del estado de derecho y la armonía del sistema jurídico mexicano. Con ello los ciudadanos destinatarios de las leyes, encuentran como resultado de la actividad legislativa el principio fundamental del respeto a las garantías sociales⁵⁷

De acuerdo con los términos usados en la planificación estratégica, la declaración de misión en una empresa o negocio debe detallar el tipo de programas e iniciativas que impulsará la institución para aproximarse a la visión que ha establecido.⁵⁸

Retomando la declaración de *misión* establecida dentro del Manual de Organización, el argumento no es coherente con las características que debe tener este enunciado, lo que se está haciendo en el texto es una descripción de las funciones de la Cámara sin que se emita un pronunciamiento de *misión*.

No es intención de este trabajo corregir documentos o criticar la elaboración de los manuales o reglamentos expedidos por la Cámara, pero sí se hace una sugerencia de texto tomando en cuenta lo establecido en la declaración, para lo cual se modifica la redacción de la misma como sigue:

Mejorar y hacer más eficientes los procesos legislativos, parlamentarios y administrativos de la Cámara de Diputados, iniciando, discutiendo y aprobando las normas jurídicas que el país necesite para consolidar el Estado de derecho y la armonía del sistema jurídico mexicano para que los ciudadanos encuentren en la labor legislativa el principio fundamental de las garantías sociales.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 31.

⁵⁸ Planeación Estratégica en Wikipedia, disponible en:http://es.wikipedia.org/wiki/Planificaci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica Consultado el 16 de enero de 2010

3.2 Visión

En cuanto a la visión de este órgano del Legislativo, el manual establece lo siguiente:

Que la Cámara de Diputados se consolide como un espacio republicano, de representación plural, autónoma en sus decisiones para la conformación de un marco jurídico que contribuya a fortalecer la gobernabilidad, el bienestar y la seguridad de la sociedad, todo ello en un contexto de transparencia y credibilidad en el ejercicio gubernamental.⁵⁹

De igual manera, el enunciado de *visión* se apega un poco más al concepto aplicado a la administración de organismos privados en los cuales se considera este concepto como una declaración en términos gráficos donde se quiere estar en el futuro, expresándolo de una manera más distintiva y abstracta que en la declaración de *misión*.

Es evidente que una de las fuentes de inspiración para la creación de normas y reglamentos más definidos y estructurados dentro del sector público se ha tomado de las prácticas de empresas privadas que por medio del establecimiento de metas y objetivos, además de otros elementos de control, han demostrado incrementar la eficiencia en ganancias, calidad, desarrollo y manejo de tales empresas.

Es por ello que cada vez más se ven incorporados elementos y lineamientos de la práctica privada, como lo demuestra la reingeniería aplicada al proceso y la administración de la Cámara de Diputados, haciendo un esfuerzo por tomar los conceptos y aplicarlos ajustándolos a las actividades que ésta realiza, y contando con la firme esperanza de que los resultados proporcionen, como en la iniciativa privada, un incremento en la eficiencia y la productividad de los trabajos realizados.

⁵⁹ Cámara de Diputados, LX Legislatura, *Manual General...* p. 31.

4. Estructura Organizacional de la LX Legislatura (2006-2009)

El diseño organizacional de la Cámara de Diputados que da sustento a los manuales de procedimientos por lo cuales opera está conformado por los tres elementos siguientes:

- *Manual General de Organización de la cámara de Diputados.*
- Acuerdo para la Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos.
- Lineamientos que establecen la forma de Organización y Funciones de los servicios Parlamentarios, Administrativos y Financieros; así como la Designación Transitoria en los puestos vacantes del Personal de Confianza.

Antes de proceder a la descripción de la organización de la Cámara de Diputados, es conveniente destacar que este órgano gubernamental cuenta con características particulares si se le ve como una parte de la estructura operacional del Estado.

En primer lugar, a diferencia de las dependencias ejecutivas, tanto la Cámara de Diputados como el Senado son las únicas instituciones que cuentan con la participación directa y el trabajo conjunto de los partidos políticos más representativos del país, carece de una sola directriz y de un líder absoluto (en el sentido de un representante máximo que directamente tenga el control de la operación de la institución) como las secretarías de Estado, dependencias u organismos gubernamentales, sino que debe funcionar con el acuerdo de los participantes que cuentan con ideologías, plataformas y líneas de acción que, en algunos casos, pueden o suelen ser contrarios, además de que cuentan con una periodicidad relativamente corta, renovándose por completo cada tres años.

Tomando en consideración lo anterior, exalta la importancia de contar con un cuerpo operativo, técnico y administrativo de personal que tenga la capacidad de desarrollar las tareas legislativas y administrativas de la Cámara de la manera más eficiente, evitando los históricos vicios de corrupción, compadrazgos, cotos de poder y, en

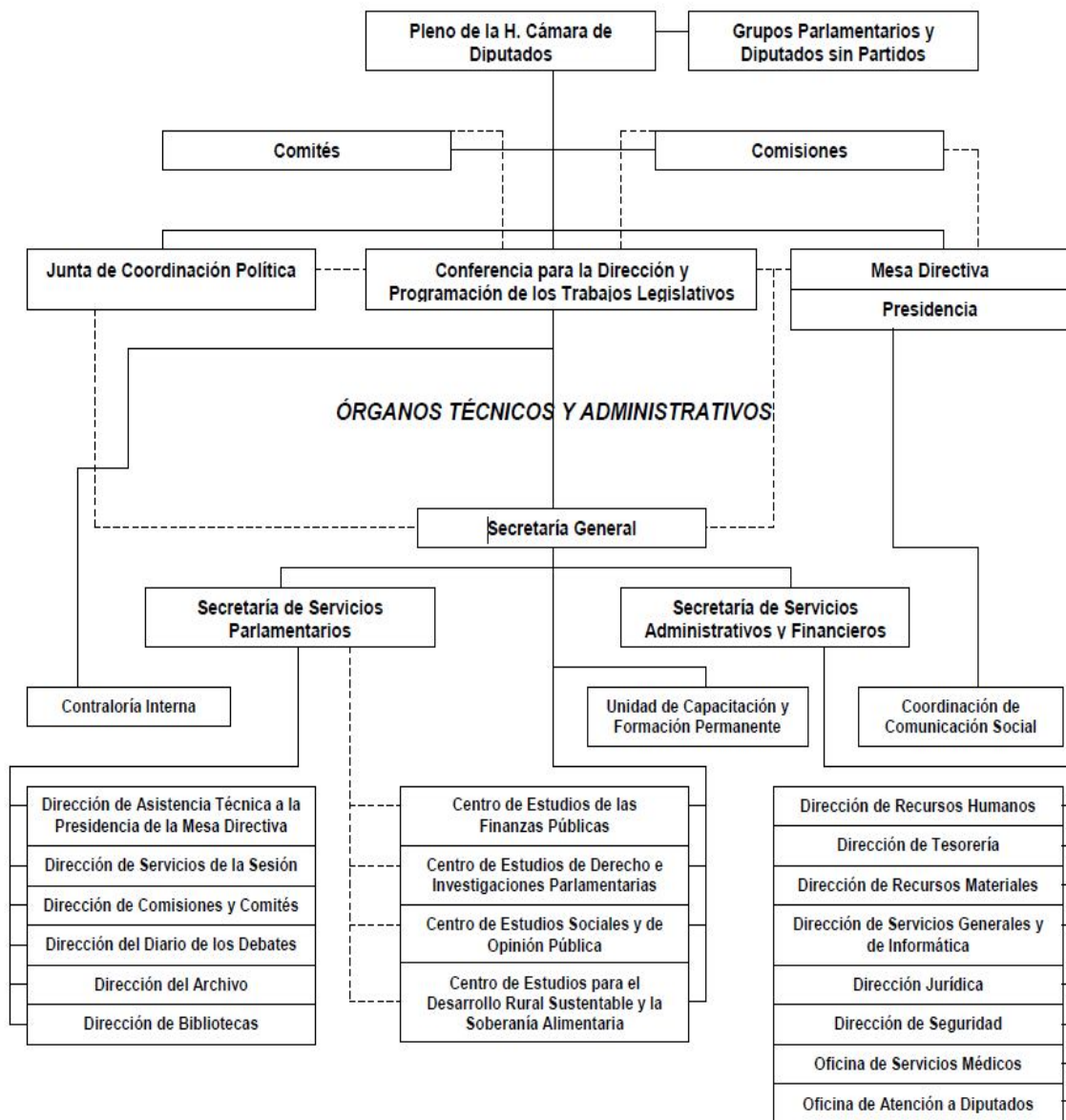
cambio, se garantice la continuidad y la calidad en los trabajos necesarios para el mejor funcionamiento de este órgano fundamental.

Para abarcar el tema de organización de la Cámara de Diputados, la figura 2.2 muestra el organigrama actual; cabe hacer mención de los diferentes sistemas que coexisten en este órgano: por un lado, una **estructura político-partidista**, que tiene la característica de contar con 500 representantes de la sociedad civil, de los cuales 300 son elegidos mediante el sistema de mayoría relativa y 200 por el principio de representación proporcional a través de listas plurinominales de acuerdo a las circunscripciones establecidas, lo que implica una combinación de funcionarios de diversos partidos y corrientes políticas que convergen y conforman este órgano.

Por otro lado, la Cámara de Diputados así como el Senado se renuevan y constituyen por separado, para juntos formar el Poder Legislativo Federal, con las implicaciones y obligaciones que ya se trataron en el apartado del marco jurídico, para lo cual debe contar con una **estructura Legislativa** interna para desarrollar las labores propias de esta función.

Como tercer elemento estructural, la Cámara cuenta con un sistema interno para la operación y manejo de las labores administrativas, técnicas y de apoyo, con personal en servicio que funciona, controla y reglamenta a través de esta **estructura Administrativa**.

Figura 2.2 Órganos legislativos.



Fuente: Coord. Jorge González Chávez. Órganos de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Cámara de Diputados, Enero 2005. Disponible en línea en: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/dir/COORD—ISS—01—05.pdf>

4.1. Estructura legislativa

La función principal que los diputados están encomendados a realizar se refiere al proceso de elaboración de leyes —idealmente esto ha de ir de acuerdo a las necesidades de los ciudadanos a quienes representan— con la intención de lograr un mejor funcionamiento del Estado, buscando alcanzar la eficiente prestación de bienes y servicios, la regulación de derechos y obligaciones, y la supervisión del presupuesto Federal, entre otros.

Para la realización de las tareas encomendadas, la Cámara de Diputados cuenta con la siguiente estructura que establece las bases para la operación de esta importante labor:

Las normas jurídicas del Derecho Legislativo establecen que la estructura de la Cámara de Diputados esté formada de la estructura legislativa siguiente⁶⁰:

1. El Pleno,
2. La Mesa Directiva,
3. La Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos,
4. Las Comisiones de Dictamen Legislativo,
5. Comités.

4.1.1 El Pleno

Está conformado por cada uno de legisladores que integran la asamblea, el Pleno es el núcleo esencial de la función legislativa que constituye a la Cámara como órgano deliberante cuya responsabilidad constitucional es la elaboración de leyes, es lo que otorga el carácter de Poder Legislativo junto con el Senado, además de ser el órgano colegiado supremo para resolver asuntos de orden político, administrativo o financiero

⁶⁰ De acuerdo con el texto del Dr. Onosandro Trejo Cerda, Director General del Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias (CEDIP) de la Cámara de Diputados, proporcionado al INEGI en mayo de 2008, titulado “Estructura y Organización Interna de la Cámara de Diputados”. Disponible en línea en: www.inegi.org.mx/rne/docs/Pdfs/Mesa6/19/OnosandroTrejo.pdf Consultado el 24 de enero de 2010.

que sea relevante o concerniente a la Cámara, grupos parlamentarios, comisiones, comités, órganos técnicos, administrativos o de apoyo.

De acuerdo a lo establecido por la Constitución en el Art. 65, el Pleno funciona bajo periodos ordinarios, extraordinarios y recesos, de acuerdo al cuadro siguiente:

	1er. Periodo Ordinario	2° Periodo Ordinario
Inicia	1° septiembre	1° febrero
Termina	15 diciembre	30 abril
Excepción	Cuando el Presidente de la República inicia su cargo puede extenderse hasta el 31 de diciembre.	

En caso de haber un asunto que tenga que ser tratado durante los periodos de receso, éste será tratado por la Comisión Permanente, compuesta de 37 miembros (19 Diputados y 18 Senadores designados por votación en la última sesión de cada periodo ordinario).⁶¹

Además, para abrir las sesiones y ejercicio de funciones, debe contar con la participación o *quórum* mínimo establecido en el Art. 63 Constitucional dictando que debe ser de más de la mitad del total de sus integrantes

En cuanto al lugar donde sesiona el Pleno de la Cámara de Diputados, es conocido como el Recinto Camaral o Salón de Plenos, y es donde se llevan a cabo las actividades legislativas fundamentales.

⁶¹ Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Últimas Reformas DOF 05-03-2009. Art. 117.

4.1.2 La Mesa Directiva

Es elegida por el Pleno por votación de las dos terceras partes de los diputados presentes y está integrada por un Presidente que también será el Presidente de la Cámara de Diputados, tres Vicepresidentes y un Secretario por cada Grupo Parlamentario⁶², los coordinadores de los Grupos Parlamentarios no podrán formar parte de la Mesa Directiva; el periodo de duración en el cargo es anual y en ningún caso la Presidencia de esta instancia puede recaer en un diputado que forme parte del Grupo Parlamentario que presida la Junta de Coordinación Política.

Dentro de las atribuciones, la Ley Orgánica del Congreso en su Art. 20 señala lo siguiente:

- Asegurar el adecuado desarrollo de las sesiones del Pleno.
- Interpretación de normas y ordenamientos relativos a la función parlamentaria.
- Determinar las sanciones de las conductas que atenten contra la disciplina parlamentaria.
- Formular y cumplir el orden del día para las sesiones.
- Designar las comisiones de cortesía que resulten pertinentes para cumplir con el ceremonial.
- **Elaborar el anteproyecto de la parte relativa del Estatuto por el cual se normará el Servicio de Carrera Parlamentaria**, para que la Conferencia para la Dirección y Programación de los trabajos Legislativos lo considere para la redacción del proyecto de dicho instrumento normativo.

⁶² Un Grupo Parlamentario es el conjunto de diputados que pertenecen a un mismo partido político, y que al inicio de cada legislatura deben entregar un acta con la constitución de cada uno y los integrantes que lo conforman, debe ser integrado por lo menos por cinco diputados y solo podrá haber uno por cada partido político que cuente con Diputados en la Cámara, esto es no podrán existir dos o mas Grupos Parlamentarios del mismo partido, cada grupo nombra un coordinador que representará la voz y voto en la Conferencia para la Programación de los Trabajos Legislativos y en la Junta de Coordinación Política. En el caso de la LX Legislatura se registran ocho Secretarios pertenecientes a los partidos: PAN, PRI, PRD, PT, Convergencia, PVEM, Nueva Alianza, Partido Socialdemócrata.

4.1.3 La Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos

Éste es un órgano creado durante la Ley del Congreso vigente hoy en día y que sustituyó a la Comisión de Régimen Interno y Concertación Política que a su vez suplió en el pasado a la Gran Comisión de la Cámara de Diputados.

De acuerdo con el Art. 37 de la Ley Orgánica del Congreso, esta Conferencia se integra por los miembros de la Junta de Coordinación Política, que son los coordinadores de los grupos parlamentarios, el Presidente de la Cámara, que votará sólo en caso de haber un empate, como Secretario de la Conferencia funge el Secretario General de la Cámara, este último con voz pero sin voto.

Entre las atribuciones de la Conferencia están:

- Establecer el programa legislativo de los periodos de sesiones.
- **Proponer al pleno lo que tenga que ver con el Servicio de Carrera.**
- Impulsar el trabajo de las comisiones para la elaboración y el cumplimiento de los programas legislativos.
- Llevar al pleno para aprobación los nombramientos de Secretario General y Contralor de la Cámara.

La Conferencia juega un papel muy importante para la implementación del Servicio de Carrera en la Cámara de Diputados, tiene la autoridad para retomar y continuar con la aplicación del Servicio como lo establece el Estatuto, actividad que hasta 2010 no ha sido considerada por las legislaturas en turno, dejando este importante proyecto en pausa desde que fue creado hace 10 años.

4.1.4 Las Comisiones de Dictamen Legislativo

Podemos decir que las Comisiones cumplen con una de las tareas más importantes dentro de la función legislativa, ya que son unidades más específicas donde se tratan los asuntos relevantes que más tarde se convertirán en iniciativas de ley; estas comisiones son el verdadero epicentro de la creación y modificación de las leyes que pasan por esta Cámara.

Las comisiones se dividen en tres grupos:

- **Ordinarias.** La competencia de la primeras 38 corresponden a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal con tareas de dictamen legislativo, información y control evaluatorio.

Las comisiones ordinarias son las siguientes:

1. Agricultura y Ganadería;	14. Equidad de Género;	27. Puntos Constitucionales;
2. Asuntos Indígenas;	15. Fomento Cooperativo y Economía Social;	28. Radio, Televisión y Cinematografía;
3. Atención a Grupos Vulnerables;	16. Fortalecimiento al Federalismo;	29. Recursos Hidráulicos;
4. Ciencia y Tecnología;	17. Gobernación;	30. Reforma Agraria;
5. Comunicaciones;	18. Hacienda y Crédito Público;	31. Relaciones Exteriores;
6. Cultura;	19. Justicia y Derechos Humanos;	32. Salud;
7. Defensa Nacional;	20. Juventud y Deporte;	33. Seguridad Pública;
8. Desarrollo Metropolitano;	21. Marina;	34. Seguridad Social;
9. Desarrollo Rural;	22. Medio Ambiente y Recursos Naturales;	35. Trabajo y Previsión Social;
10. Desarrollo Social;	23. Participación Ciudadana;	36. Transportes;
11. Economía;	24. Pesca;	37. Turismo; y
12. Educación Pública y Servicios Educativos;	25. Población, Fronteras y Asuntos Migratorios;	38. Vivienda
13. Energía;	26. Presupuesto y Cuenta Pública;	

También se consideran:

- **Comisión de Reglamentos y Prácticas Parlamentarias.** prepara proyectos o decretos de ley para adecuar las normas que rigen la cámara y

realiza estudios sobre disposiciones normativas, regímenes y prácticas parlamentarias.

- **Comisión del Distrito Federal.** Realiza tareas de dictamen legislativo e informativo con relación a esta Entidad.
 - **Comisión de Vigilancia de la Auditoría Superior de la Federación.** Realiza las tareas designadas por la Constitución y cuenta con la Unidad de Evaluación y Control.
 - **Comisión Jurisdiccional.** Cuando se requiere de esta comisión se conforma la sección instructora encargada de las funciones establecidas en la Ley reglamentaria del Título Cuarto de la Constitución en materia de responsabilidades de los servidores públicos.
- **Comisiones de Investigación.** Estas comisiones se constituyen con carácter transitorio para las facultades que son creadas.
 - **Especiales.** El Pleno podrá acordar la creación de este tipo de comisiones para hacerse cargo de un asunto en específico cuando la importante así lo requiera. Cuando éstas se establezcan se deberá señalar su objetivo, número de integrantes y el plazo para efectuar las tareas asignadas, una vez cumplido el objetivo desaparecerán.

Los diputados podrán pertenecer hasta en tres comisiones, sin contar para este efecto la pertenencia a las comisiones jurisdiccionales y de investigación.

Las tareas de las comisiones son:

- Elaborar su programa anual de trabajo.
- Rendir un informe semestral de sus actividades a la Conferencia para la Dirección y programación de los Trabajos Legislativos.
- Organizar y mantener un archivo de todos los asuntos que les sean turnados, que deberá ser entregado a la Legislatura siguiente.
- Sesionar cuando menos una vez al mes.
- Resolver los asuntos que la Mesa Directiva de la Cámara les turne.

- Dictaminar, atender o resolver las iniciativas, proyectos y proposiciones turnadas a las mismas en los términos de los programas legislativos acordados por la Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos.
- Realizar las actividades que se deriven de esta ley, de los ordenamientos aplicables, de los acuerdos tomados por el Pleno de la Cámara y los que adopten por sí mismas con relación a la materia o materias de su competencia.

4.1.5 Comités

Los comités son órganos creados para auxiliar en actividades de la Cámara constituidos por disposición del Pleno y que realizan tareas diferentes a las de las comisiones contando con una duración establecida en el acuerdo de su creación.

Los comités son:

- **Información de Gestoría y Quejas.** para la orientación informativa para el conocimiento y atención de las peticiones que los ciudadanos hagan a la Cámara.
- **Comité de Decanos.** Para efectos de consulta y opinión en materia política y legislativa, estará integrado por los diputados que integren la Mesa de Decanos.
- **“Grupos de Amistad”.** Creados a propuesta de la Junta de Coordinación Política para la atención y seguimiento de vínculos bilaterales con órganos de representación popular de países con los que México sostenga relaciones diplomáticas.

En el cuadro a continuación se presenta un resumen de los órganos pertenecientes a la estructura Legislativa y su integración:

Órganos	Integrantes
Pleno	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los diputados
Mesa Directiva	<ul style="list-style-type: none"> • Un Presidente • Tres Vicepresidentes • Ocho Secretarios (LX Legislatura)

La Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinadores de cada fracción parlamentaria (8 en LX Legislatura) • Presidente de la Cámara • Secretario (también es el Secretario Gral. de la Cámara)
Comisiones de Dictamen Legislativo	<ul style="list-style-type: none"> • Hasta 30 integrantes con excepción de la Comisión de Hacienda y Crédito Público • Presidente
Comités	<ul style="list-style-type: none"> • Los miembros que sean necesarios

4.2. Estructura administrativa

Como parte de la estructura organizacional de la Cámara existe todo un aparato operado por servidores públicos que no son legisladores y al que la Ley Orgánica del Congreso denomina “Organización Técnica y Administrativa” y para su funcionamiento cuenta con los órganos siguientes.

4.2.1. Secretaría General

Es el órgano técnico de la Mesa Directiva, de la Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos, de la Junta de Coordinación Política además de supervisar y coordinar los servicios que prestan la Secretaría de servicios Parlamentarios y la Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros.

La Conferencia propondrá los candidatos para la posición de Secretario General que será nombrado por el Pleno con el voto de las dos terceras partes de los diputados presentes.

Entre las atribuciones del Secretario General se encuentran⁶³:

- Preparar los elementos necesarios para la sesión Constitutiva de la Cámara.
- Fungir como secretario de la Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos.
- Supervisar el correcto funcionamiento y la prestación de servicios de las Secretarías de Servicios Parlamentarios y de Servicios Administrativos y Financieros.
- Informar a la Conferencia sobre el cumplimiento de políticas, lineamientos y acuerdos adoptados respecto al desempeño de la prestación de los servicios parlamentarios, administrativos y financieros.

4.2.2. Secretaría de Servicios Parlamentarios

Esta Secretaría está integrada por funcionarios de carrera y proporciona los siguientes servicios establecidos en la Ley Orgánica del Congreso:

- Servicios de Asistencia Técnica a la Presidencia de la Mesa Directiva, que comprende los de comunicaciones y correspondencia, turnos y control de documentos, certificación y autenticación documental, instrumentos de identificación y diligencias relacionados con el fuero de los legisladores, registro biográfico de los integrantes de las legislaturas y protocolo, ceremonial y relaciones públicas.
- Servicios de la Sesión, que comprende los de preparación y desarrollo de los trabajos del Pleno, registro y seguimiento de las iniciativas o minutas de ley o de decreto, distribución en el Pleno de los documentos sujetos a su conocimiento, apoyo a los Secretarios para verificar el *quórum* de asistencia, cómputo y registro de las votaciones, información y estadística de las actividades del Pleno, elaboración, registro y publicación de las actas de las sesiones y registro de leyes y resoluciones que adopte el Pleno.

⁶³ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Orgánica del Congreso... p. 24.

- Servicios de las Comisiones, que comprende los de organización y asistencia a cada una de ellas a través de su Secretario Técnico, registro de los integrantes de las mismas, seguimiento e información sobre el estado que guardan los asuntos turnados a Comisiones y registro y elaboración del acta de sus reuniones.
- Servicios del Diario de los Debates, que comprende los de elaboración integral de la Versión Estenográfica, del Diario de los Debates y de la Gaceta Parlamentaria.
- Servicios del Archivo, que comprende los de formación, clasificación y custodia de expedientes.
- del Pleno y las Comisiones; y desahogo de las consultas y apoyo documental a los órganos de la Cámara y a los legisladores.
- Servicios de Bibliotecas, que comprende los de acervo de libros, hemeroteca, videoteca, multimedia, museografía e informática parlamentaria.

Se encuentran adscritos a esta secretaría los departamentos siguientes:

- Dirección de Asistencia a la Presidencia de la Mesa Directiva.
- Dirección de Servicios a la Sesión.
- Dirección de Comisiones y Comités.
- Dirección del Diario de los Debates.
- Dirección del Archivo.
- Dirección de Bibliotecas.
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas.
- Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias.
- Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

En términos del tema de interés del presente trabajo éste es el órgano que concentra la aplicación del sistema de Servicio de Carrera dentro de la organización de la Cámara, es esta Secretaría con sus Direcciones y Centros de Estudio que aplican en teoría el Servicio de Carrera.

Como se verá más adelante, la aplicación práctica de lo que hasta ahora está reglamentado, definido y estructurado difiere de lo que se ha institucionalizado; así, el desarrollo de la aplicación del Servicio de Carrera ha demostrado con hechos no ser una de las prioridades en la operación y funcionamiento de la Cámara.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se han realizado los esfuerzos en materia de legislación y reglamentación para la implementación y operación, pero el apoyo para llevarlo a la práctica no ha llegado, aparentemente, la inercia de la forma de trabajo que ha permanecido por legislaturas ha sido difícil de erradicar y en su lugar establecer un extenso, eficiente y dinámico sistema de profesionalización de servidores públicos dentro de este Poder de la Federación.

4.2.3. Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros

La Ley Orgánica del Congreso establece en su Art. 51 que esta Secretaría tiene a su cargo los servicios de:

- Recursos Humanos. Comprende aspectos administrativos del Servicio de Carrera, reclutamiento, evaluación y promoción de personal externo, nominas, prestaciones sociales y expedientes laborales.
- Tesorería. Programación y control presupuestal, contabilidad y cuenta pública, finanzas, formulación de manuales de organización y procedimientos administrativos.
- Recursos Materiales. Inventario, provisión, adquisición y control de muebles, materiales de oficina y papelería.
- Generales e Informática. Instalación, mantenimiento, asesoría, servicios generales y apoyo técnico para la adquisición de materiales informáticos.
- Servicios Jurídicos. Asesoría y atención de asuntos legales de la Cámara.
- Servicios de seguridad. Vigilancia y cuidado de bienes muebles e inmuebles, seguridad a personas y control de acceso.
- Servicios médicos y de atención a diputados.

Entre las atribuciones del Secretario se encuentran asistir al Secretario General, suplirlo cuando no pueda asistir a las reuniones de la Junta de Coordinación Política y realizar estudios administrativos y financieros de la Cámara.

4.2.4. Contraloría Interna

Este órgano está ubicado dentro de la Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos y desarrolla trabajos fundamentales como recepción de quejas, realización de auditorías, aplicación de sanciones, seguimiento de inconformidades; su titular es nombrado a propuesta de dicha conferencia por las dos terceras partes de los diputados presentes en el Pleno.

Para llevar a cabo las funciones establecidas en el Art. 53 de la Ley Orgánica del Congreso la Contraloría cuenta con las direcciones siguientes:

- Dirección General de Auditoría,
- Dirección General de Control y Evaluación,
- Dirección General de Quejas.

4.2.5. Coordinación de Comunicación Social

Esta coordinación depende de la Presidencia de la Mesa Directiva y su función es de hacer públicas las actividades que realiza la cámara a través del enlace con los medios de comunicación, como está señalado en el Art. 54 de la Ley Orgánica además de ser responsable del programa de publicaciones.

4.2.6 Unidad de Capacitación y Formación Permanente de los Servicios Parlamentarios, Administrativos y Financieros de la Cámara de Diputados

Este departamento está a cargo de un coordinador nombrado en términos del Estatuto de Servicio de Carrera, es decir, es uno de los puestos que están dentro de este sistema de recursos humanos y su titular es el responsable de la formación, actualización y especialización de los candidatos a ingresar, así como de los funcionarios de carrera para que desempeñen mejor sus actividades. Esta Unidad está dentro del ámbito de la Secretaría General a través de la creación de un Consejo Directivo del Servicio de Carrera dirigido por un Secretario General, Vicepresidentes (que serán los Secretarios de Servicios Parlamentarios y de Servicios Administrativos y Financieros), Tres Vocales y un Secretario Técnico que fungirá como Coordinador de la Unidad y que será designado por la Conferencia.

Como describe el Dr. Trejo⁶⁴, entre las atribuciones que en el Art. 144 le confiere el Estatuto al Consejo Directivo están:

- Emitir las normas, políticas, lineamientos y directrices que lo rigen;
- Definir las estrategias para el desarrollo de sus procesos y establecer acuerdos con el Senado de la República para el reconocimiento recíproco de sus funcionarios;
- Formular el proyecto del Catálogo de Rangos y Puestos de sus cuerpos y ponerlo a consideración para aprobación de la Conferencia;
- Aprobar las convocatorias y el desarrollo de los procesos de reclutamiento, selección e ingreso de su personal;
- Ratificar el programa de capacitación que comprende la formación, actualización y especialización de sus funcionarios;
- Establecer las políticas para las remuneraciones de los mismos; aprobar los mecanismos de evaluación del aprovechamiento de los programas y la metodología para al evaluación del desempeño; y nombrar a sus funcionarios a

⁶⁴ Estructura y Organización Interna de la Cámara de Diputados, p. 14.

partir de los procesos de reclutamiento, selección, ingreso, promoción y ascenso establecidos en el Estatuto.

La existencia de esta unidad es crucial para el seguimiento y el mantenimiento del Servicio de Carrera en la Cámara, y sienta las bases para su funcionamiento y proporciona continuidad a este sistema.

4.2.7 Unidades de Asistencia Parlamentaria a Comisiones y Comités

El Estatuto para la Organización Técnica y Administrativa del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados señala en su Art. 66 que cada comisión y comité cuente con estas unidades como apoyo a los funcionarios en sus actividades; se compondrán de la manera siguiente:

- Un miembro del rango ejecutivo como Secretario Técnico y titular de la Unidad y cuando menos un funcionario de rango de Técnico Especializado, Asistente y Analista.
- Cada comisión contará con un asistente administrativo que quedará adscrito a la Unidad de Asistencia Parlamentaria y que se encargará de atender las necesidades de recursos materiales, financieros, humanos y logísticos.
- El apoyo de profesionales que formen parte de estas Unidades, asignados a las Comisiones, podrán proveer un trabajo especializado, que se refleje en un aumento de calidad y desempeño en el servicio proporcionado a las Comisiones.

4.2.8 Personal de Apoyo a la Mesa Directiva

Debido a las múltiples actividades de la Mesa Directiva, el Estatuto señala en el art. 68 que el Presidente de la Mesa deberá disponer de un cuerpo de profesionales que ayude al mejor desempeño de las funciones de la Mesa, que debe estar integrado por una

Secretaría Particular y un Asistente Administrativo designados libremente, así como por un cuerpo de asesores designados de entre los miembros del Servicio de Carrera.

4.3. Estructura político-partidista

El ambiente político de la Cámara de Diputados —y ciertamente, de la Cámara de Senadores— es lo que crea características singulares que a través de la historia han producido cambios de fondo en la estructura, organización y funcionamiento del Poder Legislativo.

Como se ha hecho referencia anteriormente, después del movimiento revolucionario y con la permanencia en el poder de un mismo partido, el Poder Ejecutivo ha usado la ventaja de contar con un apoyo mayoritario de los representantes de los ciudadanos que se encuentran en el Poder Legislativo para crear una serie de arreglos y prácticas que amplían su poder y capacidad para crear las políticas públicas que garanticen más control y que el partido permanezca más tiempo en el poder.

La condición anterior se trasladaba a toda una estructura burocrática que permanecía entrelazada y se beneficiaba en la medida en que los puestos seguían controlados por el mismo grupo, permitía a los individuos pasar de un puesto a otro y de un órgano a otro, sin que ello implicara hacer diferencia alguna, ya que todo era parte de la misma red partidista que beneficiaba a los servidores y funcionarios que se mantuvieran dentro de las filas del partido.

Al interior de la cámara existía una réplica de lo que se manifestaba a nivel de la Administración Central, donde después de la designación de diputados, los puestos de las estructuras administrativas, legislativas y operativas eran designados de acuerdo a la misma alineación clientelar desarrollada en el Ejecutivo.

En cada periodo legislativo que daba inicio, los nuevos Diputados tenían la capacidad —y en cierto sentido todavía la tienen— de colocar a su personal en puestos clave,

tomando en cuenta la simpatía y confianza en lugar de la capacidad profesional para desempeñar de mejor manera el trabajo encomendado.

Como se mencionó en apartados previos, es a partir de las elecciones de 1997 que verdaderas reformas se llevan a cabo para eliminar dichas prácticas y el sistema que se propone para erradicar la anterior costumbre es el Servicio Civil.

Para detallar un poco más los órganos que forman parte de esta estructura político-partidista se describen a continuación, junto con sus funciones, los siguientes:

4.3.1. Los grupos parlamentarios

Debido a la variedad de opciones y elecciones de los ciudadanos, la cámara cuenta con representantes de los partidos que obtuvieron los votos suficientes para ocupar un lugar en la conformación de este Poder y que dentro se congregan en “fracciones o grupos parlamentarios” compuestos por legisladores que comparten la misma base partidista.

La Ley Orgánica en el Art. 26 establece que “el Grupo Parlamentario es el conjunto de diputados según su afiliación de partido, a efecto de garantizar la libre expresión de las corrientes ideológicas en la Cámara”⁶⁵. Deberá contar con al menos cinco miembros y sólo puede haber un grupo por cada partido que cuente con Diputados en la Cámara y en la primera sesión ordinaria que se lleve a cabo entregará a la Secretaría General el acta constitutiva, las normas para su funcionamiento, el nombre del coordinador y otros directivos, así como la agenda que abordará a lo largo de la legislatura.

La Junta de Coordinación Política es la encargada de acordar la asignación de recursos para cada Grupo Parlamentario, que dispondrá de una cantidad mensual para el desempeño de sus actividades fijada en relación al número de diputados que lo integren.

⁶⁵ Estructura y Organización Interna de la Cámara de Diputados, p. 11.

El Dr. Trejo menciona en su texto que hay que resaltar que la organización jurídica, política e ideológica de los diputados que integran los Grupos Parlamentarios también se ve reflejada en la distribución de las áreas al interior de los recintos de la Cámara para la localización de sus lugares lo que provee un agrupamiento “material o físico” y en el salón de plenos permite identificar de manera objetiva a los grupos de “derecha”, “centro” o “izquierda”

4.3.2 La Junta de Coordinación Política

Éste es el órgano primordial de la estructura político-partidista; es a través de esta instancia que los diferentes grupos conviven, establecen intereses, posiciones y negociaciones que más tarde se trasladarán en acuerdos que serán expuestos ante el Pleno.

Está integrada por los coordinadores de cada Grupo Parlamentario y debe contar con un presidente que será el coordinador del partido que cuente con la mayoría de diputados en la cámara; en caso de haber empate, la Presidencia se turnará cada año entre los tres partidos con mayor cantidad de diputados.

Entre las atribuciones de la junta están:

- Proponer al Pleno la integración de comisiones con la conformación de sus mesas directivas.
- Aprobar el anteproyecto de presupuesto anual de la cámara.
- *Elaborar y proponer a la Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos el anteproyecto de la parte relativa del estatuto, por el cual se normará el Servicio de Carrera administrativo y financiero.*
- Asignar los recursos humanos, materiales y financieros que corresponden a los grupos parlamentarios.
- Proponer al pleno la convocatoria para la designación del Consejero Presidente, Consejeros Electorales y del Contralor General del Instituto Federal Electoral.

En lo que respecta al Servicio de Carrera en la Cámara, de los órganos que intervienen en el proceso, reglamentación y control se encuentran los siguientes:

Órgano	Función
Mesa Directiva.	Elaborar el anteproyecto de la parte relativa del Estatuto por el cual se normará el Servicio de Carrera parlamentaria.
Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos.	Proponer al pleno lo que tenga que ver con el Servicio de Carrera.
Junta de Coordinación Política.	Elaborar y proponer a la Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos el anteproyecto de la parte relativa del Estatuto, por el cual se normará el Servicio de Carrera administrativo y financiero.

La alternancia en el poder ha permitido que se lleve a cabo una reforma que procure terminar con el sistema clientelar y de “botín” que por muchos años permitía al ejecutivo tener el control de las decisiones y acciones políticas y de la administración pública.

El cambio y la pluralidad que vive la Cámara de Diputados legislatura tras legislatura ha llevado en cada periodo a la búsqueda de mecanismos y lineamientos que coadyuven a lograr una mejor definición, control y administración de los procesos tanto políticos como administrativos, que satisfaga las necesidades de los partidos que la conforman, así como del personal que allí labora y, por ende, se pueda proyectar hacia el exterior con la intención de ganar la *confianza* de los ciudadanos en relación con que la actividad legislativa también forma parte del cambio global de la Administración Pública, contando con mecanismos de transparencia que garanticen un trabajo más apegado a la ley y se cuente con un mayor nivel de *governabilidad* en el país.

Capítulo III. El Servicio de Carrera en la Cámara de Diputados

1. Obstáculos para la implementación del Servicio de Carrera en la Cámara de Diputados

La función de la cámara de Diputados dentro de la organización del Estado en México tuvo un papel limitado, no sólo en cuanto a la elaboración de leyes, sino en la representación de un verdadero contrapeso al ejecutivo; el sistema político desarrollado desde los inicios de la vida política organizada y la creación de movimientos sociales en el país propició que el Presidente de la República influyera de tal manera que era él quien decidía quiénes ocuparían los puestos dentro de este Poder, creando lazos de dependencia y apoyo incondicional por parte de los legisladores, y causando que este Poder tomara el papel de “aliado” o “subordinado” al ejecutivo.

El Presidente, al contar con el control y el apoyo de los miembros de la Cámara, estableció las condiciones para ocupar los puestos legislativos; éstos a su vez crearon una estructura que anulaba la necesidad de crear un Servicio de Carrera que fomentara tanto el ascenso basado en el mérito como un personal profesional y especializado para realizar las tareas necesarias en materia legislativa.

El sistema meritocrático aplica un criterio impersonal para la designación de personal lo cual reduce exponencialmente los recursos que el sistema de “botín” ha ganado a través del sistema clientelar, en el que los legisladores que se vieron favorecidos con las posiciones pueden gozar y hacer uso a discreción de los recursos otorgados a la Cámara para distribuir trabajos y favores que sigan manteniendo el sistema político y la influencia en el voto.

Con base en lo anterior, se presenta con más detalle algunos de los obstáculos que no permitieron llevar a cabo la implementación del Servicio de Carrera y que hasta la fecha sigue inconcluso.

Primer obstáculo: un partido hegemónico

Si se considera la etapa moderna de la historia de este país a partir del periodo posrevolucionario se puede encontrar el surgimiento de la organización de la vida política; con una situación de caos y desorganización, los dirigentes tenían la tarea de restaurar el orden político y social en el país, y de desarrollar y hacer funcionar una estructura que garantizara la organización del Estado y la sociedad. Fue entonces que comenzó la etapa de creación y definición de elementos que lleven a establecer el orden requerido.

Con la promulgación de la Constitución de 1857 se crearon las bases que habrían de regir la vida política, jurídica y social del país, estableciendo los lineamientos que llevarán a la organización y la definición de funciones de las diferentes entidades que se encargarán de la administración pública del país.

La situación económica de México después de la guerra colocó al nuevo Gobierno en una posición difícil para mejorar las condiciones de la sociedad; ante esta disyuntiva surgieron grupos con distintas y contrarias ideologías: por un lado, los grupos llamados de “izquierda”, que no estaban de acuerdo en buscar una mejoría económica ofreciendo tratos y concesiones con los grupos contra los que lucharon; por otro lado, los grupos de “derecha”, que apelaban a la idea de conseguir estabilidad social a través del apoyo de las antiguas clases dominantes. Otro grupo más, denominado de “centro”, se inclinó por el industrialismo con aspiraciones a convertirse en una clase económicamente activa que ayude al progreso económico apoyándose en la reducida industria existente y atrayendo capitales extranjeros que aporten nuevas oportunidades de ingreso.

En los años siguientes comenzó a hacerse evidente la separación de clases tanto económicas como sociales, con un crecimiento a mayor escala de la clase trabajadora cuya situación económica no mejoraba sustancialmente a pesar de contar con empleo, además de que trabajadores y obreros a menudo toleraban —y toleran— condiciones laborales extremas que ponen en peligro su integridad y salud.

Como uno de los elementos de la incipiente organización política, en 1928 el Presidente Plutarco Elías Calles creó el Partido Nacional Revolucionario (PNR) con el fin de estabilizar el país y regular el acceso al poder de los líderes revolucionarios para así disminuir la violencia derivada de la lucha por el poder entre los principales participantes de ese proceso.

Inicialmente, fue concebido como un partido popular de reconocimiento a la fuerza política proveniente del proceso revolucionario y como soporte de los derechos de los trabajadores al comienzo de las movilizaciones sociales que demandaban una mayor organización y participación del Estado, así como una más equilibrada distribución de la riqueza.

La necesidad de contar con organizaciones para defensa de los derechos de los trabajadores llevó a la creación de sindicatos, Confederación de Trabajadores de México (CTM) en 1936, Confederación Nacional Campesina (CNC) en 1938 y Confederación Nacional de Organizaciones Populares en 1943, todos ellos ligados al partido creado en años anteriores, lo que representó una fuerza significativa al concentrar una estructura representativa de los sectores obrero, campesino y popular, esto es, el grueso del grupo social más abundante que ahora se encontraba organizado y regido por el PRI⁶⁶.

El poder que confirió a este partido la unión y control de los sindicatos le permitió tener control sobre la vida política de nuestro país, y al utilizar el corporativismo a su favor, así los nombramientos y designación de puestos clave dentro de la organización al interior de las dependencias y organismos públicos, sin que la Cámara de Diputados sea una excepción a esto.

Debido a la condición anterior, los requisitos para obtener un puesto dentro de la estructura estatal no estaban en nada relacionados con la capacidad profesional o de desempeño, sino con las relaciones y vínculos que se tuvieran con el sistema vigente de poder.

⁶⁶ El Partido Nacional Revolucionario cambió de nombre en 1938 a [Partido Auténtico de la Revolución Mexicana \(PARM\)](#) bajo el mandato del Presidente Lázaro Cárdenas, y fue hasta 1946 que se convirtió en el Partido Revolucionario Institucional ([PRI](#)), como se conoce hasta ahora.

Por años la designación de puestos a lo largo del sistema político y público de México estuvo controlado por las redes estructurales del partido que lograría una hegemonía y control mayoritario sobre la extensión de la administración pública y organización política, ejerciendo un sistema de *botín* en el que, cabe repetirlo una vez más, al lograr la designación de un funcionario al mando de alguna dependencia u organismo público derivaría en la colaboración de personal de su confianza o afinidad, sin que ello implicara mucha atención en la capacidad laboral o profesional de los individuos.

En 1939, el ex rector de la UNAM, Lic. Manuel Gómez Morín, fundó el Partido Acción Nacional (PAN). Este partido mantuvo una marginalidad en el terreno político e inició sus actividades en el proceso electoral de 1940, obteniendo su primera diputación local en 1946 por el estado de Michoacán, así como su primera diputación federal en 1962; para 1970 logró 13% de la votación, cifra muy alta para las condiciones de esa época.⁶⁷

Aun con los intentos de creación de nuevos partidos políticos, el corporativismo instaurado en México no dejó lugar de acción a los incipientes intentos de competencia partidista, en muchos casos recurrió incluso a la violencia; sin embargo, para demostrar el carácter de “apertura” que intentaba proyectar, el partido se “permitió” la marginal participación de otras fuerzas políticas, pero que nunca significó un verdadero contrapeso al sistema establecido por el partido hegemónico.

Como menciona Juan Molinar Horcasitas, la creación de partidos alternos tuvo un impacto limitado, porque los partidos de oposición sólo sirvieron para disfrazar ligeramente de pluralismo el autoritarismo del PRI⁶⁸.

Como parte fundamental de la estructura del Estado, la Cámara de Diputados no fue excepción para este tipo de prácticas, tomando como punto de partida la designación de diputados, una vez que éstos llegaban a ocupar sus puestos de representación traían con ellos a toda una estructura de personal creada con anterioridad, la cual

⁶⁷Fuente disponible en línea en:

http://www.lupaciudadana.com.mx/SACS/Xstatic/diarios_campana/espanol/FichaPAN.aspx

⁶⁸ Molinar Horcasitas, Juan. *El Tiempo de la Legitimidad. Elecciones, autoritarismo y democracia en México*. México. Cal y arena. 1991, p. 63.

provenía de las mismas filas del partido y que finalmente seguían las líneas de acción establecidas por su afiliación.

La organización estructural de los trabajos legislativos, administrativos y operativos de la Cámara era controlada y dependían por antonomasia de la organización partidista; mientras el PRI mantuvo la mayoría representativa en la Cámara de Diputados las decisiones y acciones que se tomaban estaban alineados con el partido así como el personal que laboraba en ese recinto.

Entonces, el requisito para obtener un lugar dentro de este Poder de la Federación era simplemente tener los vínculos políticos o humanos que le permitieran entrar a este círculo laboral, así es que la carrera política de los servidores públicos estaba más enfocada al tipo de relación que mantenían con sus superiores o grupos de poder, lo cual probablemente llevaría al ascenso en la vida política que se deseara.

A través de los años e incluso con el paso de legislaturas, los viejos vicios, hábitos y costumbres que han llevado a contar con un personal incondicional y dependiente de la voluntad de sus superiores permean todavía la vida legislativa, mostrando indicios de evolución democrática a partir del cambio en la balanza de fuerzas políticas al interior de la Cámara y la alternancia en el Poder Ejecutivo.

Segundo obstáculo: La Cámara de Diputados... ¿Un verdadero Poder Legislativo? o del Ejecutivo...

Por años desempeñó un papel de sombra bajo el dominio del Poder Ejecutivo, esto debido a circunstancias cuyas bases históricas se tratarán a continuación.

En el capítulo III de este trabajo, se habló sobre el carácter secundario y la debilidad que tuvo en el pasado la Cámara de Diputados frente al Ejecutivo, resulta importante hacer énfasis en ciertas características históricas que ayudaron a esta condición que mantuvo por décadas.

Como se mencionó en el punto anterior, la presencia absoluta en la vida política del país del partido hegemónico PRI le permitió conseguir el control de los resultados electorales, proporcionándole al Ejecutivo un enorme poder a través de una estructura corporativista que actuaría como agencia de reclutamiento para los puestos tanto de elección popular como de funcionarios y servidores públicos.

Ya se mencionó en apartados anteriores que la Cámara de Diputados no fue la excepción a este sistema, dado que por años sirvió como recipiente de posiciones políticas para favorecer al gremio y a su vez garantizar el apoyo de este importante órgano que, en términos constitucionales, representaría un contrapeso y homólogo al Ejecutivo, sin embargo, fungió como brazo de acción bajo su influencia y por muchos años fomentó la centralización del poder político.

A través de la creación de una amplia red de relaciones y estructuras de dominación, consideradas y comúnmente confundidas con el aparato burocrático oficial, el presidente en turno disponía de una serie de mecanismos que lo colocaban, además de cómo poseedor del título de jefe máximo de la nación, como el líder absoluto del partido, contando con el apoyo de sectores, grupos y organizaciones que otorgaban una fuerza política indiscutible con la consecuente promoción de un fuerte y sólido régimen presidencial.

Para la obtención de una diputación en el campo legislativo no se consideraba en lo más elemental a la sociedad o ciudadanos a quienes representarían, sino que esta posición era transmitida y designada de acuerdo a la filiación y posición dentro de los grupos conectados con el partido político, recursos y fuerza política con que contaba el interesado.

Estos mecanismos de “elección” conformaban un sistema de representación de intereses corporativistas, lejos de la definición legal de representar a la población de las demarcaciones establecidas por la ley, lo que realmente implicaba pactos y compromisos que se traducían en un clientelismo manifiesto en todos los niveles de la vida política: “botines” otorgados como resultado de negociaciones entre políticos y

líderes gremiales cuyo beneficio debían corresponder favoreciendo al provisor cuando las circunstancias así lo demandaran.

Las condiciones antes mencionadas causaban un efecto de subordinación por parte de los miembros integrantes de los órganos del Estado que se vieron beneficiados con posiciones privilegiadas a nivel personal y de grupo, permitiendo al ejecutivo contar con el apoyo incondicional del Poder Legislativo y disminuyendo en términos reales el precepto de “Poder” ya que no contaba con él, por lo que lo convertía en una pieza más del Ejecutivo que manejaba y movía de acuerdo a los intereses que a su permanencia convenía.

El efecto negativo del sistema clientelar que por tantos años estuvo presente y que impedía la implementación de un sistema de carrera, como se comentó en apartados previos, fue que a los trabajadores no les convenía hacer carrera mediante méritos y un buen desempeño laboral porque el camino era muy lento y no presentaba ninguna garantía de promoción, en cambio, si se contaba con las relaciones personales adecuadas y los vínculos con los grupos que se encontraban al mando, podría llevar a un rápido ascenso y mejora de las condiciones laborales.

En el caso específico de la Cámara, a los diputados tampoco les convenía contar con personal designado por una instancia independiente que no brindara la seguridad de contar con gente de confianza, sino que lo que les interesaba era contratar personal que les apoyara y brindara lealtad personal —apoyo de camarilla—, donde el interés de contar con personal calificado y adecuado pasaba a segundo término; en términos reales, contar con personal que no formara parte del grupo podría representar un peligro que atentaba contra la estabilidad y el control del campo político y administrativo del grupo en el poder.

Tercer obstáculo: múltiples roles e influencia del Presidente del país.

Por años el concepto social de Presidente de la República se ubicó como el portador del poder absoluto sobre la vida política del país, el personaje que a partir de ser nombrado oficialmente tomaba las riendas de todo el aparato político y burocrático de la nación, que abarcaba desde la designación de su gabinete hasta la composición de organismos “independientes” como las Cámaras de Diputados y Senadores, en resumen, tenía el control de la carrera de los políticos del país, elemento determinante para la subordinación de todo el aparato gubernamental.

Lo anterior causaba que aun dentro de la organización de la Cámara de Diputados el poder real no residiera en el grupo parlamentario del partido mayoritario ni en su comité ejecutivo, sino en el Presidente de la República.

En comparación con el punto anterior, en este caso no se trata del dominio o control de un poder (Ejecutivo) sobre otro (Legislativo) o de la influencia del partido hegemónico para ocupar los puestos de la administración y burocracia, sino del control que una sola persona ejercía sobre toda la estructura política, social y económica de un país.

La situación de los políticos ante este tipo de dominación conducía a la creación de cuadrillas, ya que en primera instancia tenían que buscar o crear un grupo que les permitiera avanzar en su carrera dentro de un ambiente sumamente competitivo e incierto, incentivado por la ausencia de competencia al exterior, es decir, ser favorecido o elegido por los ciudadanos ya que ese elemento no era necesario, el movimiento y ascenso al interior del partido era entonces lo más viable para mejorar la carrera política controlada por los líderes de los grupos que a su vez estaban en línea de autoridad con el presidente.

Bajo esta premisa, el reclutamiento político fue un elemento importante para mantener el control del partido oficial incluso en la vida electoral, en donde las nominaciones a legisladores y otros cargos de elección eran un arreglo entre el Presidente (y a su vez líder de *facto* del partido) y los sectores y grupos que aseguraran su lealtad durante el régimen que estuviera a cargo.

Mientras el Presidente tenía la capacidad de nombrar a todos estos puestos mantendría el control sobre la carrera de los legisladores que no podrían separarse o liberar del compromiso determinado para hacer carrera individual —debido a la vigencia del cargo— y si en el futuro querían permanecer dentro de los grupos beneficiados debían mantener ese pacto establecido, quedando entonces obligados a depender del liderazgo y las ordenes que provinieran del Presidente.

De lo anterior resulta que si el partido oficial tenía bajo su poder más del 50% +1 de los escaños y también el 66%, es decir, dos tercios de los diputados necesarios para reformar la Constitución⁶⁹, entonces el partido y el Presidente de la República tenían la capacidad de hacer reformas según sus intereses, motivo por el cual, la implementación de un Servicio de Carrera basada en el mérito en la administración legislativa no era importante, al contrario de los vínculos y conformación de los grupos de poder beneficiados con el sistema de botín.

El efecto que tendría entonces el establecimiento de un Servicio de Carrera basado en el reclutamiento de personal con la adecuada formación profesional sería negativo a este sistema por lo que podía provocar el fracaso, desunión y desintegración de los grupos tan celosamente establecidos y que conformaban el elemento medular que daba estabilidad al régimen controlado por el primer mandatario del país.

Cuarto obstáculo: temporalidad de la vida legislativa

Considerando que la Cámara de Diputados —visto como un aparato gubernamental— vive un proceso de renovación total cada legislatura, ello implica una rotación de personal a gran escala, razón por la cual implementar un sistema de carrera integral —como se hace en otras dependencias— no tendría sentido, la temporalidad de los puestos no compensaría el esfuerzo de la creación de un sistema meritario global en la organización, razón por la cual existirán muchas posiciones que seguirían siendo

⁶⁹ Hernández Quintana Said. *El servicio Civil en la H. Cámara de Diputados, límites y potenciales para su institucionalización*. (Tesis de Maestría- ITAM) México, mayo 2003, p. 61.

ocupadas a través de la designación directa de los líderes de los grupos antes mencionados y los legisladores recién nombrados.

Una vez establecida la designación de los puestos de los legisladores, éstos sólo cuentan con un periodo de tres años para llevar a cabo las tareas de organización y operación de la cámara, así como el desarrollo del propio proceso legislativo, entonces, también es requisito que haya una estructura fija que no dependa totalmente de la temporalidad de los legisladores y que esté establecida con anterioridad para que ayude a los nuevos integrantes a conocer e integrarse a las tareas necesarias, de manera que el proceso de elaboración de leyes no se vea retrasado.

Es bien conocido que los legisladores no ocupan esa posición una vez en la vida, pero cuando se trata de la primera vez, debe existir un grado de desconocimiento del proceso y operación de la función legislativa, por lo que es necesario contar con una red que ayude la capacitación e inducción a las diversas tareas que se llevan a cabo en el recinto legislativo.

2. Reforma dentro de la Cámara de Diputados

El sistema político de México dio un giro intenso después de las elecciones para renovar el Congreso en 1997; con antecedentes de debilitamiento, el partido oficial sufrió una derrota histórica al perder por primera vez la mayoría dentro de la cámara de Diputados, hecho sin precedentes que dejó clara la condición de descontento con el sistema hasta entonces operado por el PRI, el cual ya desde años anteriores perdía uno de los elementos más imprescindibles para el mantenimiento en el poder: *la legitimidad*.

Después de las elecciones presidenciales de 1988 en que el partido hegemónico enfrentó una gran oposición, quedó entre la sociedad la idea de que el resultado fue manipulado cuando se hizo del conocimiento general que hubo “fallas” con el sistema de conteo de votos; después de llevar una clara ventaja, Cuauhtémoc Cárdenas perdió las elecciones frente a Carlos Salinas de Gortari.

El periodo de Salinas de Gortari (1988-1994) comenzó con un ánimo de *desconfianza*, y a pesar de que durante su mandato se llevaron a cabo políticas públicas que en muchos casos apoyaron a grupos marginados y que dejaron algunos beneficios permanentes, el resto de acciones como la privatización y la aplicación de un modelo “neoliberalista” no fueron bien aceptados —ni mucho menos exitosos—, terminando su mandato con un grado de *ingobernabilidad*, una severa crisis económica y un movimiento guerrillero al sur del país.

Las cosas no mejoraron mucho durante el periodo de Ernesto Zedillo (1994-2000), que llegó al poder sin pretenderlo, después del asesinato (todavía sin aclarar) del candidato oficial Luis Donaldo Colosio cuando éste se encontraba en plena campaña política, que parecía llevar terreno político ganado y cierto grado de aceptación entre la sociedad, sin duda tiempos de *inestabilidad* se vivían en todo el país, como ya describimos en un capítulo anterior en este trabajo, elementos indudables que llevaron a la implementación de una reforma son: *desconfianza*, *ingobernabilidad* e *inestabilidad*, todos presentes en 1997 y que la expresión objetiva colectiva se vio reflejada en las elecciones intermedias para la renovación del Congreso.

A partir de este cambio tan importante a nivel nacional y, por supuesto, al interior de la Cámara, se volvió imperante la necesidad de llevar a cabo reformas de fondo a la organización y estructura de este órgano Legislativo que se adaptaran a la nueva conformación de sus integrantes que, por primera vez, habrían de contar con verdaderos sobrepesos de poder y que harían la vida legislativa más compleja y con la necesidad de contar con elementos que garanticen un buen desempeño de las funciones primordiales asignadas a este recinto.

La nueva composición de la cámara generó que el órgano del Legislativo que ejercía funciones de Gobierno interno —denominado “La Gran Comisión”— no pudiera formarse porque ahora ningún partido contaba con mayoría absoluta, entonces surgió la Comisión de Régimen Interno y Concertación Política como el órgano máximo de gobierno de la Cámara de Diputados.

Como resultado de la condición cambiante al interior de la Cámara, en 1999 se creó la Ley Orgánica del Congreso de la Unión, reemplazando a la legislación anterior, eliminando los órganos directivos creados anteriormente e incluyendo figuras como la Mesa de Decanos (en sustitución de la antigua Comisión Instaladora), la Junta de Coordinación Política, la Conferencia para la Dirección y Programación de Trabajos Legislativos de la Cámara de Diputados y el Servicio Parlamentario de Carrera para la organización técnica y administrativa de ambas Cámaras.

La reingeniería llevada a cabo en la Cámara llevó a la creación de nuevos órganos que permitieran desarrollar las labores legislativas, adaptándose a la nueva conformación de sus integrantes y al fortalecimiento de este Poder de la Federación y contrapeso real del Ejecutivo.

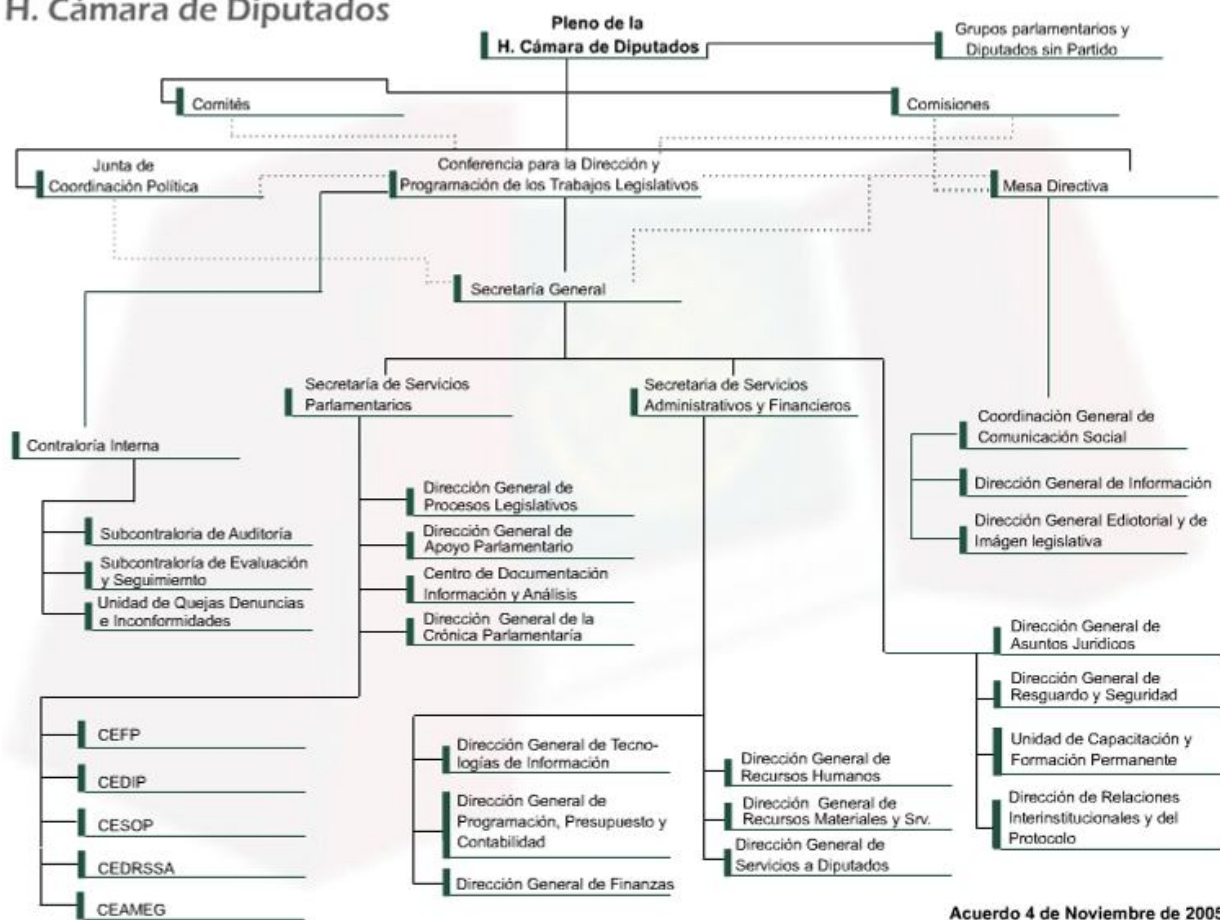
Un dato importante es que el porcentaje de iniciativas provenientes del Ejecutivo Federal aprobadas en las LV (1991-1994) y LVI (1994-1997) legislaturas fueron del

75% y 78%, respectivamente, en cambio, en la LVII (1997-2000) legislatura, esta cifra fue de sólo 30%⁷⁰.

La intención de realizar cambios y demostrar la movilidad y nueva fortaleza de la Cámara de Diputados llevó a la presentación de 553 iniciativas en la LVII legislatura, a diferencia de las 162 y 144 de las legislaturas anteriores.

En noviembre de 2005 la Cámara de Diputados emitió el siguiente organigrama⁷¹, que muestra algunos cambios respecto al anterior publicado en enero del mismo año.

Estructura Orgánica de la H. Cámara de Diputados



⁷⁰ Loyo Ramos Francisco. *Fortalecimiento del Congreso de la Unión: Avance de la Democracia*. Disponible en línea en: http://www.diputados.gob.mx/cedia/biblio/virtual/dip/diplvii/04_loyo.pdf Consultado el 8 de Febrero de 2010.

⁷¹ Fuente: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. LX Legislatura. Disponible en línea en: <http://www.diputados.gob.mx/organiza.shtml> Consultado el 9 de Febrero de 2010

La serie de cambios en la arena política, económica y social que se han presentado en nuestro país ha permeado a lo largo de la estructura gubernamental, incluyendo por supuesto a la Cámara de Diputados, que a partir de la LVII (1997-2000) legislatura ha realizado una verdadera reforma que ha llevado a cambiar el papel que por años desempeñó este Poder de la Federación subyugado por el Ejecutivo, para llevarlo a representar un verdadero contrapeso y en muchos casos protagonista de las directrices del país

No cabe duda que ha vivido una transformación integral, no sólo por la diversidad y paridad de fuerzas políticas, la convivencia y cooperación entre diferentes y en algunos casos opuestas ideologías, sino por la necesidad de adaptar todo el entorno organizacional y estructural de la Cámara para dar cabida a la nueva conformación de los elementos que la conforman.

Uno de los elementos que se incorporan en la Nueva Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, es el desarrollo e implementación del Servicio de Carrera bajo la dirección de la Mesa Directiva, como lo establece su Art. 20 y que desde el año 2000 comenzó los trabajos para llevar a cabo esta tarea que al día de hoy sigue inconclusa como se verá a continuación.

3. Planeación y Reglamentación del Servicio de Carrera en la Cámara de Diputados

Los cambios en los ámbitos político y social que desde los años 80 se presentaron en el país, y que llevaron al Gobierno a considerar la implementación de una reforma política y administrativa, permanecieron lejos de la vida legislativa porque a pesar de los intentos realizados dentro de la Administración Federal, el Poder Legislativo continuó desempeñando un papel secundario bajo el control del Ejecutivo y continuó con las practicas de un sistema de botín mientras el partido hegemónico tuvo control de la mayoría representativa al interior de este órgano.

Cuando las votaciones intermedias de 1997 arrojaron un resultado diferente a los anteriores y con ello se presentó un fenómeno sin precedentes en el que diferentes partidos cuentan con una participación mayor despojando de la mayoría de escaños al PRI, entonces surgió una verdadera oportunidad de llevar a cabo un cambio, una reforma dentro de la Cámara de Diputados.

La LVII Legislatura, integrada después de las elecciones de 1997 y que ahora contaba con un equilibrio de poderes, encontró en los partidos de oposición el apoyo y la entera disposición para llevar a cabo reformas estructurales y de organización para adaptar este órgano a la nueva composición.

En 1999 se reformó la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, reemplazando órganos de la estructura anterior y remplazándolos por otros que se adapten mejor a la conformación y equilibrio de fuerzas que ahora conviven en la Cámara.

Uno de los aspectos sobresalientes de esta nueva Ley es que establece la expedición del Estatuto de la Organización Técnica y Administrativa y del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados, instrumento que define la organización y funcionamiento interno de la cámara y la regulación del Servicio de Carrera.

Así, se pueden considerar dos puntos de vista ante la implementación del Servicio de Carrera en la cámara, por un lado, como un sistema que crea incentivos para mejorar

el desempeño de los funcionarios buscando que los puestos sean ocupados por personal que demuestre que cuenta con los conocimientos necesarios para ocupar los puestos designados a través de un proceso de selección independiente a los legisladores que permita contar con un equipo de trabajo profesionalizado, eficiente, basado en objetivos y evaluado periódicamente, con fines de mejorar la administración de la Cámara y proporcionar estabilidad a la organización interior de ésta.

Por otro lado, al ser un proceso independiente de la voluntad de los legisladores, el trabajo realizado se vuelve un proceso ajeno a los cambios políticos, garantizando continuidad e imparcialidad en las tareas desarrolladas por el personal de Servicio de Carrera, lo que se traduce como un instrumento ideal para seguir con las actividades administrativas y apoyo legislativo cuando se presente un proceso de transición, por lo tanto, contar con un servicio civil es necesario para la consolidación de equilibrio de fuerzas dentro de la Cámara, ya que el funcionamiento interno se desarrollará de manera eficaz independientemente de los cambios políticos que se den al exterior.

La publicación del Estatuto crea las bases y la normatividad para la planeación, dirección, ejecución y control del Servicio de Carrera, considerando los siguientes elementos:

- a) El reclutamiento, la selección y el ingreso a los cuerpos;
- b) El programa de capacitación que comprende la formación, actualización y especialización;
- c) Los sistemas de evaluación;
- d) Los sistemas de promoción y ascenso;
- e) El nombramiento en el rango y nivel del Servicio; y
- f) La adscripción a los cargos y puestos⁷².

Los rangos y niveles que formarán parte del Servicio de Carrera son:

⁷² *Estatuto de la Organización Técnica y Administrativa y del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados.* Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México. Nuevo estatuto publicado en el diario oficial el 22 de mayo de 2000 Art. 71

- Alta Dirección,
- Dirección,
- Ejecutivo,
- Técnico Especializado,
- Asistente,
- Analista.

Éstos son los puestos designados para formar parte del sistema de Servicio de Carrera y, de acuerdo con el Estatuto, deberán seguir ciertos procesos (se detallarán más adelante):

- a) Reclutamiento, selección e ingreso,
- b) Formación, actualización y especialización,
- c) Evaluación, promoción y ascenso,
- d) Percepciones, incentivos y reconocimientos,
- e) Ascenso, derechos y obligaciones de los funcionarios.

a) *Reclutamiento Selección e Ingreso*: el ingreso al servicio está basado en un sistema meritario organizado a través de concurso cerrado, con posibilidad de realizar concursos mediante convocatoria pública, basado en exámenes de conocimientos y/o experiencia que los interesados deberán acreditar.

El estatuto establece en su Art. 89, entre otros que se mencionarán en seguida, los siguientes requisitos para formar parte del Servicio de Carrera:

- Ser mexicano por nacimiento y estar en pleno goce de sus derechos;
- No haber sido durante los últimos cinco años miembro de la dirigencia nacional, estatal o municipal de un partido político o candidato a un puesto de elección popular;

- No estar inhabilitado legalmente para ocupar cargos en el servicio público;
 - No haber sido condenado por delito intencional que haya ameritado pena privativa de la libertad;
- b) *Formación, actualización y especialización*: los solicitantes deberán aprobar los cursos generales propedéuticos organizados por la Unidad de Capacitación y Formación Permanente u otro tipo de cursos impartidos por alguna institución educativa reconocida por la Cámara.
- c) *Evaluación*. Estos sistemas anualmente aplicados tienen el objetivo de medir el desempeño y aprovechamiento de los programas de capacitación comprendido dentro de la formación actualización y especialización que serán considerados para la permanencia, promoción y ascenso de los funcionarios del servicio.
- d) *Promoción y ascenso*. Para que los funcionarios puedan ser promovidos, deberán obtener resultados satisfactorios en las evaluaciones, no haber incurrido en faltas durante el año en evaluación y haber permanecido en el nivel inmediato inferior por lo menos un año y para ser ascendido al nivel superior, el funcionario deberá permanecer por lo menos tres años en el rango inferior. El cuadro 3.1 muestra los rangos que comprende el Servicio de Carrera, de acuerdo al Estatuto:

Cuadro 3.1 Rango que comprende el Servicio de Carrera, de acuerdo al Estatuto .

NÚMERO	RANGO	NIVEL
1	Alta Dirección	1-2-3
2	Dirección	1-2-3
3	Ejecutivo	1-2-3
4	Técnico Especializado	1-2-3
5	Asistente	1-2-3
6	Analista	1-2-3-4-5

El número de cargos a otorgar está definido por el Consejo Directivo del Servicio de Carrera en función de la disponibilidad presupuestal de la Cámara.

Un elemento importante es que es este Consejo el responsable de decidir cuales funcionarios son acreedores de la promoción.

e) *Percepciones, incentivos y reconocimientos para los funcionarios.* Los funcionarios gozarán de las prestaciones establecidas en la ley del ISSSTE , los incentivos son extraordinarios e independientes del sueldo o compensación y se otorgan en función de la disponibilidad de presupuesto de la Cámara.

f) *Separación.* La separación está conformada por dos modalidades como se muestra en el cuadro a continuación:

Separación Temporal	Separación Definitiva
Cuando hay de por medio: <ul style="list-style-type: none"> • Suspensión • Licencia con o sin goce de sueldo • Incapacidad Médica • Cualquier otra que impida la prestación del servicio 	Originada por las siguientes causas: <ul style="list-style-type: none"> • Renuncia • Jubilación o retiro • Incapacidad física o mental • Destitución • No haber aprobado la evaluación anual del desempeño • Fallecimiento

4. Objetivos y fines del Servicio Civil en la Cámara de Diputados

Debido a los cambios dentro de la estructura y organización de la Cámara, se ha vuelto imperante la necesidad de contar con personal adecuadamente capacitado y profesional que desarrolle los trabajos necesarios de apoyo a la actividad legislativa, la nueva conformación y equilibrio de fuerzas ha planteado la necesidad, planeado la estructura y procedimientos para la implementación del Servicio de Carrera, que como objetivo principal plantea contar con personal capacitado que ocupe los puestos de apoyo legislativo con base en el mérito, contando con una estructura de recursos humanos que garantice la capacitación, evaluación y ascenso de acuerdo a las

aptitudes y conocimientos necesarios para el óptimo desempeño de las tareas asignadas a las posiciones determinadas.

En el Art. 72 del Estatuto, se especifican los fines que persigue el Servicio de Carrera, como los siguientes:

- a) Formar funcionarios de alta calidad que apoyen de manera profesional y eficaz el cumplimiento de las atribuciones y funciones de la Cámara;
- b) Proveer a los servicios que se prestan en la Cámara de personal calificado;
- c) Garantizar que el desempeño de los funcionarios del Servicio se realice bajo los principios de legalidad, objetividad, productividad, imparcialidad, disposición y compromiso institucional; y
- d) Garantizar a los funcionarios de los cuerpos del Servicio su permanencia, promoción y ascenso, en tanto cumplan con las disposiciones del presente Estatuto y demás ordenamientos aplicables

Para llevar a cabo lo anterior, el órgano encargado del reclutamiento, selección, formalización, actualización, especialización, evaluación, promoción y ascenso de los funcionarios es la Unidad de Capacitación y Formación Permanente, que está conformada por el Consejo Directivo del Servicio de Carrera, que contará con los siguientes integrantes:

Un Presidente	Secretario General de la Unidad
Dos Vicepresidentes	Secretarios de Servicios
Tres Vocales	Designados por la Conferencia
Un Secretario Técnico	Coordinador de la Unidad

El objetivo principal de esta Unidad según el Manual de Organización General de la Cámara de Diputados es:

Lograr que la Cámara cuente con personal de carrera altamente calificado, mediante la selección de sus integrantes, el diseño y desarrollo de capacitación, así mismo coadyuvar al establecimiento de un programa de evaluación de méritos, todo ello para brindar servicios eficientes a las funciones legislativas y mejorar sistemáticamente la calidad de los servicios parlamentarios, administrativos y financieros.⁷³

La Unidad está conformada dentro de la estructura siguiente:



Las Atribuciones de la Unidad definidas en el Art. 144 del Estatuto son las Siguietes:

- a) Emitir las normas, políticas, lineamientos y directrices que rigen al Servicio;
- b) Definir las estrategias para el desarrollo de los procesos del Servicio y establecer acuerdos con el Senado de la República para el reconocimiento recíproco de funcionarios del Servicio;
- c) Autorizar los procedimientos, catálogos e instrumentos técnicos y administrativos relativos al Servicio;
- d) Formular el proyecto del Catálogo de Rangos y Puestos de los cuerpos del Servicio, y ponerlo a consideración para aprobación de la Conferencia;

⁷³ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Manual General de Organización de la Cámara de Diputados*. México. Año 2000, p. 196

- e) Aprobar las convocatorias y el desarrollo de los procesos de reclutamiento, selección e ingreso del personal al Servicio;
- f) Aprobar el programa de capacitación que comprende la formación, actualización y especialización de los funcionarios del Servicio;
- g) Autorizar que los funcionarios del Servicio asistan a cursos nacionales o extranjeros, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal;
- h) Establecer las políticas para las remuneraciones de los funcionarios del Servicio;
- i) Aprobar los mecanismos de evaluación del aprovechamiento de los programas y la metodología para la evaluación del desempeño;
- j) Establecer las normas y los requisitos para la expedición de las constancias de adscripción y nombramientos de los funcionarios del Servicio;
- k) Fungir como instancia de resolución de inconformidades de los funcionarios del Servicio;
- l) Proponer a la Conferencia reformas o adiciones al Estatuto en materia del Servicio;
- m) Integrar los grupos consultivos u operativos que considere necesarios para el cumplimiento de sus atribuciones, especificando en cada caso, su objeto, alcances y duración;
- n) Recibir los informes de actividades concernientes al Servicio que presente el Coordinador de la Unidad;
- o) Nombrar a los funcionarios del Servicio a partir de los procesos de reclutamiento, selección, ingreso, promoción y ascenso establecidos en el presente Estatuto;
- p) Dictar resoluciones sobre los casos no previstos en este Estatuto y que guarden relación con el Servicio;

q) Contribuir en la formación y actualización parlamentaria y administrativa de legisladores y de su personal de apoyo;

r) Las demás que se deriven del presente Estatuto y de las normas, disposiciones y acuerdos aplicables

5. El Servicio de Carrera en la Cámara de Diputados

El Servicio de Carrera dentro de la Cámara está dirigido a servidores públicos de los cuerpos de la función legislativa, administrativa y financiera.

También incluye a los funcionarios que están conformados dentro de la Unidad de formación y Capacitación Permanente.

5.1 Misión de la Unidad de Formación y Capacitación Permanente

Como mencionamos anteriormente el órgano encargado de los asuntos relativos al Servicio de Carrera en la cámara es la Unidad de Formación y Capacitación Permanente que tiene la siguiente misión:

“Lograr que la Cámara cuente con personal profesional, altamente calificado, seleccionado bajo los principios de mérito, equidad e idoneidad en el servicio a desempeñar, cuya estabilidad laboral esté sujeta a una permanente capacitación y evaluación de su productividad y compromiso institucional.”⁷⁴

5.2 Organización del Proceso de Implementación del Servicio de Carrera

Con la aprobación del Estatuto, se estableció en el Art. 4º transitorio que la Secretaría General debería presentar a más tardar el 31 de mayo del 2000 los programas relativos

⁷⁴ Secretaría General de la cámara de Diputados. Áreas de apoyo institucional. LX Legislatura. México. 2007
Disponible en línea en:
<http://74.125.95.132/search?q=cache:v3zaEpzUu2gJ:201.147.98.14/camara/content/download/18481/92320/file/Aras%2520de%2520apoyo%2520institucional%2520-%2520Pilar%2520Conzuelo.ppt+pilar+conzuelo+areas+apoyo+institucional&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=mx>
Consultado el 16 de febrero de 2010.

al proceso de capacitación, evaluación e ingreso a que se sujetarán los servidores que en ese momento estaban contratados por la cámara

El Estatuto establece también que los trabajadores con puestos de base y supernumerarios no estarán considerados para participar dentro del Servicio de Carrera, significando por un lado una gran limitación en la aplicación y cobertura de los puestos que conformarían este sistema, restringiendo el ideal de contar con un sistema meritario, a sólo una parte minoritaria de los trabajadores, ya que el 66.24% de los nombramientos no estarían sujetos a los términos del proceso de Servicio de Carrera, dejando esa parte de la estructura con la posibilidad de continuar con la discrecionalidad en el manejo y designación de posiciones, continuando con el régimen clientelar que se ha ejecutado desde hace tantos años.

Por otro lado, la existencia de un sindicalismo fuerte que tiene bajo su control los puestos de base y supernumerarios, hubiera creado obstáculos aun mayores para la implementación de un sistema que sugiere movilidad e independencia de las estructuras tradicionales que se han mostrado rígidas y con procesos lentos en cuanto a la movilidad y ascenso de personal.

Es así como en mayo de 2000, la cámara establece el proceso para establecer el Servicio de Carrera, iniciando con una etapa de registro para los trabajadores que contaban con las características para formar parte de este proceso. Con un total de 1,100 aspirantes comenzó el proceso de selección de aspirantes.

5.3 Etapas del Proceso de Implementación del Servicio de Carrera en la Cámara de Diputados

El proceso de implementación estuvo comprendido por tres fases comenzando en Mayo de 2000 con la convocatoria a funcionarios de mandos medios y superiores, asesores, secretarios técnicos, asistentes y asesores parlamentarios de las comisiones y comités y al personal contratado por honorarios.

Los aspirantes debían inscribirse a un curso propedéutico para los Cuerpos del Servicio de Carrera y acreditar el examen realizado al final que evaluaría los conocimientos generales y criterio de los trabajadores.

El curso propedéutico tendría una duración de 50 hrs. Para el área parlamentaria y 40 hrs. Para el área administrativo—financiera, iniciando el 22 de junio de 2000.

Las reglas de evaluación de este curso serían emitidas por el Consejo Directivo.

Los módulos se encontrarían divididos en tres niveles de gestión:

NIVEL DE GESTIÓN	RANGO	PUESTO
Básico	5—6	Jefes de Departamento, Asistentes y Analistas
Estratégico	3—4	Directores de Área y de Proyecto, Secretarios Técnicos, Asesores, Subdirectores e investigadores
Táctico	1—2	Coordinadores, Directores Grales.

Los módulos también contendrían tres grados de profundidad, como se muestra a continuación:

MÓDULO 1	MÓDULO 2	MÓDULO 3	
Parlamentario	Administración	Parlamentario	Administración
Introducción a la Integración, organización y funciones del Congreso General y la Cámara de Diputados	Introducción a la Administración	Atribuciones del Congreso, de la Unión de las Cámaras y su comisión permanente Los procesos Legislativos Investigación y Técnica Legislativa	Alta Dirección Planeación Programación y evaluación táctica Administración de procesos por línea de servicio

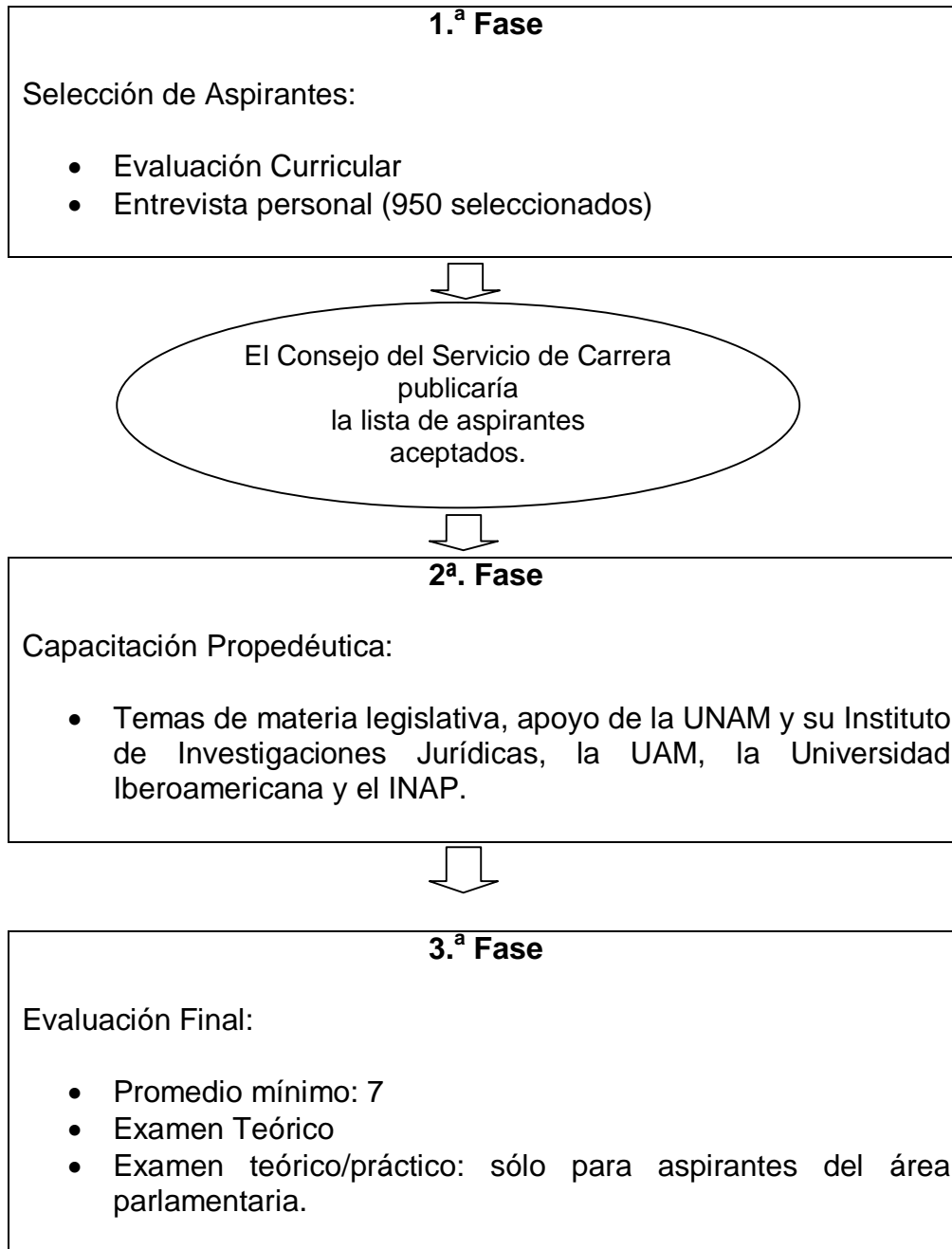
Dentro del proceso se especificaron los perfiles de puestos que los aspirantes debían cumplir y que son los siguientes:

Rangos	1 y 2	3 y 4	5 y 6
Puestos	Coordinadores y Directores Generales	Directores de Área y de Proyecto, Secretarios Técnicos, Asesores, Subdirectores e Investigadores	Jefes de Departamento, Asistentes y Analistas
Escolaridad	• Título Profesional o trayectoria y meritos sobresalientes en el puesto	• Título Profesional o trayectoria y meritos sobresalientes en el puesto	• Constancia del 60% de créditos de la licenciatura, estudios técnicos equivalentes o experiencia comprobada en el área de especialidad
Experiencia	• Acreditar amplia experiencia en el área de especialidad	• Acreditar experiencia en el área de especialidad	• Uno o dos años en cargos similares, según el caso

Fuente: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Gaceta Parlamentaria. Año 2000. Junio. Disponible en línea en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/2000/jun/20000608.html#Convocatorias> Consultado el 18 de Febrero de 2010

Como podemos observar en las condiciones para el ingreso al Sistema, se muestran flexibles, con términos poco específicos que todavía pueden considerarse a discreción de los responsables de evaluar las características de los aspirantes.

Las fases del proceso general de implementación que se llevarían a cabo se resumen en la figura de la página siguiente:



5.4 Cursos Propedéuticos

Como parte de la segunda etapa se puso en marcha un curso propedéutico de tres módulos que proporcionaría los conocimientos específicos necesarios para los puestos designados dentro del sistema de Servicio de Carrera, a través de la evaluación de conocimientos de estos cursos, se reduciría la cantidad de aspirantes con la intención de cotar con el personal que demostrara la capacidad y conocimientos necesarios.

Este elemento resulta clave dentro del proceso de implementación del Servicio de Carrera, ya que representa una de las características principales de un sistema meritario, donde se da la oportunidad a quienes demuestren los conocimientos y nivel académico necesarios para ocupar las posiciones a concurso.

La estructura del curso propedéutico y los módulos es la siguiente⁷⁵:

MÓDULO I	
TOMO I	
Objetivo General	Objetivos Específicos
<p>Desarrollar en los participantes una comprensión común de la organización y funciones del Congreso General y de la Cámara de Diputados, que les sea útil para su desempeño como funcionarios de los cuerpos del Servicio de Carrera.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explicar la función del Poder Legislativo Federal en el contexto de la Reforma del Estado, forma de gobierno y sistema político mexicanos. 2. Explicar la integración de las cámaras que conforman el Congreso General Conforme al principio de representación y sistema electoral regulados por la Constitución 3. Determinar la naturaleza, funciones y composición de de la Comisión Permanente 4. Determinar la situación jurídico-constitucional de los legisladores y su función. 5. Aplicar las normas jurídicas que regulan la organización y funcionamiento internos de la Cámara de Diputados a la solución de casos hipotéticos 6. Desarrollar la interpretación de las normas legales y estatutarias que regulan el Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados

⁷⁵ Mendoza Ruiz, Jacobo. *La Cámara de Diputados del Congreso de la Unión como factor de Gobernabilidad en el Marco de la transición política*. Tesis de Maestría. UNAM. FCPYS. 2005, p. 87

TOMO II	
<p>Conocer la organización y funcionamiento de los órganos técnicos y administrativos de la Cámara, los procesos que integran el Servicio de Carrera e identificar las responsabilidades de los servidores públicos que laboran en ella.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer la organización técnica y administrativa de la Cámara de Diputados e identificar las secretarías, áreas de servicios, órganos técnicos y los servicios que prestan cada uno, así como conocer los elementos que integran los manuales de organización y de procedimientos en la Cámara. 2. Conocer y explicar los procesos básicos que comprende el Servicio de Carrera en la Cámara, los órganos técnicos responsables del servicio y los instrumentos normativos y administrativos bajo los cuales opera el Servicio de Carrera. 3. Identificar la normatividad en materia de responsabilidades de los servidores públicos en la Cámara y su relación con el Servicio de Carrera

MÓDULO II	
TOMO I	
Objetivo General	Objetivos Específicos
<p>Proporcionar a los participantes los elementos necesarios que les permitan comprender la importancia de la administración pública a partir de conceptos, prácticas y modelos desarrollados en la organizaciones</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar el marco de la organización y de la administración, por medio de los conceptos y enfoques fundamentales 2. Comprender el desarrollo del pensamiento administrativo desde sus inicios en la práctica a través de los conocimientos y aportaciones de otras disciplinas en la integración de la teoría de la organización y de la administración 3. Explorar la labor administrativa por medio de las funciones básicas de la administración, así como de los roles, habilidades y comportamiento de los servidores públicos 4. Identificar procesos de cambio en las organizaciones públicas nacionales en relación a los casos de modelos de otros países para tipificar situaciones específicas 5. Explicar los factores culturales que inciden en la calidad de los productos y servicios que presta la administración pública
MÓDULO III	
TOMO I	
Objetivo General	Objetivos Específicos

<p>Desarrollar en los participantes las habilidades para interpretar y aplicar las disposiciones constitucionales y legales relativas a la competencia y atribuciones del Congreso, sus Cámaras y la Comisión Permanente</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formular la interpretación de las atribuciones del congreso, sus cámaras y su Comisión Permanente 2. Determinar para los casos concretos que se plantean, la competencia del Congreso conforme a los sistemas de distribución de competencias establecidas en la Constitución, formulando en su caso, una clasificación de las atribuciones conforme a la función del Congreso, Cámaras y Comisión Permanente
TOMO II	
<p>Desarrollar en los participantes las habilidades necesarias para interpretar y aplicar a casos concretos las normas, acuerdos y prácticas parlamentarias que regulan los procesos legislativos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar la explicación del proceso legislativo conforme a los principios del derecho parlamentario 2. Explicar los principios que rigen todo el proceso parlamentario y su regulación concreta en el derecho parlamentario mexicano 3. Determinar las fuentes jurídicas del proceso parlamentario mexicano 4. Formular una clasificación de los procesos parlamentarios federales 5. Desarrollar la interpretación de las normas jurídicas y prácticas parlamentarias que regulan los distintos procesos parlamentarios federales 6. Aplicar a los casos concretos que se le formule, las normas del proceso parlamentario federal
TOMO III	
<p>Desarrollar en los participantes las habilidades para llevar a cabo investigación parlamentaria y funciones de apoyo para formular iniciativas de ley o decretos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar la reflexión jurídica conforme a la estructura lógica de la norma 2. Formular un proyecto de investigación legislativa que tenga como propósito la elaboración de una iniciativa de ley o decreto 3. Conforme a las reglas de la técnica legislativa, formular un proyecto de dictamen legislativo

El curso y examen del último módulo se llevó a cabo el 19 de agosto de 2000.

Como pudimos observar con la exposición de los temas tratados en los cursos, estos representan un panorama completo de las funciones y organización legislativa,

comenzando con la introducción a la organización y funciones del congreso, pasando por la composición administrativa y legislativa en la que los participantes deben identificar los órganos y funciones dentro del Congreso y en particular la Cámara de Diputados, concluyendo con la comprensión de los procedimientos legales parlamentarios y la elaboración de leyes o decretos.

En mi opinión, este tipo de capacitación debería ser impartida a todo el personal de apoyo, incluyendo los empleados que no son parte del Servicio de Carrera y los Diputados cuando éstos son electos por primera vez.

Desde el punto de vista del Servicio de carrera, el curso es un buen ejemplo de profesionalización y especialización del personal, ya que proporciona un amplio y profundo conocimiento de los procesos, manejo y organización de la cámara, lo que daría a los participantes que superen la última etapa un grado de conocimiento que sería de gran utilidad para el desempeño de las labores encomendadas de acuerdo a la posición que ocupen y que los sitúa en un lugar privilegiado al poseer ese grado de conocimientos y aplicarlos para el mejor desempeño personal, del puesto y del departamento al que sea asignado.

5.5 Resultados de la Etapa de Capacitación y Evaluación

Después de realizar las evaluaciones del personal interesado y entregar los exámenes a la Universidad Autónoma Metropolitana que fue quien participó en la organización, diseño y aplicación de los cursos y exámenes realizados, se determinó que 53 de los aspirantes habían cumplido con los requisitos necesarios para formar parte del Servicio de Carrera⁷⁶, pero el proceso de capacitación se quedó congelado en esa etapa.

⁷⁶ Cámara de Diputados. Comisión de Fortalecimiento del Federalismo, Profesionalización en el Poder Legislativo, LVII Legislatura, México. Disponible en línea en: <http://201.147.98.14/camara/content/download/18481/92320/file/Areas%20de%20apoyo%20institucional%20-%20Pilar%20Conzuelo.ppt>. Consultado el 22 de Febrero de 2010.

Los aspirantes al Servicio de Carrera fueron comisionados temporalmente a diversas áreas de la Cámara de Diputados, como se puede ver en los anexos de este trabajo.⁷⁷

A pesar de los esfuerzos y el avance realizado durante la LVII legislatura por implementar el Servicio de Carrera en la Cámara, la aplicación efectiva de este sistema se mantuvo en pausa y no se modificó en el resto del periodo.

5.6 Esfuerzos Posteriores

2000 Durante la misma LVII Legislatura, la Conferencia emitió un acuerdo en el mes de octubre por el que confirmó las Bases del Proceso de entrega-recepción en el que se disponía que no se renovarían contratos del personal que no hubiera participado en la capacitación y evaluación de aspirantes al Servicio y los que cumplieron serían considerados tomando en cuenta su evaluación, experiencia y trayectoria en la Cámara.

Al término de esta legislatura, los lineamientos, bases y avances en el proceso de implementación del Servicio de Carrera quedaron suspendidos, sin llevar a la práctica ninguna de las acciones establecidas en las leyes y reglamentos creados para este fin.

2001 Las acciones de la LVIII legislatura solamente consistieron en la emisión en el mes de mayo de los lineamientos para la organización de los Servicios Parlamentarios, Administrativos y financieros, además de las bases para la designación transitoria en los puestos vacantes del personal de confianza mientras se reactiva y aplica el Estatuto del Servicio de Carrera.

2006 La aportación de la LIX legislatura respecto al Servicio Civil, después de realizar el proyecto de reingeniería organizacional, se limitó a refrendar el acuerdo formulado en Mayo de 2001 y los lineamientos que establecen la forma de organización y funciones de los Servicios Parlamentarios, Administrativos y

⁷⁷ Información proporcionada a través de la oficina de la Diputada Holly Matus Toledo.

Financieros, así como la designación transitoria de los puestos vacantes del personal de confianza.

En Agosto del mismo año, las acciones tomadas al inicio de la LX Legislatura fueron la definición y aprobación por parte de la Conferencia, de la estructura y funciones de la Unidad de Capacitación y Formación Permanente, sin embargo, no se puso en funcionamiento durante este periodo.

5.7 Situación Actual

En febrero de 2009, la Dirección de Servicios de Investigación y Análisis presenta un trabajo sobre los centros de Estudio que ya mencionamos anteriormente y que dependen de la Secretaría de Servicios Parlamentarios, que a su vez está conformada dentro de la Secretaría General.

En este documento se señala que en noviembre de 2000 al no haber cumplido con las actividades programadas para la Designación de un Consejo Directivo del Servicio de Carrera, por acuerdo de la Junta de Coordinación Política se constituyeron los Comités de los Centros de Estudios de las Finanzas Públicas, de Derecho e Investigaciones Parlamentarias, Sociales y de Opinión Pública en la LVII legislatura.

El acuerdo valida entre las actividades de los comités, la de opinar sobre el nombramiento de los Directores Generales y demás Servidores del Centro, función que de acuerdo al Estatuto debería desempeñar el Consejo Directivo del Servicio de Carrera.

En el estudio se reconoce que a esa fecha (febrero 2009) no se ha aplicado el Estatuto de la Organización Técnica y Administrativa y del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados, por lo que transfiere las actividades pertinentes al Servicio de Carrera a estos Centros de Estudio y Direcciones que forman parte de la Secretaría de Servicios Parlamentarios y de la Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros.

Debido a la falta de Integración de la Unidad de Capacitación y Formación Permanente, así como el nombramiento del Consejo Directivo del Servicio de Carrera, y los demás órganos que de acuerdo con el Estatuto deberían organizar y coordinar el Servicio de Carrera, en general dentro de la Cámara se considera como personal de Carrera a los trabajadores que desempeñan labores dentro de los órganos que dependen de la Secretaría General y que representan a los cuerpos de la función de apoyo legislativo y áreas administrativo-financieras.

Los datos recabados para esta investigación muestran que actualmente la Cámara carece de un fundamento sólido de definición y estructura de las actividades y órganos que desarrollen y controlen el Servicio de Carrera, por lo que la “Profesionalización” de los funcionarios que desempeñan las actividades que de acuerdo a la ley se consideran dentro del Servicio, siguen a merced de los “vacíos” organizacionales que todavía presenta la Cámara.

En entrevista con la Diputada Holly Matus Toledo,⁷⁸ comentó que como legisladora, tiene la impresión de que aproximadamente la mitad del personal de apoyo legislativo y administrativo ha ingresado mediante el proceso de selección, mientras que la otra mitad forma parte del personal contratado como cuota de las fracciones parlamentarias, es decir personal que trabajaba directamente dentro del partido y que con la elección de los legisladores, se ven beneficiados con posiciones dentro de la Cámara.

Podemos observar una de las características singulares de la cámara como órgano contenedor de la representación de diferentes partidos que interactúan directamente representando su ideología y plataforma que por un lado a todos ellos es conveniente contar con personal de su confianza, que ha trabajado dentro del grupo con anterioridad, hecho que permitirá manejarse políticamente con más comodidad y tener mayor rango de poder respecto al nombramiento y colocación de servidores, sin considerar como prioridad el aspecto de profesionalización.

⁷⁸ Holly Matus Toledo. Diputada Federal del PRD en la LX Legislatura. Coordinadora del Área de Equidad Social del Grupo Parlamentario del PRD. Entrevista realizada el 19 de febrero de 2009.

La Diputada afirmó que todavía se mantienen en departamentos administrativos y legislativos, estructuras corporativas con personal contratado por las fracciones al inicio de cada legislatura sin pasar por ningún filtro de selección, y despidiendo a quienes ocupaban el puesto en la legislatura anterior, reduciendo de manera significativa el campo de oportunidades para los trabajadores contratados anteriormente, volviendo estos lugares temporales e inestables replicando el esquema clientelar, donde los puestos son distribuidos al “ganar” un lugar de representación en este órgano federal.

A la fecha de la entrevista, la Diputada está consciente de que hay personal de asesoría contratado al interior de las Fracciones Parlamentarias a través del proceso de Servicio de Carrera y que ha sido la UAM la responsable de aplicar los exámenes de colocación.

Su opinión respecto a la calidad del trabajo que realiza el personal contratado bajo este esquema es que cuenta con grandes deficiencias, los nuevos empleados no poseen los conocimientos necesarios del manejo interno y procesos de la cámara así como de las labores encomendadas, no sólo por la falta de experiencia, sino por carencias de capacitación sobre el trabajo específico a realizar en los departamentos asignados.

Una de las fallas que la Diputada consideró importante es la falta de evaluación, ella comentó que actualmente no se cuenta con un sistema de evaluación del desempeño estructurado y definido de los empleados que forman parte del Servicio de Carrera, hecho que, según sus palabras, frena el desarrollo de las actividades y tareas, así como el crecimiento profesional de los trabajadores de Servicio.

La Diputada mencionó que como ventajas de la aplicación más extensa y adecuada de acuerdo a la ley, de este sistema considera lo siguiente:

- Este método de administración de personal ofrece un estímulo mayor al personal para ser capacitado
- Permite crear un mayor equilibrio en cuanto a la profesionalización de los empleados administrativos y asesores de las Fracciones Parlamentarias, contar con personal de perfil profesional más enfocado al trabajo legislativo

- que compensaría el trabajo realizado por parte de los trabajadores contratados bajo el esquema clientelar de los partidos políticos que por su parte pueden aportar experiencia y conocimiento del legislador, departamento u órgano asignado o el flujo de trabajo dentro de la Cámara.
- Proporcionaría certidumbre sobre la seriedad y calidad de las tareas realizadas por los miembros del Servicio, aportando un trabajo de buen nivel que cubra los requerimientos de profesionalidad al nivel que el Poder Legislativo Federal demande.
 - Promoción del personal con base en el nivel de conocimiento y experiencia demostrado a través de los exámenes realizados para cubrir las plazas requeridas por la legislatura en turno.

Dentro de las desventajas que este sistema representa, ella mencionó lo siguiente:

- Existen deficiencias evidentes en los procesos de evaluación del desempeño de los trabajos de asesoría y administración de los departamentos que cuentan con personal dentro del Servicio de Carrera.
- No existen reglamentos al interior de las Fracciones Parlamentarias que regulen los mecanismos de evaluación al interior de los departamentos que cuentan con personal del Servicio de Carrera.
- En muchas ocasiones el personal colocado en posiciones determinadas por el Servicio de Carrera no es el adecuado, sin embargo, permanece con el fin de evitar enfrentamientos y conflictos de interés entre los diferentes partidos, grupos políticos y para mantener la estructura de los órganos formados para este propósito.
- El personal de apoyo que actualmente forma parte del servicio civil no es suficiente para cubrir los requerimientos de apoyo para la administración y labor legislativa.
- Ella comenta que debería existir un sistema global que incluya a todo el personal dentro del Servicio Civil para garantizar que el trabajo es desempeñado por empleados capacitados para las posiciones ocupadas.

- No existen estímulos de capacitación basados en el conocimiento del personal. La falta de programas de capacitación en materia de administración y apoyo parlamentario provoca que el personal no mejore la calidad de trabajo, ni motiva a los empleados para tal efecto, lo que causa un estancamiento en la calidad del trabajo realizado en los diferentes niveles y posiciones del Servicio de Carrera.

Agradezco la atención y el tiempo proporcionado por la Diputada Holly Matus para la elaboración de la entrevista, que refleja la impresión de la situación que vive la cámara respecto a la aplicación del Servicio de Carrera y que como resultado general considero que la falla más significativa sin duda es la falta de aplicación de las leyes y reglamentos creados para tal efecto.

Como muestra de lo anterior, durante la entrevista solicité a la Diputada que a través de su oficina me ayudaran para conseguir datos específicos sobre la plantilla de personal que estaba registrado dentro del Servicio de Carrera, posiciones ocupadas y datos de sueldos y salarios, como respuesta a esta petición, la Diputada recibió un oficio por parte del Director de Recursos Humanos donde se le explicaba que no se podía entregar la información solicitada ya que el Estatuto de la Organización Técnica y Administrativa y del Servicio de Carrera de las Cámara, aún no había sido puesto en marcha (Anexo 2), esto es una muestra substancial de la situación en que se encuentra la Cámara respecto al Servicio de Carrera y que hace evidente el paso número uno para su implementación: **la aplicación del Estatuto.**

De acuerdo a las medidas y organización plasmada en la Ley Orgánica del Congreso y el Estatuto de la Cámara, la aplicación de un sistema de Servicio de Carrera garantizaría trabajos de calidad, alto desempeño de los trabajadores, continuidad en las labores administrativas y legislativas de la cámara durante los procesos de cambio de Legislaturas, seguridad, permanencia y motivación en los trabajadores, organización de personal basada en metas y objetivos medibles para determinar los ascensos y mejorar las condiciones laborales y económicas de quienes formen parte de este sistema.

La creación de los Centros de Estudio y las Direcciones que dependen de la Secretaría General han representado los órganos operativos del Servicio de Carrera y se considera a los empleados de dichos Centros y Direcciones como “funcionarios de carrera” pero sin contar con la estructura de capacitación y evaluación que la ley establece.

Conclusiones

Las elecciones de 1997 trajeron consigo un cambio sustancial en la estructura de la Cámara de Diputados, una distribución más balanceada de los partidos que la conforman, hecho que impulsó una serie de cambios y reformas de fondo para adaptarse a la nueva estructura organizacional.

En 1999 se expidió la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, que reemplazó órganos de la estructura anterior y se elaboró el Estatuto de la Organización Técnica y Administrativa y del servicio de Carrera de la Cámara de Diputados, que define la organización y funcionamiento interno de la Cámara y la regulación del Servicio de Carrera.

En cuanto a la organización de personal, solamente en la LVII legislatura (1997-2000) se efectuaron esfuerzos reales para implementar el Servicio de Carrera en la Cámara, con la intención de terminar con el control ejercido sobre la designación y contratación de personal que existió hasta 1997.

De acuerdo a lo anterior planteado, la conclusión de este trabajo respecto a los factores que impiden la profesionalización del personal en la Cámara de Diputados se basa en los siguientes puntos:

- Se debe partir de la idea de que para mejorar el desempeño de las instituciones públicas es de suma importancia contar con un sistema de personal de carrera que garantice la profesionalización, conocimientos y especialización, mejorando constantemente con capacitación, metas definidas, evaluaciones periódicas basadas en objetivos claros y bien definidos que permitan medir de manera cuantitativa el desempeño de los empleados, que llevará a un mejor servicio de las dependencias gubernamentales, sin ser excepción la Cámara de Diputados.

- En el caso de la Cámara de Diputados, lo que ha impedido en el fondo la aplicación efectiva del Servicio de Carrera es que, los diputados han adoptado la decisión de no querer que se profesionalice el trabajo legislativo, ya que sienten más confianza con colaboradores que ellos mismos designen, ya que les sirve como control de las acciones y trabajos que este personal realice, estimulando un ambiente de dependencia, al ser ellos quienes otorgan los cargos, las personas colocadas tienen el compromiso con el legislador mas no con la función que desempeñan.

- El personal de carrera que debe ocupar los puestos administrativos sí posee conocimiento sobre la problemática, rutinas y práctica específica del trabajo legislativo y administrativo en la Cámara, siendo esto una ventaja ya que el trabajo está garantizado de ser parcial, profesional y enfocado a resultados

- Resulta paradójico que la Cámara de Diputados ha sido una de las principales instituciones encargada de regular y vigilar la aplicación de la Profesionalización de los Servidores Públicos, no aplica al interior el Servicio de Carrera, dejando a un lado la observancia de la Ley y el Estatuto creados por la misma dependencia, en la cual han pesado más los intereses políticos.

- Mientras en México no se instituya la carrera parlamentaria, mientras se niegue la profesionalización de la administración y operación de las actividades de la Cámara, no existirá continuidad en los trabajos desarrollados a lo largo de los periodos legislativos ni seguridad del personal entre legislatura y legislatura.

- En este sentido, la ausencia de cuadros profesionales de carrera provoca entre otras cosas:
 - Pérdida de recursos, el no contar con personal de carrera que tiene la preparación necesaria para desempeñar los trabajos legislativos provoca que aumenten los costos, al no aprovechar la potencialidad de un personal adecuadamente capacitado, experto en asuntos de legislación y práctica administrativa.
 - La gestión de los asuntos parlamentarios en su conjunto es errática, no sistematizada y la materia legislativa es vista como la producción del orden jurídico del país; por eso se está carente de expertos en la materia, a diferencia de países como Estados Unidos o Reino Unido, donde se forman gabinetes de expertos que resuelven tareas específicas profesionales en materia de asuntos administrativos.

- Como consecuencia de la temporalidad de las posiciones no hay permanencia que deje un registro de logros ni continuación de los mismos, generando costos en la organización, donde el dinero que se gasta para estos efectos es de los contribuyentes y que podría ser utilizado de mejor manera garantizando un mejor desempeño de las funciones y servicios que la Cámara presta a la sociedad.

- Finalmente, después de la creación de su Estatuto, la Cámara de Diputados no ha valorado la necesidad de la profesionalización de los cuerpos administrativos y de apoyo parlamentario para un mejor desempeño de las funciones.

Actualmente la aplicación del Servicio de Carrera se limita a considerar como parte de este sistema a los trabajadores que desempeñan funciones dentro de los órganos que dependen de la Secretaría General de la Cámara, que representan a los cuerpos con funciones de apoyo legislativo y áreas administrativo-financieras, sin contar con la estructura de capacitación y evaluación que el Servicio de Carrera requiere, sin aplicar lo que la ley establece.

En consecuencia, si no hay carrera parlamentaria, si la visión partidista que predomina en la Cámara no considera la importancia de tener personal profesional y experto con capacidad de ejercer de manera más productiva y efectiva las actividades legislativas, el Servicio de Carrera permanecerá rezagado y minimizado como lo ha estado desde su inicio.

Considerando lo anterior, podemos mencionar que la hipótesis presentada en este trabajo ha sido confirmada; a pesar de la reingeniería realizada en 1999 y la creación en el año 2000 del Estatuto de la Organización Técnica y Administrativa y del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados, el modelo anterior de organización que permitía el nombramiento discrecional de personal, sigue en práctica, la conveniencia de este modelo, se vería obstaculizada por el Servicio de Carrera, que implica autonomía en la designación, movilidad y promoción de personal, concluyendo en la aplicación parcial, en áreas de apoyo que no constituyen la acción medular de este órgano legislativo.

En busca de una solución

Derivado del análisis realizado sobre la situación actual del Servicio de Carrera en la Cámara de Diputados, surge entonces la pregunta, ¿cual será la solución a la fallida implementación de este sistema?

La respuesta puede estar frente a nosotros, la propuesta de este trabajo se centra en la reglamentación concretada en el año 2000, desde la creación del Servicio de Carrera, el Estatuto de la Organización Técnica y Administrativa y

del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados define de manera puntual el proceso a seguir para la implementación del Servicio de Carrera, lo que llevaría a contar con personal profesional, capaz de desarrollar de manera eficaz y eficiente las tareas de legislativas, contribuyendo a la obtención de estabilidad y continuidad en los trabajos y proyectos desarrollados en las legislaturas, a pesar de la alternancia de diputados, lo que llevaría a un mejor desempeño de este órgano del Legislativo, facilitando también la transición e inducción de los diputados que llegan a ocupar estas posiciones

¿Qué se necesita?

Para que el Servicio de Carrera se ponga en marcha en la Cámara de Diputados es necesario que la oficina de la Secretaría General, con el apoyo de la Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros, como lo establece el Art. 46 inciso D⁷⁹, convoquen y se constituya el Consejo Directivo (del cual, el Secretario General será el Presidente, y los Secretarios de Servicios los Vicepresidentes), que comience con el reconocimientos de los puestos, de acuerdo al catalogo de puestos que formen la plantilla de personal del Servicio (Art. 77 del Estatuto), y llevar a cabo las convocatorias para concursar por las plazas determinadas para este efecto, considerando como prioridad la integración de la Unidad de Capacitación y Formación Permanente y la Coordinación de Comunicación Social, que formarán parte de este Servicio como lo indica el Art. 70 del Estatuto.

Este mismo documento dicta en su Art. 99 que para la operación del programa institucional, la Unidad (en el Estatuto no define a que unidad se refiere, pero de acuerdo a la lógica del texto, se trataría de la Unidad de Capacitación y Formación Permanente), que podrá apoyarse en instituciones educativas, investigadores, especialistas y servicios de capacitación externos a la Cámara.

⁷⁹ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. “Estatuto de la Organización Técnica y Administrativa y del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados”. México. Nuevo estatuto publicado en el diario oficial el 22 de mayo de 2000.

Con la ayuda de las instituciones y servicios de capacitación externos, siguiendo los lineamientos establecidos en el Estatuto, se podría lograr la puesta en marcha del Servicio de Carrera en la Cámara de Diputados, pudiendo considerar también la experiencia de la Cámara de Senadores, que si ha implementado este sistema.

En general, lo que se requiere para arrancar este importante sistema es la voluntad de los responsables de la toma de decisiones, para hacer funcionar este proyecto que sin duda traería eficiencia, eficacia, estabilidad y continuidad a los trabajos legislativos, llevando a este importante órgano a seguir el camino impulsado por éste mismo hacia otras dependencias, para contar con personal profesionalizado que garantice calidad en el trabajo realizado.

Bibliografía

Fuentes Bibliográficas

- Arellano, David. *"La transformación de la administración pública en México: límites y posibilidades de un servicio civil de carrera. México"*, Centro de Investigación y Docencia Económicas, 2002.
- Arellano, David. "Aspectos Organizacionales de los sistemas de servicio civil: dimensiones y puntos críticos para la experiencia mexicana". UAM. *Revista Iztapalapa*. Año 20 núm.48. México.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *"Manual General de Organización de la Cámara de Diputados"*. México, Año 2000.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *"Estatuto de la Organización Técnica y Administrativa y del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados"*. México. Nuevo estatuto publicado en el diario oficial el 22 de mayo de 2000.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Secretaría General. LVII Legislatura *"Proceso de implantación del estatuto de la organización técnica y administrativa y del Servicio de Carrera: instrumentos administrativos"*. México: Secretaría General, 2000.
- Cedillo Hernández, Miguel Ángel. *"Los retos de la implantación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal en México"*. VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31, oct. 2003.
- *Constitución Política de la República Mexicana de 1857*. Instituto de investigaciones jurídicas. México, 1877, tomo VIII.
- Guerrero Amparán Juan Pablo, *Consideraciones sobre la instauración del servicio civil en México,* CIDE, septiembre de 2000.
- 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, Omar. *El Estado en la Era de la Modernización,* México. Plaza y Valdez 1992

- Guerrero, Omar. *El funcionario, el diplomático y el juez*, UG-IAPG-INAP-Plaza y Valdez Editores, México, 1998.
- Haro Bélchez, Guillermo. “*Servicio público de carrera: tradición y perspectivas*”. México, Instituto Nacional de Administración Pública: M.A. Porrúa, 2000.
- Haro Bélchez, Guillermo. Estudio Introdutorio en: *Profesionalización de Servidores Públicos locales en México* Tomo I. México, INAP, 1999.
- Hernández Puente, Adriana. “*Administración y Desarrollo de Personal Público*”. INAP. México. 1994.
- Hernández Quintana Said. “*El servicio Civil en la H. Cámara de Diputados, límites y potenciales para su institucionalización*”. (Tesis de Maestría-ITAM) México, Mayo 2003.
- Jiménez Castro Wilburg, “*Introducción al estudio de la Teoría Administrativa*”. F.C.E. México, 1975.
- Lanz Cárdenas, José Trinidad. “*La contraloría y el control interno en México*”, SECOGEF/FCE, México, 1993.
- Lemus García, Raúl. “Derecho Agrario Mexicano”. Porrúa, México, 1985, Citado en: Silva Cruz Gaytán Fortino, Breve y sumario estudio de la comunidad indígena y la comunidad agraria en la nueva legislación agraria y la aplicación supletoria y analógica del PROCEDE. Procuraduría Agraria, 2005.
- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
- Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Últimas Reformas DOF 05-03-2009. Art. 117.
- López Rosado, Diego G. “*La burocracia en México*”. Secretaría de Comercio. México, 1980.
- Martínez Silva, Mario. (Coord.). *Diccionario de Política y Administración Pública*. Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, 1978.
- Mendoza Ruiz, Jacobo. “*La Cámara de Diputados del Congreso de la Unión como factor de Gobernabilidad en el Marco de la transición política*”. Tesis de Maestría. UNAM. FCPYS. 2005.
- Pardo, María Del Carmen, “*El servicio civil de carrera en México: un imperativo de la modernización*”. Gestión y Política Pública. vol. IV, núm. 2, segundo semestre 1995.

- Pardo, María Del Carmen, “*Viabilidad política del Servicio de Carrera en México*”. Revista de Administración Pública. INAP. Núm. 103. Abril, 2003.
- Poder Ejecutivo Federal, “*Programa de Modernización de la Administración Pública*”, 1995-2000.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Unidad de Servicio Civil, “*La modernización en la administración de los recursos humanos de las dependencias y entidades de la administración pública federal 1995-2000*”. México: La Secretaría, 2000.
- Uvalle Berrones, Ricardo, *Institucionalidad y profesionalización del servicio público en México: retos y Perspectivas*. México: UNAM: Plaza y Valdés, 2000.

Revistas

- Romero, Matías. “Los jornales en México” Revista Jornadas Industriales. Febrero 1953.
- Boletín del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública [boletín]: núm. 3, marzo 2003. México: Cámara de Diputados, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, LVIII Legislatura, 2003. 31 p. Contenido: “*Sistemas de servicio civil y sus reformas: revisión comparativa. Sistemas de información e investigación parlamentaria*”.

Fuentes Electrónicas

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado, Reglamentaria Del Apartado B) Del Artículo 123 Constitucional. [En línea], México, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>
- Cámara de Diputados. Comisión de Fortalecimiento del Federalismo, Profesionalización en el Poder Legislativo, LVII Legislatura, México. en: <http://201.147.98.14/camara/content/download/18481/92320/file/Areas%20de%20apoyo%20institucional%20—%20Pilar%20Conzuelo.ppt>. Consultado el 22 de Febrero de 2010.

- Carrillo Castro Alejandro. *La Reforma Administrativa en México*. 3ª. Edición, INAP, México, 1978 en: <http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=2430>
- Cepeda Islas Susana. *El Servicio Profesional de Carrera: ¿una alternativa para lograr la eficiencia de los servidores públicos?*. X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago, Chile, 18 — 21 Oct. 2005 Disponible en línea en; <http://www.iiij.derecho.ucr.ac.cr/archivos/documentacion/inv%20otras%20entidades/CLAD/CLAD%20X/documentos/cepeda.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México, Última Reforma DOF—24—09—2009 en: <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>
- Dávila García Abel, Revista Vínculo Jurídico Enero—Marzo 1990 en: <http://www.uaz.edu.mx/vinculo/webvjr/rev1—8.htm>
- Estructura y Organización Interna de la Cámara de Diputados. en: www.inegi.org.mx/rne/docs/Pdfs/Mesa6/19/OnosandroTrejo.pdf
- Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. LX Legislatura. en: <http://www.diputados.gob.mx/organiza.shtml>
- Impacto del nuevo Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera. Secretaría de la Función Pública, México, 2007.en: <http://www.spc.gob.mx/materialDeApoyo/redRH/RED%20DE%20RH%2018%20SEP%202007.pps#257,1,IMPACTO DEL NUEVO REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA>
- Información del SPC, Secretaría de la Función Pública, México. : <http://www.spc.gob.mx/normatividad1.htm>
- Instituto Nacional de Administración Pública. *Reglamentos interiores de las dependencias de la administración pública centralizada (Antecedentes)* [En línea], México, INAP, <http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1220/2.pdf>
- *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México. Consultado el 17/10/09. en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/111.doc>

- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153.pdf>
- Loyo Ramos Francisco. *Fortalecimiento del Congreso de la Unión: Avance de la Democracia*. en: http://www.diputados.gob.mx/cedia/biblio/virtual/dip/diplvii/04_loyo.pdf
- *Manual General de Organización de la Cámara de Diputados*. Cámara de Diputados, LX Legislatura. México. en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/marjur/marco/MGOCD_GP27mar08.pdf
- Martínez Puon Rafael, *La nueva fisonomía del Servicio Profesional de Carrera en México*. Publicado en la Revista del CLAD Reforma y Democracia. No. 43. (Feb. 2009). Caracas. en: <http://www.clad.org/portal/publicaciones—del—clad/revista—clad—reforma—democracia/Artículos/043—febrero—2009—1/martinez—puon> Consultado el 20 de Enero de 2010
- *Memoria Institucional del Servicio Profesional de Carrera 2003—2004*, en: <http://www.spcmuseo.gob.mx/conoceMSPC/documentos/memoriaSPC.htm>
- Secretaría General de la cámara de Diputados. *Áreas de apoyo institucional*. LX Legislatura. México. 2007 en: <http://74.125.95.132/search?q=cache:v3zaEpzUu2gJ:201.147.98.14/camara/content/download/18481/92320/file/Areas%2520de%2520apoyo%2520institucional%2520—%2520Pilar%2520Conzuelo.ppt+pilar+conzuelo+areas+apoyo+institucional&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=mx>

Anexo 1.

Casos Internacionales del Servicio de Carrera

1. Servicio Civil en el Reino Unido

Las raíces parlamentarias de la forma de Gobierno en El Reino Unido nos dan la pauta para entender el surgimiento del Servicio Civil, al conformarse como monarquía tiene la particularidad de que el Poder Ejecutivo y Legislativo son compartidos, esto supone una división e independencia entre poderes —Parlamento y Gobierno—.

Con la intención de mantener un equilibrio, surge la necesidad de crear una estructura que respalde la aplicación y funcionamiento de las tareas gubernamentales, la creación de estructuras de trabajo formadas por individuos que se encarguen de la realización continua del quehacer del gobierno.



El Gobierno de Tony Blair marcó sin duda una tendencia muy importante en cuanto al Servicio Civil, con ideas innovadoras, cambiando la forma de acción y operación del Gobierno, creando una compleja red de departamentos, políticas, oficinas y responsables con la tarea de proveer servicios públicos de calidad.

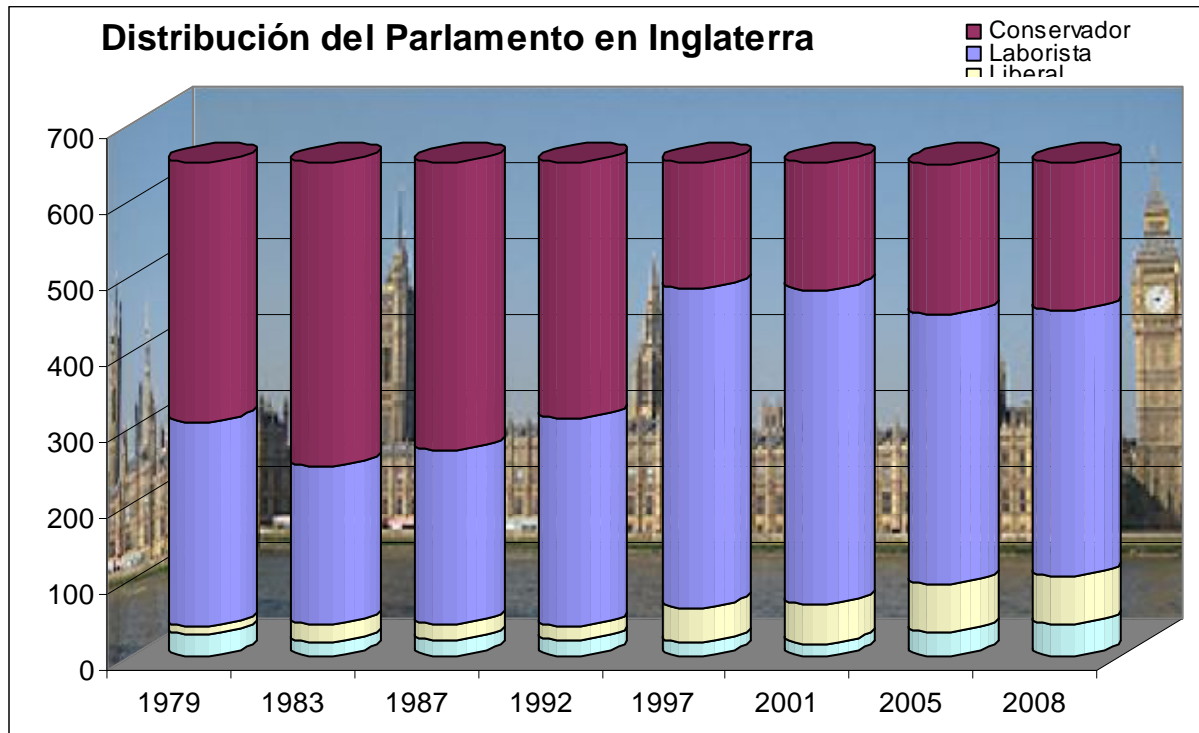
Hechos que por varios años ayudaron al Partido Laborista a mantenerse en el poder, considerando a su líder como la figura de innovación y gozando de una tremenda popularidad y apoyo de la sociedad, sin embargo, fue la intervención y participación en la guerra de Estados Unidos con Irak en 2003 lo que le costó el respaldo ganado en años anteriores, dañando seriamente su imagen y la del partido entero, y cuya consecuencia se reflejó en la derrota en elecciones locales en 2004.

Aun así, logró mantenerse una vez más al frente del Gobierno en las elecciones de 2005 convirtiéndose en el primer líder laborista en ganar tres elecciones consecutivas.

Como era de esperarse, la disminución de popularidad se vio reflejada en la Cámara de los Comunes, reduciendo la cantidad de representantes del Partido Laborista a 355 de 412 que habían obtenido en las elecciones de 2001, como lo muestra la tabla y la figura siguiente:

Distribucion del Parlamento - Inglaterra

	1979	1983	1987	1992	1997	2001	2005	2008
Laborista	268	209	229	271	418	412	355	350
Conservador	339	397	376	336	165	166	197	193
Liberal	11	23	22	20	46	52	62	63
Otros	28	17	19	19	17	16	32	40
Total	646	646	646	646	646	646	646	646



Fuente: Disponible en línea en: <http://www.parliament.uk/commons/lib/research/briefings/snsg-02632.pdf>

Como se puede observar, a partir de 1997, el Partido Laborista ha tenido un importante incremento de representantes en el Parlamento, con una ligera caída favoreciendo al partido liberal, si se toma en cuenta que esta representación se ha mantenido así por los últimos 10 años, es posible inferir entonces que los programas y políticas propuestas por el Gobierno han sido bien aceptadas por la población y los servidores

públicos, permitiendo continuidad en la línea ideológica de las políticas y programas elaborados desde el Gobierno central.

La visión global de Gobierno que ha impulsado el Partido Laborista en el Reino Unido semeja la de una empresa privada, con metas y objetivos definidos desde el Gobierno central, enfocados a la prestación eficiente de bienes y servicios, creando las herramientas y departamentos necesarios, ya sean privados (mediante *outsourcing*), o del mismo gobierno para el funcionamiento y medición del desempeño de la Administración Pública.

Servicio Civil en la actualidad

En 2008 la cantidad de servidores civiles era de 515,660 distribuidos en los departamentos de gobierno, como lo muestra la tabla siguiente.

El departamento más numeroso es el de Ingresos y Aduana (*HM Revenue and Customs*), creado en 2005, con el objetivo de asegurar el pago de impuestos personales y corporativos⁸⁰, así como de asegurar la protección de las aduanas y fronteras.

20 Civil Service employment; responsibility level by government department^{1 2 3}							
<i>Permanent employees</i>							<i>Headcount</i>
	Senior Management	Other Management			Administrative		
	Senior Civil Service	Grades 6 and 7	Senior and Higher Executive Officers	Executive Officers	Administrative Officers and Assistants	Not reported	Total
<i>Monday, March 31, 2008</i>							
Attorney General's Departments							
Crown Prosecution Service	80	3,000	1,080	1,730	2,440	0	8,330
Crown Prosecution Service Inspectorate	..	10	10	0	40
Legal Secretariat to the Law Officers	10	10	10	10	10	0	50
Revenue and Customs Prosecution Office	10	80	50	110	40	0	290
Serious Fraud Office	10	90	80	80	40	0	310
Treasury Solicitor	70	400	90	100	100	0	750
Business, Enterprise and Regulatory Reform							
Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform(excl agencies) ⁴	200	970	1,230	570	470	..	3,450
Advisory Conciliation and Arbitration Service	10	40	410	210	70	0	740
Companies House	..	30	140	250	690	0	1,120
Insolvency Service	..	110	860	510	1,050	0	2,530
Office of Fair Trading	40	200	160	100	80	0	580
Office of Gas and Electricity Market	20	100	90	60	10	0	280
Postal Services Commission	..	20	30	10	0	0	60
Cabinet Office							
Cabinet Office (excl. agencies)	150	300	340	250	180	0	1,230
Other Cabinet Office agencies							
Central Office of Information	20	150	400	60	60	..	690
National School of Government	10	80	20	50	80	0	240
HM Treasury							
HM Treasury	110	340	360	150	130	0	1,080
HM Revenue and Customs							
Valuation Office	10	370	1,650	990	1,270	0	4,280
Chancellor's other departments							
Debt Management Office	..	10	40	20	..	0	80
Government Actuary's Department	10	40	40	10	10	0	100
National Savings and Investments	10	40	80	0	10	0	130
Office of Government Commerce	20	90	50	20	10	0	180
OGCbuying solutions	10	40	110	60	40	0	260
Office for National Statistics ⁵	50	350	960	670	1,120	0	3,160
Royal Mint	..	10	310	320	70	0	710

⁸⁰ Disponible en línea en: <http://www.hmrc.gov.uk/index.htm>

20 Civil Service employment; responsibility level by government department^{1 2 3}							
<i>Permanent employees</i>							
	Senior Management	Other Management			Administrative		<i>Headcount</i>
	Senior Civil Service	Grades 6 and 7	Senior and Higher Executive Officers	Executive Officers	Administrative Officers and Assistants	Not reported	Total
Charity Commission							
Charity Commission	10	50	210	150	70	0	490
Children, Schools and Families							
Department for Children, Schools and Families ⁴	150	760	1,330	680	430	0	3,340
Innovation, Universities and Skills							
Department for Innovation, Universities and Skills	50	220	330	110	70	0	790
National Weights and Measures Laboratory	..	10	30	10	10	0	50
UK Intellectual Property Office	30	160	210	230	370	0	1,000
Office for Standards in Education							
Office for Standards in Education	30	530	1,340	200	360	0	2,460
Communities and Local Government							
Department for Communities and Local Government (excl. agencies) ⁴	180	670	1,060	540	480	0	2,930
Fire Service College	..	10	110	30	80	0	240
Ordnance Survey	10	90	470	690	140	0	1,390
Planning Inspectorate	..	370	80	140	250	0	840
Queen Elizabeth II Conference Centre	30	10	10	0	50
Culture, Media and Sport							
Department for Culture Media and Sport ⁴	30	110	170	110	50	0	470
Royal Parks	..	20	10	40	20	0	100
Defence							
Ministry of Defence	290	2,500	17,290	12,220	34,790	1,130	68,220
Royal Fleet Auxiliary	0	0	0	20	0	2,250	2,280
Army Base Repair Organisation	..	40	160	220	1,920	0	2,340
Defence Aviation Repair Agency	..	30	150	1,250	570	0	2,000
Defence Science and Technology Laboratory	20	1,100	1,570	570	140	0	3,410
Met Office	10	310	800	480	170	0	1,770
UK Hydrographic Office	0	70	390	410	170	0	1,040
Environment, Food and Rural Affairs							
Department for Environment Food and Rural Affairs (excl. agencies) ⁴	160	680	1,180	510	530	0	3,050
Centre for Environment Fisheries and Aquaculture Science	..	70	210	110	140	0	530
Central Science Laboratory	10	70	230	170	170	0	640
Government Decontamination Services	..	10	10	..	10	0	30
Marine and Fisheries Agency	..	10	50	50	70	0	180
Office of Water Services	10	40	60	70	30	0	200
Pesticides Safety Directorate	..	20	110	20	30	0	180
Rural Payments Agency	10	100	510	1,000	1,820	0	3,440
Animal Health	10	300	240	410	680	0	1,640
Veterinary Laboratories Agency	..	80	310	270	620	0	1,280
Veterinary Medicines Directorate	..	30	40	30	50	0	140
Export Credits Guarantee Department							
Export Credit Guarantee Department	20	40	90	40	30	0	210
Foreign and Commonwealth Office							
Foreign and Commonwealth Office (excl agencies)	390	1,070	1,880	1,480	1,130	0	5,950
Wilton Park Executive Agency	..	10	20	10	40	0	70
Health							
Department of Health (excl agencies)	260	700	710	390	130	..	2,180
Food Standards Agency	30	130	350	160	100	0	770
Meat Hygiene Service	..	20	230	840	140	0	1,230
Medical and Healthcare Products Regulatory Agency	100	200	270	190	100	0	860
National Healthcare Purchasing and Supplies	10	80	130	40	10	0	270
NHS Business Services Authority (Civil Service only)	0	..	30	60	160	0	240
Home Office							
Home Office (excl agencies) ⁴	140	630	960	520	480	0	2,720
Border and Immigration Agency	50	550	4,260	7,520	6,920	..	19,290
Criminal Records Bureau	..	20	80	130	250	0	480
Identity and Passport Service	20	120	510	1,010	2,390	0	4,050
Office for Security and Counter-Terrorism	10	70	100	40	30	..	250
Justice							

20 Civil Service employment; responsibility level by government department^{1 2 3}							
<i>Permanent employees</i>							
	Senior Management	Other Management		Administrative		Not reported	Headcount
	Senior Civil Service	Grades 6 and 7	Senior and Higher Executive Officers	Executive Officers	Administrative Officers and Assistants		Total
Justice							
Ministry of Justice (excl. agencies)	140	850	1,370	700	630	..	3,680
HM Courts Service	60	840	3,190	2,950	13,780	0	20,830
Land Registry	40	230	2,720	3,380	1,650	0	8,020
National Archives	10	70	230	110	200	0	610
Public Guardianship Office	..	10	70	110	120	0	310
Tribunals Service	10	60	220	460	2,100	0	2,840
Scotland Office	10	20	10	..	20	0	60
Wales Office	..	10	20	10	10	0	50
Public Sector Prison Service	40	660	3,710	4,870	40,690	0	49,970
International Development							
Department for International Development	100	670	450	240	210	0	1,670
Northern Ireland Office							
Northern Ireland Office	10	20	40	20	40	0	130
Security and Intelligence Services							
Security and Intelligence Services	40	340	2,070	2,050	680	140	5,320
Transport							
Department for Transport (excl agencies) ⁴	150	590	740	320	230	0	2,020
Driver and Vehicle Licensing Agency	10	120	560	950	4,780	20	6,440
Driving Standards Agency	..	50	230	2,050	370	0	2,700
Government Car and Despatch Agency	20	160	110	0	310
Highways Agency	30	270	1,200	1,370	650	0	3,510
Maritime and Coastguard Agency	..	100	290	260	540	0	1,180
Office of Rail Regulation	10	150	70	50	40	0	330
Vehicle Certification Agency	0	10	60	20	40	0	130
Vehicle and Operator Services Agency	..	50	440	880	1,060	0	2,430
Work and Pensions							
DWP Corporate Services	180	1,080	2,410	1,480	490	..	5,650
DWP Shared Services	10	100	390	930	3,030	0	4,450
Child Support Agency	20	150	750	3,210	6,580	0	10,710
Disability and Carers Service	10	50	430	2,360	3,410	0	6,270
Job Centre Plus	60	570	5,610	29,170	37,920	0	73,320
Pension Service	30	220	1,020	3,570	6,830	0	11,670
The Health and Safety Executive	50	690	1,640	490	730	0	3,600
The Rent Service	..	10	100	350	100	0	570
Scottish Government							
Scottish Government (excl agencies)	180	750	1,640	770	1,160	0	4,500
Communities Scotland	10	70	200	20	60	0	360
Crown Office and Procurator Fiscal Service	30	150	520	200	650	0	1,560
Courts Group	..	10	20	0	30
Fisheries Research Services	..	30	120	80	80	0	310
General Register Scotland	..	10	70	50	140	0	280
HM Inspectorate of Education	10	90	10	20	70	0	200
Historic Scotland	0	30	160	160	660	0	1,020
Mental Health Tribunal for Scotland	0	..	10	10	60	0	80
National Archive for Scotland	..	10	50	10	80	0	150
Office of Accountant in Bankruptcy	20	30	60	0	100
Office of the Scottish Charity Regulator	..	10	20	10	10	0	50
Registers of Scotland	..	30	380	370	500	0	1,280
Scottish Agricultural Scientific Agency	..	20	40	20	60	0	140
Scottish Buildings Standards Agency	..	10	20	0	10	0	30
Scottish Court Service	..	40	230	370	760	0	1,400
Scottish Fisheries Protection Agency	..	30	60	150	60	0	300
Scottish Prison Service	..	110	590	1,920	1,380	0	4,000
Scottish Public Pensions Agency	20	50	150	0	220
Social Work Inspection Agency	0	20	..	10	10	0	50
Student Awards Agency	20	20	90	0	140
Transport Scotland	10	50	120	20	60	0	250
Welsh Assembly							
Welsh Assembly Government	160	790	2,260	1,330	1,140	0	5,680
ESTYN	..	60	10	10	20	0	100
Total employment	4,750	32,880	98,590	129,830	246,070	3,560	515,660

Source: Annual Civil Service Employment Survey

1 Numbers are rounded to the nearest ten, and numbers less than five are represented by ".". Not applicable values are represented by "-".

2 With the exception of the Senior Civil Service, government departments have delegated pay and grading. For statistical purposes departments are asked to map their grades to a common framework by responsibility level

3 This table shows staff in their substantive responsibility level unless on temporary promotion in which case staff are recorded at the higher responsibility level

4 Includes Government Office for the Regions employees.

5 Figures for the Office for National Statistics exclude field staff who were not Civil Servants at the reference date.

Cabe resaltar que en lo que respecta al personal asignado a su órgano legislativo sólo tienen registro de 70 personas en la Oficina de Consejo Parlamentario “*Office of the Parliamentary Counsel*”, integrada por un grupo de abogados dedicados a la redacción de los proyectos de ley que son presentados en el Parlamento y asesoría al gobierno central respecto a temas constitucionales.

Como podemos observar el uso de servidores civiles dentro del Parlamento en el Reino Unido se plantea como un grupo de apoyo y asesoría respecto a temas constitucionales.

En junio de 2006 se emitió el código de Servicio Civil, donde se establecen los conceptos bajo los cuales deberán actuar los servidores públicos, incluyendo temas de ética, derechos y responsabilidades⁸¹.

Sistema de Evaluación y Promoción

Actualmente, las personas que quieran ingresar, así como quienes ya están dentro del Servicio Civil, sin importar la dependencia, agencia o departamento para el que estén trabajando, deben formar parte del “*Professional Skills for Government*” —Sistema de Habilidades Profesionales para el Gobierno—, en el cual mediante un sistema de competencia se miden las habilidades personales y se coloca al individuo en una escala de 1 a 7 contando con un grado más que se califica como “*Senior Civil Service (CSM)*”.

Los niveles de experiencia y habilidades evaluados son los siguientes⁸²:

- Liderazgo
- Habilidades Centrales o básicas
- Habilidades Profesionales
- Amplia Experiencia (Aplica sólo para CSM)

⁸¹ Disponible en línea en: http://www.civilservice.gov.uk/Assets/cs_code_tcm6-2444.pdf

⁸² Disponible en línea en: <http://www.civilservice.gov.uk/people/psg/skills-needed.aspx>

Servicio Civil en la Actualidad

El Servicio Civil en los Estados Unidos incluye dos tipos:

- **Servicio Competitivo.** Los solicitantes de este servicio deben competir en examen abierto bajo el sistema meritario administrado por la *Oficina de Manejo de Personal*⁸⁴, originalmente nombrada Comisión del Servicio Civil de los Estados Unidos (Acta Pendleton, 1883).

De acuerdo con el Código de Estados Unidos (Título 5, Sección 2002) consiste en:

1. Todas las posiciones en la rama ejecutiva, con las siguientes excepciones:

I. Posiciones que son específicamente exceptuadas del servicio competitivo por o bajo estatuto

II. Posiciones cuya designación es hecha por nominación para la confirmación del Senado de los Estados Unidos.

III. Posiciones de altos funcionarios dentro del Servicio Ejecutivo Superior -“Senior Executive Service”⁸⁵

Particularmente en este tipo de servicio, los despidos y degrados de un miembro son extraordinarios ya que se debe otorgar un aviso por escrito con 30 días de anticipación, una declaración de razones para el despido y el derecho a una audiencia.

⁸⁴ El Acta Pendleton creó en 1883 la Comisión del Servicio Civil de los Estados Unidos, en enero de 1978 fue renombrada Oficina de Manejo de Personal “United States Office of Personnel Management (OPM)”.

La Oficina de Manejo de Personal “United States Office of Personnel Management (OPM)” es una agencia independiente que maneja el servicio civil del gobierno Federal, creada en enero de 1979 y que en julio de 2009 está dirigida por John Berry. Disponible en: <http://www.opm.gov/feddata/gppa/Gppa10.pdf>

⁸⁵ El Servicio Ejecutivo Superior o “Senior Executive Service (SES)” es un sistema de rangos del servicio civil dentro del gobierno Federal de los Estados Unidos que asemeja los rangos militares de General o Almirante dentro de las Fuerzas Armadas. Los miembros del SES sirven en las posiciones claves inmediatas inferiores a las designaciones principales del Presidente (nivel equivalente a Secretarios de Estado en México)

Los miembros del SES son el enlace primordial entre las designaciones (Secretarios de Estado) y el resto de la fuerza de trabajo de las posiciones a nivel Federal. Ellos (as) operan y supervisan casi toda actividad gubernamental en aproximadamente 75 agencias Federales. Disponible en: http://www.opm.gov/ses/about_ses/index.asp

- **Servicio Exceptuado.** La mayoría de las posiciones civiles dentro del servicio Federal forman parte del servicio competitivo sin embargo, algunas agencias y algunas posiciones dentro de algunas agencias son excluidas de esas provisiones.

El principal común denominador de estas agencias y posiciones es que tienen funciones de seguridad nacional o inteligencia así como la CIA (*Central Intelligence Agency*), el Departamento de Estado (Equivalente a la Secretaría de Gobernación en México), la Agencia de Seguridad Nacional y el FBI (*Federal Bureau of Investigation*).

Posiciones específicas como abogados y servicio exterior son ejemplos de las excepciones que se encuentran dentro de diferentes agencias federales.

Estados Unidos cuenta con aproximadamente 1,300 agencias federales, dentro de las cuales, las principales que se encuentran en este apartado del Servicio Civil son:⁸⁶

- *Administrative Office of the U.S. Courts*
- *Central Intelligence Agency (CIA)*
- *Department of Transportation (DOT)*
- *Federal Aviation Administration (FAA)*
- *Federal Air Marshal Service (FAMS)*
- *Defense Intelligence Agency (DIA)*
- *Federal Bureau of Investigation (FBI)*
- *United States Secret Service — Uniformed Division (USSS)*
- *Federal Reserve Board*
- *Government Accountability Office (GAO)*
- *Military Sealift Command (MSC)*
- *National Geospatial—Intelligence Agency (NGA)*
- *National Security Agency (NSA)*

⁸⁶ Disponible en: <http://www.makingthedifference.org/federaljobs/exceptedservice.shtml>

- *National Science Foundation (NSF)*
- *Nuclear Regulatory Commission (NRC)*
- *Peace Corps*
- *Tennessee Valley Authority (TVA)*
- *United States Postal Service (USPS)*
- *Federal Reserve System, Board of Governors*
- *United States Agency for International Development (USAID)*
- *Department of Veterans Affairs (VA)*
- *United States Department of State*
- *U.S. Supreme Court, Personnel Office*
- *National Maritime Intelligence Center*
- *US Department of Homeland Security (DHS) — Transportation Security Administration (TSA)*
- *Department of Defense Education Activity (DODEA)*
- *Naval Acquisition Career Center or Naval Acquisition Intern Program — NACC Interns also called NAIP interns*
- *National Nuclear Security Administration (NNSA)*

En enero de 2007 el Gobierno Federal, excluyendo el Servicio Postal empleaba aproximadamente a 1.8 millones de servidores civiles.

En este país, el Gobierno Federal es el mayor contratante individual de todo el territorio, aunque la mayoría de las agencias se encuentran en la región de la capital, Washington D.C., solamente 16% (288,000 aprox.) del total de servidores trabajan en la capital, el resto se encuentra distribuido en el resto del país⁸⁷.

⁸⁷ *Idem.* Disponible en línea en: <http://www.makingthedifference.org/federaljobs/exceptedservice.shtml>

Sistema de Evaluación y Promoción

Principios del Sistema Meritorio

Dentro de los principios del Sistema Meritorio, el Código de Estados Unidos menciona que el personal contratado debe ser calificado, proveniente de fuentes apropiadas dispuesto a cumplir con los requerimientos del desempeño del trabajo, mediante concurso abierto asegurando que todos los participantes reciban igual oportunidad.

Todos los empleados deberán recibir trato igualitario y paga equivalente al trabajo desempeñado, se les asignará capacitación que lleve al desarrollo y mejor desempeño de los empleados, quienes deberán mantener un comportamiento adecuado, de lo contrario serán reprendidos, en el extremo, removidos de su cargo.

La responsabilidad de la administración de lo anterior así como de la elaboración y aplicación de otros reglamentos y directrices recae en los presidentes de las agencias o las cabezas de las entidades dentro de las agencias.

Sistemas de Pago Federal

La Constitución de Estados Unidos asigna el control fiscal al Congreso, este control es ejercido a través de las actas de apropiación, en el caso de los salarios Federales mediante la promulgación de leyes, políticas, principios y procedimientos para establecer los sistemas de pago de los empleados federales que están cubiertos por varios sistemas de pago diferentes algunos establecidos por sistemas de leyes individuales y algunos por determinación administrativa.

Existen tres tipos de pago Federal para los empleados de “cuello blanco”, establecidos en el Código de los Estados Unidos⁸⁸, que son:

⁸⁸ United States Code, Título 5, Capítulo 53, Subcapítulo 1. Disponible en línea en:
[http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/usc.cgi?ACTION=RETRIEVE&FILE=\\$xa\\$\\$busc5.wais&start=2580848&SIZE=6030&TYPE=TEXT](http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/usc.cgi?ACTION=RETRIEVE&FILE=$xa$$busc5.wais&start=2580848&SIZE=6030&TYPE=TEXT)

- Tabla General
- Servicio Exterior
- Administración de Salud de Veteranos

El personal dentro el Servicio Civil que es materia de análisis en el presente trabajo se encuentra definido en la **Tabla General**, la cual cubre la mayoría de sistemas de pago de los empleados de “cuello blanco” en el poder ejecutivo y ciertas posiciones de las agencias del ramo legislativo con excepciones definidas.

Promoción y ascensos

La **Tabla General** consta de 15 niveles, cada uno ampliamente definido en la ley en términos de dificultad, responsabilidad y las cualidades de desempeño necesarias.

Cada nivel cuenta con un rango de 10 escalafones.

El ascenso dentro de cada nivel se realiza después de cada 52 semanas de servicio en los primeros tres escalafones, después de 104 semanas en los niveles 4,5 y 6, y después de 156 semanas en niveles 7, 8 y 9. Para avanzar al siguiente nivel, cada empleado debe demostrar que trabaja con cierto nivel de competencia.

Los empleados que demuestran alta calidad de desempeño pueden avanzar más rápidamente dentro del rango de escalafones dentro de los niveles mediante el otorgamiento de avances adicionales de escalafón llamados “*quality step increases (QSI)*” “*Incrementos de Escalafón basados en Calidad*”⁸⁹. Los empleados pueden recibir un (QSI) cada 52 semanas.

De acuerdo a lo anterior expuesto, en Estados Unidos el concepto de Servicio Civil tiene un carácter general, el cual involucra a la mayoría de los empleados públicos de las tres ramas de gobierno con las excepciones mencionadas en el Código antes descrito, por lo que no se considera como un sistema particular o especial como en el Reino Unido o México como veremos más adelante.

⁸⁹ Disponible en línea en: <http://www.opm.gov/feddata/html/paystructure/2004/fedPaySystems.asp>

El Código de los Estados Unidos establece que son considerados empleados quienes son referidos mediante el Servicio Civil entre otros (incluyendo al Presidente), a los miembros de congreso, empleados del congreso o de algún comité perteneciente al Senado a la Cámara de Representantes⁹⁰.

Los empleados del Poder Legislativo en este país son considerados en su mayoría como parte del Servicio Civil, sin establecer una delimitación o control legal claro sobre el manejo de posiciones dentro de las diferentes agencias, permitiendo por un lado, mayor libertad de acción e inclusión de personal dentro de los diversos departamentos pero al mismo tiempo significa que puede surgir nuevamente el clientelismo, donde la contratación y ascenso de personal sea manejada a discreción por parte de quienes estén a cargo de las dependencias u oficinas, haciendo posible la creación de cotos de poder y control político.

⁹⁰ Código de Estados Unidos Título 5, Capítulo 21, Sección 2105 Disponible en: [http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/usc.cgi?ACTION=RETRIEVE&FILE=\\$\\$xa\\$\\$busc5.wais&start=1228104&SIZE=19762&TYPE=PDF](http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/usc.cgi?ACTION=RETRIEVE&FILE=$$xa$$busc5.wais&start=1228104&SIZE=19762&TYPE=PDF)

REPORTE DE RESULTADOS DE EVALUACION
CUERPO LEGISLATIVO
COMISIONES Y COMITES (HONORARIOS)

Anexo 2 Reporte de Resultados de Aspirantes al
Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados

(21 DE NOVIEMBRE DE 2008)

COMISION	NO. REG.	NOMBRE	PUESTO	SUELDO	ANTIGÜEDAD EN CÁMARA		ESCOLARIDAD	CURSOS ESPECIALES			OTROS	MENCIONES ESPECIALES	ÚLTIMOS TRES PUESTOS			CALIFICACIONES		
					AÑOS	MESES		1	2	3			1	2	3	TEORICO	PRÁCTICO	PROMEDIO
COMISION DE FOMENTO COOPERATIVO	458	ROJAS HERRERA, JUAN JOSE	ASISTENTE	21,300	2	11	LICENCIADO EN ECONOMIA	SEMINARIO LA INTERNACIONAL DE CONSTITUCIONALES NO LATINOAMERICANO	ULTIMO SEMINARIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL	IV CURSO INTERNACIONAL DE FILOSOFIA	11	SECRETARIO DE GOBIERNO	PROFESOR INVESTIGADOR	PROFESOR	77	74	75.5	
COMISION DE PROGRAMACION, PRESUPUESTO Y CUENTA PUBLICA	479	ROJAS TORRES OLIVERAS	ASISTENTE	53,900	2	10	LICENCIATURA EN ECONOMIA	SEMINARIO DE ECONOMIA MEXICANA	COMUNICACION PERIODISTICA	DERECHO CONSTITUCIONAL	2	COMENTARISTA DE ASUNTOS ECONOMICOS Y FINANCIEROS	COLABORADOR DE PERIODICOS Y REVISTAS	SUBDIRECTOR	71	76	73.5	
COMISION DE DISTRIBUCION Y MANTENIMIENTO DE BIENES DE CONSUMO Y SERVICIO	451	ROMERO GARCIA FERNANDO	SECRETARIO TECNICO	24,180	1	2	LICENCIADO EN ECONOMIA	ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LAS FINANZAS PUBLICAS EN MEXICO	DESARROLLO DE LA PEQUEÑA EMPRESA	IDENTIFICACION Y FORMULACION DE PROYECTOS DE INVERSION		CONSULTOR	DIRECTOR DE PROYECTOS PRODUCTIVOS	ASESOR DE PROYECTOS PRODUCTIVOS	72	80	76	
COMISION DE SALUD	148	SAENZ GARCIA MIGUEL ANGEL	ASESOR	27,440	5	9	MEDICO	DERECHO PARLAMENTARIO	CONSTITUCIONALISMO LATINOAMERICANO	DERECHO CONSTITUCIONAL EVALUAMIENTO DEL MILENIO		SECRETARIO TECNICO	ASESOR	DIPUTADO FEDERAL	83	94	88.5	PROPUESTA DE SEGURIDAD SOCIAL
COMISION DE BOSQUES Y SELVAS	376	SERRANO GALVEZ ENRIQUE	ASESOR	27,440	2	8	LICENCIATURA EN INGENIERIA AGRICOLA	MAESTRIA EN CIENCIAS FORESTALES ESPECIALIDAD EN ECONOMIA FORESTAL	MAESTRIA EN CIENCIAS FORESTALES ESPECIALIDAD DE LOS RECURSOS NATURALES	DOCTORADO EN FILOSOFIA EN ESPECIALIDAD DE CIENCIAS POLITICAS Y PLANEACION DEL MANEJO INTEGRAL DE LOS RECURSOS NATURALES	10	CATEDRATICO	AUXILIAR TECNICO	ASESOR	66	80	73	
COMISION DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	417	TORRES PEREZ FRANCISCO RAFAEL	ASISTENTE	16,980	0	5	PASANTE EN DERECHO	ARCHIVO Y BIBLIOTECONOMA	DERECHO CONSTITUCIONAL Y PRACTICAS PARLAMENTARIAS			AUXILIAR LEGISLATIVO	ASISTENTE DE COMISION	SECRETARIO PARTICULAR	64	82	73	
COMISION DEL FORTALECIMIENTO DEL FEDERALISMO	493	VALDEZ LOPEZ FRANCISCO	ASISTENTE	11,750	0	6	LICENCIATURA EN DERECHO	DERECHO INTERNACIONAL	DERECHO AFRO Y ESPANOL	INGLES	1	SUBDELEGADO REGIONAL	DELEGADO LOCAL	DELEGADO REGIONAL	71	76	73.5	
COMISION JURISDICCIONAL		VERDUZCO OJAY ESTEBAN DE LA CRUZ	ASESOR	23,400	1		LICENCIADO EN DERECHO	SEMINARIO DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO Y COMPARADO	DIPLOMADO EN DERECHO PARLAMENTARIO	DIPLOMADO EN PLANEACION Y PROGRAMACION DE LA MUNICIPALIDAD	1	MAESTRO ADJUNTO DE HISTORIA	MAESTRO SUSTITUTO		85	80	82.5	PROPUESTA DE SEGURIDAD SOCIAL
COMISION DE REGLAMENTOS Y PRACTICAS PARLAMENTARIAS	549	TRINIDAD LOPEZ KRISTINA	ASESOR	23,180	2	6	LICENCIADO EN CIENCIAS POLITICAS					INVESTIGADORA COLABORADORA	INVESTIGADORA TAM	INVESTIGADORA A FUNDACION	84	88	86	
TOTAL PERSONAS CON CALIFICACION RESPUESTA																		
PERSONAS CON RESPUESTA																		

PROFESIONISTAS ASPIRANTES AL SERVICIO CIVIL DE CARRERA

Anexo 2 Reporte de Resultados de Aspirantes al Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados

No. REG.	NOMBRE	PUESTO	ANTIGÜEDAD		PROFESIÓN	CALIFICACIÓN			ADSCRIPCIÓN	EXTENSIÓN
			AÑOS	MESES		TEÓRICO	PRÁCTICO	PROMEDIO		
510	AMEZCUA MARQUEZ FRANCISCO-JAVIER	ASESOR PARLAMENTARIO	6	1	LIC. EN DERECHO	75	76	76	COMISIÓN DE CULTURA	1852
415	AVALOS TEJADA ALEJANDRO	SUBDIRECTOR	9	4	LIC. EN ECONOMÍA	79	70	74.5	DIR. DE RELACIONES INTERINSTIT. Y PROT	6521
527	AYALA RAMIREZ ROCÍO EDITH	ASISTENTE	2	6	PASANTE EN DERECHO	73	76	74.5		
452	BERNAL GÓMEZ SERGIO DE JESÚS	ASESOR PARLAMENTARIO	1	11	PASANTE EN DERECHO	70	72	71	COMISIÓN DE PUNTOS CONSTITUCIONALES	1528
418	COLIN GAMBOA ROBERTO	SECRETARIO TÉCNICO	2	8	PASANTE EN INGENIERÍA	70	70	73		
469	DEL ROSAL Y HERMOSILLO ALFONSO	ASESOR PARLAMENTARIO	2	6	LIC. EN CIENCIAS POLÍTICAS Y A. P.	71	88	79.5	COMISIÓN DE REGLAMENTOS Y PÁC. PAR.	1835
482	ESCOBEDO OLIVOS MARÍA DEL ROSARIO	ASESOR PARLAMENTARIO	3	9	LIC. EN DERECHO	89	90	79.5	COMISIÓN DE JUSTICIA Y D.H.	1631
483	FERRON SUAREZ JAVIER ALEJANDRO	SECRETARIO TÉCNICO	3	2	LIC. EN DERECHO	81	86	83.5	COMISIÓN DE JUSTICIA Y D.H.	8010
436	GARCÍA MATA FRIAS JOSÉ WOODROW	ASESOR PARLAMENTARIO	1	5	LIC. EN DERECHO	78	86	82	COMISIÓN DE COMERCIO Y FOM. IND.	1507
455	GARCÍA VAZQUEZ EDGAR	ASESOR PARLAMENTARIO	5	3	LIC. DE ESTUDIOS INTERNACIONALES	64	80	72	COMISIÓN DE RELACIONES EXTERIORES	7602
464	GÓMEZ VALERO CARLOS SIMÓN	ASESOR	3	8	PASANTE EN PERIODISMO	71	82	76.5	COMISIÓN DE RADIO, TELEVISIÓN Y C.	1515
519	HERNÁNDEZ GUERRECA MARIBEL	ASISTENTE	1	9	LIC. EN CIENCIAS POLÍTICAS Y A. P.	76	88	82	COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL	1875
622	IBARRA ROSALES JOSÉ CUAUHTÉMOC	ASESOR PARLAMENTARIO	6	6	LIC. EN EDUCACIÓN PRIMARIA	79	82	80.5	COMISIÓN DE EDUCACIÓN Y SERV. ESC.	1833
507	LADRÓN DE GUEVARA ALAFITA ERNESTO	ASESOR PARLAMENTARIO	2	11	PASANTE EN INGENIERÍA AGRÓNOMA	80	72	76	COMISIÓN DE DESARROLLO RURAL	8026
597	LÓPEZ HIPÓLITO DIANA	ASESOR PARLAMENTARIO	1	3	LIC. EN DERECHO	74	78	76	*****	
515	LÓPEZ TIERINA JOSÉ GILDA RDO	ASESOR PARLAMENTARIO	3	9	LIC. EN ECONOMÍA	77	64	70.5	DIRECCIÓN DE RECURSOS MATERIALES	1327, 3185
470	LORENZANA GÓMEZ JOSÉ CUAUHTÉMOC	ASESOR PARLAMENTARIO	3	11	LIC. EN DERECHO	80	76	78	COMISIÓN DE VIGILANCIA DE LA AUDIT. SUF.	7593
409	MARTÍNEZ GÓMEZ ÁNGEL BERTHO	ASESOR	3	4	INGENIERO	71	78	74.5	COMISIÓN DE ENERGÍA	1717
402	MENDOZA RUIZ JACOBO	ASESOR PARLAMENTARIO	2	9	LIC. EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	67	86	76.5	COMISIÓN DE DEFENSA NACIONAL	3320
429	MORALES DELGADILLO AJURORA	ASESOR PARLAMENTARIO	3	6	PASANTE EN CIENCIAS POLÍTICAS	74	86	80	COMISIÓN EQUIDAD Y GÉNERO	7600
484	MUÑOZ AZUETA JOSÉ ENRIQUE	ASESOR PARLAMENTARIO	1	6	PASANTE EN ECONOMÍA	78	76	77	*****	1702
437	MUÑOZ BRAVO OSCAR T. LACAELEL	ASESOR	2	4	URBANO REGIONAL	70	72	71	SIC - SIA (BIBLIOTECA)	4805
438	MUNIVE TEMOLTZIN MARCO DULIO	SECRETARIO TÉCNICO	3	9	LIC. EN DERECHO	70	74	72	COMISIÓN DE MARINA	1359
609	ORTIZ BAHENA JOSÉ	ASESOR PARLAMENTARIO	2	9	LIC. EN DER. FORENSE Y CRIMINALÍSTICA	71	72	71.5	COMISIÓN DE ENERGÍA	6501
422	PEÑA SERRET DANIEL	ASESOR PARLAMENTARIO	2	11	LIC. EN PSICOLOGÍA	73	78	75.5	*****	
408	PÉREZ CRUZ MIGUEL	SECRETARIO TÉCNICO	3	3	LIC. EN ECONOMÍA	79	70	74.5	COMISIÓN DE ENERGÍA	6501
411	RIVERA JIMÉNEZ PATRICIO	ASESOR PARLAMENTARIO	3	0	LIC. EN DERECHO	79	74	76.5	COMISIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	6506
502	RIVERA LERMA MIGUEL	ASESOR PARLAMENTARIO	4	9	PASANTE EN DERECHO	83	88	85.5	COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL	1220
453	RODRÍGUEZ CASTRO GUSTAVO	ASESOR PARLAMENTARIO	3	9	LIC. EN DERECHO	61	84	72.5	COMISIÓN DE DEFENSA	3567
450	ROJAS HERRERA JUAN JOSÉ	ASESOR PARLAMENTARIO	3	9	LIC. EN ECONOMÍA	77	74	75.5	COMISIÓN DE FOMENTO COOP. Y ECON. SI	3484
479	ROJAS TORRES DEMETRIO	ASESOR PARLAMENTARIO	3	8	LIC. EN ECONOMÍA	71	76	73.5	COMISIÓN DE MARINA	1359
451	ROMERO GARCÍA FERNANDO	ASESOR PARLAMENTARIO	2	0	LIC. EN ECONOMÍA	72	80	76	COMISIÓN DE ENERGÍA	6501
440	SAENZ GARCÍA MIGUEL ÁNGEL	SECRETARIO TÉCNICO	6	7	MÉDICO	83	94	88.5	COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL	1875
576	SERRANO GALVEZ ENRIQUE	ASESOR PARLAMENTARIO	3	6	LIC. EN INGENIERO AGRÓNOMO	60	80	70	COMISIÓN DE DESARROLLO RURAL	8026
417	TORRES PÉREZ FRANCISCO RAFAEL	ASESOR PARLAMENTARIO	1	3	PASANTE EN DERECHO	68	82	75	COMISIÓN DE AGRICULTURA	1214
493	VALDEZ LÓPEZ FRANCISCO	ASESOR PARLAMENTARIO	1	4	LIC. EN DERECHO	71	76	73.5	*****	7281
427	VERDUZCO OLIVA EDUARDO AMADEO	ASESOR	2	0	LIC. EN DERECHO	85	80	82.5	COMISIÓN DE DESARROLLO SOCIAL	1286
549	YÁÑEZ LÓPEZ JORGE	ASESOR PARLAMENTARIO	3	6	LIC. EN CIENCIAS POLÍTICAS	84	88	86	COMISIÓN DE GOBERNACIÓN	1510

NOTA: LA ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL ES EN CALIDAD DE COMISIONADOS EN TANTO SE RESUELVE SU SITUACIÓN

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
ASPIRANTES AL SERVICIO DE CARRERA COMISIONADOS PROVISIONALMENTE EN DIVERSAS AREAS DE LA CAMARA DE DIPUTADOS

NOMBRE	PUESTO EN LA LVIII LEGISLATURA	AREA DE ADSCRIPCION EN LA LVIII LEGISLATURA	ESCOLARIDAD	EXPERIENCIA	AREA DE ADSCRIPCION EN LA LVIII LEGISLATURA
AMEZCUA MARQUEZ FRANCISCO JAVIER	ASESOR	COMITÉ DE COMUNICACIÓN SOCIAL	LIC. EN DERECHO (UNIVERSIDAD LA SALLE)	4 AÑOS COMO ASESOR JURÍDICO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS. 15 AÑOS COMO ABOGADO LITIGANTE.	COMISIÓN DE CULTURA
AVALOS TEJEDA ALEJANDRO	SECRETARIO TECNICO	COMISION DE ASUNTOS INDIGENAS	LIC. ECONOMIA (UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MEXICO)	2 AÑOS COMO ASESOR. 7 AÑOS COMO SECRETARIO TÉCNICO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS. Y 10 AÑOS COMO ACADÉMICO	DIRECCION DE RELACIONES INTERINSTITUCIONALES Y PROTOCOLO
BERNAL GÓMEZ SERGIO DE JESÚS	ASISTENTE	COMISION DE DISTRIBUCION Y MANEJO DE BIENES DE CONSUMO Y SERVICIOS	LICENCIATURA EN DERECHO (UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA)	4 AÑOS COMO ASISTENTE TÉCNICO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS	COMISION DE PUNTOS CONSTITUCIONALES
COLIN GAMBOA ROBERTO	SECRETARIO TECNICO	COMISION DE SEGUIMIENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL IMSS	INGENIERO TEXTIL EN ACABADOS (IPN)	2 AÑOS SECRETARIO TÉCNICO Y ASESOR EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS. 2 AÑOS COMO ASISTENTE EN EL SENADO. 1 AÑO COMO SECRETARIO PARTICULAR EN LA ASAMBLEA DEL PRM	COMISION VIVIENDA
DEL ROSAL Y HERMOSILLO ALFONSO	ASESOR	COMISION DE REGLAMENTOS Y PRACTICAS PARLAMENTARIAS	LICENCIATURA EN CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRACION PUBLICA (UIA)	2 AÑOS ASESOR EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS. 1 AÑO ASISTENTE PARLAMENTARIO EN EL PRI. 1 AÑO COMO COLABORADOR ADMINISTRATIVO EN DIFERENTES INSTANCIAS GUBERNAMENTALES	COMISION DE REGLAMENTOS Y PRACTICAS PARLAMENTARIAS
ESCOBEDO OLMOS MARIA DEL ROSARIO	ASESOR	COMISION DE ECOLOGIA Y MEDIO AMBIENTE	LICENCIATURA EN DERECHO (UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ZACATECAS)	3 AÑOS COMO ASESOR JURÍDICO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS	COMISION DE JUSTICIA
GARCIA VAZQUEZ EDGAR	ASISTENTE	COMISION DE RELACIONES EXTERIORES	LICENCIATURA EN ESTUDIOS INTERNACIONALES (UNIVERSIDAD DE MONTERREY)	4 AÑOS COMO ASESOR EN EL PAN. 3 AÑOS COMO ASISTENTE LEGISLATIVO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS	COMISION DE RELACIONES EXTERIORES
GÓMEZ VALERO CARLOS SIMÓN	ASISTENTE	COMISION R.T.C	PASANTE DE CIENCIAS Y TÉCNICAS DE LA COMUNICACION (UNIVERSIDAD VERACRUZANA)	3 AÑOS COMO ASISTENTE LEGISLATIVO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS. 4 AÑOS JEFE DE DEPARTAMENTO EN LA LOTERIA NACIONAL. 4 AÑOS COMO REPORTERO EN EL DIARIO EL DICTAMEN	COMISION DE RADIO, TELEVISION Y CINEMATOGRAFIA
LOPEZ HIPÓLITO DIANA	ASISTENTE	COMISION JURISDICCIONAL	LIC. EN DERECHO (UAM)	3 AÑOS COMO ASISTENTE JURÍDICO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS. 1 AÑO AYUDANTE ACADÉMICO. 7 MESES ABOGADO ANALISTA	COMISION DE REFORMA AGRARIA
LOPEZ TUERNA JOSE GILVARDO	ASESOR	COMISION DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO	LIC. ECONOMIA (UNAM)	7 AÑOS COMO ASESOR EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS. HA OCUPADO CARGOS A NIVEL DIRECCION Y SUBDIRECCION EN DIFERENTES INSTANCIAS GUBERNAMENTALES.	DIRECCION DE RECURSOS MATERIALES
LOPEZ VAZQUEZ FRANCISCO JAVIER	ASISTENTE	COMISION DE CIENCIA Y TECNOLOGIA	LIC. CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRACION PUBLICA	3 AÑOS COMO ASISTENTE LEGISLATIVO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS	COMISION DE SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ASPIRANTES AL SERVICIO DE CARRERA COMISIONADOS PROVISIONALMENTE EN DIVERSAS AREAS DE LA CAMARA DE DIPUTADOS

NOMBRE	PUESTO EN LA LVII LEGISLATURA	AREA DE ADSCRIPCION EN LA LVII LEGISLATURA	ESCOLARIDAD	EXPERIENCIA	AREA DE ADSCRIPCION EN LA LVIII LEGISLATURA
IBARRA ROSALES JOSE CUAUHEMOC	ASISTENTE	COMISION DE EDUCACION	PROFESOR DE EDUCACION PRIMARIA	3 AÑOS COMO COORDINADOR DE ASESORES Y 4 AÑOS COMO ASESOR EN LA CAMARA DE DIPUTADOS 6 AÑOS COMO ASESOR EXTERNO 6 AÑOS COMO CONSULTOR EN MATERIA EDUCATIVA	COMISION DE EDUCACION EN ESPERA DE OFICIO
LADRON DE GUEVARA ALAFITA ERNESTO	SECRETARIO TECNICO	COMISION DE AGRICULTURA	INGENIERO AGRONOMO, ESPECIALIDAD EN SOCIOLOGIA RURAL	2 AÑOS COMO SECRETARIO TECNICO EN LA CAMARA DE DIPUTADOS 4 AÑOS DIRECTOR UNORCA A.C. 1 AÑO ASESOR EN CONGRESO AGRARIO 1 AÑO DELEGADO ESTATAL	COMISION DE DESARROLLO RURAL
LORENZANA GOMEZ JOSE CUAUHEMOC	SECRETARIO TECNICO	SUBCOMISIONES UNIDAS	MAESTRIA EN DERECHO (UNAM), MAESTRIA EN CIENCIA POLITICA (COLEGIO DE MEXICO)	2 AÑOS COMO SECRETARIO TECNICO Y 1 AÑO COMO SUBDIRECTOR EN LA CAMARA DE DIPUTADOS 1 AÑO COMO DIRECTOR GENERAL DEL FRENTE DE APOYO MUNICIPAL 1 AÑO COMO SECRETARIO PARTICULAR EN EL PRI	JUNTA DE APOYO ADMINISTRATIVO EN ESPERA DE OFICIO
MARTINEZ GOMEZ ANGEL BERTHO	ASESOR	COMISION DE ENERGETICOS	INGENIERO MECANICO (IPN)	2 AÑOS COMO ASESOR EN LA CAMARA DE DIPUTADOS 16 AÑOS COLABORANDO EN PARAESTATALES	COMISION DE ENERGIÁ
MENDOZA RUIZ JACOBO	ASISTENTE	COMISION DE PROTECCION CIVIL	LICENCIATURA EN ADMINISTRACION PUBLICA (UNAM, MENCIÓN HONORIFICA)	2 AÑOS COMO ASISTENTE LEGISLATIVO	COMISION DE LA DEFENSA
MORALES CARRILLO AURORA	ASISTENTE	COMISION DE EQUIDAD Y GÉNERO	PASANTE DE CIENCIA POLITICA (UAM)	ASISTENTE EN LA COMISION DE EQUIDAD Y GÉNERO, COORDINADORA ELECTORAL EN EL IFE, PROFESORA EN EL COLEGIO NACIONAL DE EDUCACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA	ESTUVO COLABORANDO EN LA COMISION DE EQUIDAD Y GÉNERO PERO NO RATIFICARON SU ADSCRIPCION. LA DIRECCION DE BIBLIOTECAS SOLICITÓ SU ADSCRIPCION PERO LA COMISION DE EQUIDAD Y GÉNERO DECIDIÓ SOLICITAR SU LIQUIDACION EL AREA DE HONORARIOS ESTA ENTERADA DE LO ANTERIOR.
MUÑOZ AZUETA JOSE ENRIQUE	ASISTENTE	COMISION DE AGRICULTURA	PASANTE DE ECONOMIA (UNAM)	2 AÑOS ASESOR DE LA CAMARA DE DIPUTADOS 2 AÑOS COMO INVESTIGADOR ANALISTA	COMISION JURISDICCIONAL
MUÑOZ BRAVO OSCAR TLACAELEL	ASESOR	COMISION ASENTAMIENTOS HUMANOS Y OBRAS PUBLICAS	LIC EN DISEÑO DE ASENTAMIENTOS HUMANOS (UAM)	2 AÑOS ASESOR EN LA CAMARA DE DIPUTADOS 3 AÑOS INVESTIGADOR SEMARNAP	DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS DE BIBLIOTECAS

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
ASPIRANTES AL SERVICIO DE CARRERA COMISIONADOS PROVISIONALMENTE EN DIVERSAS AREAS DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS

NOMBRE	PUESTO EN LA LVII LEGISLATURA	AREA DE ADSCRIPCION EN LA LVII LEGISLATURA	ESCOLARIDAD	EXPERIENCIA	AREA DE ADSCRIPCION EN LA LVIII LEGISLATURA
ORTIZ BAHENA JOSE	ASISTENTE	COMISION DE DESARROLLO SOCIAL	LICENCIATURA EN DERECHO (UAM)	2 AÑOS COMO ASISTENTE EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS. 5 AÑOS CATEDRÁTICO. 8 AÑOS COLABORADOR DE BUFETE JURIDICO. 17 AÑOS ASESOR SECRETARIA DE AGRICULTURA Y GANADERIA	COMISION DE ENERGIA
PALOMINO HERNANDEZ MANUEL	ASESOR	SUBCOMISIONES UNIDAS	MAESTRIA EN POLITICAS PUBLICAS (UNIVERSIDAD AUTONOMA DURANGO)	2 AÑOS COMO ASESOR EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS. 4 AÑOS COMO SUBCONTADOR EN LA CONTADURIA MAYOR DE HACIENDA CONGRESO DE DURANGO 8 AÑOS CONTRALOR INTERNO EN LA PRESIDENCIA MUNICIPAL DURANGO	COMISION DE FORTALECIMIENTO DEL FEDERALISMO. EN ESPERA DE OFICIO
PEÑA SERRET DANIEL	ASESOR	COMISION DE SEGUIMIENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL IMSS	LIC. EN SOCIOLOGIA (UNAM)	3 AÑOS COMO ASESOR EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS. 3 AÑOS COMO SUBDELEGADO EN LA DELEGACION DEL D.F. 1 AÑO COMO DIRECTOR DE GESTION DE LA CALIDAD DEL AIRE. 1 AÑO SECRETARIO PARTICULAR DELEGADO POLITICO	COMISION DE FORTALECIMIENTO DEL FEDERALISMO
PEREZ CRUZ MIGUEL	SECRETARIO TÉCNICO	COMISION DE ENERGETICOS	LIC. ECONOMIA (IPN). PASANTE DE LA MAESTRIA EN ECONOMIA (UNAM)	2 AÑOS SECRETARIO TÉCNICO Y 1 AÑO ASESOR EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS. 15 AÑOS EN LA SARH	COMISION DE ENERGIA
RIVERA JIMENEZ PATRICIO	ASESOR	COMISION DE TURISMO	LIC. EN DERECHO (UNAM)	2 COMO ASESOR EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS. 4 MESES CAPACITADOR IFE. 3 AÑOS COMO PASANTE DE DERECHO	COMISION DE PARTICIPACION CIUDADANA
RODRIGUEZ CASTRO GUSTAVO	SECRETARIO TÉCNICO	COMITÉ DE ASUNTOS EDITORIALES	LIC. EN DERECHO (UNIVERSIDAD JUAREZ AUTONOMA DE TABASCO)	SECRETARIO TÉCNICO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS. 3 AÑOS COMO COLABORADOR EN EL IFE. 2 AÑOS COMO SUBDELEGADO	COMISION DE REGLAMENTOS Y PRACTICAS PARLAMENTARIAS
ROVIROSA QUIROZ JORGE ALFONSO	ASISTENTE	COMISION DE PROTECCION CIVIL	LICENCIATURA EN CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRACION PUBLICA	2 AÑOS COMO ASISTENTE LEGISLATIVO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS. 1 AÑO COMO JEFE DE UNIDAD EN AYUNTAMIENTO	COMISION DE SALUD
ROJAS HERRERA JUAN JOSE	ASESOR	COMISION DE FOMENTO COOPERATIVO	LIC. EN ECONOMIA, MAESTRIA EN SOCIOLOGIA RURAL. DOCTORADO EN CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES	3 AÑOS COMO ASESOR EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS. 3 AÑOS COMO ACADEMICO. 13 AÑOS COMO INVESTIGADOR	COMISION DE FOMENTO COOPERATIVO
ROJAS TORRES DEMETRIO	ASISTENTE	COMISION DE PROGRAMACION, PRESUPUESTO Y CUENTA PUBLICA	LICENCIATURA EN ECONOMIA (UNAM)	3 AÑOS COMO ASESOR. 1 AÑO COMO SUBDIRECTOR. 1 AÑO COMO COORDINADOR ADMINISTRATIVO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS. 5 AÑOS COMO COLABORADOR EN PERIODICOS Y REVISTAS DE ECONOMIA Y FINANZAS	COMISION DE MARIEM

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
ASPIRANTES AL SERVICIO DE CARRERA COMISIONADOS PROVISIONALMENTE EN DIVERSAS AREAS DE LA CAMARA DE DIPUTADOS

NOMBRE	PUESTO EN LA LVII LEGISLATURA	AREA DE ADSCRIPCION EN LA LVII LEGISLATURA	ESCOLARIDAD	EXPERIENCIA	AREA DE ADSCRIPCION EN LA LVIII LEGISLATURA
ROMERO GARCIA FERNANDO	SECRETARIO TECNICO	COMISION DE DISTRIBUCION Y MANEJO DE BIENES DE CONSUMO Y SERVICIOS	LIC. EN ECONOMIA (UNAM)	1 AÑO COMO SECRETARIO TECNICO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS 3 AÑOS COMO CONSULTOR EN MATERIA DE PREVISION SOCIAL 4 AÑOS COMO DIRECTOR DE PROYECTOS EN LA ASOCIACION NACIONAL DE EMPRESAS DE INTERÉS SOCIAL	COMISION DE ENERGIA
SERRANO GALVEZ ENRIQUE	ASESOR	COMISION DE BOSQUES Y SELVAS	MAESTRIA EN CIENCIAS DOCTOR EN FILOSOFIA	4 AÑOS ASESOR EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS 19 AÑOS COMO INVESTIGADOR 12 AÑOS COMO CATEDRÁTICO	COMISION DE DESARROLLO RURAL
TORRES PEREZ FRANCISCO RAFAEL	ASISTENTE	COMISION DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PASANTE DE DERECHO (UNAM)	3 AÑOS COMO ASISTENTE EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS	COMISION DE AGRICULTURA
VILLAMAR CALDERÓN ALEJANDRO	ASESOR	COMISIÓN DE COMERCIO	DOCTORADO EN BIOLOGIA	ASESOR Y SECRETARIO TECNICO EN LA CAMARA DE DIPUTADOS	COMISIÓN DE DESARROLLO RURAL
YAÑEZ LOPEZ JORGE	ASESOR	COMISION DE REGLAMENTOS Y PRACTICAS PARLAMENTARIAS	LIC. EN CIENCIAS POLITICAS, LIC. EN ADMINISTRACION (ITAM)	2 AÑOS COMO ASESOR EN LA CAMARA DE DIPUTADOS 3 AÑOS COLABORADOR DEL PERIÓDICO REFORMA 2 AÑOS INVESTIGADOR EN MATERIA PARLAMENTARIA	COMISION DE GOBERNACION

TOTAL 33

Anexo 2
Oficio Status de Servicio de Carrera



DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Palacio Legislativo, a 27 de febrero de 2009.

DGRH/LX/1086 /2009.

Dip. Holly Matus Toledo
Coordinadora del Área de Equidad Social del GP-PRD.

Se hace referencia a su oficio HMT/067/08, a través del cual solicita información diversa relativa al Servicio de Carrera en la Cámara de Diputados.

Sobre el particular, me permito informar a usted que no se dispone de la información solicitada en virtud que el Estatuto de la Organización Técnica y Administrativa y del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados aún no ha sido puesto en marcha.

Sin otro particular, hago propicio el medio para enviarle un cordial saludo.

Atentamente,


Lic. Jorge Valencia Sandoval
Director General de Recursos Humanos


Rosa Ma. Morales
03 MAR 2009
18:11 hrs.

c.c.p. Lic. Rodolfo Noble San Roman – Secretario de Servicios Administrativos y Financieros.
c.c.p. Lic. Laura Fuentes Díaz – Directora Normativa y de Desarrollo de Personal.

JVS/LFD/.../ejr
Ref. 2336