



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN**

**El ingreso al Sistema del Servicio Profesional de Carrera
en la Secretaría de Educación Pública durante el
período 2003-2005.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**PRESENTA:
VERÓNICA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**

**ASESOR:
LIC. JUAN TORRES LOVERA**

SEPTIEMBRE 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

*Hay que hacer cosas más útiles, en vez de cosas admirables.
San Agustín.*

Los funcionarios públicos no pueden disponer de las rentas sin responsabilidad; no pueden gobernar a impulsos de una voluntad caprichosa, sino con sujeción a las leyes; no pueden improvisar fortunas ni entregarse al ocio y a la disipación, sino consagrarse asiduamente al trabajo.

BENITO JUÁREZ

Para todas las personas que son parte de mi vida y me apoyaron en este proceso a la SEP y mis jefes, en especial a mis padres que han sido siempre una fuente inagotable de amor, perseverancia, comprensión y que siempre han estado conmigo, a mis hermanos, cuñados, sobrinos y a Memo por su amor cotidiano e invaluable apoyo, a mi Asesor por ser mi guía en este proceso, a todos mis sínodos gracias por sus comentarios y tiempo que hoy me llevan a realizar una de mis metas, pero sobre todo gracias a la Universidad Nacional Autónoma de México por todo el conocimiento que me brindo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1	
Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.	4
1.1 El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal durante el período 1982-2005.....	5
1.1.1 Antecedentes del Servicio Civil en el período de Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988).....	10
1.1.2 El Servicio Civil y sus diferentes vertientes durante el gobierno de Carlos Salinas de Gortari (1989-1994).....	12
1.1.3 Aportaciones al Servicio Civil en el sexenio de Ernesto Zedillo Ponce de León (1995-2000).....	14
1.2 Período de Vicente Fox Quesada (2001-2006).....	19
1.2.1 Promulgación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.....	20
1.2.2 Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.....	23
1.3 Marco Jurídico-Normativo para la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.....	24
1.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	25
1.3.2 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.....	27
1.3.3 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.....	28
1.3.4 Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública.....	33
1.3.5 Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.....	38
1.3.6 Lineamientos del Subsistema de Ingreso al Servicio Profesional de Carrera.....	39
1.3.7 Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.....	42
1.3.8 Constancia de Nombramiento de la Secretaría de Educación Pública.....	44

ÍNDICE

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.	47
2.1 Perfil de puestos (Profesiogramas).....	53
2.2 Catálogo de puestos en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.....	55
2.2.1 Clasificación de puestos que integran el Sistema del Servicio Profesional de Carrera.....	56
2.3 Elementos del proceso de Reclutamiento.....	59
2.3.1 Integración de la Convocatoria.....	62
2.3.2 Publicación de la Convocatoria en el Diario Oficial de la Federación.....	63
2.3.3 Herramientas virtuales para el proceso de reclutamiento.....	64
2.4 El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.....	66
2.4.1 Integración del proceso de Selección.....	69
2.4.2 Evaluación de capacidades.....	70
2.5 Conformación del Comité de Selección y el Comité de Profesionalización.....	76
2.6 Constancia de nombramiento como Servidor Público de Carrera.....	80
2.6.1 Los derechos y obligaciones que adquiere el Servidor Público de Carrera..	82
2.7 La supervisión del Subsistema de Ingreso del Servicio Profesional de Carrera.....	84
2.8 Análisis del proceso de Reclutamiento y Selección en la Secretaría de Educación Pública.....	88

CAPÍTULO 3

Análisis de la Implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.	90
3.1 Proceso del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.....	93
3.2 Análisis de los Perfiles de puestos de la Secretaría de Educación Pública.....	96
3.2.1 Clasificación de los puestos que participan en el Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Educación Pública.....	98
3.3 Elaboración de la Convocatoria en la Secretaría de Educación Pública.....	101
3.4 Operación y Estructura del portal “trabajaen”.....	103
3.5 El funcionamiento del reclutamiento y selección del personal para ingresar al Sistema de Desarrollo Profesional de Carrera.....	104
3.5.1 La revisión curricular para cubrir un puesto en la Secretaría de Educación Pública.....	106

ÍNDICE

3.5.2	La aplicación de las herramientas para evaluar las capacidades de los participantes en el proceso de reclutamiento y selección.....	107
3.6	Operación y Estructura del portal “trabajaen”.....	111
3.6.1	La entrevista con el Comité de Selección.....	113
3.6.2	Certificación del Servidor Público de Carrera.....	113
3.6.3	La Constancia de nombramiento del Servidor Público de Carrera.....	114
3.6.4	Fortalezas y debilidades del Servicio Profesional de Carrera.....	117
3.7	Principios rectores del Servicio Profesional de Carrera: mérito, igualdad, estabilidad y profesionalización.....	121
3.8	Análisis del Subsistema de Ingreso y su impacto. en la Secretaría de Educación Pública.....	125
3.9	Propuesta “Guía de Inducción al Servicio Profesional de Carrera”.....	128
	Conclusiones.....	145
	Bibliografía.....	150
	Estructura Orgánica de la Secretaria de Educación Pública.....	S/N
	Anexos.....	S/N

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de hacer más eficaz y eficiente la labor administrativa y crear continuidad en los planes y programas de gobierno de la Administración Pública Federal, surge la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal que se promulgó el 3 de abril del 2003 y su Reglamento el 10 de abril de 2004, donde se establece que el ingreso a la función pública sea con igualdad de oportunidades, con criterios claros y transparentes; a su vez que el desarrollo del Servidor Público sea en base a la estabilidad en el servicio que se garantice por medio de la evaluación del desempeño y la capacitación permanente para su profesionalización.

En este contexto en la Administración Pública Federal, se plantea como un principio rector que la razón de ser de la función pública del Estado, tiene que ver con proporcionar la seguridad jurídica y la eficacia de la propia acción de gobierno que la sociedad percibe; para ello, se establece como un medio la Agenda de Buen Gobierno donde se incluye crear un gobierno profesional a través de la implementación del Servicio Profesional de Carrera, con el propósito de profesionalizar a los servidores públicos.

Por lo que, la profesionalización de los servidores públicos federales constituye una prioridad fundamental en la Agenda Presidencial de Buen Gobierno, que tiene por objetivo favorecer el desarrollo integral del factor humano, garantizar el ingreso y permanencia del personal mejor calificado en las Dependencias (Secretarías de Estado) y Entidades Públicas para impactar positivamente en la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía, así como consolidar una Administración Pública eficaz, eficiente y honesta que rinda cuentas claras a la población de mejor manera posible.

Derivado de este entorno, se da inicio a la instauración del Servicio Profesional de Carrera (SPC) en la Administración Pública Federal, la cual estará presidida por el Titular del Poder Ejecutivo Federal y por la Secretaría de la Función Pública (SFP) a través de la Unidad de Recursos Humanos y Profesionales de la Administración Pública Federal, que será la encargada de dirigir y coordinar el funcionamiento del Sistema del Servicio Profesional de Carrera, el cual está conformado por los Subsistemas de: Planeación de Recursos Humanos, Ingreso, Desarrollo Profesional, Capacitación y Certificación de Capacidades, Evaluación del Desempeño, Separación, Control y Evaluación.

INTRODUCCIÓN

Asimismo, es conveniente precisar que el Sistema contará con órganos colegiados, como lo son: el Consejo Consultivo y los Comités de Profesionalización y Selección que vigilarán el correcto funcionamiento del mismo.

En consecuencia, la Secretaría de Educación Pública (SEP) al ser una Dependencia que forma parte de la Administración Pública Federal se encuentra con la responsabilidad de aplicar el Servicio Profesional de Carrera al interior de la misma, lo anterior, de conformidad con lo que establece la Ley y su Reglamento, en este sentido y a fin de instrumentar el SPC, cabe señalar que el área facultada para implementar y coordinar el Sistema al interior de la SEP, será la Dirección General de Personal (DGP) que a su vez instalará los Comités de Profesionalización y Selección en coordinación con la Secretaría de la Función Pública.

Por lo antes expuesto, la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la SEP se inicia con la operación de los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos y de Ingreso, los cuales comienzan su instrumentación en un contexto, donde hay un desconocimiento generalizado de lo que implica el Servicio Profesional de Carrera, no existe la credibilidad ni garantía de transparencia de los procesos de reclutamiento y selección del personal que integra la SEP, asimismo se generara incertidumbre entre los Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores, adicionalmente a estos hechos se agregan los factores como son; la insuficiencia de personal y herramientas informáticas para llevar a cabo el funcionamiento del Subsistema de Ingreso.

Derivado de ello, la presente investigación tiene por objeto analizar la implementación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera al interior de la SEP, durante el periodo comprendido de 2003-2005, haciendo énfasis en la aplicación del Subsistema de Ingreso que esta integrado por el proceso de reclutamiento y selección de personal, a fin de verificar si con la implementación del Sistema se garantiza que ingresen los mejores recursos humanos.

Asimismo, el proponer una Guía de Inducción al Servicio Profesional de Carrera ya que si no existe una estrategia de difusión las posibilidades de aceptación, operación y sensibilización del Sistema, serán mermadas.

INTRODUCCIÓN

En el Capítulo 1, se abordará el contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y las aportaciones más relevantes del Sistema durante el período comprendido de 1982 a 2005; así como el marco jurídico normativo que regula la aplicación del Sistema al interior de la Secretaría de Educación Pública, con la finalidad de tener los aspectos que se encuentran inmersos en el propio desarrollo y evolución de la administración pública y en las bases de la administración de recursos humanos para la aplicación del Subsistema de Ingreso.

Para lo cual, en el Capítulo 2 se presentarán los elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública, dentro de un enfoque normativo administrativo, a través del cual se detalla la instrumentación del proceso de reclutamiento y selección del personal y la importancia de los Comités de Profesionalización y Selección, así como las herramientas informáticas para el desarrollo del Sistema.

Teniendo como referencia que el Servicio Profesional de Carrera, es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.

En este sentido, en el Capítulo 3 se analizará la aplicación del Subsistema de Ingreso del Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Educación Pública, las etapas y el funcionamiento del proceso de reclutamiento y selección del personal, desde el pre-empleo hasta el empleo y verificar si a través de este medio ingresan los mejores recursos humanos a la institución; así como elaborar una propuesta de Guía de Inducción al Servicio Profesional de Carrera que integre la información que se refiere a su estructura a efecto de otorgar un documento informativo del Servicio Profesional de Carrera ya que es fundamental que el personal o los servidores públicos que estén sujetos a esta legislación conozcan los alcances así como las limitaciones.

Por último se presentan las consideraciones finales de este trabajo, no obstante es necesario que las Direcciones de Recursos Humanos recobren su importancia ya que una organización articula sus objetivos en personas para conseguirlos es aquí donde el factor humano representa una pieza clave que dispone de capacidades que pueden ser susceptibles de ser desarrolladas en beneficio institucional, del servidor público y del conjunto de la sociedad.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

En el contexto que actualmente vive nuestro país, surge la necesidad de transformación de la Administración Pública Federal ya que una de las funciones sustantivas del Gobierno es dar respuesta a las demandas que la sociedad tenga y así lograr un gobierno eficiente y eficaz.

Por lo que, se destaca la importancia de contar con un servicio público moderno, eficaz y competente, de igual forma tener una gestión pública con capacidad para abordar la complejidad que esta inmersa en la Administración Pública Federal en donde se manifiesta que a través de la profesionalización del servidor público ya que es el responsable de darle movimiento a la estructura organizacional de la Dependencia o Entidad Pública, así como la de proporcionarle el servicio al ciudadano, desarrollando actividades dentro de las atribuciones de la institución.

Ahora bien, por lo que corresponde a la Administración Pública Federal, es necesario señalar que desde hace muchos años se ha contado con disposiciones jurídicas e institucionales para regular las funciones de los servidores públicos, las cuales no siempre han estado vinculadas de manera sistemática conformando un esquema global y coherente sino, que se han presentado de manera desarticulada y esporádica, con resultados escasos en cuanto al establecimiento de un Servicio Civil de Carrera en la totalidad del gobierno. Esto tiene su origen en las características históricas del sistema político mexicano, el cual ha propiciado que los procesos de selección de servidores públicos este dominado por políticas clientelistas.

Por lo cual, para estar en posibilidades de desarrollar la capacidad de política del sector público es ineludible el uso de un enfoque orientado hacia el individuo. Un acercamiento al problema que ponga el acento en el factor humano, en las habilidades y capacidades de los servidores públicos, será crucial para el éxito de las reformas necesarias para lograr administraciones públicas a la altura de los retos del siglo XXI.

En este sentido, se presenta al Servicio Civil de Carrera: como un método de administración de personal público cuyas principales características son el ingreso por concurso o examen, el ascenso por méritos y antigüedad, la neutralidad política, la profesionalización y la estabilidad en el empleo.¹ Con lo cual, se pretende crear incentivos claros para mejorar el desarrollo de los servidores públicos, disminuir la discrecionalidad en los puestos y la corrupción.

¹ Moctezuma Barragán Esteban y Roemer Andrés, Por un gobierno con resultados, (Estudio Comparado del Servicio Público de Carrera en México), Ed. Fondo de Cultura Económica, 1999. Pág.158

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

Sin embargo, un gobierno que no orienta sus recursos con la finalidad de ofrecer resultados a la sociedad es un gobierno que erosiona su legitimidad y ve sistemáticamente mermadas sus capacidades de conducción política y regulación social.² En virtud de lo anterior, resulta indispensable revisar y modificar a fondo el proceso de definición, formulación, implementación y evaluación de políticas públicas, a fin de generar nuevos mecanismos e instituciones que efectivamente, incentiven a los actores y permitan al gobierno responder con éxito a la misión de las instituciones sustentadas en las demandas sociales.

Asimismo, el papel que tiene la administración de recursos humanos tiene vital importancia dentro de la Administración Pública ya que representa el área que se encargará de que la implementación y transparencia de la aplicación del Sistema se revalorice el servicio público, es decir, el factor humano ya que es el responsable de darle movimiento a la estructura organizacional de la Dependencia o Entidad Pública y es quien representa el vínculo directo de elaboración y concretización de las políticas públicas que trascienden en el mejor desarrollo de la organización, así como lo es proporcionarle el servicio al ciudadano, desarrollando actividades dentro de las atribuciones de la institución.

En este escenario, la aplicación del Servicio Profesional de Carrera, se retoma al servidor público, como eje conductor e importante dentro de las instituciones del cual depende, en una parte el alcanzar un alto grado de competitividad y toma de decisiones e impulsa la profesionalización y es quien concretiza las políticas públicas que el gobierno realiza y que son trascendentales, por lo que pueden llegar a crear un desarrollo dentro de la Institución.

1.1 El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal durante el período 1982-2005.

Con el propósito de conocer algunos de los orígenes que dieron lugar al Servicio Profesional de Carrera en el México, es necesario remontarse hacia algunos años más atrás del período de estudio que comprende este trabajo, para lo cual se presenta una breve cronología que considero pertinente para tener un panorama más amplio de las aportaciones del Servicio Civil de Carrera.

² Moctezuma, op. cit. p.160

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

En virtud de lo anterior, se presentaran algunos de los antecedentes más representativos que están relacionados con el Servicio Civil y su aportación como a continuación se enuncia. Uno de los primeros intentos de profesionalizar la Administración Pública se llevó a cabo en 1923 en el Estado de San Luis Potosí, con la Ley del Servicio Civil. En 1931, el presidente Pascual Ortiz Rubio aprobó la Ley Federal del Trabajo y el 21 de enero de 1932 la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados Agrarios.

En 1934, el presidente Abelardo Rodríguez, consciente de que la principal causa de la inestabilidad e ineficiencia de la Administración Pública era la salida masiva de los trabajadores del Estado con cada cambio de gobierno, se expidió el documento denominado: "Acuerdo sobre organización y funcionamiento del Servicio Civil" del 12 de abril de 1934 publicado en el Diario Oficial de la Federación dicho acuerdo, se integraba de siete capítulos: I.- Del Servicio Civil, II.- De las Comisiones del Servicio Civil, III.- Del ingreso al Servicio Civil, IV.- De las vacaciones, licencias y permisos V.- De las recompensas y ascensos, VI.- De los derechos y obligaciones del personal comprendido en el Servicio Civil, VII.- De las sanciones. En términos generales, se puede decir que dicho acuerdo fue una aproximación al esquema de lo que sería un servicio civil de carrera. El cual influyo sustancialmente en la administración de Lázaro Cárdenas quien en 1938 creó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en este último ya se distinguía una clasificación entre empleados de base y de confianza.

A estos esfuerzos se adicionó en 1940 la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios; en 1957, la Ley de Estímulos y Recompensas a los Funcionarios y Empleados de la Federación; en 1963, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; en 1975, la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles; en 1979, la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito Federal y de los Altos Funcionarios de los Estados.

En 1970 La Comisión de Administración Pública (CAP) considera indispensable, para la buena marcha del Gobierno, que se definan con claridad los objetivos del Servicio Civil (que en esencia persigue ya la legislación vigente), para dar cuerpo a una política congruente que abarque desde la entrada al servicio hasta las promociones y jubilaciones, y dar unidad a la actitud del Estado frente a sus servidores.³

³ Citado por la Coordinación General de Estudios Administrativos en "Recomendaciones para la Reestructuración del Sistema General de Administración y Desarrollo de Personal del Poder Ejecutivo Federal" *Reestructuración del Sistema General de Administración y Desarrollo de Personal del Poder Ejecutivo Federal* Documentos Básicos Ed. Presidencia de la República México 1978. p. 15

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

Asimismo, el órgano encargado de crear las “Bases para el Programa de Reforma Administrativa del Poder Ejecutivo Federal 1971-1976 fue la Dirección de Estudios Administrativos de la Presidencia (como sucesora de la CAP) creada en 1971; tales bases contemplaban un subprograma en materia de recursos humanos; esta reforma tenía el propósito, entre otros, de crear en el personal una conciencia adecuada de servicio y una actitud responsable, dinámica e innovadora, así como fortalecer la coordinación, la colaboración y el trabajo en equipo.

Por tal motivo, durante el período del presidente José López Portillo 1976-1982 y en el marco del proceso de reforma de la Administración Pública Federal, se ordenó mediante Acuerdo Presidencial publicado el 31 de enero de 1977, la modificación de la estructura y atribuciones de la Comisión de Recursos Humanos, para favorecer la participación organizada de los trabajadores del Estado a través de sus legítimos representantes, y preparar los estudios necesarios para configurar e integrar un “Sistema de administración y desarrollo de personal del Gobierno Federal” y proponer, asimismo, la unidad encargada de su administración y coordinación.

En este contexto, cabe hacer mención que esta reforma toca aspectos institucionales como son: la Nueva Ley Orgánica de la Administración Pública donde se prescribe la organización de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada; la promulgación de la Ley General de Deuda Pública, en este momento, las reformas que surgieron como un medio que permitiera revitalizar y rehabilitar la capacidad del gobierno en términos de eficacia, legitimidad y apoyos.

Debido a que en el año de 1982 no existía en la Administración Pública Federal en México, un sistema adecuado de reclutamiento ni de profesionalización y desarrollo de los funcionarios públicos, es decir, no había un sistema que pudiera medir el desempeño de los funcionarios públicos, lo que impedía tener un sistema meritocrático que diera las condiciones para el desarrollo profesional de los funcionarios públicos (servidores públicos) que se destacaban en sus funciones administrativas, generando un sistema de promoción inequitativo.

Derivado de estos problemas, surge la necesidad de establecer un sistema de Servicio Civil de Carrera que permita generar expectativas claras y concisas, con evaluaciones certeras y ejecutables y un sistema de promoción sustentado en el mérito y los resultados.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

En 1983 se promulga la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, que inicia como respuesta a tres retos administrativos: 1) la demanda del personal altamente calificado para afrontar los nuevos retos que asume la función pública; 2) las nuevas condiciones prevalecientes en el ámbito mundial y 3) el profundo desprestigio de los funcionarios públicos debido a casos de corrupción, abuso de funciones e impunidad en el ejercicio de sus funciones.⁴

Esta propuesta de Servicio Civil, establece como finalidad el generar una Administración Pública eficiente basada en el mérito, defensora del interés público, orientada al servicio y con memoria institucional.

De esta forma y para dar respuesta se realizó una propuesta que estaba integrada de la siguiente manera:

1. Certificación institucional (asegurar la calidad y la competencia del talento necesario para un alto desempeño).
2. Mejores prácticas.
3. Organizaciones modernas (orientar las estructuras a resultados con productividad, flexibilidad y sencillez en su administración).

Asimismo, en el periodo de 1994 a 2000 el gobierno del presidente Ernesto Zedillo, se centro en la Reforma del Estado la cual estaba contenida de varias líneas de acción en las en su agenda institucional la aplicación del Programa de Modernización Administrativa 1995-2000 tiene cuatro subprogramas: 1) Participación y Atención Ciudadana, 2) Descentralización y/o Desconcentración Administrativa, 3) Medición y Evaluación de la Gestión Pública, 4) Dignificación, Profesionalización y Ética del Servidor Público.

Define, ordena, postula e implementa acciones que coadyuven a que la administración pública sea una institución que revalore la vida de la ciudadana en cuanto a calidad de vida y atención de vida; que sea objeto de medición en los resultados que genera y consiga dar paso a una nueva gestión pública que combine rendimientos consistentes y valores éticos con un trato considerando hacia el público ciudadano.

⁴ Sánchez González José Juan, "Profesionalización del servicio público: antecedentes y perspectivas en México, Enfoques de políticas públicas y gobernabilidad", Ed. Colegio de Ciencias Políticas y Administración Pública- ITAM, México 1999.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

Se va a medir sobre la base de la organización, planeación, selección de talento, profesionalización, debe tener las siguientes características; suficiencia presupuestal, estructura registrada, descripción de puestos, estructura costo-beneficio adecuado.

Sin embargo, es en el período del Presidente Vicente Fox (2001-2005) donde se cristaliza en forma oficial para toda la Administración Pública Federal la instauración del Servicio Profesional de Carrera con la promulgación de la Ley y su Reglamento respectivo, en este sentido es necesario mencionar que es a través de la Agenda del Buen Gobierno donde se presentaron las bases de lo que implicaría su instrumentación mismas que se promulgaron el 6 de noviembre de 2002⁵, que tienen el propósito de simplificar, unificar y hace más efectivos los esfuerzos que permitan el cambio y transformación de la Administración Pública y focalizar los resultados hacia la consolidación de un gobierno que funcione con honestidad, transparencia y entrega de más y mejores servicios, para el caso del Servicio Profesional de Carrera se presentó en su segunda línea de acción que tiene el propósito de **2) Desarrollar un gobierno profesional**; en otras palabras un gobierno capaz de atraer y retener a las mejores mujeres y hombres, así como de capacitarlos y evaluarlos permanentemente, para que le cumplan siempre de manera oportuna y eficaz a la ciudadanía.⁶

Derivado de lo antes expuesto, se pone de manifiesto la propuesta del Servicio Profesional de Carrera sostiene un proceso de transformación del poder donde fluya desde los Organismos y Dependencias Centralizadas desde los niveles de mandos superiores y mandos medios, se enfatiza la necesidad de orientar los esfuerzos hacia la profesionalización del desempeño de los servidores públicos; retomando a las instituciones y la burocracia en un contexto en el cual los resultados constituyan el elemento más importante, así como que el personal debe estar guiado por valores tales como; la igualdad de oportunidades, el profesionalismo, el imperio de la ley, el mérito y la defensa del interés público, por lo que esto constituye el *ethos* que cohesiona al Servicio Civil como un cuerpo profesional orientado por el interés general.

⁵ Presentación de la "Agenda de Buen Gobierno", 6 de noviembre de 2002, en el Marco del Foro de Innovación y Calidad en la Administración Pública, Presidencia de la República, Oficina de la Presidencia.

⁶ Muñoz Gutiérrez Ramón, *Experiencia Mexicana en la Construcción del Servicio Profesional de Carrera*, Revista Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos A.C. Vol. II núm.3, México, primer semestre de 2005. p.10

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

1.1.1 Antecedentes del Servicio Civil en el período de Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988).

En este entorno, cabe hacer la mención que los antecedentes que se dan durante este periodo de 1982-1988 en cuanto se refiere al Servicio Civil de Carrera, en primer lugar esta el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 publicado el 29 de junio de 1983 en el Diario Oficial de la Federación, por medio del cual se estableció la necesidad de instaurar el Servicio Civil de Carrera, con los siguientes objetivos: “crear las condiciones de carrera administrativa y garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo; promover mayores grados de responsabilidad, diligencia y eficacia; fomentar la vocación de servicio del personal federal mediante una motivación adecuada, elevando así la eficiencia y la agilidad así como promover la capacidad permanente del personal federal”.

En cuanto a las aportaciones del Servicio Civil el Presidente Miguel de la Madrid promulgó, que se debería de dar prioridad al establecimiento de un adecuado Servicio Civil, que fundamentado en la equidad y en la eficiencia, proporcione estabilidad, profesionalización, honestidad y capacidad de innovación.⁷

De dicho plan se derivó el “Acuerdo por el que se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal para la Instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal” de fecha 29 de junio de 1983 en el Diario Oficial de la Federación.

Entre las funciones más importantes de esa Comisión estaban las de promover ante las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal la realización de los programas específicos del Servicio Civil de Carrera como son:

- Promover mecanismos de coordinación entre las Dependencias y Entidades para uniformar y sistematizar los métodos de administración y desarrollo de personal, encaminados a instrumentar Servicio Civil de Carrera;
- Determinar y proponer los elementos que permitieran la adecuación e integración del marco jurídico y administrativo que requería la instauración del Servicio Civil de Carrera y evaluar periódicamente, los resultados de las acciones orientadas a la instrumentación del mismo.

⁷ Miguel de la Madrid Hurtado, Modernización de la administración pública. Consulta Popular IEPES, Talleres Gráficos de la Nación, México 1982, p.8.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

Adicionalmente, la Comisión contemplaba una Subcomisión Técnica conformada por todos los Oficiales Mayores de todas las Dependencias, así como por tres representantes de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) para la formulación de estudios relacionados con la materia que le encomiende la Comisión Intersecretarial antes mencionada.

Por último, este Acuerdo contaba también con un Reglamento Interior de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil de fecha 19 de junio de 1984 publicado en el Diario Oficial de la Federación, en el que se especificaban las funciones e integración de la Comisión y la Subcomisión.

Asimismo, en la Administración Pública en lo relacionado especialmente al Servicio Civil, se realizaron tres acciones concretas: la Reforma al Título IV Constitucional (se cambió la figura de “funcionarios públicos” por la de “servidores públicos”); la Ley Federal de Responsabilidades de Servidores Públicos y la instalación de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil.

En este periodo los cambios en 1983 se creó la Dirección General del Servicio Civil, con facultades para fijar las políticas sobre las relaciones laborales del personal de la burocracia. Entonces, como ahora los dos principales dilemas de crear un Servicio Civil eran los siguientes: la fuerza y rigidez de los sindicatos y la cuestión de la reglamentación de la función pública.⁸

Hay dos razones generales que explican esta incorporación. La primera es de orden práctico; la instauración del Servicio Civil, para los funcionarios de base o para los burócratas medios y superiores implica una modificación a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), en la que están plasmados los privilegios y la fuerza del Sindicato. La segunda razón es consecuente y de índole política; cualquier proyecto de modificación de la ley o de reforma del sector es difícil sin la negociación con la representación de los trabajadores de base.

Por razones principalmente presupuestales, la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil formuló un Programa de Servicio Civil en 1984. Con objetivos muy generales que buscaban “modernizar la Administración Pública, promover la eficacia y fomentar la vocación del servicio”.

⁸ 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*, Documento de Trabajo, núm.61, CIDE División de Administración Pública 1998. p. 14-17

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

El proyecto era sustancialmente centralizador disponía una clasificación central de los puestos, selección de personal, política única de remuneraciones y promociones, sistemas de información y desarrollo de personal. El modelo buscaba garantizar un sistema meritocrático y propiciar la profesionalización al garantizar seguridad y estabilidad en el empleo del funcionario público, pero fue considerado como demasiado duro ya que contemplaba un Formato Único de Condiciones de Trabajo, mismo que fue rechazado por la Federación de Sindicatos. Aunque se reconocía la necesidad de una carrera civil para los trabajadores del gobierno.

Durante este periodo se dieron grandes avances en la organización y en el diseño de políticas, gestión y técnicas de personal, más no así en el diseño e implementación de una carrera administrativa.

1.1.2 El Servicio Civil y sus diferentes vertientes durante el gobierno de Carlos Salinas de Gortari (1989-1994).

Con el gobierno del Presidente Carlos Salinas de Gortari el tema del Servicio Civil se reintrodujo en la agenda gubernamental, cuando surgieron presiones en ese sentido por parte de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). El proyecto se integro en el marco de la llamada Reforma del Estado, donde el Sindicato propuso entonces una revisión de las relaciones laborales de los trabajadores de base. Se firmó el acuerdo del gobierno que incluía el compromiso de establecer un marco para cada una de las Dependencias.

Asimismo, en el Plan Nacional de Desarrollo de 1989-1994, exponía como un aspecto prioritario la Modernización del Ejercicio de la Autoridad a fin de asegurar el cumplimiento estricto de las responsabilidades en el desempeño de los funcionarios públicos.

Las tareas básicas de la Modernización Administrativa que se llevaron a cabo en la Dirección General del Servicio Civil;

1. La administración y desarrollo del personal para el Servicio Civil de Carrera.
2. Las medidas de transformación de la Administración Pública a niveles global, sectorial e institucional en un marco de eficiencia y productividad.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

Como parte del Proyecto de transformación que propició su gobierno, consistía en retomar la modernización de la Administración Pública teniendo como principal componente: un Servicio Civil que tuviera una política de empleo público dirigida a proteger la independencia y profesionalidad de los empleados públicos, trata de alcanzar la objetividad y la neutralidad para buscar establecer un régimen jurídico y homogéneo que permita generar una cultura de espíritu corporativo.

En octubre de 1989, es presentado el Programa para la Modernización Educativa, la Secretaría de Programación y Presupuesto continuó normando la administración de recursos humanos, en 1990 se publica el instructivo que establece las Reglas para la Compatibilidad de Empleos, a fin de controlar a los trabajadores que desempeñen o vayan a desempeñar dos o más empleos remunerados con cargo de los presupuestos de las Entidades.

En 1992 se publica el decreto que reforma la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal por el que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) asume las funciones realizadas por la Secretaría de Programación y Presupuesto (SPP), correspondiéndole el establecimiento de normas y lineamientos en materia de administración de personal.⁹

En el gobierno del presidente Carlos Salinas de Gortari, la revisión de lo que había sido, es y debe ser el Estado se ubica en la óptica de la Reforma del Estado que es un postulado mayúsculo, pues denota un cambio de gran significación en el mundo de las instituciones y en el ejercicio del poder; además crea un cambio conceptual en la Administración Pública Federal, considerando que el empleo es un factor productivo a optimizar mediante métodos gerenciales como el análisis de carga, clasificación y evaluación de puestos, o el pago por desempeño.

En este contexto, en la Secretaría de Educación Pública y con el propósito de elevar la calidad de la educación en México el 8 de mayo de 1992 se estableció el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, donde se afirma la revalorización de la función magisterial a través de la formación y actualización permanente del profesorado por medio de la carrera magisterial que se concreta en 1993, con un estímulo al desempeño profesional que funciona como un mecanismo de promoción horizontal, que permitiera a los profesores de enseñanza de educación básica competir por mejores niveles de remuneración, con base en la calidad de su trabajo, el nivel de preparación y la antigüedad, manteniendo su mismo puesto o funciones.

⁹ Decreto que Deroga, Reordena y Reforma Diversas Disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública, en Diario Oficial de la Federación, 21 de febrero de 1992.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

1.1.3 Aportaciones al Servicio Civil durante el sexenio de Ernesto Zedillo Ponce de León (1995-2000).

Durante este periodo, la profesionalización del servicio público es tema central que debe entenderse en una acepción macroinstitucional como un proceso encaminado a que las capacidades de respuesta, tanto del gobierno como de la Administración Pública sean oportunas y eficaces.

Es por eso que durante el gobierno de Ernesto Zedillo comprendido en el periodo de 1995-2000 se concretó uno de los avances más reales de lo que constituye ahora el Servicio Profesional de Carrera como lo estableció, a través del Programa de Modernización de la Administración Pública Federal (PROMAP) que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de mayo de 1996.

El programa presenta en primer lugar un diagnóstico de la situación que guarda la Administración Pública Federal donde se identifican cuatro grandes temas problemáticos: 1) la limitada capacidad de infraestructura para atender las demandas del ciudadano, 2) centralismo, 3) deficiencia de los mecanismos de evaluación del desempeño del gobierno y 4) la carencia de una administración adecuada para la dignificación y profesionalización de los servidores públicos.

La segunda línea de problemas corresponde a la fuerte centralización en la toma de decisiones. Esto se manifiesta que entre las distintas instancias de gobierno donde predominaba las decisiones tomadas por la federación.

Como tercera línea se presenta la deficiencia en los mecanismos de evaluación del desempeño del gobierno se explica por el hecho de que siempre se ha evaluado el desempeño de la Administración Pública sobre la base de los gastos autorizados y su asignación a programas, pero no sobre el logro de objetivos a los cuales se destinaron.

Otro factor que ha dificultado una administración orientada hacia objetivos es la uniformidad en el conjunto de reglas internas relativas a la administración de recursos humanos, materiales y financieros, que impide adaptarse a la diversidad de circunstancias a las que se enfrenta la Administración Pública.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

La cuarta línea de problemas se sitúa en los recursos humanos. La de formar para que el actual gobierno justifique la necesidad de un servicio civil es sencilla: se requiere profesionalización para mejorar los resultados de la gestión gubernamental, en este sentido, el servicio civil de carrera es un medio más para aumentar la eficiencia administrativa.¹⁰ A continuación anotamos las principales líneas del diagnóstico del Programa de Modernización de la Administración Pública Federal (PROMAP):

Desarrollo Profesional

- 1) Se puso de manifiesto que los ambientes de trabajo eran poco estimulantes para los funcionarios, porque no garantizan seguridad y desarrollo en el empleo.
- 2) Las diferencias entre los trabajadores sindicalizados y los que no lo están dificultan el desarrollo en conjunto. A la base se les garantiza de manera total la permanencia laboral, pero tienen fuertemente restringidas sus posibilidades de ascenso en la escala organizativa y salarial. Los segundos son los que ocupan los puestos de mandos medios y superiores, gozan de mejores niveles de ingreso, pero carecen de un esquema de desarrollo y crecimiento en el empleo.
- 3) La Administración Pública mexicana se caracteriza por una elevada rotación del personal que ocupa los puestos, lo que provoca discontinuidad en el desarrollo de memoria institucional, lentitud en el avance de programas públicos, incremento en los costos de administración y burocratización de los recursos humanos.
- 4) Los trabajadores que llevan a cabo las funciones técnicas no son consultados regularmente, lo que constantemente desaprovecha su potencial y conocimiento.
- 5) No hay una capacitación sistemática ni la presencia de los métodos de evaluación de los conocimientos y habilidades que se requieren en el desempeño de los puestos específicos, a fin de elevar la productividad del sector público.
- 6) El sistema favorece la corrupción y las investigaciones respectivas son lentas y no se establecen las responsabilidades ante los ilícitos. Finalmente no se cumple una normatividad sumamente compleja y las formas de control son aún deficientes.
- 7) Los mecanismos de información son ineficientes para evaluar la gestión pública.

¹⁰ 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, 1999 p. 18

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

El objetivo que buscó el PROMAP fue “la creación de una organización eficaz, eficiente y con una arraigada cultura de servicio a través de la dignificación, profesionalización y ética del servidor público”. En la propuesta modernizadora del gobierno, salta a la vista su carácter amplio que pretende enfrentar grandes problemas con soluciones tímidas y ambiguas. Con respecto a la propuesta del Servicio Civil, las líneas de acción son también generales y a veces contradictorias.

- I. Sugiere que las autoridades competentes (SHCP Y SECODAM) establezcan los esquemas de selección de personal y las condiciones para el reclutamiento (para 1998, dice el PROMAP). Luego aclara que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) deberá elaborar, a mas tardar en 1997, la Ley para impulsar el Servicio Civil. Este esquema hace pensar en que el proyecto será integral, que abarque a la Administración Pública Federal, con tipos de gestión, organización y control centralizados, pero al mismo tiempo, el PROMAP se pronuncia por formas de gestión flexible, descentralizada y managerialistas.
- II. Con respecto a la capacitación y evaluación dice que cada entidad o Dependencia debe establecer los criterios y sugiere que las autoridades competentes (SHCP Y SECODAM) deberán ofrecer los criterios (ahí entran estímulos y reconocimientos al desempeño).

En el Subprograma de Dignificación, profesionalización y Ética del Servidor público, para el cual considera indispensable renovar la forma en que se organizan y administran los servicios personales, de manera que se establezcan incentivos para la permanencia en el trabajo, al igual que los estímulos para la productividad y buen desempeño... requerirá de un conjunto de condiciones, entre las cuales, al menos, deberá cumplirse con...una rigurosa selección de personal con base en su capacidad y probidad; el fortalecimiento de la capacitación como una inversión prioritaria para el desarrollo de aptitudes, habilidades y actitudes; el establecimiento de opciones para el desarrollo en el ámbito de una carrera en el ámbito de la Administración Pública, calidad en el ambiente de trabajo y fortalecimiento de los valores éticos; el incentivo del desempeño honesto, eficiente y responsable, así como la seguridad de un retiro digno.¹¹

¹¹ Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000, Diario Oficial de la Federación, México, 28 de mayo de 1996 Pág.63

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

En tal sentido, durante esta administración la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) considero que la administración de recursos humanos de la Administración Pública Federal, necesita un enfoque integral, por lo cual es indispensable contar con una política de personal, que estimule el desarrollo profesional, reconozca sus méritos y en base a ello garantice su permanencia.

Por lo que, la Unidad del Servicio Civil (USC)¹² dependiente de la SHCP a partir del 11 de septiembre de 1998, fue la encargada de elaborar el diagnóstico sobre la problemática que prevalecía en la Administración Pública Federal la cual dividió en cuatro puntos:

1. Las compensaciones son el principal motivo de preocupación, porque el sueldo que perciben los funcionarios públicos se divide entre un sueldo base muy poco remunerado y que cuenta con fundamento legal y las compensaciones que constituyen la mayor proporción del ingreso, no tienen un respaldo legal sólido.
2. La contratación de los funcionarios públicos no obedece a un esquema único que regule los procesos de selección, reclutamiento, ingreso, desarrollo profesional y separación. Prevalece la discrecionalidad del superior jerárquico que contrata y controla verticalmente a sus subalternos, que generalmente sólo responden ante él.
3. El desarrollo profesional de los servidores públicos no cuenta con una visión estratégica de largo plazo. La carrera depende del jefe administrativo del grupo del cual forma parte el funcionamiento. Sí el superior es removido o reubicado igual suerte corren los subalternos.
4. La separación es conflictiva, pues no hay ningún tipo de seguridad en el empleo para los funcionarios de confianza. Además, constituye otra fuente de corrupción pues la inseguridad en el empleo es incentivo para usufructuar, aunque sea al margen de las normas, los recursos públicos y la información privilegiada de esos puestos.

¹² "La modernización en la Administración de Recursos Humanos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal (1995-2000)", Unidad de Servicio Civil, Subsecretaría de Egresos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

Derivado de lo anterior, una vez que la Unidad de Servicio Civil (USC) elaboro el diagnóstico en forma conjunta con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se presenta una propuesta de sistema de servicio civil, como se señala a continuación:

En la fase de ingreso propuso un sistema de reclutamiento claro y abierto que cuente con convocatorias dirigidas tanto al personal de Entidades Públicas como el mercado laboral general. Los requisitos son la aprobación de tres exámenes: uno de conocimiento general, uno psicométrico (ambas pruebas a cargo de la Unidad de Servicio Civil) y un examen técnico, que correrá por cuenta de la Dependencia a la que quiere ingresar. Finalmente, se prevé una entrevista a cargo de la entidad o Dependencia contratante.

Los cargos de libre designación (de confianza) en las Dependencias serían para ocupar puestos de Secretarios, Subsecretarios y el equipo básico de apoyo (secretarios ejecutivos y privados, grupos de asesores y chóferes). Los Secretarios y Subsecretarios podrían nombrar a la mitad de los Directores Generales, la otra mitad estará ocupada por funcionarios de carrera.

Por lo que se refiere al sistema de compensaciones estaría conformado por tres factores como son: el sueldo, los estímulos y prestaciones; que a su vez tendría una relación directa con la evaluación de los puestos para otorgarles el salario, la cual dependería de la USC con base en una metodología propia.

La capacitación y educación formal de los trabajadores se haría con base en las necesidades de cada puesto. Las promociones podrán ser de tres maneras: en primer lugar, puede ser de grupo, lo que significa que el funcionario tomará responsabilidad. En segundo lugar, podrá ser de nivel salarial. La última sería la promoción de grado, que incluye tanto aumentos de la responsabilidad como del salario.

El sistema de evaluación incluiría cinco objetivos: la observancia de los procesos establecidos, las contribuciones a las mejoras del servicio, el cumplimiento de los objetivos, la capacitación adquirida y las características profesionales del trabajador en su desempeño.

La separación de un servidor público podría ocurrir por seis causas: voluntaria, mala conducta, mal desempeño, no ascenso en siete años, desplazamiento por libre designación y recorte de personal.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

Con el personal de base se produciría una contradicción a la hora de implementar el servicio civil de carrera, porque su sistema escalafonario responde a la antigüedad y no al buen desempeño. La SHCP tiene tres propuestas: a) la incorporación del personal de base al modelo propuesto (sea derogando a la LFTSE e incorporando a los trabajadores a la LFT, o sea manteniendo ambas leyes, haciéndolas compatibles entre sí, b) ascenso de personal de base al nuevo sistema, mediante la renuncia a su base, c) la posibilidad de mantener dos regímenes legales independientes, uno para el personal de base y otro para el de confianza.

La aportación que diseñó la Unidad de Servicio Civil de la SHCP, ésta basada en un Modelo de Servicio Civil Federal que establecía los mecanismos de desarrollo para los servidores públicos bajo un sistema de mérito. Aunque el modelo no se instrumentó como tal, los principios en los que se fundamentaba y los instrumentos que se generaron fueron aplicados como un sistema de administración y desarrollo de personal.

1.2 Período de Vicente Fox Quesada (2001-2005).

Continuando con este esquema para el inicio de este periodo se retoma la importancia de la instauración de la promulgación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, es así como para el gobierno del presidente Vicente Fox Quesada, tiene como eje principal la innovación gubernamental la cual es considerada de alta prioridad y establece como un reto importante de que cada institución pública contribuya a que los mexicanos tengamos un gobierno que funcione, a través del impulso en el cambio de métodos, estructuras y procedimientos, para darle a la ciudadanía un gobierno ágil, eficiente, honesto y transparente.

Establecer un gobierno profesional es, una estrategia prioritaria que desde el inicio de la administración buscó que las áreas de recursos humanos de las diferentes instituciones públicas, tuvieran un papel más relevante para dejar de ser simplemente tramitadoras de nómina para llegar a ser áreas estratégicas y decisorias que contribuyeran crecientemente en el logro de resultados al ciudadano y a los servidores públicos dentro de cada institución.¹³

¹³ Muñoz Gutiérrez Ramón, *Experiencia mexicana en la construcción de un Servicio Profesional de Carrera*, Revista Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos A.C. Vol. II núm.3, México, primer semestre de 2005.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

En esta administración se inicia un proceso de modernización e innovación en todas las Dependencias y Entidades paraestatales del gobierno federal, en el marco de lo establecido por la Agenda del Buen Gobierno, con objeto de propiciar mayor eficiencia y transparencia en la Administración Pública central, así como una nueva cultura del servidor público, para lograr mayor eficiencia y ofrecer a la ciudadanía servicios de mayor calidad.

Como parte de esta estrategia y en congruencia con el proceso de instrumentación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, se han adoptado medidas de ahorro y austeridad para aumentar la eficiencia del gasto público en materia de administración de servicios personales, así como para redimensionar las estructuras administrativas.

Con la promulgación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera aprobada en México, se puso la primera piedra de carácter legal, que servirá de base para construir los cimientos que permitirán desarrollar e implementar el Servicio Público de Carrera.

1.2.1 Promulgación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

Siguiendo con este orden de ideas fue en el 2003, con la publicación en el Diario Oficial de la Federación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, se inicia de manera formal y obligatoria el servicio de entre los servidores públicos de mando medio y superior de Administración Pública Centralizada. Asimismo, se establecen los lineamientos para el diseño e instrumentación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera, a cargo de la ahora Secretaría de la Función Pública.

Es conveniente señalar que el Servicio Profesional de Carrera a diferencia del Servicio Civil agrega, entre lo más importante, capacidades gerenciales de los funcionarios buscando su desarrollo a través de la capacitación planificada.

La Ley del Servicio Profesional de Carrera establece como principios rectores del sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad y competencia por mérito. En la Ley y su Reglamento se establecen los requisitos y etapas para que el sistema opere plenamente en el año 2005.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

Con la Ley se pretende establecer un marco uniforme para el desarrollo de los Servidores Públicos a los que se aplica, al tiempo que dará a las Dependencias y sus órganos desconcentrados una referencia obligada para el establecimiento y modificación de sus estructuras, siempre conforme con las funciones encomendadas, las cuales deberán tener correspondencia con las respectivas remuneraciones.¹⁴

El contar con un Servicio Público de Carrera, contribuirá a dignificar y legitimar la labor del servidor público, el cual se manejará por principios meritocráticos y de igualdad de oportunidades, haciendo a un lado las preferencias políticas y las prácticas de amiguismo y nepotismo.

Dicho Sistema estaba y está integrado por siete subsistemas:

- 1. Subsistema de Planeación de Recursos Humanos.** Determinará en coordinación con las Dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal que requiera la Administración Pública Federal, para el eficiente ejercicio de sus funciones.
- 2. Subsistema de Ingreso.** Regulará los procesos de reclutamiento y selección de personal para que la Administración Pública Federal cuente con personal calificado que tenga los conocimientos, experiencia, habilidades y competencias, así como los requisitos necesarios para incorporarse al Sistema.
- 3. Subsistema de Desarrollo Profesional.** Contendrá los procedimientos para planes de carrera individualizados de los servidores públicos, con el fin de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, si cumplen los requisitos establecidos por esta Ley.
- 4. Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades.** Establecerá los procesos mediante los cuales los servidores públicos de carrera, serán inducidos, preparados, actualizados y certificados en sus capacidades para desempeñar un cargo en la Administración Pública Federal.

¹⁴ Diagnóstico de la APF, orientado a implementar una reingeniería de puestos funciones y compensaciones dentro del marco del servicio profesional de carrera, Secretaría de la Función Pública, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 28 de mayo de 2004.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

5. **Subsistema de Evaluación del Desempeño.** Su propósito es establecer los mecanismos de medición, 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.
6. **Subsistema de Separación.** Se encargará de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público de carrera deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos.
7. **Subsistema de Control y Evaluación.** Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia, y en su caso, corrección de operación del mismo.

Este sistema, implicaría calificar de manera profesional a los aspirantes a servidores públicos e incluso a los que integran el aparato gubernamental actual, para así, conocer las cualidades, capacidades y alcances de los mismos, que permita integrar a los mejores elementos disponibles para laborar en el servicio público.

De esta forma, el Servicio Público de Carrera debe operar como un *sistema de administración de personal flexible*¹⁵, que provea la administración de servidores públicos calificados y capaces de instrumentar las políticas públicas y de instrumentar el ejercicio presupuestal.

El Servicio Profesional de Carrera, busca fomentar el cambio en los sistemas del proceso de administración de los recursos humanos y en la cultura de los servidores públicos, contar con las mejores mujeres y hombres con vocación para el servicio público, lograr continuidad de programas, evitar la discrecionalidad en la ocupación de los puestos públicos y cumplir el fin último de que la sociedad reciba los servicios que espera con oportunidad, transparencia y calidad.

¹⁵ Pérez González Hugo Nicolás, *Retos y perspectivas del Servicio Público de Carrera en México*, VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2003.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

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

Para la aplicación administrativa de la Ley, se expidió el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera el 10 de abril del 2004, en donde se precisan los procesos de actuación de los órganos encargados de la operación del sistema. A su vez, el Reglamento prevé la expedición por parte de la Secretaría de la Función Pública de al menos 11 normas, más lineamientos, criterios y guías de tercer nivel para los distintos subsistemas con el fin de regular la adecuada operación del Sistema.

El Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 2 de abril de 2004, implica la puesta en marcha del Servicio Profesional de Carrera. Es decir, a partir de su publicación ninguna persona deberá ingresar a la Administración Pública Federal en los puestos de Enlace a Director General, sino es mediante su participación en un concurso por convocatoria pública y abierta y en la que todos los interesados que acrediten tengan el perfil y las capacidades que el puesto en concurso requiere.

Por lo tanto, el Reglamento explica la forma de implementar los siete subsistemas como ya se menciono con anterioridad y que contempla el Sistema, así como el nivel de coordinación con la Secretaría de la Función Pública por medio de la Unidad de Recursos Humanos y Profesionales de la Administración Pública, pretende encontrar el balance entre qué centralizar y qué descentralizar.

Por un lado, se busca centralizar la normatividad y tecnología; asimismo descentralizar la operación para responder de manera oportuna a las necesidades de las Dependencias (Secretarías de Estado).

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

1.3 Marco Jurídico-Normativo para la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Este proyecto del SPC tiene como principal instrumento; los ordenamientos y disposiciones jurídicas que se establecen para el Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, con el propósito de dar respuesta a un problema de fondo de la administración que es resolver los rezagos que presentan sus estructuras administrativas en una suerte de reforma administrativa, el Servicio Profesional de Carrera va de la mano del reordenamiento de la propia administración.

Por lo cual, el 10 de abril de 2007 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, misma que entro en vigor el 7 de octubre del mismo año, iniciando así la aplicación de manera formal y obligatoria para los servidores públicos de los niveles de Director General, Director General Adjunto, Director de Área, Subdirector de Área, Jefe de Departamento y Enlaces de las Dependencias de la Administración Pública Federal y sus Órganos Desconcentrados.

Cabe mencionar, que el Sistema no comprende al personal que preste sus servicios en la Presidencia de la República, los miembros de las Fuerzas Armadas, el Sistema de Seguridad Pública y Seguridad Nacional, el Servicio Exterior Mexicano y asimilados éste, personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior de las ramas médicas. El motivo por el cual no se integran al SPC es porque ya cuentan con un sistema de servicio profesional de carrera, por ejemplo la educación básica cuenta con el Sistema de Carrera Magisterial.

Los sistemas de administración de personal público deben rediseñarse y adecuarse a las exigencias de los tiempos y la participación ciudadana en los asuntos públicos, demanda mayor calidad y claridad en la administración de los recursos y una distribución equitativa de bienes y servicios.

Desde la tendencia del nuevo entorno global, el Servicio Público de Carrera debe responder a una visión de largo plazo, siendo para ello indispensable plantearlo desde una perspectiva adecuada a los objetivos de la nueva Administración Pública, en la búsqueda de un modelo eficientista cuantificable, orientado a resultados y en un entorno de hacer más con menos para lo que se plantean los siguientes objetivos a alcanzar:

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

- Compromiso multilateral sostenido en la confianza del cuerpo de funcionarios.
- Toma de decisiones compartidas.
- Administración por proyectos orientada a resultados.
- Formación de liderazgos facultativos para la toma de decisiones.
- Visión del público como cliente.
- Menor rigidez y mayor continuidad en la acción pública.

1.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

➤ Artículo 123

En este contexto, por lo que se refiere a la Administración Pública Federal, y sus trabajadores como están regulados por el Apartado B) del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual se derivan una serie de disposiciones cuyo objetivo es reglamentar, en forma específica, cada una de las modalidades de la relación jurídico laboral y administrativa que se encuentran contenidas en dicho apartado.

La relación laboral en el Artículo 123 Constitucional se establece que existen dos grandes regímenes jurídicos laborales:

- El régimen laboral derivado del Apartado A) y de su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo (LFT), y
- El régimen laboral y administrativo burocrático, derivado del Apartado B) y su ley reglamentaria, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).

El Apartado B consta de 14 fracciones en las cuales quedan comprendidos las obligaciones y los derechos de los trabajadores como las características de las jornadas laborales, los salarios, el escalafón, la separación del cargo la sindicalización y la seguridad social.

Los trabajadores inciden en dos categorías:

1. Trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, (Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial).
2. Trabajadores al servicio del gobierno del Distrito Federal.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

Así que las relaciones de trabajo entre los Titulares de las Dependencias y sus trabajadores se regulan invariablemente por el Apartado B), en este apartado están las Dependencias y Organismos de la Administración Pública Federal que regulan sus relaciones laborales por lo dispuesto en la LFTSE.

Dentro del apartado se consignan los derechos esenciales que corresponde a los trabajadores al servicio del Estado adscritos a ese régimen y destacan entre otros, la jornada diaria de trabajo, salarios, inamovilidad, días de descanso, vacaciones, etcétera.

La fracción XIV de este apartado laboral, es la única disposición en la Constitución relativa a los derechos laborales que corresponden a los servidores públicos de confianza. En efecto, esta disposición establece a la letra que “la Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de seguridad social”.¹⁶

De acuerdo con el Artículo 108 Constitucional son Servidores Públicos los siguientes:

- *Representantes de elección popular*
- *Miembros de los Poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal*
- *Funcionarios y Empleados*
- *Personas que desempeñen un cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal.*

El Régimen Burocrático Típico.- La relación laboral existente entre los Titulares de las Dependencias y las Entidades de la Administración Pública Federal y los trabajadores de las mismas; a la cual la doctrina ha dado en llamar “*régimen jurídico burocrático típico*”,¹⁷ el cual está reglamentado por la LFTSE, publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 29 de diciembre de 1963 y cuyos antecedentes inmediatos son: el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1941 como ya se menciona.

¹⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123.

¹⁷ Morales Paulín Carlos, Derecho Burocrático, México, Porrúa, 1995, p.66.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

En este Apartado B), se formalizan y regulan las relaciones laborales mediante una figura jurídica de naturaleza administrativa como lo es el nombramiento y las Condiciones Generales de Trabajo. Base Legal la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Apartado 13 Fracciones VII y VIII.

1.3.2 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

El Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, es de ámbito federal por tal motivo es necesario precisar la inclusión de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que establece en su Artículo 1º las bases de su organización, funciones y atribuciones que tiene el gobierno federal y que por la naturaleza de sus atribuciones se distinguen en dos grandes grupos:

- Administración Pública Federal Centralizada la conforma: la Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, los Departamentos administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.
- Administración Pública Paraestatal la integran: los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y fianzas y los fideicomisos.

Es así como la Ley en su Artículo 14 establece que: “Al frente de cada Secretaría habrá un Secretario de Estado, quien despachara los asuntos de su competencia, se auxiliará por los Subsecretarios, Oficial Mayor, Directores, Subdirectores, Jefes y Subjefes de Departamento, Oficina, Sección y mesa, y por los demás que establezca el Reglamento Interior respectivo y otras disposiciones legales”.¹⁸

La Administración Pública Federal posee una estructura organizacional compleja que refleja la diversidad de los programas y acciones del gobierno federal para atender las necesidades de una población heterogénea y creciente, en los ámbitos de desarrollo político, económico y social.¹⁹

¹⁸ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Diario Oficial de la Federación, México, 29 de diciembre de 1976.

¹⁹ Diagnóstico de la APF, *op.cit.pag. 14*

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

En relación al aspecto de administración de recursos humanos la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal otorga diversas competencias a las Dependencias en materia de administración y desarrollo de personal.

Por lo que para la operación e implementación del SPC la Secretaría de la Función Pública tiene una participación fundamental ya que en el Artículo 37 fracción VI bis señala que le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

“Dirigir, organizar y operar el Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en los términos de la Ley de la materia, dictando las resoluciones conducentes en los casos de duda sobre interpretación y alcances de sus normas;²⁰”

Así como, a la Secretaría de Educación Pública en materia de administración de personal le corresponde lo que señala el Artículo 38 fracción XI:

“Mantener al corriente el escalafón del magisterio y el seguro del maestro y crear un sistema de compensaciones y estímulos para el profesorado, atendiendo las directrices que emita la SHCP sobre el sistema general de administración y desarrollo de personal.”

Derivado de ello, resulta que el reto más importante será que los sistemas de administración de recursos humanos en la administración pública se rediseñen y adecuen con el propósito de promover los procesos de modernización administrativa y cambio organizacional, para estar en posibilidad de que el Sistema del Servicio Profesional de Carrera se pueda implementar con éxito.

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

El fundamento jurídico de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de Abril de 2003 y entro en vigor el 7 de Octubre de 2003. Su implantación gradual inició el 5 de abril de 2004, fecha en la que entró en vigor el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, la operación plena del Sistema del Servicio Profesional de Carrera se dará en el 2006.

²⁰ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Última Reforma Diario Oficial de la Federación, México, 1º de octubre 2007.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

La naturaleza jurídica de la Ley del Servicio Profesional de Carrera; la cual trata de un ordenamiento jurídico administrativo en el que los principios de legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, equidad de género y la competencia por mérito regirán el ingreso, desarrollo y permanencia de los servidores públicos dentro del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.

La misión del Servicio Profesional de Carrera consiste en que el ciudadano perciba y reconozca que con la profesionalización de la Administración Pública Federal recibe un mejor servicio de su gobierno.

Su visión es proveer a la Administración Pública Federal de la calidad y competencia del capital humano que necesita para lograr un impacto creciente en la sociedad.

Es importante mencionar, que los órganos e instancias que intervienen en el funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera, así como en la dirección y organización están los propios Comités Técnicos de Profesionalización y Selección, que estarán vigilados por el Consejo Consultivo a través de la Secretaria de la Función Pública como el órgano rector para la implementación del Sistema estará la Unidad de Recursos Humanos y Profesionales de la Administración Pública Federal y las Direcciones Generales de Recursos Humanos, para el caso de la SEP, quien coordinará la implementación del SPC será la Dirección General de Personal (DGP).

Como ya se menciona el Sistema esta compuesto por los siguientes subsistemas:

- Planeación de recursos humanos.
- Ingreso.
- Desarrollo Profesional.
- Capacitación y Certificación de Capacidades.
- Evaluación del Desempeño.
- Separación.
- Control y Evaluación.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

La medición de la base de la implantación que se realizará en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal Centralizada comprende cuatro factores; organización, planeación, selección/talento, profesionalización.²¹

Entre las acciones que derivan de la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera están el:

➤ **Subsistema de Ingreso**

En este Subsistema se regularán los procesos de reclutamiento y selección de personal para que la Administración Pública Federal cuente con personal calificado que tenga los conocimientos, experiencia, habilidades y competencias, así como los requisitos necesarios para incorporarse al Sistema.

Para lo cual, el reclutamiento se realizará a través de convocatorias públicas y abiertas que se publicaran el Diario Oficial de la Federación, en páginas electrónicas como www.trabajaen.gob.mx y www.sep.gob.mx, no obstante las Dependencias establecerán los mecanismos para que las Direcciones Generales de Recursos Humanos realicen eventos de inducción al interior de las mismas.

El proceso de selección se realiza por medio de mecanismos y filtros que permitan seleccionar de una forma más profesional y enfocada a perfiles, conocimientos y resultados, evitando los criterios políticos y personales, abriendo convocatorias que nos faciliten acceder a los mejores hombres y mujeres del país, evaluando periódicamente a los servidores públicos para conocer sus resultados y la eficiencia de su desempeño, para así considerar aquellas fortalezas que favorece a la administración del área correspondiente, podremos pensar que cambiará la percepción del servidor público y por ende a la Administración Pública.

²¹ Diagnóstico de la APF Secretaría Función Pública, 28 de mayo de 2004.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

Cabe hacer mención, que Sistema del Servicio Profesional de Carrera esta enfocado al modelo de reingeniería que comprende el desarrollo de cuatro elementos, llamados “capitales”, que debe tener el Servidor Público de Carrera para que pueda contribuir a la transformación integral del aparato gubernamental, como son:

- El capital intelectual: lo que sabe y sabe hacer, y lo que puede hacer.
- El capital emocional: él querer hacer.
- El capital de realización: el lograr hacer.
- El capital de transformación: el cambiar y renovarse.

Para la aplicación de este Modelo se adoptaran las siguientes siete estrategias:²²

1. Certificación institucional, asegurar la calidad y competencia del talento que se requiere para un alto desempeño.
2. Mejores prácticas, establecer normas para institucionalizar las mejores prácticas en materia de capital humano, incluyendo las remuneraciones correspondientes.
3. Organizaciones modernas, orientar las estructuras a resultados a través de la productividad, flexibilidad y sencillez en la administración. La compensación será definida por el valor de las funciones de cada puesto alineadas a su vez a la estrategia general de la institución, promoviendo la equidad interna y la competitividad externa.
4. Áreas de recursos humanos, promover el desarrollo de las áreas de recursos humanos de las Dependencias para lograr una mejor dirección de las personas.
5. Educación institucional, impartir capacitación para el perfeccionamiento de las capacidades estratégicas en dos temas prioritarios: el buen gobierno y los trámites y servicios de alto impacto en la ciudadanía.
6. Cambio cultural, promover un clima de superación que convierta el potencial en capacidades.
7. La sociedad, monitorear la percepción social sobre el mejoramiento de la Administración Publica Federal derivado de la profesionalización.

²² Diagnóstico de la Administración Pública Federal, orientado a implementar una reingeniería de puestos y funciones y compensaciones dentro del marco del servicio profesional de carrera, Secretaría de la Función Pública y Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 28 de mayo de 2004.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

Para el caso, del Subsistema de Ingreso los requisitos que se establecen para el proceso de reclutamiento y selección de personal se puede sintetizar, de la siguiente forma:

Procedimiento.

1. Se genera una vacante o una plaza de nueva creación.
2. Se emite una convocatoria pública y abierta, para concursar por la plaza vacante.
3. Los aspirantes se registran en el concurso, a través de los medios que se establezcan.
4. Se cubren las fases del concurso que comprenden la acreditación de la revisión curricular, la acreditación de las evaluaciones de capacidades y entrevistas.
5. Se define al finalista, y se emite su nombramiento.

Requisitos:

1. Legales: Señalados en el Artículo 21 de la Ley.
2. Escolaridad: cumplir con el nivel de estudios requerido en el área solicitada, así como contar con un certificado de estudios completo, título de grado académico, cédula profesional o en su caso carta de pasante.
3. Capacidades: referidas a visión del servicio público (valores éticos), capacidades gerenciales y técnicas que determinen los Comités de Profesionalización respectivos, como las más importantes para el desempeño del puesto de que se trate, de acuerdo con la descripción del mismo.
4. Al respecto, es conveniente precisar que los requisitos están sujetos al perfil del puesto que la Dependencia determine.
5. Experiencia
 - a) Acreditar que se ha desempeñado en puestos y actividades con niveles y funciones afines a las requeridas.
 - b) Cumplir con el número de años efectivos de desempeño solicitados. Lo anterior, se acreditará con otras cartas expedidas por el empleador o documentos que especifiquen el puesto ocupado por el aspirante.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

1.3.4 Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública.

La Secretaría de Educación Pública, forma parte de la Administración Pública Federal Centralizada como lo señala la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y esta estructurada en base a su Reglamento Interior que es donde se establecen las funciones concretas del quehacer de cada una de las áreas que la integran, en este caso, se hará énfasis de las áreas que están involucradas con la aplicación del Servicio Profesional de Carrera de la SEP.

Sin embargo, antes de pasar a ello es necesario conocer algunos de los antecedentes que dieron origen a la creación de la Secretaría de Educación Pública como se detalla a continuación.

La Secretaría de Educación Pública, surge porque existe una necesidad en el país, debido a que la educación que se proporcionaba se regulaba bajo distintas normas en cada Estado, estos hechos motivaron a José Vasconcelos a impulsar el cambio y cuando fue rector de la Universidad Nacional, presento un proyecto de reforma para la educación que se basaba en las premisas de:

- Organización y reorganización de la educación.
- Uniformidad en las normas educativas ya que cada entidad o localidad se regía por sus propias normas.
- Fomentar el nacionalismo para dar a México, a través de ella su identidad definitiva.

Derivado de ello, elaboró un proyecto de Ley para crear la Secretaría de Educación Pública que presentó a la Cámara de Diputados en noviembre de 1920 y que por Decreto se aprobó el 28 de septiembre 1921 y fue promulgada la creación de la Secretaría de Educación Pública el 3 de octubre de 1921.

Ahora bien, para la aplicación del SPC en la SEP es indispensable la participación de las áreas que de acuerdo a lo establecido por la LSPC se coordinaran con la Secretaría de la Función Pública que es la encargada de implementar el SPC en toda la Administración Pública Federal.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

En el caso de la SEP, en su Reglamento Interior que fue publicado el 20 de enero de 2005 en el Diario Oficial de la Federación, se menciona cuales son las áreas que serán las responsables de aplicar el Sistema del Servicio Profesional de Carrera como son; el Secretario de Despacho, el Oficial Mayor y la Dirección General de Personal que fungirán como responsables para la correcta implementación del mismo, en las Subsecretarías y las Áreas Centrales (Direcciones Generales de Oficialía Mayor); así como las estratégicas que elaborarán para la implementación y puesta en marcha del SPC. Por lo antes expuesto se presentan los artículos que intervienen de forma directa con la instauración del SPC en la Secretaría de Educación Pública:

FACULTADES DEL SECRETARIO DE DESPACHO

ARTÍCULO 5. *Son facultades indelegables del Secretario:*

- I. *Determinar, dirigir y controlar la política de la Secretaría y la del sector paraestatal coordinado por ella, de conformidad con la legislación aplicable, con los objetivos, estrategias y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo, del Programa Nacional de Educación y los lineamientos que el Presidente de la República expresamente señale;*
- VII. *Aprobar la organización y funcionamiento de la Secretaría, así como adscribir a las direcciones generales, y demás unidades administrativas previstas en el presente Reglamento;*
- VIII. *Proponer al Ejecutivo Federal la creación, supresión o modificación de las unidades administrativas de la Secretaría;*
- XII. ***Expedir, con sujeción a lo dispuesto por la Ley de la materia y su Reglamento, los nombramientos de los directores generales y titulares de las unidades administrativas de la Secretaría y emitir los lineamientos conforme a los cuales deberán expedirse los nombramientos relativos a los demás rangos del Sistema del Servicio Profesional de Carrera;***²³

En la fracción XII del Reglamento Interior, se establece que el Secretario será el facultado y responsable de emitir los nombramientos de los Directores Generales y Titulares de Unidad, así como todos los nombramientos del personal que este sujeto al Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Educación Pública, con lo cual legitima la operación del sistema.

²³ Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación, 20 de Enero de 2005.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

FACULTADES DEL OFICIAL MAYOR²⁴

ARTÍCULO 7.- Al frente de la Oficialía Mayor, a quien corresponderá el ejercicio de las siguientes facultades:

- II. *Proponer al Secretario la delegación de facultades en funcionarios subalternos y las medidas técnicas y administrativas que estime convenientes para el mejor funcionamiento y organización de la Secretaría;*
- III. *Establecer, con la aprobación del Secretario, políticas, normas, sistemas y procedimientos para la óptima administración de los recursos humanos, materiales y financieros de las unidades administrativas, así como emitir las disposiciones que regulen los procesos internos de ejecución presupuestal;*
- X. ***Promover la capacitación y el adiestramiento del personal de la Secretaría para el buen desempeño de sus labores y para el mejoramiento de sus condiciones económicas sociales y culturales;***
- XV. ***Participar en la elaboración de las Condiciones Generales de Trabajo y difundirlas entre el Personal de la Secretaría;***
- XVI. ***Analizar y evaluar la estructura orgánica de la Secretaría y de sus unidades administrativas, así como sistemas de organización, de trabajo y servicio público y formular anteproyectos de organización que se requieran para el buen funcionamiento de la Dependencia.***
- XVIII. ***Llevar el control y registro de la estructura orgánica de la Secretaría y de sus unidades administrativas que haya aprobado el secretario y sus modificaciones, así como los manuales de organización y procedimientos autorizados.***

Asimismo, es importante señalar que la Dirección General de Personal (DGP) será la encargada de la implementación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en las áreas del Secretario, Oficialía Mayor y en las Subsecretarías de Educación Superior y Educación Básica, así como la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas áreas que se detallarán en la Estructura Orgánica de la Secretaría de Educación Pública.

Para el despacho de las atribuciones que le competen al Oficial Mayor en materia de Sistema de Administración de Recursos Humanos del Personal de la Secretaría de Educación Pública, **la Dirección General de Personal (DGP)** es la encargada de regular y normar el sistema de administración de recursos humanos, para el funcionamiento adecuado, asimismo fungirá para el Servicio Profesional de Carrera como **Dirección General de Recursos Humanos (DGRH)** le corresponde llevar a cabo las acciones que a bien tenga que realizar para lograr la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Educación Pública, porque a través del Reglamento de la misma se refieren como funciones sustantivas como se describen a continuación:

²⁴ Op. Cit. Reglamento Interior de la SEP, 2005.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

ARTÍCULO 34. *Corresponde a la Dirección General de Personal el ejercicio de las siguientes atribuciones:*

- I.** *Proponer normas para regular el sistema de administración y desarrollo de personal de la Secretaría, difundir las vigentes y vigilar su cumplimiento;*
- II.** *Vigilar, en coordinación con la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la observancia de las Condiciones Generales de Trabajo y de las especificaciones correspondientes, así como el Reglamento de Escalafón y las normas de ingreso y promoción del personal;*
- III.** *Proponer, conforme a las políticas, y a las normas relativas, las estructuras montos de las remuneraciones del personal de la Secretaría, y del sector educativo e implementar los aprobados.*
- IV.** *Autorizar el diseño e impartición de los programas de capacitación y desarrollo para el personal de apoyo y asistencia a la educación de la Secretaría.*
- V.** *Tramitar, registrar y controlar la admisión, baja y demás movimientos del personal de las áreas del Secretario, Oficial Mayor, Subsecretarías de Educación Superior y Educación Básica, así como la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas;*
- VI.** *Realizar las liquidaciones de pago de servicios personales de las áreas del Secretario, Oficial Mayor, Subsecretarías de Educación Superior y Educación Básica, así como la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas;*
- VII.** *Controlar la operación del sistema de administración y desarrollo de personal;*
- X.** *Establecer criterios, políticas generales y programas de prevención en materia laboral respecto de las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Secretaría*
- XVI.** *Coordinar la aplicación de los Sistemas de Estímulos y Recompensas previstos por la Ley de la materia y las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría, y*
- XVII.** *Proponer un sistema de desempeño del personal basado en sus resultados y darle seguimiento relativo.*

Asimismo, es necesario que para la implementación del SPC, conocer las funciones que tiene la Unidad de Recursos Humanos y Profesionales de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública, donde se destacan las más importantes:

- Que en coordinación con cada Dependencia, registra y procesa la información necesaria para la definición de los perfiles que integrarán el Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal, así como calcular y determinar los requerimientos cuantitativos y cualitativos, a fin de establecer el número y tipos de plazas, así como las necesidades de formación y desarrollo de recursos humanos.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

- Diseñar junto con las Dependencias la elaboración de las técnicas gerenciales o directivas y técnicas transversales, así como determinar la vigencia de las técnicas correspondientes y definir los niveles de dominio. De igual modo, registrar las capacidades y niveles que les envíen las Dependencias en el Catálogo General de Capacidades.

Para el caso de las Direcciones Generales de Recursos Humanos, para la SEP es la Dirección General de Personal, de las Dependencias u órganos homólogos también se describen una serie de atribuciones, las cuales ya se preveían tomando en cuanto el número de atribuciones de los Comités. De tal modo, entre sus atribuciones se encuentran las siguientes:

- Realizar la descripción, los perfiles y la valuación de puestos de sus estructuras organizacionales, ocupacionales y lo que corresponda al personal de enlace, conforme a las disposiciones que para tal efecto emita la Secretaría de la Función Pública (SFP).
- Hacer la revisión curricular de los aspirantes y publicar la lista de reclutados.
- Elaborar el listado por orden de prelación al Comité Técnico de Selección, a efecto de que éste determine dicho orden de finalistas en la última fase del proceso de selección, los cuales podrán ser hasta diez por plaza vacante y que deberán acreditar calificaciones mínimas, de lo contrario se declarará desierto el concurso.
- Impartir la inducción correspondiente a los servidores públicos de carrera recién nombrados.
- Junto con las unidades administrativas establecer las metas colectivas.

Para lo cual, el Registro Único de Servidores Públicos (RUSP) servirá como un instrumento para apoyar la operación y funcionamiento del Sistema, en el registro se recopilará y sistematizará la información relacionada con lo servidores públicos de carrera que ingresen al Sistema.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

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

Ahora bien, en el Reglamento se establecen y explican las bases legales en las cuales las Dependencias de la Administración Pública Federal y finca las bases de la operación que tendrá la implementación de los siete subsistemas que contempla la Ley del Servicio Profesional de Carrera, como lo son; el de planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño, separación y control y evaluación.

Así como, el nivel de coordinación que tendrá la Secretaría de la Función Pública a través de la Unidad de Servicio Profesional y Recursos Humanos con las Dependencias de la Administración Pública Centralizada responsable de la implementación del Sistema.

***Artículo 21.** Los procesos del subsistema de ingreso tienen como propósito atraer a los mejores candidatos para ocupar los puestos del Sistema, sustentando en el acceso por méritos e igualdad de oportunidades, con imparcialidad y a través de evaluaciones objetivas y transparentes. (LSPC, Diario Oficial de la Federación, México, 10 de abril de 2003).*

Todas las plazas vacantes o de nueva creación de los puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera deberán ser sometidas, para su ocupación, a los procesos de reclutamiento y selección. Los puestos correspondientes a dichas plazas deberán encontrarse autorizados en las estructuras orgánicas, ocupacionales y de personal de enlace correspondientes, así como haber sido registrados en el Catálogo.

En el proceso de ingreso, uno de los actores principales serán los Comités de Selección que son los cuerpos colegiados que se integraran en cada Dependencia para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección para el ingreso y promoción del sistema. Estarán presididos por el Titular de la Dirección General de Recursos Humanos quien lo presidirá, un representante de la Secretaría de la Función Pública (de la Contraloría Interna que fungirá como secretario técnico), el superior jerárquico inmediato de la plaza vacante que se someta al proceso de reclutamiento y selección.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

El Reglamento señala que, cuando la vacante sea la Dirección General de Recursos Humanos o una Dirección General Adjunta o Dirección de Área adscritas a dicha Dirección General, quien presidirá y actuará como representante del área de recursos humanos, será el servidor público de carrera designado para tal efecto por el Titular de la Dependencia, previa opinión de la Secretaría de la Función Pública.

El presidente del Comité convocará a sesión cuando con motivo de la existencia de una vacante, se tengan que iniciar los procesos de reclutamiento y selección. Dichas convocatorias deberán comunicarse con una anticipación mínima de tres días hábiles, acompañadas de la orden del día, y en su caso de la documentación de soporte de los asuntos a tratar (artículo 98), el Comité sesionará cuantas veces sea necesario.

En el Reglamento se establecen la existencia de cuatro tipos de servidores públicos que son:

1. Titulares, que son aquellos que adquieren esta calidad una vez que se someten y superan los procedimientos previstos por la Ley;
2. Eventuales, son los que cuya necesidad se da por los casos excepcionales previstos en el artículo 34 de la Ley (cuando peligre o se altere el orden social o por caso fortuito o de fuerza mayor; para estos casos el Oficial Mayor podrá autorizar el nombramiento por el tiempo en que se mantenga la urgencia), los de primer nivel o enlace y los que hayan ingresado a través de convenio de intercambio (1 año máximo).
3. Temporales, integrados por motivo de licencia, incapacidad médica, y por la ocupación de puestos claves con un máximo de 6 meses (entendido el puesto clave como aquel cuya ocupación permanente es indispensable para mantener la continuidad del servicio).
4. Libre designación.

1.3.6 Lineamientos del Subsistema de Ingreso al Servicio Profesional de Carrera.

En lo que corresponde al Subsistema de Ingreso que tiene un función sustantiva para inicio de la aplicación del SPC ya que representa el inicio al Sistema del SPC y constituye las características básicas de la operación al 100% del sistema, los cuales fueron emitidos por medio de un acuerdo que tiene por objeto establecer los lineamientos que deberán observar las Dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada y sus órganos desconcentrados en la operación del Subsistema de Ingreso; así como en la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación para los procesos de selección.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

Donde se define el proceso de reclutamiento y selección del personal para ingresar al Sistema y tiene las siguientes características:

La DGRH conforme a lo establecido por la Secretaría deberán describir, perfilar y valorar los puestos sujetos a la Ley; la descripción, perfil y valuación del puesto se someterá a la validación del Comité Técnico de Profesionalización correspondiente.

Trabajaen, es una herramienta diseñada para administrar información relacionada con los procesos de reclutamiento y selección, sirve como ventanilla única para la recepción y procesamiento de solicitudes de ingreso a los concursos públicos y abiertos, integra la Base de Talentos y esta disponible en la página electrónica; www.trabajaen.gob.mx

Cuando las DGRH tengan noticias de una eventual vacante de una plaza, podrá identificar posibles candidatos en la Base de Talentos, cuando ya hayan registrados sus datos a través de la herramienta Trabajaen y cubran con el perfil de la plaza y en su oportunidad se podrá invitar a participar en el concurso respectivo.

Trabajaen generará de manera automática un primer registro y folio consecutivos a cada aspirante que utilice esta herramienta, por el tiempo en que permanezcan sus datos registrados en la misma.

La información que se integre dentro del proceso de reclutamiento y selección se podrá reservar, conforme a su naturaleza, en los términos de las disposiciones de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y demás disposiciones aplicables.

Los resultados de cada fase o etapa de los procesos de reclutamiento y selección, se darán a conocer mediante listas que contendrán los folios correspondientes a cada uno de los aspirantes que hayan acreditado cada fase o etapa, dichas listas serán publicadas en la página electrónica de la Dependencia que estará vinculada a la dirección electrónica www.trabajaen.gob.mx.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

Con independencia de que las bases de la convocatoria lo establezcan, las Dependencias garantizarán la atención y resolución de las dudas que los aspirantes formulen con relación a las plazas y procesos de reclutamiento y selección en general, estableciendo, en su caso, un sistema de preguntas frecuentes que se podrá consultar en su portal electrónico en internet, módulos de atención y/o vía telefónica.

Todos los aspirantes serán evaluados, de manera general, en capacidades de visión de servicio público, gerencial y técnica. Cuando la vacante en concurso sea de los niveles de Director General o Director General Adjunto, adicionalmente se aplicará el mecanismo de simulación denominado Centro de Evaluación.

Las Dependencias utilizarán la Herramienta Trabajaen para llevar a cabo una revisión curricular que identifique la compatibilidad puesto-persona de los aspirantes que cumplan con el perfil del puesto, los requisitos legales y previstos en las bases de la convocatoria, para así determinar quienes continúan en el proceso correspondiente.

Las Dependencias se reservarán la facultad de llevar a cabo, durante el desarrollo del proceso y previo a la entrevista ante el Comité de Selección, la revisión de los documentos con que los aspirantes acrediten el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley y en las bases de la convocatoria respectiva.

Las evaluaciones de las capacidades de visión de servicio público y gerenciales serán puestas a disposición de las Dependencias por la Secretaría para su aplicación a todos los aspirantes que acrediten las etapas de evaluación. Su acreditación es indispensable para pasar a la siguiente etapa.

Los Comités de Selección de cada Dependencia aplicarán los mecanismos y herramientas de evaluación a través de las DGRH en las instalaciones de la Dependencia, sus delegaciones estatales, o en las instalaciones que al efecto determine la Unidad.

Las Dependencias definirán el grado de dominio de las capacidades técnicas previamente determinadas y que requieran los aspirantes para desempeñar de forma adecuada el puesto sujeto al concurso, tomando como base el perfil.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

Los mecanismos o herramientas de evaluación de las capacidades técnicas serán validados por el Comité de Profesionalización a propuesta de la DGRH.

En el caso de que las Dependencias opten por evaluar conocimientos, las baterías y reactivos deberán ser suficientes para no repetir de un concurso a otro la misma batería.

La confianza, certeza y validez del mecanismo deberán ser garantizados a través de la adopción de prácticas para su resguardo, la identificación del servidor público que tiene acceso a ellas, así como de aquel o aquellos que están autorizados para determinar su vigencia, o si deben ser reemplazadas por desuso.

La entrevista que aplique el Comité de Selección permitirá considerar el nivel de dominio de las capacidades y conocimiento al tiempo que permitirá profundizar en aspectos de aptitud y actitud hacia al servicio público y sus principios rectores.

El reporte contendrá la información de los antecedentes, los resultados y particularidades de cada entrevista.

La inducción deberá otorgarse al servicio público de carrera a más tardar a los 15 días de su ingreso al servicio público, por el superior jerárquico inmediato con el apoyo de la DGRH.

1.3.7 Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

A fin de conocer el marco jurídico laboral que regula las relaciones laborales de los trabajadores de base de la SEP, ya que constituye un factor determinante se mencionarán algunas de las características que tiene el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, mismo que fue emitido en 1946 y es de observancia obligatoria para los Funcionarios, Jefes y Empleados de la Secretaría de Educación Pública y tiene por objeto fijar las condiciones generales de trabajo del personal de base de la misma Dependencia, en los términos de lo dispuesto por el artículos 63 y 64 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. (Artículo 1° del RCGTSEP, México, 1946).

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

Concretando se puede aseverar que existe para el colectivo de los trabajadores de base un proceso semejante o próximo al de carrera del legislado, en su mayor parte por la LFTSE, el cual puede sintetizarse de la siguiente forma:

- Los trabajadores de base gozan de permanencia y cierta progresión en su situación administrativa, limitada por la propia ley;
- Lo anterior debido a que el puesto máximo al que puede acceder dada su condición de trabajador de base es el de jefe de oficina.
- En otros casos, el ascenso se limita a un aumento de las retribuciones, o la elevación de la categoría presupuestal, que no siempre corresponde al desempeño de un puesto superior.
- El trabajador de base sólo abandona la organización por jubilación o fallecimiento. Hecho que obedece más bien a la falta de oportunidades y de un sistema adecuado de promoción que a la satisfacción que el propio trabajador haya tenido a lo largo de su vida burocrática.
- El ingreso a este colectivo se produce en edades tempranas, peculiaridad que hace que el acceso a la administración responda más a una necesidad de subsistencia que a una vocación de servicio.
- Con lo que la promoción se articula fundamentalmente con base en la antigüedad.

No existen órganos centralizados encargados de regular la selección y la provisión de puestos de trabajo, solo la participación entre la administración y el sindicato, a través de las Comisiones Mixtas de Escalafón en cada Dependencia.²⁵

Los funcionarios de confianza se clasifican de conformidad con el artículo 4° del estatuto jurídico serán considerados trabajadores de confianza los que desempeñen los puestos siguientes:

- a) Secretario, Subsecretario y Oficial Mayor.
- b) Directores y Subdirectores Generales, con exclusión de los Directores Federales de Educación en la República.
- c) Directores y Subdirectores de Institutos.
- d) Jefes y Subjefes de Departamento.
- e) Todo el personal administrativo, técnico y de servidumbre que integre las respectivas Secretarías particulares de los Funcionarios anteriores.

²⁵ Haro Bélchez Guillermo, *Antecedentes de la Función Pública en México*, INAP 1995.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

En este contexto, cabe hacer mención que el Reglamento principalmente es de observancia para los trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública, sin embargo hay una relación con el SPC ya que los servidores públicos de Mandos Medios y Superiores su estabilidad laboral, se garantiza en base a la evaluación del desempeño y la certificación de sus capacidades, esta situación en comparación resulta que los trabajadores de base tienen el derecho a la estabilidad laboral, la cual se condiciona por la evaluación de su desempeño.

1.3.8 Constancia de Nombramiento de la Secretaría de Educación Pública.

Ahora bien, al respecto de la Constancia de Nombramiento a la que se refiere este apartado corresponde a la Constancia que se entregaba a todo tipo de personal que ingresaba a la Secretaría de Educación Pública ya fueran Mandos Medios y Superiores, así como personal operativo o denominado de Apoyo y Asistencia a la Educación antes de la implementación del Sistema.

Si bien, representa la etapa en la cual adquiere el trabajador el compromiso con la institución, se presenta la definición que se establece en el Derecho Burocrático entendiendo, como:

Nombramiento: es el acto de asignar una plaza al personal que se encuentra el servicio de la Secretaría; expidiendo el documento denominado Constancia de Nombramiento en el cuál se formaliza la relación entre el Titular de la Secretaría y el trabajador, mismo que deberá estar suscrito por la autoridad facultada para autorizar el nombramiento, así como por el trabajador.

Asimismo, se hace referencia a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que define al trabajador y a su derecho de recibir un nombramiento como se señala en su Artículo 3:

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

A continuación se clasifican a los trabajadores al servicio del Estado.

Artículo 4. *Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base. (LFTSE)*

De igual manera se establece que su trabajo será de acuerdo con el tipo de nombramiento que se haya expedido como lo establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en los siguientes artículos:

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

Artículo 12. Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud el nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo por estar incluidos en las listas de raya de los trabajadores temporales, para la obra determinada o por tiempo fijo.

Artículo 15. Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio;
- II. Los servicios que deban prestarse, los que se determinan con mayor precisión posible;
- III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV. La duración de la jornada de trabajo;
- V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador y
- VI. El lugar en que prestará sus servicios

Artículo 18. El nombramiento aceptado obliga a cumplir los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la ley, al uso y a la buena fe.

Después de presentar algunos de los antecedentes normativos de la Administración Pública y su estrecha relación que tienen con la implementación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, a manera de sintetizar el Sistema el cual esta organizado en subsistemas como: el de planeación donde se plantea administrar los recursos humanos de manera ágil e integrar un Banco de Talentos de los servidores públicos de carrera; para poder planear de una forma integral y conocer de forma cuantitativa y cualitativa las necesidades de recursos humanos en la Administración Pública Federal, con el objetivo de generar información para el adecuado desempeño de los demás subsistemas.

Asimismo, su operación será responsabilidad de cada Dependencia a través de las Direcciones Generales de Recursos Humanos, que en este caso será la DGP en coordinación con la Unidad de Servicios Profesionales de la Administración Pública Federal, se integrará centralmente para su definición y análisis.

En el ingreso, se plantean tres formas de acceso a la función pública: como lo es el ingreso al sistema de personas que actualmente ocupan cargos en la Administración Pública Federal y que desean ocupar otro puesto; ingreso de candidatos externos para ocupar vacantes en ambos serán evaluados por el Comité Técnico de Selección; ingreso al sistema a través de ferias de reclutamiento en coordinación con instituciones educativas, bolsas de trabajo, folletos pero principalmente se da por medio de herramientas informáticas como son: www.trabajaen.gob.mx y www.sep.gob.mx.

CAPÍTULO 1

Contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 1982 a 2005.

En lo que respecta al desarrollo profesional, se plantea que cada servidor público estará en la posibilidad de trazar un plan de carrera en base a la orientación general de la Administración Pública Federal, su movilidad que se daría en varias direcciones: al interior de la Dependencia, entre Dependencias, con otras instituciones publicas o privadas, con distintos ordenes de gobierno y con otros sistemas de carrera por medio de convenios.

El Subsistema de capacitación y certificación de capacidades, pretende crear un perfil de puestos con base en un modelo de competencias que incluya tres bloques de capacitación: desarrollo de capacidades de visión de gobierno, gerencial y técnica.

Por lo que se refiere a la evaluación del desempeño se establecen los siguientes mecanismos: evaluación de resultados a nivel institucional, por unidad administrativa o grupo en función de metas concertadas, evaluación de competencias por lo menos cada 5 años, pudiendo llegar incluso al despido si no se acreditan las evaluaciones en los dos eventos consecutivos.

Se presentan las características fundamentales que tiene el Servicio Profesional de Carrera sin olvidar que uno de los propósitos es el ingreso a la función pública en igualdad de oportunidades, así como el otorgar estabilidad en el servicio la cual estará sujeta a la evaluación de su desempeño para evitar la inamovilidad con el establecimiento de criterios transparentes y confiables tanto para el servidor público como para la autoridad. Es decir, proteger al trabajador del abuso y discrecionalidad en el ejercicio del servicio público pero también debe permitir a las autoridades prescindir objetivamente de los servicios de un personal cuyo desempeño sea ineficiente, improductivo y se convierta en una carga para el erario público.

Sin embargo, se requiere de un cambio profundo en el diseño de políticas de ingreso que vayan de acuerdo con el entorno global, donde la productividad, competitividad son elementos fundamentales en el mercado laboral.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

En el presente capítulo y derivado del objetivo que se cubrirá se establecen cuales serán los principales elementos que integran el proceso del Subsistema de Ingreso de la instauración del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Educación Pública, teniendo como referencia el enfoque normativo administrativo, dentro del proceso de administración de recursos humanos.

A efecto de operar sistemáticamente el conjunto de los siete subsistemas que integran el Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, se desprende la necesidad de la instalación de nuevas herramientas; el rediseño de algunas ya en operación relativas a las evaluaciones del anterior formato de selección de personal, que no contemplaban lo concerniente a la visión de Estado o capacidades gerenciales; la eliminación de otras que ya no son operables bajo el nuevo esquema, tales como los esquemas de capacitación, basados en una programación que no se alineaba a los requerimientos de las capacidades y habilidades, sino con fundamento en la demanda todo ello nos plantea un factor de riesgo de los tiempos programados para que arranque el Sistema ya que la curva del aprendizaje del factor humano para la asimilación y aplicación de estas herramientas demanda procesos de inducción al cambio.¹

En la Secretaría de Educación Pública, el sistema de administración de personal cuenta con características propias, ya que tiene a su cargo principalmente personal docente de los distintos niveles educativos, que van desde educación preescolar hasta educación superior, así como al personal de apoyo y asistencia a la educación.

Para atender esa función la Secretaría de Educación Pública, cuenta con cinco modelos de personal que forman el sistema de recursos humanos, los cuales son:

- 1) Docente de Educación Básica.
- 2) Docente de Educación Media Superior y Superior,
- 3) **Personal de apoyo y asistencia a la educación del Catálogo Institucional de Puestos.**
- 4) Personal de apoyo y asistencia a la educación del Modelo de Educación Media Superior y Superior, y
- 5) **Servidores Públicos de Mando.**

¹ Casas Vázquez Antonio, *El Servicio Profesional de Carrera un sistema complejo pero impostergable*, Revista Servicio Profesional de Carrera Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos A.C. Vol. II núm.3, México, primer semestre de 2005.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Asimismo, compete a la Dirección General de Personal (**DGP**), conforme al referido Reglamento Interior, proponer normas para regular el sistema de administración y desarrollo de personal, difundir las aprobadas y vigilar su cumplimiento en las Unidades Responsables de la Secretaría.²

Cabe señalar, que en México la instauración de los servicios civiles de carrera o profesionalización su estructura es en su mayoría exclusivamente para el personal que desempeña funciones sustantivas, con excepción del Servicio Exterior y del INEGI que incluyeron tanto las funciones sustantivas y las de apoyo. El Servicio Exterior se integra a partir de 1994 en dos ramas; la diplomático-consular y la técnico-administrativa. En este contexto el 11 de diciembre de 1994 el INEGI inicio con su Sistema Integral de Profesionalización (SIP) que incluye tanto el personal de Confianza y Base que esta integrado por 5 ramas como son: estadística, geografía, informática, difusión y administrativa. Las funciones sustantivas se desarrollan en las tres primeras las dos restantes agrupan funciones de apoyo.

En el caso, de la Secretaría de Educación Pública, se inicio con el esquema de Carrera Magisterial que surge del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica en 1992, el cual *es un Sistema escalafonario de promoción horizontal para el personal docente de los subsistemas de educación básica, comprende tres vertientes para llevar a cabo las funciones sustantivas de educación básica; profesores frente a grupo, docentes en funciones directivas y de supervisión y docentes en funciones técnico-pedagógicas.*

El objetivo general del Sistema de Carrera Magisterial es elevar la calidad de la educación nacional a través del reconocimiento y el impulso a la profesionalización, del mejoramiento de las condiciones de vida, así como las laborales de los docentes. Aquí se regula la función sustantiva de la SEP pero faltaría la regularización del personal principalmente de mando que realiza las funciones de apoyo para la educación, es decir, el personal administrativo que integra la SEP.

² Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública, Enero de 2005, Pág.10-11.

CAPÍTULO 2

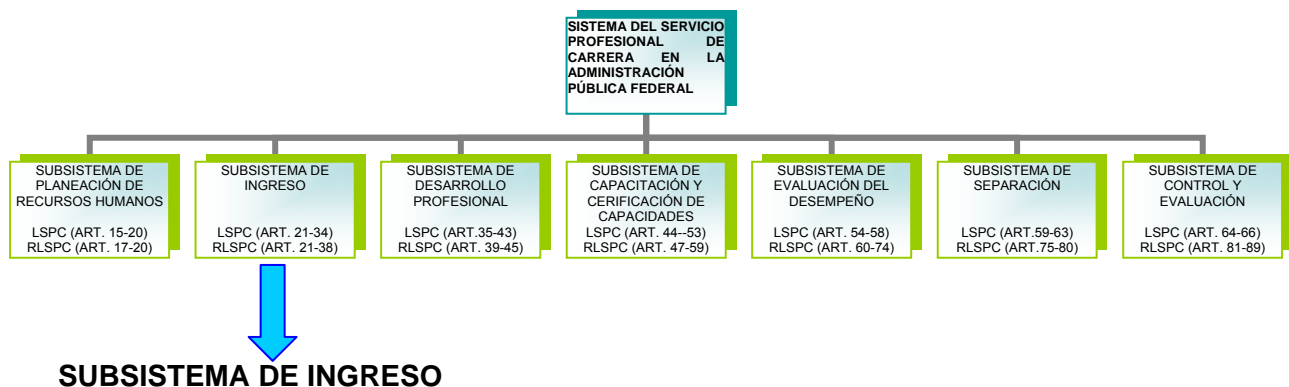
Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Es necesario precisar, que para el personal de base de la Dependencia, su relación laboral se encuentra regulada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE); asimismo, en materia de seguridad social el personal que presta sus servicios en la Secretaría tiene derecho a los beneficios que otorga la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

De tal forma que el Sistema del Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

El Sistema dependerá del Titular del Poder Ejecutivo Federal, será dirigido por la Secretaria de la Función Pública y su operación estará a cargo de cada una de las Dependencias de la Administración Pública, de esta forma ya se garantiza que el personal de Mando cuente con un instrumento para desarrollar su profesionalización dentro de la Dependencia.

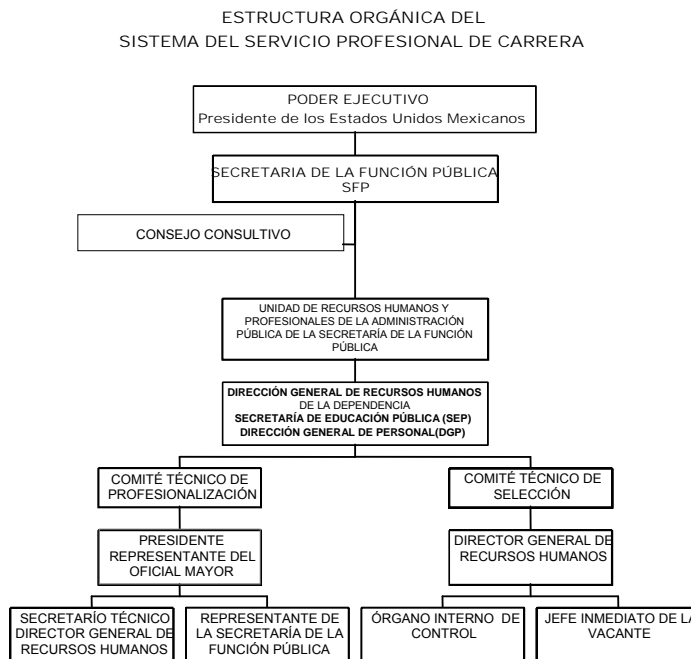
En el interior de la Administración Pública Federal, de forma específica en la Secretaría de Educación Pública se contemplan los requerimientos de aplicación metodológica, e instrumentos operativos que permitan administrar eficazmente procesos, tales como; la integración de los planes individuales de carrera, evaluación del desempeño individuales o grupales, certificación de las capacidades de los servidores públicos, determinaciones presupuétales, difusión de los procesos de reclutamiento, selección y contratación, todo lo anterior por medio de la aplicación de los siete Subsistemas que tiene el Sistema del Servicio Profesional de Carrera que a continuación se presentan:



CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Se da inicio a un Servicio Profesional Público de Carrera que fundamentalmente es:³ 1) un conjunto de normas y procedimientos que se inspiran en principios o valores esenciales del servicio público, tales como legalidad, imparcialidad, objetividad, integridad, transparencia, eficiencia, confidencialidad. 2) normas y procedimientos que regulan ingreso, formación-capacitación-certificación de competencias, permanencia, movilidad (carrera) y separación del personal público y que definen sus respectivos derechos y obligaciones, 3) mediante una evaluación competitiva de los méritos de las personas, tales como competencia científico-técnica, competencia gerencial, experiencia en el campo, desempeño, y 4) es administrado por órganos políticamente independientes y autónomos, a fin de asegurar imparcialidad, credibilidad/confiabilidad.



El sistema dependerá del titular del Poder Ejecutivo Federal y estará dirigido por la Secretaría de la Función Pública, que a partir del 12 de Diciembre de 2003 sustituye a la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo (SECODAM) y se encarga de emitir los criterios generales. La operación estará a cargo de cada una de las Dependencias de la Administración Pública Central a través de la constitución de un Comité Técnico de Profesionalización y Selección en Coordinación con la Unidad de Recursos Humanos y Profesionales para la Administración Pública de la SFP.

³ Luis F. Aguilar, *Servicio Público profesional*, Reforma: www.reforma.com 5 de Marzo de 2003.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Los principios rectores del Sistema del Servicio Profesional de Carrera son: *legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género.*

Para la administración de personal de los servidores públicos: se recurre al reclutamiento meritocrático, se favorecen las garantías profesionales y de ingreso para la carrera público-administrativa, se plantean derechos y deberes que constituyen un estatus original de profesionistas que los distingue de los que se desempeñan en el sector privado.

Las más recientes de las conceptualizaciones de la Administración Pública, establecen como un principio rector, que la razón de ser de la función pública del Estado tiene que ver con proporcionar la seguridad jurídica y la eficacia de la propia acción de gobierno que la sociedad percibe. La Agenda de Buen Gobierno⁴ como un principio de Buen gobierno de acuerdo a la OCDE el punto que impacta al SPC es **Desarrollar profesionalmente a los servidores públicos = Gobierno profesional.**

La profesionalización de los servidores públicos federales constituye una prioridad fundamental de la Agenda Presidencial de Buen Gobierno, la cual tiene por objetivo favorecer el **desarrollo integral del factor humano, y garantizar el ingreso y permanencia del personal mejor calificado** en las Dependencias Entidades públicas, para impactar positivamente en la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía, así como consolidar una Administración Pública eficaz, eficiente y honesta, que rinda cuentas claras a la población de mejor manera posible.⁵

Cuando el aparato burocrático satisface en costo, calidad y oportunidad los servicios que proporciona a los ciudadanos sino cuando estos en sus múltiples relaciones con el Estado, encuentran repuestas no solo, en tiempo y forma, sino que las decisiones legales de política social contribuyan efectivamente a solucionar los requerimientos que una sociedad establece como condición necesaria para lograr su autosuficiencia y crecimiento económico sustentable del país.

⁵ Cuarto Informe de Gobierno, Oficina de la Presidencia de la República, 1° de diciembre de 2004.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

La gestión de personal debe establecer el marco adecuado de incentivos estructurales y que facilite el establecimiento de diversos tipos de materiales por parte de los directivos de línea cuya implicación resulta estratégica para hacer efectivo el modelo de la función pública.

Tomando en cuenta la debilidad institucional ha tenido la Administración Pública de México, y en parte de Latinoamérica, la profesionalización se convierte en condición *sine qua non* para la implementación del modelo gerencial, el término conlleva una visión del que hacer cotidiano de la acción gubernamental. América Latina también debe involucrarse en el movimiento internacional de transformación de la gestión pública burocrática a una gestión pública gerencial.

En virtud de lo anterior, Uvalle⁶ señala que “La profesionalización del servicio público puede entenderse como el establecimiento formal, público, abierto y competitivo del sistema de carrera administrativa con el propósito de que la función pública se desarrolle con base en reglas de certidumbre y permanencia”.

La gestión de personal involucra las siguientes actividades que se pueden agrupar en tres categorías: la planificación, la dirección y la evaluación del sistema de recursos humanos.⁷

Es fundamental dentro del SPC tener el diagnóstico para la elaboración de la planificación de los recursos humanos se puede traducir en cuatro situaciones:

1. Recursos humanos suficientes y adecuados para los objetivos definidos.
2. Recursos humanos numéricamente insuficientes.
3. Recursos humanos excesivos.
4. Recursos humanos inadecuados.

La planificación de los recursos humanos consiste en realizar una proyección de las actuaciones a desarrollar en materia de personal, a partir del análisis de la situación actual y de la identificación de necesidades siguiendo las premisas establecidas en la esfera de política de personal.

⁶ Uvalle Berrones Ricardo, *Institucionalidad y Profesionalización del Servicio Público en México Retos y Perspectivas*, Editorial Plaza y Valdez, 2001.

⁷ Ramio Carles y Miquel Salvador. *Diagnóstico y propuestas de gestión de personal en las administraciones locales en España para afrontar la crisis de su Servicio Profesional de Carrera*, Revista Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos A.C. Vol. II núm.3, México, primer semestre de 2005.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

2.1 Perfil de puestos (Profesiogramas).

En este punto el factor determinante para la operación del SPC, esta estructurado en la planificación de los recursos humanos para el adecuado funcionamiento de una institución de tal manera que tendrá las siguientes fases: el análisis del personal disponible se inicia con la recopilación de los datos sobre la estructura organizativa y los puestos de trabajo de un lado y sobre el personal con el que cuenta la institución por el otro, planifica la parte cualitativa y cuantitativa de personal.

Conocer la pirámide de edad del colectivo, la distribución por grupos y categorías su titulación, sus competencias y habilidades (actuales y potenciales), ofrece una imagen que se tiene que tomar en cuenta antes de la toma de decisiones, lo anterior da el diagnóstico de la situación real que presenta la institución en cuanto se refiere a los recursos humanos.

El diseño de sistemas de indicadores que incorporen información sobre la tasa de rotación de los empleados, el nivel de absentismo o sus costes desagregados, constituye la base para poder elaborar el correcto mapa de la situación de personal de la corporación.⁸

En cuanto se refiere a los perfiles de los puestos se encuentran integrados en el Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos del SPC que se plantea administrar recursos humanos de manera ágil e integrar el Banco de Talentos de los Servidores Públicos de Carrera. Para poder planear de una forma integral conocer cuantitativa y cualitativamente las necesidades de recursos para la Administración Pública y generar información para el adecuado desempeño de los demás subsistemas.

En este subsistema se identifican cuatro procesos generales como son:

- La información relacionada con programas y estructuras programáticas.
- El catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal.
- El esquema de compensaciones y el
- El Registro Único del Servicio Público Profesional (RUSP).

⁸ *idem.*

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Perfil del Puesto: Requisitos y capacidades que debe de satisfacer una persona para desarrollar adecuadamente las funciones del puesto. (*Artículo Tercero, Lineamientos del Subsistema de Ingreso de la LSPC D.O.F. 4 de junio de 2004*).

Artículo 3

XXVII. Sistema de Valuación de Puestos: Al sistema que contiene la información necesaria para identificar y describir las características y contenido de un puesto, permitiendo asignarle un valor y, de esa manera, establecer criterios de comparación que ayuden a definir una política salarial competitiva respecto al mercado laboral dentro de la Administración Pública Federal, y . (*RLSPC Diario Oficial de la Federación, México, 2 de Abril de 2004*).

En este subsistema se identifican procesos clave, referentes a la información relacionada con programas y estructuras programáticas, la SFP establecerá los lineamientos generales conforme a los cuales las Dependencias definirán sus estructuras en términos de cantidad y perfil de puestos.

Artículo 14.- La Secretaría establecerá un Subsistema de Planeación de Recursos Humanos para el eficiente ejercicio del Sistema. A través de sus diversos procesos, el Subsistema:

- I. Registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el Catálogo, en coordinación con las Dependencias. La Secretaría no autorizará ningún cargo que no esté incluido y descrito en el Catálogo; (*LSPC, Diario Oficial de la Federación, México, 10 de abril de 2003*).

La determinación de las necesidades de personal consiste en traducir los objetivos estratégicos que formula la organización en términos de recursos humanos, teniendo en cuenta tanto el número requerido como su perfil, es decir, tanto su dimensión cuantitativa como cualitativa. En esta actividad se incluye el cálculo de número de puestos de trabajo a cubrir, la definición de los perfiles profesionales y a partir de ambos.

Artículo 19.- Las Dependencias realizarán la descripción, los perfiles y valuación de los puestos de sus estructuras organizacionales, ocupacionales, y lo que corresponda al personal de enlace, conforme a las disposiciones que para tal efecto emita la Secretaría.

Las Direcciones Generales de Recursos Humanos someterán los proyectos de descripciones, perfiles y valuaciones de puestos de la Dependencia al Comité de Profesionalización para su validación. Una vez validados, el Comité los remitirá a la Unidad para su análisis y, en su caso, registro en el Catálogo. (*RLSPC Diario Oficial de la Federación, México, 2 de Abril de 2004*).

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

2.2 Catálogo de puestos de la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Derivado de lo anterior, este proceso iniciará a partir de la realización de la descripción, perfiles, valuación de puestos de las estructuras organizacionales y lo que corresponda al personal de enlace que realice cada una de las Dependencias a partir de los criterios generales que emita la SFP, estas disposiciones generales a través de la Unidad de Servicio Profesional de Carrera y Recursos Humano es la el Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal.

Catálogo de puestos; es el documento, que reúne, clasifica y sistematiza información sobre los títulos, las descripciones de los puestos de trabajo de una institución pública o privada.

Puesto: Unidad de trabajo específica e impersonal constituida por un conjunto de operaciones que deben realizarse y aptitudes que debe reunir el titular, en determinadas condiciones de trabajo.

Es así como en el Artículo 14 del RGLSPC se establecen las siguientes definiciones:

Puesto: A la unidad impersonal que se encuentra establecida en el Catálogo y que describe funciones, implica deberes específicos y delimita jerarquías y competencias;

Puesto Clave: Aquél cuya ocupación permanente es indispensable para el buen funcionamiento de la Dependencia, por la importancia de las atribuciones que tiene encomendadas o por la necesidad de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios públicos;

Puesto Homólogo: Al puesto que no se encuentra comprendido expresamente en el Catálogo, pero que por sus características funcionales puede ser asimilado a uno que se encuentra dentro del Catálogo;

Catálogo de puestos del gobierno federal: es el instrumento básico de la Administración Pública Federal, que define las funciones, atribuciones y responsabilidades de cada puesto; así como los valores relativos a estos y los requisitos para ocuparlos.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Aunque señala la clasificación de los puestos claves y homólogos para el caso de la SEP, los puestos homólogos únicamente están en los Órganos Desconcentrados, que para el objeto de este trabajo no aplica, los puestos claves se refiere a los puestos de Mandos Superiores como lo son los Directores Generales, Directores Generales Adjuntos y Directores de Área. Se presentará para puntualizar en este apartado la clasificación de los puestos como se estructura en el Catálogo del personal que labora en la SEP; por lo que se sugiere ver el **ANEXO 1. Catálogo de Puestos del personal que integra el Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Educación Pública.**

2.2.1 Clasificación de puestos que integran el Sistema del Servicio Profesional de Carrera.

La clasificación de puestos consiste en la investigación e identificación de las responsabilidades tareas y funciones de los puestos en una organización, sin considerar los atributos personales de quienes los ocupen con la finalidad de eliminar los títulos inapropiados y crear aquellas nomenclaturas que describan correctamente los puestos.

Retomando la primer clasificación de los Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores como lo señala el Artículo 4º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que divide a los trabajadores en dos grupos: base y confianza en la SEP, esta integrada por trabajadores de base (sindicalizados) y confianza personal operativo y Servidores Públicos Mandos Medios y Superiores.

Asimismo, es necesario tener en cuenta que el régimen laboral que aplica la SEP, indica por lo menos cuatro niveles de contratación: personal de libre designación, plazas correspondientes al SPC, operativos eventuales y de base (personal sindicalizado).

Para el SPC la clasificación de los puestos tiene su fundamento normativo como se señala a continuación:

En el sistema del SPC la clasificación de los puestos esta previsto en el Artículo 5 de la LSPC: incluye los niveles; Director General, Director General Adjunto, Director de Área, Subdirector de Área, Jefe de Departamento y de Enlace. La ley prevé la incorporación de los llamados funcionarios de libre designación, que ocuparían los cargos de Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores.⁹

⁹ Pardo María del Carmen, *Propuesta del gobierno Fox para reformar la administración pública*, CLAD VIII Congreso Internacional, Madrid España, 2-5 Noviembre de 2004.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

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

Artículo 4. Los servidores públicos de carrera se clasificaran en servidores públicos eventuales y titulares. los eventuales son aquellos que siendo de primer nivel de ingreso se encuentran en su primer año de desempeño, los que hubieren ingresado con motivo de los casos excepcionales que señala el artículo 34 y aquellos que ingresen por motivo de un convenio.

El servidor público de carrera ingresará al Sistema a través de un concurso de selección y sólo podrá ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por esta ley. (LSPC, Diario Oficial de la Federación, México, 10 de abril de 2003).

Artículo 5.- El sistema comprenderá, tomando como base el Catálogo, los siguientes rangos:

- a) Director General;
- b) Director de Área
- c) Subdirector de Área;
- d) Jefe de Departamento; y
- e) Enlace

Los rangos anteriores comprenden los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le dé. (LSPC, Diario Oficial de la Federación, México, 10 de abril de 2003).

Artículo 6.- Los servidores públicos de libre designación y los trabajadores de base de la Administración Pública Federal tendrán acceso al servicio profesional de carrera, sujetándose en su caso, a los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento previstos en este ordenamiento. (LSPC, Diario Oficial de la Federación, México, 10 de abril de 2003).

Artículo 9.- Los servidores públicos de carrera se clasifican en:

- I. Eventuales, y
- II. Titulares.

Artículo 10.- Son servidores públicos de carrera eventuales:

- I. Los que son nombrados con motivo de los casos excepcionales que establece el artículo 34 de la Ley;
- II. Los de primer nivel de ingreso y que se encuentran en su primer año de desempeño, y
- III. Los que ingresen al Sistema por virtud de un Convenio de Intercambio.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

A dichos servidores públicos les será entregado el nombramiento que los acredite con ese carácter.

Artículo 11.- *El servidor público a que se refiere la fracción I del artículo anterior, que ocupe un puesto dentro del Sistema, será considerado para todos los efectos legales como de libre designación, y sólo desempeñará la función que se le encomiende en tanto se mantengan las circunstancias de necesidad o urgencia que hayan sustentado su designación.*

Los servidores públicos a que se refiere este artículo no generarán derechos para efectos de ingreso o promoción dentro del Sistema ni serán sujetos de evaluación del desempeño. Sin embargo, tendrán preferencia en caso de empate en los procesos de reclutamiento y selección si se concursa la plaza que ocupan. (RLSPC Diario Oficial de la Federación, México, 2 de Abril de 2004).

Aquí se demuestra como la Ley esta enfocada a cubrir los puestos estratégicos en el manejo y desempeño de la Administración Pública ya que en ellos se deposita la confianza en la operación y ejecución de las acciones que están encaminadas al logro de los objetivos que son orientados hacia el buen funcionamiento y también el de la institución como el desarrollo del personal.

La LFTSE no regula las relaciones entre los trabajadores de confianza y los titulares de las Dependencias, algunas de sus clasificaciones se aplican por extensión a este tipo de trabajadores. Se hace costumbre extenderles nombramientos definitivos, provisionales, interinos, por obra o por tiempo determinado.

En lo que se refiere a la Secretaría de Educación Pública, como se menciono con anterioridad cuenta con diferente tipo de personal como lo es el Personal Docente de Educación Básica, Media Superior y Superior, así como los Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores mismo que están integrados en el Catálogo Institucional de Puestos. Como su actividad fundamental de la SEP es proporcionar la Educación con Calidad, el personal docente que desempeña estas funciones sustantivas cuenta con un Sistema de Carrera que se denomina "Carrera Magisterial", quedando pendiente el personal que realiza las funciones administrativas llamadas de apoyo y asistencia a la Educación, en este sentido con el planteamiento del Sistema de Servicio Profesional de Carrera.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

El Subsistema de ingreso teniendo como principal objetivo atraer personas que tengan los perfiles adecuados para el puesto adecuado, el ingreso forma parte fundamental de la estructura de operación del reclutamiento y selección de personal esta determinado por valores como la igualdad de oportunidades.

2.3 Elementos del proceso de Reclutamiento.

El reclutamiento es el proceso mediante el cual se identifica y capta candidatos capacitados para cubrir las vacantes de la institución que permite proveer de candidatos internos y/o externos, con el propósito de someterlos al proceso de Selección conforme al los requisitos establecidos para la Institución.¹⁰

Para la SEP se representa en el pre-empleo que es la etapa de la administración de recursos humanos previa al ingreso de personal a la Dependencia que comprende el reclutamiento en el cual las herramientas informáticas tienen un valor relevante como lo es trabajar y selección del mismo, consiste en obtener, ubicar y evaluar al personal que se considera idóneo para ocupar un puesto dentro de la Dependencia.

A continuación se presenta las bases normativas de este proceso:

Artículo 22.- *Reclutamiento es el proceso que permite al Sistema atraer aspirantes a ocupar un cargo en la Administración Pública con los perfiles y requisitos necesarios. (LSPC, Diario Oficial de la Federación, México, 10 de abril de 2003).*

Artículo 23.- *El reclutamiento se llevará a cabo a través de convocatorias públicas abiertas para ocupar las plazas del primer nivel de ingreso al Sistema.*

Este proceso dependerá de las necesidades institucionales de las Dependencias para cada ejercicio fiscal de acuerdo al presupuesto autorizado. En caso de ausencia de plazas de este nivel en las Dependencias, no se emitirá la convocatoria.

Previo al reclutamiento, la Secretaría organizará eventos de inducción para motivar el acercamiento de aspirantes al concurso anual. (LSPC, Diario Oficial de la Federación, México, 10 de abril de 2003).

¹⁰ Lineamientos para el proceso de reclutamiento, Dirección General de Personal, Coordinación Sectorial en Materia de Administración de Personal, Dirección de Administración de Personal del Sector Central.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Así como el reclutamiento debería operar bajo el principio de mérito, garantizando transparencia, legalidad e igualdad de oportunidades.

Derivado de ello, la instancia responsable de diseñar los exámenes será la Secretaría de la Función Pública quien emitirá las guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación en el proceso de selección, los cuales deberán ser confidenciales, objetivos, imparciales, confiables y asegurar el anonimato de los aspirantes hasta de la evaluación de estos por el Comité de Selección correspondiente y en cuanto se refiere a la aplicación de los mismos será a través de las Dependencias.

La vigencia de los principios de libre acceso al servicio público y de igualdad de oportunidades dependerá del sistema de reclutamiento.¹¹

Asimismo, es necesario precisar que las fuentes de reclutamiento que se utilizaban con anterioridad era a través de fuentes internas o externas, actualmente se utilizan estas fuentes únicamente para captar aspirantes que no estén sujetos al SPC, como son:

- Internas: Unidades responsables de la SEP, personal de los trabajadores en activo.
- Externas: Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación, Universidades, Institutos, Agencias de Colocación, Bolsas de Trabajo entre otras.

El reclutamiento para el SPC se hace únicamente por medio de las Convocatorias que son públicas y abiertas que son difundidas a través de las siguientes herramientas informáticas: trabajaen.gob.mx o www.sep.gob.mx y en el Diario Oficial de la Federación. En virtud de lo antes señalado, no omito precisar que para el proceso de reclutamiento y selección de personal queda excluida la intervención del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación (SNTE).

Para este proceso, es necesario retomar el grado de neutralidad que debe tener un sistema de reclutamiento de personal, es decir, que el personal que seleccionado sea en función de su capacidad profesional.

¹¹ Amato Guzmán Raymundo, Introducción a la Administración Pública, p. 371

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

En la mayoría de los modelos administrativos predomina este sistema, lo cual implica que los empleados públicos, son reclutados en función de su capacidad profesional. Esto suele ser así, excepto en el caso de los altos cargos de las diferentes organizaciones públicas, que normalmente son ocupados por políticos o personas seleccionadas bajo criterios de confianza política (en este caso sería el personal de libre designación).

De acuerdo con Mauricio Merino,¹² “el Servicio Profesional de Carrera se aplica a todos los puestos que pueden considerarse eminentemente administrativos, consiste en el establecimiento de un sistema de reclutamiento y ascenso basado en la calificación de los méritos del individuo. Su principio fundamental es la idoneidad del candidato a ocupar el puesto, de acuerdo con los requisitos previamente trazados como indispensables para cada unidad de trabajo en particular”.

Su importancia radica en el impacto que genera en las actitudes, comportamientos, compromisos, desempeño y actuaciones de los servidores públicos que a su vez tendrá que reflejarse en el desempeño de la Administración pública y demás instituciones para con los ciudadanos.

Al respecto, Juan Carlos León y Ramírez señala:¹³“recuperar la dimensión humanista de la Administración, dotarla de conocimientos e instrumentos que aseguren su eficiencia, recuperar su prestigio perdido transformarla en un genuino y verdadero instrumento de cambio al servicio de la sociedad, es hoy necesidad obligada que no admite dilatación y es responsabilidad de todos, postergarla nos expondría a graves peligros, poniendo en entredicho el desarrollo y futuro de la democracia”.

Es así como en la teoría, todos los ciudadanos son candidatos para el acceder a los cargos y empleos públicos, siendo constitucionalmente inadmisibles toda discriminación que no se halle fundada en el mérito exigible para el buen desempeño de los servidores públicos.

¹² Merino Mauricio, *Tamaño y Composición de la Administración Pública en México*, INAP-COLMEX, 1998.

¹³ En la ponencia “Evaluación y Políticas Públicas en el Sexenio de Vicente Fox” celebrada en el marco de la 2ª Semana de Administración pública del 24 al 28 de abril de 2006, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Asimismo, el SPC cuenta una serie de principios y valores. Estos principios se consideran importantes ya que representan la parte axiológica que debe tener el servicio civil de carrera y que guía el actuar de los servidores públicos en un contexto y lugar determinado.

2.3.1 Integración de la Convocatoria.

La integración de la Convocatoria se deberá publicar en el Diario Oficial de la Federación, en las páginas electrónicas de las Dependencias correspondientes y de la Secretaría; así como exhibirse en los módulos de atención al público con los que se cuente o en lugares de mayor afluencia de las instalaciones de la Dependencia.

***Artículo 28.** Se entenderá por convocatoria pública abierta aquella dirigida a servidores públicos en general o para todo interesado que desee ingresar al Sistema, mediante convocatoria publicada en el Diario Oficial de la Federación. (LSPC, Diario Oficial de la Federación, México, 10 de abril de 2003).*

Adicionalmente, se procurará enviar las Convocatorias a las Bolsas de Trabajo de Instituciones Académicas, Agencias Especializadas. De igual forma, de acuerdo a la suficiencia presupuestaria y de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables, se podrá anunciar un extracto de la convocatoria respectiva en televisión, radio, periódicos de circulación nacional, indicando los medios en donde se puede consultar la convocatoria completa.

La cual tiene que estar integrada por los requisitos que establece el SPC:

Art. 23 Dichas convocatorias deben incluir como mínimo los siguientes elementos

- I. *Datos de la Dependencia solicitante*
- II. *La plaza o plazas en concurso, indicando: nombre, cantidad, nivel administrativo, funciones, percepción ordinaria y adscripción;*
- III. *El perfil que deberá de reunir el aspirante de la plaza o plazas objeto del concurso, así como los requisitos de carácter legal, académico, laboral u otras que se determinen;*
- IV. *Las bases del concurso que sean determinadas por el Comité de Selección:*
- V. *Lugar, fechas y forma de entrega de las solicitudes a los aspirantes y, en su caso, de la información y documentación sobre el concurso, y los temarios para la preparación de los exámenes respectivos;*
- VI. *Lugar, fechas y formas de recepción de las solicitudes y de la documentación que deberán de presentar los e interesados, en ningún caso el plazo de recepción de solicitudes de los aspirantes será menor a diez días hábiles*

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

- VII. *Lugar, fechas y forma en que se efectuar la revisión curricular, los exámenes generales de conocimientos y la evaluación de las habilidades, así como de las entrevistas que se realicen a los aspirantes. (RLSPC Diario Oficial de la Federación, México, 2 de Abril de 2004).*

El plazo para publicar la Convocatoria en el Diario Oficial de la Federación no debe exceder del que establezca la Unidad de Recursos Humanos y Profesionales de la SFP, que se contará a partir del momento en que la DGP de la SEP, conozca de la existencia de la o las vacantes de que se trate.

Las Convocatorias tendrán como plazo mínimo de permanencia diez días naturales, contando a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Asimismo, con la finalidad de observar las características que tiene se presenta en el **ANEXO 2**. Un ejemplo de la Estructura que tiene una Convocatoria de la Secretaría de Educación Pública.

2.3.2 Publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Con el propósito de otorgar certidumbre y confianza, así como la finalidad de cumplir los requisitos que establece la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental para el caso del proceso de ingreso del Servicio Profesional de Carrera el cual se hace a través de convocatorias públicas y abiertas, las cuales únicamente se pueden publicar en el Diario Oficial de la Federación se garantiza que todas las convocatorias, es decir los llamados que se efectúan al mercado laboral para los aspirantes a cubrir un puesto dentro del Sistema del SPC tengan la plena seguridad que lo que se publica es lo correcto.

Los principios esenciales son la transparencia en los requisitos y reglas de los concursos (difusión y convocatorias públicas) así como la igualdad en el trato de los aspirantes.

Las convocatorias serán publicadas por una sola vez en el Diario Oficial de la Federación. No podrán cambiarse o alterarse las condiciones establecidas en las bases de la convocatoria.

La Convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación, con características que se señalaron con anterioridad y en base a los plazos establecidos por la normatividad que son: los siguientes:

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

- ✓ Las Convocatorias se difundirán por un mínimo de 10 días naturales a partir de su emisión.
- ✓ El registro de aspirantes se hará por un mínimo de 10 días hábiles a partir de la emisión de la Convocatoria.
- ✓ En este período de registro que se hará a través de medios electrónicos como los portales www.trabajaen.gob.mx y www.sep.gob.mx.
- ✓ Adicionalmente se publicarán en los portales electrónicos www.trabajaen.gob.mx y www.sep.gob.mx, así como a través de las comunicaciones internas de las Dependencias (folletos, pizarrones, etc.).

Derivado de lo anterior, en la SEP la primer Convocatoria que se publicó fue en el mes de octubre de 2004, cabe hacer mención que su difusión fue únicamente a través de la herramienta informática www.trabajaen.gob.mx, no se otorgó ninguna clase de información al respecto al interior de la SEP.

2.3.3 Herramientas virtuales en el proceso de reclutamiento.

De igual manera, se puso a disposición de las Dependencias sujetas a esta Ley y del público en general, la tecnología como una herramienta efectiva en el desarrollo de los Servidores Públicos para el caso del reclutamiento se pone a disposición de las herramientas virtuales el portal www.trabajaen.gob.mx, como un instrumento que facilita la interacción entre las Dependencias que ponen vacantes a concurso y los aspirantes a cubrirlos. Este sitio permite detectar a los aspirantes idóneos para determinado perfil requerido, a fin de abaratar los costos y transparentar el proceso de selección.

Es indispensable y funge como pilar el **Registro Único de Servidores Públicos (RUSP)**, ya que este padrón que integra primordialmente la información técnica de los Servidores Públicos de Carrera y la información básica de todo el personal de la Administración Pública Federal. La información individual de cada servidor público que conformará el registro permitirá dar un seguimiento a su gestión y apoyar su desarrollo al interior de las Dependencias a las que estén adscritos.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

En la Secretaría de Educación el RUSP lo conforman para el 2005 alrededor de 2,236 Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores y 1,154 Servidores Públicos de Puesto de Enlace, estos datos fueron proporcionados por la Dirección de Remuneraciones de la Dirección General de la SEP.

De tal forma, que las herramientas utilizadas con frecuencia son: www.trabajaen.gob.mx y el portal de la Secretaría de Educación Pública www.sep.gob.mx.

Trabajaen: Es una herramienta informática diseñada para administrar la información relacionada con los procesos de reclutamientos y selección que sirve como ventanilla para la recepción procesamiento de las solicitudes de ingreso a los concursos públicos y abiertos, integra la Base de Datos de Talentos está disponible en la página electrónica: www.trabajaen.gob.mx.

El portal @ Campus México es uno de los portales de capacitación y formación de servidores públicos más innovadores y prácticos del mundo. Este portal marca el inicio de la era digital dentro de la capacitación para la Administración Pública Federal y es parte de la implementación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.

@ Campus México es un sistema que integra la oferta y demanda de capacitación y actualización para el servidor público a través de un portal electrónico, el cual genera una amplia gama de oportunidades de aprendizaje dirigidas a reforzar el liderazgo, las negociaciones, la visión estratégica, la orientación a resultados y el trabajo en equipo de los servidores públicos.¹⁴

Lo que busca @ Campus México es poner a disposición de todos los servidores públicos sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera, la mejor oferta educativa, la idea es llegar a otros sectores, como estados y municipios. Porque se debe de fomentar la igualdad de oportunidades.

El diseño instruccional de los cursos y talleres por parte de las instituciones educativas, esta basado en un modelo de capacidades lo más conveniente al Servicio Profesional de Carrera; para la creación de dicho modelo, fue necesaria la participación de diversos actores.

¹⁴ Pichardo García Raúl, *La tecnología como una herramienta efectiva para el desarrollo de los servidores públicos. Caso @Campus México*, Revista Red de Servicio Profesional de Carrera Vol. II núm.3 México, primer semestre de 2005.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

El desarrollo de los estándares de calidad requirió también de un gran esfuerzo por parte de nuestra Unidad y de algunos socios estratégicos de diferentes ámbitos como son la academia nacional e internacional así como el sector empresarial y la Administración Pública.

Las principales aportaciones de trabajaen.gob.mx son las siguientes:

- ✓ www.trabajaen.gob.mx: es una herramienta informática que realiza por lo pronto dos funciones: la primera administra el reclutamiento y selección de aspirantes en la etapa de evaluación curricular y la segunda difunde las vacantes de las Dependencias de la Administración Pública Federal.
- ✓ Trabajaen: generará de manera automática un primer registro y folio consecutivos a cada aspirante que utilice esta herramienta, por el tiempo en que queden registrados sus datos. *(Tercero, Lineamientos del Subsistema de Ingreso del Servicio Profesional de Carrera, D.O.F. 4 de junio de 2004).*

2.4 Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.

Reclutamiento entendido como el proceso que permite proveer a la Secretaría de candidatos internos y/o externos, con el propósito de someterlos al proceso de selección conforme a los requisitos establecidos por la normatividad respectiva.

Selección es el proceso mediante el cual se evalúan las cualidades, intereses, capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y personalidad de los candidatos a ocupar un puesto vacante con base en los requerimientos y perfil del puesto.

Los candidatos a ocupar un puesto vacante deberán presentar la documentación que acredite cumplir con el perfil indicado en el Catálogo Institucional de Puestos del personal de apoyo y asistencia a la educación.

La entrega de solicitudes de inscripción a un concurso y el registro de los mismos se realizara a través de la herramienta trabajaen, la que asignará un nuevo folio al aceptar las condiciones del concurso, formalizando su inscripción a este, e identificándolos durante el desarrollo del proceso. (Lineamientos del Subsistema de Ingreso de la LSPC D.O.F. 4 de junio de 2004)

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

El plazo de recepción de solicitudes de aspirantes a través de esta herramienta no será menor de diez días hábiles contados a partir de la fecha de la publicación de la convocatoria en DOF; los candidatos que sean propuestos deberán cumplir con los requisitos establecidos en el proceso de selección.

La Secretaría de la Función Pública emitirá las guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación en el proceso de selección, los cuales deberán ser confidenciales, objetivos, imparciales, confiables y asegurar el anonimato de los aspirantes hasta de la evaluación de estos por el Comité de Selección correspondiente.

Por lo cual hay que acotar que el proceso de Reclutamiento y Selección de personal que se realizaba en la SEP antes de la aplicación de la LSPC contiene las siguientes etapas:

- Búsqueda de Candidatos.
- Realización de entrevista inicial.
- Realización de entrevista de competencia.
- Exámenes de conocimientos generales y específicos.
- Examen Psicométrico.
- Elaboración de Informe general de resultados.
- Dictamen final.

Por lo anterior, cabe precisar que este proceso se aplicaba para la contratación de todo tipo de personal, aunque en algunos casos los Mandos Medios y Superiores no realizaban dicho proceso, únicamente recibían su Constancia de Nombramiento, lo cual evidenciaba más la falta de transparencia que tenía este proceso.

Para la SEP, la Dirección General de Personal (DGP) tendrá carácter de área administrativa rectora y supervisora del proceso de reclutamiento y selección de personal en las Subsecretaría de Educación Básica y Normal, lo anterior con fundamento en los Lineamientos Generales del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Secretaría de Educación Pública.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

La Dirección General de Personal a través de la Dirección de Administración de Personal del Sector Central, llevará a cabo el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de las áreas del Secretario de Despacho y Oficial Mayor.

El área de reclutamiento y selección de personal deberá integrarse por lo menos con dos especialistas en la aplicación de exámenes psicométricos, para el caso de la SEP en la DGP si cuenta con 2 Licenciados en Psicología, 2 Psicopedagogos y 3 auxiliares administrativo y una secretaria, que son los responsables de la aplicación de los exámenes sin que esto represente la solicitud de plazas de nueva creación.

***Artículo 29.-** La selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema. Su propósito es el garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo.*

El procedimiento comprenderá exámenes generales de conocimientos y de habilidades, así como los elementos de valoración que determine el Comité respectivo y que se justifiquen en razón de las necesidades y características que requiere el cargo a concursar. Éstos deberán asegurar la participación en igualdad de oportunidades donde se reconozca el mérito. Para la determinación de los resultados, los Comités podrán auxiliarse de expertos en la materia. (LSPC, Diario Oficial de la Federación, México, 10 de abril de 2003).

***Artículo 30.-** La Secretaría emitirá las guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación que operarán los Comités para las diversas modalidades de selección de servidores públicos de acuerdo con los preceptos de esta Ley y su Reglamento. Para la calificación definitiva, los Comités aplicarán estos instrumentos, conforme a las reglas de valoración o sistema de puntaje. (LSPC, Diario Oficial de la Federación, México, 10 de abril de 2003).*

Ahora bien respecto del proceso de Selección de personal el Reglamento establece las fases que integra para la aplicación del SPC, como se enuncia a continuación:

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Artículo 25.- *El proceso de selección comprenderá las fases siguientes:*

- I. *De revisión curricular;*
- II. *De evaluación de las capacidades, que a su vez se integra de dos etapas: la de evaluación de las capacidades de visión del servicio público, y la de evaluación de las capacidades gerenciales y técnicas requeridas para cada puesto, y*
- III. *De entrevistas a cargo del Comité de Selección.*
- IV. *La acreditación de cada fase y etapa de evaluación en la selección será determinante para que el aspirante pueda continuar en el proceso.*

Reclutamiento se entiende como el procedimiento mediante el cual se identifica y capta a través de fuentes internas y externas a candidatos capacitados para cubrir vacantes en una institución. (RLSPC D.O.F. 10 de Abril de 2003).

Sin embargo, el Reclutamiento y Selección de personal requiere de más profesionistas capacitados para realizar las funciones que se le atribuyan así como de técnicas, metodologías y recursos bien identificados que permitan establecer un procedimiento uniforme, con criterios homogéneos y confiables para su aplicación de tal manera que puedan verse beneficiados los aspirantes a ingresar a esta Secretaría, las Unidades Responsables y el personal que lleva a cabo dicho procedimiento.

2.4.1 Integración del proceso de Selección.

En el marco del SPC la revisión curricular es la primer etapa de inicio de la selección para identificar la compatibilidad en el puesto-persona de los aspirantes que cubran el perfil del puesto, los requisitos legales y los previstos en la base de la Convocatoria. Lo anterior se realizará por medio de la herramienta informática trabajaen con la finalidad de realizar el prefiltro para continuar el proceso de selección y sean más acordes con el puesto que esta vacante. En virtud de ello, con la publicación de la primer convocatoria en la SEP¹⁵ su operación y puesta en marcha de este sistema trajo consigo diversas contradicciones ya que además de ponderar la currícula a través de la herramienta informática, se coteja la información vertida en este portal con los documentos en forma física que avalen su formación curricular es aquí donde se presentan diferencias como son principalmente la experiencia y la formación académica porque no tienen los documentos que lo acrediten dicha información.

¹⁵ La información que se presenta en este punto corresponde a una entrevista realizada al Subdirector de Empleo de la Dirección General de Personal de la Secretaría de Educación Pública de fecha 4 de noviembre de 2004.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Artículo 26.- *Las Direcciones Generales de Recursos Humanos serán las responsables de llevar a cabo la revisión curricular de los aspirantes, con el propósito de determinar quiénes cumplen con los requisitos y el perfil requerido para el puesto, de acuerdo a lo que se haya establecido en la convocatoria. A tal efecto, implementarán un mecanismo de revisión curricular el cual deberá generar un registro de aspirantes, que asigne de manera automática los folios de inscripción correspondientes, con el fin de evitar duplicidad de currícula y aceptación extemporánea de las solicitudes. (RLSPC Diario Oficial de la Federación, México, 2 de Abril de 2004).*

Este proceso se tiene que realizar previo a la evaluación que realice el Comité de Selección, la Dirección General de Recursos Humanos, para la SEP la DGP verificará que los documentos presentados por los candidatos prefinalistas acrediten fehacientemente el cumplimiento de los requisitos establecidos en la convocatoria, a fin de continuar con el proceso de selección.

2.4.2 Evaluación de capacidades.

En este proceso el responsable del diseño de la evaluación de capacidades es la SFP quien será quien emitirá las guías y lineamientos generales para la elaboración de los mecanismos y herramientas de evaluación en el proceso de selección, las cuales deberán ser confidenciales, objetivas, imparciales, confiables y asegurar el anonimato de los aspirantes hasta la evaluación de estas por el Comité de Selección.

En este factor se resalta el diseño de cursos de capacitación por parte de los Comités de Profesionalización. Los cuales se encuentran divididos en obligatorios, que son los requeridos para la certificación del puesto y los optativos que son para el desarrollo de conocimientos no requeridos para el puesto.

Artículo 28.- *Las Dependencias podrán auxiliarse de instituciones educativas, organismos y empresas especializados o expertos para la elaboración, aplicación y, en su caso, calificación de los exámenes y evaluaciones que se realicen en el proceso de selección. Para asegurar la transparencia del proceso de selección, invitarán a observadores externos a que presencien la aplicación de las evaluaciones y la entrega de resultados, los cuales no percibirán remuneración alguna.*

Artículo 27.- *En la fase de evaluación de capacidades se aplicarán las herramientas y mecanismos de evaluación que permitan a los aspirantes la demostración o acreditación de las capacidades siguientes:*

- I. *De visión de servicio público, y*
- II. *Las dos capacidades gerenciales y las dos capacidades técnicas que determinen los Comités de Profesionalización respectivos como las más importantes para el desempeño del puesto de que se trate, de acuerdo con la descripción del mismo.*

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

La Secretaría emitirá las guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación en el proceso de selección, los cuales deberán ser confidenciales, objetivos, imparciales, confiables y asegurar el anonimato de los aspirantes hasta la evaluación de éstos por el Comité de Selección.

Las Dependencias, a través de su Dirección General de Recursos Humanos, serán responsables de la aplicación de dichos mecanismos y herramientas, que tomarán en cuenta preferentemente el nivel de dominio, así como las habilidades, actitudes, conocimientos y experiencia de los aspirantes. (RLSPC Diario Oficial de la Federación, México, 2 de Abril de 2004).

El tema de la capacitación y certificación de competencias, es un tema que ha sido objeto de investigaciones, ya que históricamente la capacitación ha estado desvinculada a los objetivos y metas institucionales, con la llegada de la Ley es necesario revalorar la capacitación, su estrategia, sentido y orientación. En este proceso uno de los retos de la evaluación lo constituye la evaluación en si misma y la cultura de la evaluación.

Cabe hacer mención que la certificación de cada una de las competencias en los puestos que integran el SPC, debería de estar regulada en base al perfil-puesto-persona ya que tiene que estar estrictamente certificado en lo que realmente ejerce el servidor público con la función que desempeña, en este sentido la evaluación deberá de tener algunos cambios.

➤ **Capacidades de visión del servicio público.**

Están integrados los valores éticos que posean y deban practicar los servidores públicos de carrera, que incluye los siguientes valores como son: integridad, transparencia, rendición de cuentas y bien común.

➤ **Capacidades de gerenciales y técnicas requeridas para cada puesto.**

Consisten en los conocimientos, habilidades o actitudes que a manera general y por el nivel de responsabilidad, deben tener los servidores públicos para el desempeño de sus funciones. Las capacidades que la Secretaría de la Función Pública, a través de la Unidad ha acordado con las Dependencias para este tipo de capacidades son: visión estratégica, liderazgo, orientación a resultados, negociación y trabajo en equipo.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Técnicas específicas:

Se establecen en los conocimientos y habilidades de carácter técnico-especializado que son requeridas para el desempeño de un puesto dentro del sistema. Por ejemplo, un Director de sistemas informáticos requerirá conocimientos en el área de informática.

Técnicas transversales:

Consisten en los conocimientos y habilidades que son útiles para la generalidad de puestos del Sistema, en aspectos o materia tales como nociones generales de Administración Pública Federal, informática, idiomas entre otras.

Los responsables en la definición de las capacidades del Servicio Profesional de Carrera son: Secretaría (Secretaría de la Función Pública) a través de la Unidad (Unidad del Servicio Profesional de Carrera), quien coordinará las Dependencias (Secretarías) la elaboración y descripción de las capacidades gerenciales o directivas y técnicas transversales de los puestos del Sistema; asimismo determinará la vigencia de las certificaciones respectivas y definirá los niveles de dominio correspondientes.

Las Dependencias elaborarán y describirán las capacidades técnicas específicas de sus puestos de carrera y establecerán la vigencia de las certificaciones respectivas, así como sus niveles de dominio, con base en la guía metodológica que para tal efecto emita la Secretaría, a través de la Unidad.

Las capacidades y niveles mencionados serán registrados en el Catálogo General de Capacidades administrado por la Unidad.

Entendiendo como capacidad: el proceso por el cual se determinan aptitudes, se confirma el nivel de dominio de conocimientos y habilidades de un servidor público de carrera, así como sus actitudes, mediante la evaluación de las conductas propias de cada capacidad.

Para que los servidores públicos puedan comprobar de manera objetiva los conocimientos, habilidades y actitudes independientemente de cómo las hayan adquirido, y puedan ser valorados tanto en su puesto como en otros de mayor responsabilidad.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Cuando un servidor público titular no obtenga la certificación de las capacidades que conforme a lo anterior sean requeridas para el puesto que desempeña, será evaluado nuevamente dentro de los doce meses siguientes a la primera evaluación que hubiere presentado. En caso de no aprobar esta segunda evaluación, su nombramiento dejará de surtir efectos sin responsabilidad para la Dependencia.

Por otra parte, la certificación de capacidades le permitirá al servidor público de carrera acumular puntos que le puedan dar acceso a posibles promociones horizontales y le serán considerados cuando participe en concursos para ocupara un puesto vacante que represente una promoción vertical, conforme a lo establecido en el Reglamento de esta Ley y en los lineamientos y criterios correspondientes.

Las capacidades se evaluarán a través de exámenes en línea o por escrito mediante los cuales el aspirante o el servidor público demuestren los comportamientos incluidos en la descripción de las capacidades evaluadas. Por este medio se identificara el nivel de dominio correspondiente.

Para el caso de Directores Generales y Directores Generales Adjuntos estos exámenes consisten en simulaciones de situaciones de trabajo en las que demuestren comportamientos en cuestión, con el método denominado assesment center, que puede ser en línea o presencial.

La Secretaría a través de la Unidad del Servicio Profesional de Carrera de la SFP, en coordinación con las Dependencias establecerá los mecanismos y criterios de evaluación y de certificación de las capacidades gerenciales y técnicas transversales, así como los de evaluación para las capacidades de visión del servicio público. Por su parte los mecanismos y criterios de evaluación y certificación de las capacidades técnicas serán determinados por los respectivos Comités de profesionalización.

Las Dependencias podrán certificar las capacidades de sus servidores públicos de carrera siempre que cuenten con un órgano o área para llevar a cabo dicha certificación o a través de instituciones públicas o privadas.¹⁶

¹⁶ Martínez Puón Rafael Riesgos y oportunidades en la implantación del Servicio Profesional de Carrera, Biblioteca Virtual TOP, sobre gestión pública www.top.ar/publica.htm

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

En cuanto al asunto de la permanencia el servidor público deberá certificar cuando menos las siguientes capacidades:

- ✓ 3 gerenciales (enlaces 2)
- ✓ 1 Técnica transversal
- ✓ 2 Técnicas específicas

➤ **Resultados de las evaluaciones realizadas**

Artículo 65.- Las Direcciones Generales de Recursos Humanos de las Dependencias participarán en el despliegue de metas e implementarán la evaluación del desempeño de los servidores públicos.

En la evaluación del desempeño de los servidores públicos, se considerarán al menos los siguientes elementos:

- I. El cumplimiento de las metas individuales;
- II. El cumplimiento de las metas de desempeño colectivo por cada unidad administrativa;
- III. El cumplimiento de estándares de actuación profesional, y
- IV. Las actividades extraordinarias y las aportaciones destacadas que hubiere realizado el servidor público, así como los demás elementos que fije la Dependencia de acuerdo al método seleccionado por el Comité y registrado en la Unidad.

Los resultados del concurso deben permitir una calificación y clasificación de aspirantes. Los criterios deben ser claros para todos los candidatos y la imparcialidad del proceso demostrable en cada una de las fases de selección.

Se trata de un sistema con información abierta para todos los aspirantes: la clave está en el mérito profesional- resultados objetivos de las pruebas- para cada aspirante a lo largo del proceso de selección.

➤ **Entrevista a cargo del Comité de Selección de la Secretaría de Educación Pública.**

Los tipos de entrevista que son la parte del cierre del proceso de selección se especifica como la parte previa para declarar ganador a un aspirante o declarar desierto el concurso.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Artículo 29.-...los candidatos prefinalistas se evaluarán mediante entrevista, los cuales podrán ser hasta diez por plaza vacante. (RLSPC Diario Oficial de la Federación, México, 2 de Abril de 2004).

Artículo 30.- En la fase de entrevistas, el Comité de Selección sesionará el número de veces que sea necesario, a efecto de evaluar y calificar al grupo de candidatos prefinalistas, a cuyo efecto podrá valorar, entre otras, su potencial de aprendizaje en cuanto a las capacidades técnicas vinculadas a otros puestos dentro de la Dependencia. El Comité seleccionará hasta tres candidatos finalistas, basándose en los resultados de las evaluaciones del propio Comité. (RLSPC Diario Oficial de la Federación, México, 2 de Abril de 2004).

El superior jerárquico podrá vetar durante la deliberación a uno o todos los candidatos finalistas, bajo su estricta responsabilidad, razonando debidamente su determinación en el acta correspondiente.

De vetar sólo a uno de ellos, el Comité seleccionará a la persona que ocupará el puesto de entre los restantes candidatos finalistas. De vetar al grupo entero, el Comité seleccionará de entre los prefinalistas un nuevo grupo de hasta tres candidatos, de entre los cuales se seleccionará a quien ocupara el puesto.

La entrevista, es una conversación sistemática dirigida con la finalidad de recabar información precisa sobre una situación específica acerca de un sujeto.

La entrevista inicial, es el procedimiento mediante el cual se obtiene información general para cotejar las habilidades y conocimientos del candidato en relación a un perfil de puesto específico.

Entrevista de Competencia; es el procedimiento mediante el cual se indaga sobre el conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades necesarias para la realización de actividades específicas y acordes a un perfil de puesto.

La entrevista profunda consiste en el procedimiento por el cual se obtiene información acerca de la vida académica, familiar, personal, social y laboral del sujeto, corroborando la información presentada en su documentación, así como las condiciones del funcionamiento psicológico en conjunto con la interpretación de las pruebas aplicadas; a fin de valorar su potencial para la realización de funciones específicas, proporcionando los elementos que permitan una toma de decisión asertiva en cuanto a la emisión de un resultado.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

El responsable de la evaluación podrá obtener y verificar con el aspirante, la información asentada en la solicitud de empleo, así como explorar aspectos de la vida laboral, social y académica que considere relevante para prever la integración del candidato a las áreas y estilos de trabajo.

En este sentido, la función pública debe ser abierta en cuanto a que su acceso sea mediante reglas que aseguren su equidad para quienes desean ingresar a la Administración Pública Federal. Apartidista, para que los servidores públicos sean imparciales en el ejercicio de sus funciones. Estable, para que los cambios en gobierno no interrumpen el desarrollo de las políticas públicas y segura para que tengan certidumbre en el desarrollo de su plan de carrera con base a sus resultados y evaluación del desempeño.

2.5 Conformación del Comité de Selección y el Comité de Profesionalización.

En cada una de las Dependencias (Secretarías y Órganos Desconcentrados) se integrarán los Comités de Profesionalización y de Selección como órganos especializados para implantar y operar los Subsistemas del Servicio Profesional de Carrera en las Dependencias que son los encargados de la implantación, operación y evaluación del Sistema.

Los Comités de Selección son los cuerpos colegiados que se integran en cada Dependencia (Secretaría) para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección para el ingreso y promoción de los servidores públicos en el Servicio Profesional de Carrera.

***Artículo 72.-** En cada Dependencia se instalará un Comité que será el cuerpo técnico especializado encargado de la implantación, operación y evaluación del Sistema al interior de la misma. Asimismo, será responsable de la planeación, formulación de estrategias y análisis prospectivo, para el mejoramiento de los recursos humanos de las Dependencias y la prestación de un mejor servicio público a la sociedad; se podrá asesorar de especialistas de instituciones de educación superior y de empresas y asociaciones civiles especializadas, nacionales e internacionales y de colegios de profesionales. (RLSPC Diario Oficial de la Federación, México, 2 de Abril de 2004).*

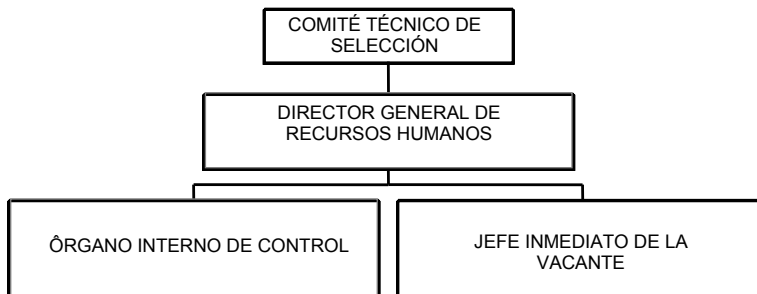
CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

➤ **Funcionamiento y estructura:**

Artículo 73.- Los Comités son responsables de planear, organizar e impartir la inducción general y la inducción al puesto. Para ello, podrán coordinar la realización de cursos con instituciones de educación media superior, técnica y superior.

ESTRUCTURA ORGANICA DEL COMITÉ DE SELECCIÓN



Artículo 31.- El Comité sesionará, deliberará y seleccionará al candidato que ocupará la plaza vacante. (RLSPC Diario Oficial de la Federación, México, 2 de Abril de 2004).

- ✓ El superior jerárquico podrá vetar durante la deliberación a uno o todos los candidatos finalistas, bajo su estricta responsabilidad, razonando debidamente su determinación en el acta correspondiente.
- ✓ De vetar sólo a uno de ellos, el comité seleccionará a la personal que ocupará el puesto de entre los restantes finalistas. De vetar al grupo entero, el Comité seleccionará de entre los prefinalistas un nuevo grupo de hasta tres candidatos, a quien ocupará el puesto.
- ✓ El Comité procurará que la resolución de éste se emita en un plazo no mayor a noventa días naturales posteriores a la publicación de la convocatoria.
- ✓ El superior jerárquico sólo podrá hacer uso del derecho de veto respecto a un candidato o grupo, en cada proceso de selección en el que participe.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Comités de Profesionalización al operar como cuerpos especializados que establecen las particularidades que debe tener el servicio profesional de carrera en el ámbito de su competencia, de acuerdo con las atribuciones o funciones y facultades que son propias.

Estos operaran tanto en calidad de Comités de Selección como en Comités de profesionalización.

ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL COMITÉ DE PROFESIONALIZACIÓN



Artículo 74.- Los Comités estarán integrados por un funcionario de carrera representante del área de recursos humanos de la Dependencia, un representante de la Secretaría y el Oficial Mayor o su equivalente, quien lo presidirá. El Comité, al desarrollarse los procedimientos de ingreso actuará como Comité de Selección.

En sustitución del Oficial Mayor participará el superior jerárquico inmediato del área en que se haya registrado la necesidad institucional o la vacante, quien tendrá derecho a voto y a oponer su veto razonado a la selección aprobada por los demás miembros. En estos actos, el representante de la Secretaría deberá certificar el desarrollo de los procedimientos y su resultado final. (RLSPC Diario Oficial de la Federación, México, 2 de Abril de 2004).

Entre sus funciones más importantes están:

- ✓ Aprobar los proyectos de estructura orgánica.
- ✓ Autorizar la descripción, perfiles y valuación de puestos.
- ✓ Revisar los proyectos de profesionalización.
- ✓ Diseñar y desarrollar los procesos de capacitación y certificación de capacidades conforme a la definición de cursos tanto obligatorios como optativos, de acuerdo con el perfil de puestos.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

- ✓ Definir los requerimientos técnicos para la celebración de convenios con instituciones educativas y el otorgamiento de becas, para la asignación de puntos, criterios y aplicación de modelos para la documentación y aprovechamiento del conocimiento.
- ✓ Reportar trimestralmente a la Unidad los avances en el cumplimiento de los programas anuales.
- ✓ Aprobar los programas de apoyos institucionales y becas para los servidores públicos de las respectivas Dependencias.
- ✓ Determinar los métodos para la evaluación del desempeño de acuerdo con los lineamientos emitidos por la Secretaría.
- ✓ Comunicar al Titular de la Dependencia u Órganos Desconcentrados las separaciones de los servidores públicos.
- ✓ Dictaminar sobre la autorización de licencias y en su caso, autorizar la ocupación temporal de plazas.

Artículo 75.- *En cada Dependencia, los Comités tendrán las siguientes atribuciones:*

- I. *Emitir reglas generales y dictar actos que definan las modalidades a través de las cuales se implemente el Sistema, conforme a las necesidades y características de la propia institución, de acuerdo con los lineamientos de la Secretaría, la presente Ley y disposiciones que de ella emanen;*
- II. *Aprobar, en coordinación con la Secretaría, los cargos que por excepción sean de libre designación;*
- III. *Elaborar y emitir las convocatorias de los cargos a concurso;*
- IV. *Proponer a la Secretaría políticas y programas específicos de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación del personal de su Dependencia, acorde con los procesos que establece la presente Ley;*
- V. *Realizar estudios y estrategias de prospectiva en materia de productividad, con el fin de hacer más eficiente la función pública;*
- VI. *Elaborar los programas de capacitación, especialización para el cargo y de desarrollo administrativo, producto de las evaluaciones del desempeño y de acuerdo a la detección de las necesidades de la institución;*
- VII. *Aplicar exámenes y demás procedimientos de selección, así como valorar y determinar las personas que hayan resultado vencedoras en los concursos;*
- VIII. *Elaborar el proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de servidores públicos de su Dependencia;*
- IX. *Determinar la procedencia de separación del servidor público en los casos establecidos en la fracción IV del artículo 60 de este ordenamiento y tramitar la autorización ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y*
- X. *Las demás que se deriven de esta Ley y su Reglamento.*

(RLSPC Diario Oficial de la Federación, México, 2 de Abril de 2004).

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

El Consejo Consultivo es el órgano de apoyo del Sistema, en el que se encuentran representadas las Dependencias, por conducto de los presidentes de los Comités de Profesionalización.

Los Comités de Profesionalización, en su carácter de cuerpos especializados, son las instancias a través de las cuales las Dependencias establecen, de acuerdo con las atribuciones, funciones o facultades que les son propias, las particularidades que debe tener el servicio profesional de carrera en el ámbito de su competencia.

Las Dependencias, a través de la Dirección General de Recursos Humanos, son instancias coadyuvantes para la implantación, operación, desarrollo y evaluación del Sistema.

Las Dependencias estarán obligadas a proporcionar la información que para la operación y funcionamiento de los Subsistemas requiera la Secretaría, a través de la Unidad. Dicha información deberá clasificarse en los términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

2.6 Constancia de nombramiento como Servidor Público de Carrera.

Una vez que el aspirante pasa el proceso de selección (pre-empleo), se culmina con el empleo que es la etapa de la administración de recursos humanos que comprende los aspectos que se derivan del inicio y desarrollo de la relación laboral entre el trabajador y el titular de la Secretaría, los cuales consisten en otorgar un nombramiento al personal, ubicarlo en su área de trabajo, tener un registro de los datos personales y laborales.

De esta forma se entiende como Nombramiento ¹⁷ el acto de asignar una plaza al personal que se encuentra al servicio de la Secretaría, expidiendo el documento denominado Constancia de Nombramiento el cual formaliza la relación de trabajo entre el Titular de la Secretaría y el trabajador, mismo que deberá estar suscrito por la autoridad facultada para autorizar el nombramiento, así como por el trabajador. El Personal que esta facultado para expedir los nombramientos de los puestos sujetos al SPC es el Secretario de Despacho.

¹⁷ Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública, Enero de 2005.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Lo anterior, queda establecido en el Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 5 de enero de 2005:

Artículo 5.

XII Expedir, con sujeción a lo dispuesto por la Ley de la materia y su Reglamento, los nombramientos de los directores generales y titulares de las unidades administrativas de la Secretaría y emitir los lineamientos conforme a los cuales deberán expedirse los nombramientos relativos a los demás rangos del Sistema del Servicio Profesional de Carrera;

Los nombramientos surtirán efecto únicamente los días 1º y 16 de cada mes, y no podrá asignarse una retroactividad mayor a la fecha en que el trabajador inicie sus labores, así como también no se podrá dar posesión de un empleo en la Secretaría, mientras el nombramiento no haya sido autorizado y establecida la fecha de su vigencia.

Artículo 33.- El nombramiento del candidato seleccionado para ocupar el puesto será expedido por la Dependencia, conforme a lo previsto en su Reglamento Interior y deberá contener el nombre del servidor público de carrera, la autoridad que lo emite y el rango que tendrá dicho servidor público dentro del Sistema.

Una vez que sea entregado el nombramiento del servidor público de carrera, la Dependencia, a través de su Dirección General de Recursos Humanos le proporcionará la inducción al puesto, así como a las actividades y particularidades inherentes a la Dependencia. (RLSPC Diario Oficial de la Federación, México, 2 de Abril de 2004).

De conformidad con lo que establece el Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública:

- No se podrá autorizar o permitir el ingreso de aspirantes al servicio con carácter "meritorio"; es decir, personas que sin nombramiento formalizado presten gratuitamente su servicio a la Secretaría, con la promesa o sin ella de otorgarles posteriormente el nombramiento.
- Las Unidades Responsables para la asignación de los nombramientos, deberán tener plazas vacantes que cuenten con soporte presupuestal.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

- Para dar trámite a los nombramientos del personal deberá acreditarse que se cumplió con el proceso de selección correspondiente.
- El personal deberá desempeñar sus funciones de acuerdo a la naturaleza de la categoría y/o puesto que se le asigne.
- No se podrán asignar plazas docentes al personal que realice funciones administrativas y viceversa.

2.6.1 Los derechos y obligaciones que adquiere el Servidor Público de Carrera.

Por lo que hace a los derechos y obligaciones del SPC, donde los derechos básicamente se formulan por las variables de estabilidad y permanencia en el servicio, así como de tener un nombramiento que los acredite como Servidores Públicos de Carrera, que reciban la remuneración conforme al cargo que ocupen, que sean evaluados periódicamente y sean capacitados.

Aunque, cabe señalar que la permanencia en el servicio no implica inamovilidad de los servidores públicos de carrera y demás categorías, pero sí garantiza que no podrán ser removidos por razones políticas o por causas y procedimientos no previstos en esta u otras leyes aplicables; lo cual significa que la estabilidad laboral no se vea afectada durante los cambios de administración y de equipos de trabajo.

Que para los servicios civiles los derechos implican principalmente la existencia de contratos permanentes que garantizan el empleo del servidor público de carrera, la ley considera como primer derecho la estabilidad laboral y permanencia en el servicio, sin embargo se presenta en la fracción I del Art. 10 de la LSPPC como principal derecho la estabilidad y permanencia en el servicio, la cual esta sujeta al desempeño laboral del trabajador y que esta no se vea afectada durante los cambios de administración y de equipos de trabajo que se den en las Dependencias.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Artículo 10. Los servidores públicos de carrera tendrán los siguientes derechos:

1. Tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé esta Ley.
2. Recibir el nombramiento como Servidor Público de Carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en esta Ley.
3. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios y estímulos que se prevean
4. Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este ordenamiento
5. Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones;
6. Ser evaluado con base en los principios rectores de esta Ley y conocer le resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días.
7. Ser evaluado nuevamente previa capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado, en los términos previstos en la presente Ley;
8. Participar en el Comité de Selección cuando se trate de designar a un servidor públicos en la jerarquía inmediata inferior.
9. Promover los medios de defensa que establece esta Ley, contra las resoluciones emitidas en aplicación de la misma.
10. Las demás que se deriven de los preceptos del presente ordenamiento, de su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

Artículo 11.- Son obligaciones de los servidores públicos de carrera;

1. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad. Eficiencia y demás que rigen el Sistema;
2. Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos
3. Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el sistema
4. Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño
5. Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que debe cubrir , en los términos que establezca su nombramiento;
6. Guardar reserva de la información. Documentación y en general, de los asuntos que conozca.
7. Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades,
8. Proporcionar la información y documentación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas
9. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos de la Dependencia o de las personas que allí se encuentren;
10. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del servicio y
11. Las demás que señalen las leyes y disposiciones aplicables.

Ver **ANEXO 2** donde se presenta un cuadro comparativo de los Derechos y Obligaciones, su fundamento legal que regula a todo el personal de la Secretaría de Educación Pública.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Así como, la identificación real de oportunidades para ocupar las plazas en forma vertical y horizontal, reditúen mejores salarios. Es la oportunidad de conciliar la vocación de servicio y proyecto de vida con una carrera profesional en el servicio público, orientada a construir un buen gobierno que de resultados positivos a la sociedad.

El Servicio Profesional de Carrera contempla tres tipos de movimientos:

Los laterales que consisten en el cambio a otra plaza con iguales características y perfil, es decir puestos del mismo grupo y nivel en la misma Dependencia.

Los horizontales, que consisten en promociones o trayectorias de los servidores públicos en la estructura de los niveles del tabulador de percepciones ordinarias, dentro del mismo puesto.

Las verticales que consisten en promociones o trayectorias de los servidores públicos de carrera hacia un puesto jerárquicamente superior, en los términos que establece el Reglamento y que se obtienen a través de los procesos de reclutamiento y selección correspondientes.

2.7 La supervisión del Subsistema de Ingreso del Servicio Profesional de Carrera.

La supervisión del Servicio Profesional de Carrera queda regulada a través del Subsistema de Control y Evaluación, mediante el cual se establece que la Unidad de Recursos Humanos y Profesionales de la Secretaría de la Función Pública, será quien supervisará el proceso de implementación del mismo.

Siendo la Secretaría de la Función Pública la encargada de dirigir, coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del Sistema en las Dependencias y vigilará que sus rectores sean aplicados debidamente al desarrollar el sistema.

Emitir los criterios y establecer los programas generales del Sistema, para su implantación gradual, flexible, descentralizada, integral y eficiente.

Elaborar el presupuesto anual para la operación del Sistema, administrar los bienes y recursos del Sistema; aprobar la constitución o desaparición de los Comités.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Asimismo, se establece en el Artículo 81 del Reglamento del SPC que: El subsistema de control y evaluación se integra de mecanismos y procedimientos que permiten prevenir deficiencias y adoptar medidas correctivas a través del seguimiento, control y evaluación del funcionamiento y operación del Sistema.

Cabe mencionar que el Consejo Consultivo, es un órgano de apoyo para el Sistema, el cual tendrá, conforme a la ley, las atribuciones de emitir opiniones especializadas sobre la implantación de cada uno de los subsistemas; proponer las medidas que se consideren adecuadas para la operación del SPC; proponer acciones de participación y concertación con los sectores social, privado y académico, y constituir, a propuesta de su Presidente, los comités de apoyo que considere necesarios para el adecuado cumplimiento de sus atribuciones, así como promover la transparencia en el funcionamiento del Sistema.

Es importante mencionar que el presupuesto anual para la operación del sistema, así como la administración de los bienes y recursos del sistema; aprobar la constitución o desaparición de los Comités, la SFP es la única facultada para ello.

Artículo 86.- El programa operativo anual del Sistema se dará a conocer al Consejo para su seguimiento y deberá ser publicado en el Diario Oficial de la Federación , así como difundirse a través de la página electrónica de la Secretaría.

Donde el Consejo Consultivo lo integran:

- Titular de Secretaría de la Función Pública
- Un responsable de cada subsistema
- Presidentes de los Comités Técnicos de Profesionalización
- Representantes de las Secretarías: de Gobernación, Hacienda y Crédito Público y Trabajo y Previsión Social.



CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

Artículo 84.- *El proyecto de programa operativo anual del Sistema será sometido a la opinión del Consejo, durante el mes de mayo del año anterior al del programa, y remitido a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de conformidad con las disposiciones aplicables, con el objeto de analizar las previsiones presupuestarias para el siguiente ejercicio fiscal en congruencia con los criterios generales de política económica y la disponibilidad presupuestaria de dicho ejercicio, y a cuyas previsiones, las Dependencias deberán sujetarse para la elaboración de sus respectivos anteproyectos de presupuesto, en el contexto de la programación anual del gasto público.*

Artículo 85.- *Una vez aprobado el Presupuesto de Egresos de la Federación, se realizarán, en su caso, los ajustes que sean necesarios al programa operativo anual; a cuyo efecto los Comités de Profesionalización comunicarán a la Unidad, durante el mes de enero, las acciones que instrumentarán para alcanzar las metas establecidas en dicho programa.*

Artículo 87.- *La Unidad llevará a cabo el seguimiento de los Subsistemas con objeto de prevenir deficiencias y adoptar medidas correctivas que permitan el adecuado funcionamiento y operación del Sistema en su conjunto.*

La Secretaría establecerá los mecanismos de coordinación entre la Unidad y los titulares de los órganos internos de control en las Dependencias, a efecto de que en la formulación de los programas de auditoría respectivos se establezca la verificación del cumplimiento de las disposiciones en materia de servicio profesional de carrera. Para efectos de evaluación del Sistema, los órganos internos de control informarán a la Unidad los resultados de las verificaciones que en dicha materia realicen.

Artículo 88.- *La Unidad elaborará anualmente un informe de la operación del Sistema, el cual integrará la información con que cuente la propia Unidad en relación con los resultados obtenidos en la operación de cada uno de los Subsistemas, así como la información que le reporten las Dependencias, el Consejo y los Comités de Profesionalización.*

De acuerdo con el artículo 2 de la LSPC, el Sistema dependerá del Titular del Poder ejecutivo Federal y será dirigido por la Secretaría de la Función Pública, correspondiendo a cada una de las Dependencias de la Administración Pública Federal. Así mismo de acuerdo con el Artículo 16 del Reglamento, para programar, dirigir, coordinar, evaluar y dar seguimiento a la operación y funcionamiento del Sistema la SFP se apoyara en la Unidad de Servicio Profesional y Recursos Humanos de la APF.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

2.8 Análisis del proceso de reclutamiento y selección en la Secretaría de Educación Pública.

En la SEP tanto el proceso de reclutamiento como de selección de personal ha tenido que ser estructurada, porque no se contaba con la infraestructura suficiente para atender a los aspirantes para ingresar al sistema.

El reclutamiento de personal consiste en el proceso de acercamiento de los aspirantes a cubrir un puesto para el caso de este sistema se lleva a cabo por medio de convocatorias públicas y abiertas que son publicadas en el portal de la Secretaría o en trabajaen, donde se establecen los requisitos que debe de tener el aspirante para ingresar al sistema.

Se presenta el sistema como un modelo de administración de personal público cuyas principales características son el ingreso por concurso o examen, el ascenso por méritos y evaluación del desempeño, la neutralidad política, la profesionalización y la estabilidad en el empleo, deber ser las directrices que conlleven al manejo y funcionamiento del mismo.

El sistema implicaría calificar de manera profesional a los aspirantes a servidores públicos e incluso que integran el aparato gubernamental para conocer cuales son las capacidades, cualidades y alcances de los mismos y permita integrar los mejores elementos para laborar en el servicio público.

El proceso de reclutamiento y selección de personal es la piedra angular del sistema de administración de recursos humanos es prioritario para el funcionamiento y crecimiento organizacional, pues el factor humano (personal) es el principal motor responsable de la ejecución de las políticas públicas, lo cual implica que las acciones de servidores públicos se sustente en buena medida a la obtención de los resultados.

Así es como el SPC, no es solamente una tarea que se agota en diseños o modelos legales y organizacionales que se desea que se instauren de manera natural sobre el aparato administrativo existente, el futuro del SPC, atiende también a un asunto de fondo ya que representa en muchos sentidos la reconstrucción o el reordenamiento de la APF, ya que nos encontramos en una reforma administrativa sin que esta haya sido el propósito original; que en efecto implique un reforma de fondo en todas las estrategias incluyendo la de transparencia y

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

acceso a la información pública gubernamental, gobierno por resultados, la evaluación del desempeño y organizacional, servicios de calidad, mejora regulatoria, etc.

Se requiere de organizaciones ordenadas y que guarden una relación directa con sus objetivos y metas, además de estar orientada a resultados, con tabuladores congruentes y próximos al mercado laboral.

Esta tarea no requiere de un gobierno en particular sino que requerirá de una enorme labor de continuidad y seguimiento que desde ahora de lugar a sentar las bases para resultados en el corto, mediano y largo plazo.¹⁸

En un comparativo del Sistema sobre la estructura actual, nos arroja un diferencia sustancial de requerimientos de recursos humanos, materiales, financieros, tecnológicos y de informática, lo que nos indica la necesidad de instrumentar una reingeniería de los procesos actuales y el lineamiento de los procedimientos de gestión y sistematización de las funciones del nuevo Sistema de Profesionalización. Otro elemento importante es la reasignación o reubicación estratégica del personal dentro de esta nueva estructura y la asignación de funciones que necesariamente nos conduce al replanteamiento de perfiles de puestos y capacidades congruentes con los objetivos del Sistema.

Se esta implantando en la Administración Pública Federal para el Sistema del Servicio Profesional de Carrera como resultado de un diagnóstico en donde se presenta como la variable fundamental la “**Profesionalización**” a través de la constante actualización.

Se requiere desarrollar, sin duda, una gestión de personal público que efectivamente propicie atraer y conservar, en su caso, a cuadros con los perfiles requeridos y dispuestos a lograr un alto desempeño, pero además tomar en consideración el contexto socioeconómico y político, así como los retos y oportunidades que plantea la sociedad; es decir, una gestión orientada hacia una sociedad democrática, abierta, participativa, exigente y de un gobierno y una Administración Pública transparente, dispuesta a rendir cuentas.

¹⁸ Martínez Puón Rafael, op. cit.

CAPÍTULO 2

Elementos que integra el Subsistema de Ingreso en la Administración Pública Federal y su aplicación en la Secretaría de Educación Pública.

En otra definición el servicio público es una actividad técnica, directa o indirecta de la Administración Pública, que ha sido creada y controlada para asegurar la satisfacción de una necesidad colectiva de interés general, sujeta a un régimen especial de derecho público. Los servicios públicos se clasifican en Federales, Estatales, Municipales e Internacionales.

El Servicio Profesional de Carrera busca que el proceso de selección sea con base a su capacidad y probidad, el fortalecimiento de la capacitación como inversión prioritaria para el desarrollo en el ámbito de una carrera de la Administración Pública, calidad en el ambiente de trabajo fortaleciendo los valores éticos así como la seguridad de un retiro digno.

Es importante que para la aplicación del SPC el sistema deba acotar el peso otorgado a procesos parcialmente discrecionales, como las entrevistas y la valoración curricular. Así como evitar vincular la capacitación con una promoción horizontal, pues esto puede generar incentivos de “capacitarse para ser promovido” y no capacitarse por razones de productividad, así como problemas organizacionales que no permita promover a todo el personal, generando una desmoralización dentro de los miembros del SPC.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Como se menciona en el capítulo que antecede se presentan los elementos que intervienen en la aplicación del Subsistema de Ingreso del SPC, a fin de realizar el análisis respecto al SPC, se presentan los factores que han influido en la implementación del SPC, que se fundamenta en el Modelo de Administración y Recursos Humanos el cual cuenta con las premisas de la nueva gerencia pública y que esta relacionado con el Servicio Profesional de Carrera donde se define básicamente a través de dos vertientes:

1. Por un lado se encuentra el carácter técnico, es decir, se consideran parte de este modelo tales como son; la evaluación del desempeño, la certificación de capacidades, la gestión de resultados y los sistemas de calidad.
2. De carácter cultural: los valores, principios y filosofía de calidad, cliente que deberá de ser adoptada por los servidores públicos en México, para aumentar su capacidad de respuesta y prestación de servicios públicos a los ciudadanos entendidos también como clientes. Tratando de adoptar una visión empresarial.

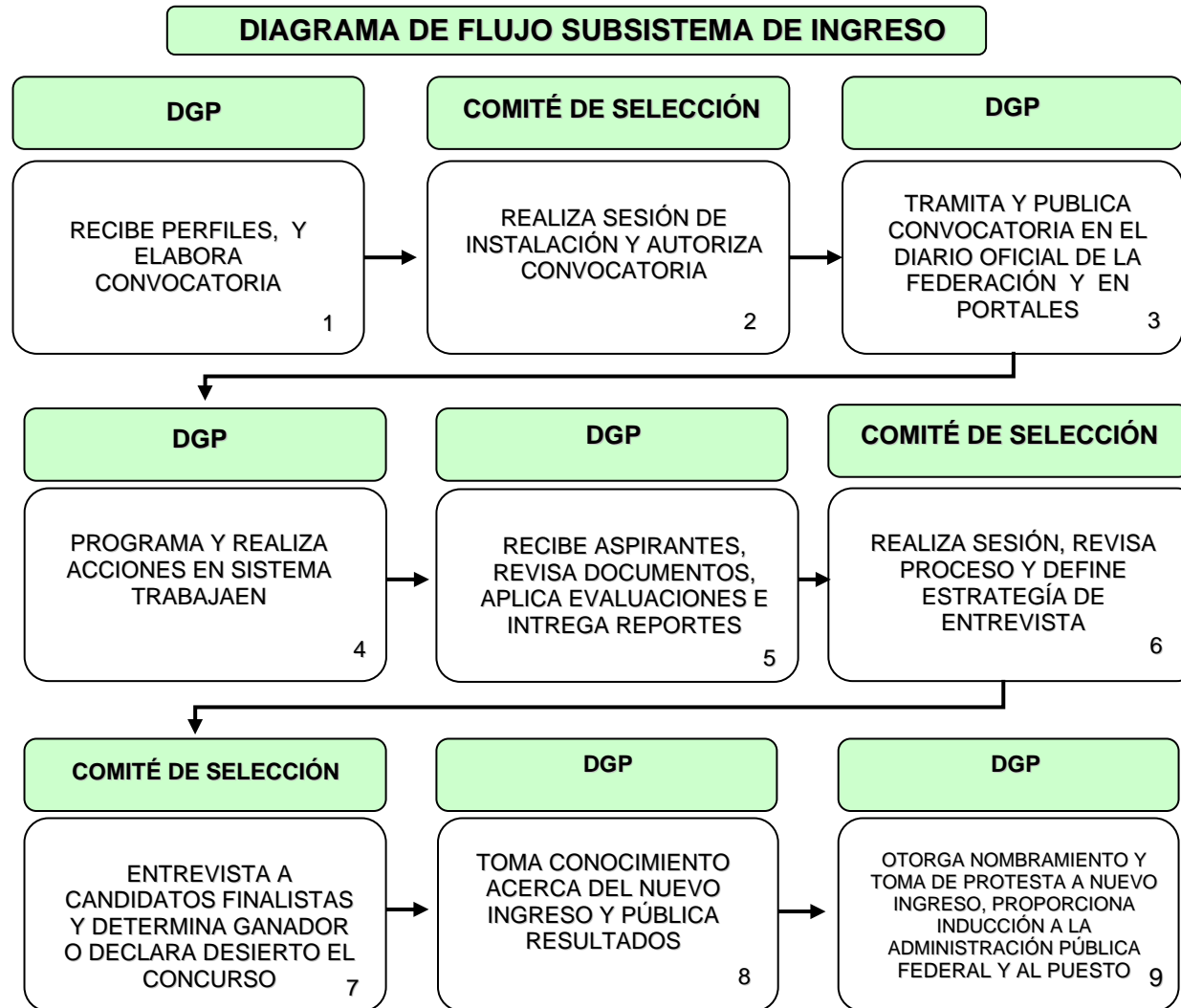
La administración de personal público, como campo de estudio académico, fundamenta las normas y disposiciones contenidas en el régimen estatutario que regula de las relaciones de trabajo entre el Estado y los servidores públicos, con la finalidad de atraer, seleccionar, educar y retener empleados y funcionarios idóneos para procurar la eficiencia y honestidad en el ejercicio de la función administrativa del Estado.

El Sistema del Servicio Profesional de Carrera tiene que impactar en la certidumbre de los objetivos y en la óptima articulación entre lo que se tiene como plataforma operativa en los procesos de administración de personal y las alternativas tecnológicas vigentes en el marco de la gestión de los recursos humanos.

La presente investigación se ha hecho hincapié en que la estructura institucional debe ser, flexible acorde con las necesidades particulares de cada órgano de gobierno, firme en la definición e implementación de criterios de mérito e igualdad de oportunidades y con un sistema de rendición de cuentas que se fundamente en los objetivos de las metas de la institución, donde se determine claramente la profesionalización así como los derechos laborales.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.



Fuente: Dirección General de Personal.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Con la instauración de la Ley del SPC, la cual va más allá de ser una orden jurídico-administrativa, implica una estrategia global e integral de política, donde se involucran las diferentes áreas de la organización, en este caso la SEP, ha implementado de una forma muy gradual, iniciando con la integración del Subsistema de Ingreso a través de la elaboración de un diagrama de flujo, que contiene las etapas del proceso de ingreso (reclutamiento y selección) para el acceso del aspirante al SPC.

Para la operación del SPC, se plantea que la planificación de los recursos humanos necesarios de acuerdo con las necesidades específicas de la organización, es decir, que con la creación de una base de datos de los servidores públicos en activo que sea confiable, que permita conocer realmente cuantos servidores públicos tiene la Administración Pública Federal, y que contenga la información sobre la formación, edad, puestos de los recursos humanos será el punto de partida en el Sistema, para que se establezcan los cimientos necesarios.

Es necesario tener en cuenta que el SPC tiene características de un servicio civil de carrera que surge para que el mérito y no el sistema de despojos sea la guía en la gestión de los recursos humanos,¹ y no es necesariamente para que en automático sea para modernizar o mejorar la gestión y eficacia administrativa. La instauración del SPC es necesaria pero insuficiente para mejorar la gestión pública.

No se debe de perder de vista que este proceso forma parte de un sistema de administración de personal en el servicio público y como señala Amaró Guzmán y que debe perseguir los siguientes objetivos:

- a. Dignificar la condición de los servidores públicos, mediante la adecuada protección a sus derechos personales y profesionales y la promoción de su mejoramiento integral.
- b. Procurar el constante aumento de la eficiencia de los servicios públicos a partir del mejoramiento y la motivación del personal que compone los organismos entre otros factores; haciendo así la Administración Pública un instrumento idóneo para dirigir el desarrollo general del país.

¹ Herrera Macías Alejandro, *Consideraciones en la implementación del Servicio Profesional de Carrera en México para hacer frente a la globalización*. CLAD 28 Oct.2003, pág. 7

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

- c. Mantener una alta moral en la gestión administrativa de los servidores públicos a partir de su concientización, desarrollo de una responsabilidad por sus actuaciones. (ética profesional).
- d. Democratizar la actuación de los servidores públicos mediante el establecimiento de adecuadas condiciones de trabajo, de armonización de las relaciones humanas y de desarrollo individual y grupal.

De tal manera, que efectivamente se cumpla con una visión que esta enfocada a fortalecer y cuidar al trabajador (factor humano) al mismo tiempo que se fomente que el proceso sea de una manera más integral dentro de la institución (SEP).

Con la finalidad de que el Servicio Profesional de Carrera impacte en la certidumbre de los objetivos y en la óptima articulación entre lo que se tiene como plataforma operativa en los procesos de administración de personal y las alternativas tecnológicas vigentes en marco de la gestión de recursos humanos.

3.1 Proceso del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Subsistema de Ingreso tiene como propósito atraer a los mejores candidatos para ocupar puestos del Sistema, sustentado en el acceso por méritos y en la igualdad de oportunidades, con imparcialidad y a través de evaluaciones objetivas y transparentes.

En la SEP, el Subsistema de Ingreso esta diseñado y estructurado por medio de un Diagrama de Flujo que integra el proceso de reclutamiento y selección de personal, el cual integra los requisitos que deben cubrir de acuerdo con la normatividad que esta conformada por la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, así mismo por el Acuerdo que establecen los Lineamientos del Subsistema de Ingreso del Servicio Profesional de Carrera; como se detalla a continuación:

1. RECIBE PERFILES, Y ELABORA CONVOCATORIA.

- ✓ Carga de perfil para realizar prefiltrado de posibles aspirantes por concurso. (proceso por medio del cual se incorpora el perfil, a través de la herramienta **trabajaen**).

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

- ✓ Solicitud de información a jefes inmediatos de las plazas vacantes. (la institución da respuesta de que hay suficiencia presupuestal y que los jefes inmediatos diseñen los perfiles de acuerdo con los requisitos para obtener el candidato idóneo).
 - ✓ Preparación acta de instalación de Comité de Selección. (Apoyo del Comité para transparentar el proceso).
 - ✓ Solicitud de aulas y espacios de infraestructura para las evaluaciones.
 - ✓ Previsión del recurso humano, material y tecnológico.
 - ✓ Solicitud de formato Requisición de la vacante.
2. COMITÉ DE SELECCIÓN REALIZA SESIÓN DE INSTALACIÓN Y AUTORIZA CONVOCATORIA.
- ✓ Revisión de la Convocatoria para su autorización.
 - ✓ Solicitud de elaboración de temarios y exámenes de capacidades técnicas a los jefes de plaza.
3. DGP TRÁMITA Y PÚBLICA CONVOCATORIA EN DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN Y EN PORTALES.
- ✓ Elaboración de oficio de solicitud de publicación en Diario Oficial de la Federación.
 - ✓ Carga de perfil de cada vacante (configuración de plaza vacante) en sistema www.trabajaen.gob.mx.
 - ✓ Envío de Convocatoria vía e-mail al área de sistemas de la Secretaría de la Función Pública para su publicación.
 - ✓ Carga de convocatoria en el portal de la SEP.
 - ✓ Carga de temarios en el portal de la SEP.
4. DGP PROGRAMA Y REALIZA ACCIONES EN SISTEMA TRABAJAEN.
- ✓ Aplica prefiltro y posteriormente filtro de Revisión Curricular en día 11, cerrada la publicación.
 - ✓ Impresión de folios aceptados por vacante para la elaboración de expedientes administrativos.
 - ✓ Invitación vía e-mail (**trabajaen**) a aspirantes para revisión documental y primer evaluación.
 - ✓ Elaboración de formatos de control para el seguimiento de las evaluaciones por vacante.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

5. DGP RECIBE ASPIRANTES, REvisa DOCUMENTOS, APLICA EVALUACIONES E INTEGRA REPORTES.

- ✓ Bienvenida a concurso, presentación (power point) del proceso a que serán sujetos, así como las instrucciones específicas de la evaluación a aplicar.
- ✓ Firma de asistencia según programación.
- ✓ Entrega para firma de Carta bajo protesta de decir Verdad e integración a expediente.
- ✓ Recepción de documentos y llenado de lista de cotejo sobre la documentación entregada.
- ✓ Aplicación y supervisión durante la evaluación.
- ✓ Calificación de evaluación y requisición de resultados formato de control.
- ✓ Impresión de resultados de las evaluaciones sistematizadas.
- ✓ Integración de reporte general acerca de aspirantes finalistas para su revisión por parte del Comité de Selección.
- ✓ Envío de e-mail a integrantes del Comité de Selección para la sesión de definición de estrategia de entrevista.

6. COMITÉ DE SELECCIÓN REALIZA SESIÓN, REvisa PROCESO Y DEFINE ESTRATEGÍA DE ENTREVISTA.

- ✓ Revisión de número de finalistas a entrevistar o declaración de concurso desierto.
- ✓ Revisión de Perfil solicitado en Curriculum de aspirantes y de resultados de evaluaciones y en su caso selección de terna a entrevistar.
- ✓ Definición estrategia de entrevista.
- ✓ Selección de preguntas a realizar (de capacidades técnicas, visión de servicio público y gerenciales) para cada miembro del Comité de Selección.
- ✓ Invitación vía e-mail y telefónica a candidatos finalistas.
- ✓ Publicación de resultados en sistema **trabajaen**

7. COMITÉ DE SELECCIÓN ENTREVISTA A CANDIDATOS FINALISTAS Y DETERMINA GANADOR O DECLARA DESIERTO EL CONCURSO

- ✓ Bienvenida, entrevista y deliberación.
- ✓ Selección de ganador o declaración de concurso desierto.
- ✓ Requisición y firma de acta de cierre.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

8. DGP TOMA CONOCIMIENTO ACERCA DEL NUEVO INGRESO Y PUBLICA RESULTADOS.

- ✓ Publicación de resultados (Ganador o CONCURSO DESIERTO)
- ✓ Envío de oficio y formatos de Nombramiento y Toma de Protesta a la Unidad Administrativa respectiva.
- ✓ Envío de oficio de notificación de realización de Inducción a la Administración Pública Federal, a la Dependencia a la U R y al puesto para el nuevo trabajador.

9. OTORGA NOMBRAMIENTO Y TOMA DE PROTESTA A NUEVO INGRESO, LA DGP PROPORCIONA AL NUEVO INGRESO LA INDUCCIÓN A LA APF Y A LA DEPENDENCIA U'R REALIZA INDUCCIÓN A LA U'R Y AL PUESTO.

- ✓ La U'R envía copia de Nombramiento y Toma de Protesta del nuevo trabajador a la DGP (área de ingreso) para su conocimiento y archivo.

U'R = Unidad Responsable.

3.2 Análisis de los Perfiles de puestos de la Secretaría de Educación Pública.

El análisis de perfiles de puestos representa un estudio y descripción de las tareas que se desarrollan en un conjunto de operaciones y que constituyen una función específica de trabajo, así como de los requisitos de las actitudes y aptitudes que debe cubrir la persona destinada a ocupar un puesto.

En el SPC el Subsistema de Planeación de Recursos Humanos, es responsable de la supervisión para la elaboración de perfiles que esta sujeto a la determinación por parte del Comité de Profesionalización que tiene la atribución de aprobar los perfiles y valuación de puestos. De tal manera, que una adecuada descripción de perfiles será esencial para el funcionamiento acertado del mismo, porque representa el inicio para los otros subsistemas, tales como el reclutamiento y selección, el desarrollo profesional, la capacitación y la evaluación del servidor público.

Cabe señalar, que el subsistema de planeación de los recursos humanos es fundamental para el Subsistema de Ingreso y de otros subsistemas; en este caso, se involucra la elaboración y revisión de los perfiles de puestos y el diagnóstico de las necesidades cualitativas y cuantitativas en lo que se refiere al personal.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

En la SEP, la aplicación del SPC se realiza a través de la Dirección General de Personal (DGP) que funciona como Dirección General de Recursos Humanos, como lo establece la LSPC y que funciona como la coordinadora e implantadora del Servicio Profesional de Carrera en la SEP en lo que respecta a las áreas del Oficial Mayor.

En los perfiles de los puestos se establecen las características necesarias para que un aspirante pueda cubrir un puesto dentro de la institución (SEP).

Sin embargo hay que tomar en cuenta que el Sistema sólo contempla personal de Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores, entonces es por ello que se retoma la importancia sobre el diseño de las estructuras ya que repercute directamente en el desarrollo profesional de los servidores públicos, principalmente en la capacidad de las estructuras para soportar la movilidad de los mismos.

De tal forma que, las descripciones de puestos requieren de transformaciones para responder a los requerimientos del Servicio Profesional de Carrera, por lo que es indispensable la alineación de cada puesto con los objetivos de la institución (SEP). Comprende dos fases: la descripción del puesto y las especificaciones detalladas de las actividades a desarrollar.

Al respecto, es conveniente precisar que los requisitos están sujetos al perfil del puesto que la Dependencia determine. La DGP conforme a lo establecido por la SFP describe, perfila y valúa los puestos sujetos a la Ley. La descripción, perfil y valuación del puesto se somete a la validación del Comité Técnico de Profesionalización correspondiente.

El establecimiento de objetivos para cada puesto, alineados a la misión, visión y estrategias de fomenta un cambio extraordinario hacia la cultura de la medición. Como se establece el parámetro del Sistema de Gestión de la Calidad define que todo lo que no se mide no se puede mejorar.

Así es como la organización se fundamenta con objetivos y se basa en personas para conseguirlos, el resto de los elementos son complementarios, siendo el capital humano el recurso estratégico fundamental ya que el personal que contempla el SPC son los Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores que son el recurso humano estratégico para afrontar los retos de la institución.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Hay una necesidad generalizada de orientar las estructuras en forma estratégica y hacia resultados, según las necesidades y funciones de cada institución.

De aquí que para el Servicio Profesional de Carrera los puestos que impactan principalmente a los Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores que son quienes toman las decisiones para la implementación de las políticas públicas de tal forma que el desarrollo de nuevas capacidades y conocimientos en los cuadros directivos del aparato estatal se induce al cambio a través de ellos.

Las características que tiene un perfil de puestos son:

- I. Descripción del puesto
 - A. Identificación del puesto.
 - B. Misión del puesto.
 - C. Objetivos específicos del puesto y las funciones que contribuyen.
 - D. Entorno Operativo.
- II. Perfil del Puesto
 - A. Escolaridad y/o áreas de conocimiento.
 - B. Experiencia laboral.
 - C. Condiciones de trabajo.
 - D. Capacidades gerenciales y técnicas del puesto.
 1. Visión estratégica.
 2. Liderazgo.
 3. Orientación a resultados.
 4. Negociación.
 5. Capacidades técnicas.

3.2.1 Clasificación de los puestos que participan en el Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Educación Pública.

El diseño e implantación del Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal con base en la información de la Dependencia contiene la descripción, de los perfiles y valuación de puestos y sus estructuras ocupacionales; se contiene la información cuantitativa y cualitativa del personal.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Artículo 2.

XXI. Puesto: Unidad impersonal que se encuentra establecida en el Catálogo y que describe funciones, implica deberes específicos y delimita jerarquías y competencias;

XXVII. Sistema de valuación de Puestos: Al sistema que contiene información necesaria para identificar y describir las características y contenido de un puesto, permitiendo asignar un valor, y de esa manera, establecer criterios de comparación que ayuden a definir una política competitiva respecto al mercado laboral dentro de la Administración Pública Federal.

El Reglamento de la LSPC los clasifican en:

- Titulares: que son aquellos que adquieren esta calidad una vez que se someten y superan los procedimientos previstos por la Ley;
- Eventuales: son los que cuya necesidad se da por los casos excepcionales previstos en el artículo 34 de la Ley (cuando peligre o se altere el orden social o por caso fortuito o de fuerza mayor; para estos casos el Oficial Mayor podrá autorizar el nombramiento por el tiempo en que se mantenga la urgencia), los de primer nivel o enlace y los que hayan ingresado a través de convenio de intercambio (1 año máximo)

El Sistema comprenderá como base del Catálogo los siguientes rangos:

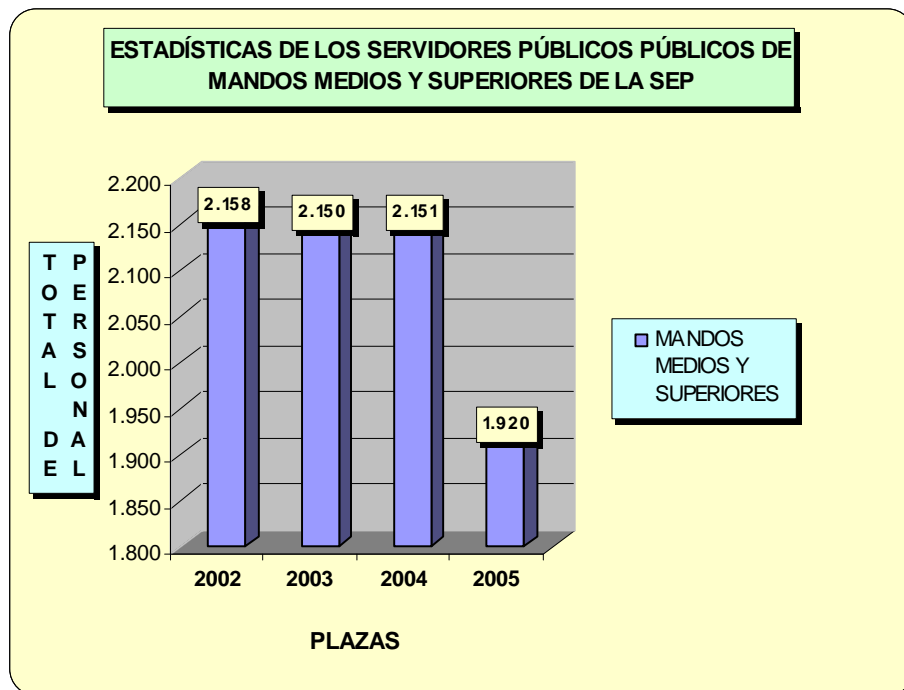
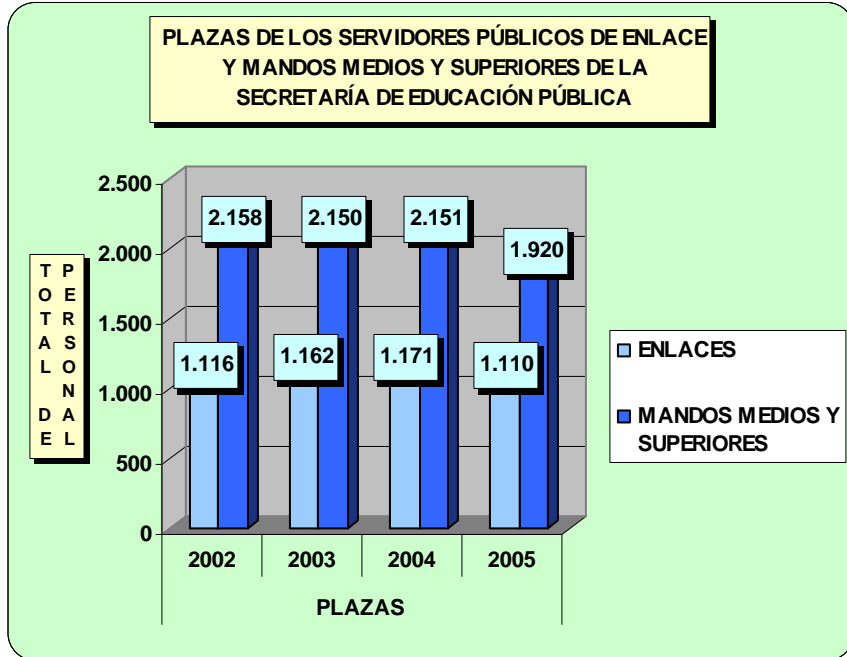
- Director General;
- Director de Área;
- Subdirector de Área;
- Jefe de Departamento, y
- Enlace

Es importante subrayar que la clasificación de los puestos en la SEP, deben de estar en función con las actividades puesto-persona, así como el nivel de responsabilidad con el propósito de que sean clasificados y a su vez remunerados equitativamente. Sin embargo en la práctica dista la funcionalidad de que esto ocurra ya que el nivel de responsabilidad es ambiguo en la mayoría de los puestos.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

No obstante, cabe señalar que la aplicación de esta Ley y su Reglamento respectivo si refleja movilidad e impacto al interior de la Secretaría como se observa en las siguientes estadísticas que comprenden el total del personal que esta Sujeto a la aplicación del Sistema.



Fuente: Datos proporcionados por Dirección General de Personal, elaboración propia.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

3.3 Elaboración de la Convocatoria en la Secretaría de Educación Pública.

En relación a lo correspondiente a la elaboración de la Convocatoria representa el inicio del Subsistema de Ingreso ya que al existir una vacante en los niveles de mandos medios y superiores comprendidos a partir del nivel del Enlace a Director General se tiene que publicar inmediatamente previa autorización y revisión del Comité de Selección, que es el cuerpo colegiado que aprueba que se cubran las características establecidas en el Artículo 23 del Reglamento de la LSPC.

Las convocatorias deben reunir los siguientes requisitos: plazas en concurso, el perfil, requisitos de carácter legal, académico u otro; lugar fechas de entrega de solicitudes a los aspirantes, así como los temarios para la preparación de exámenes. Lugar, fecha y forma de recepción de las solicitudes y documentación en ningún caso, el plazo de recepción no será menor a diez días.

Lugar, fechas y forma en que se efectuará la revisión curricular los exámenes generales de conocimientos y evaluación de las habilidades; así como las entrevistas que se realicen a los aspirantes, así como cuando se publicaran los resultados.

Las convocatorias serán publicadas por una sola vez en el Diario Oficial de la Federación. No podrán cambiarse o alterarse las condiciones establecidas en las bases de la Convocatoria.

La DGRH concentrara las convocatorias aprobadas por el Comité de Selección y gestionará su publicación en el DOF se lleve a cabo preferentemente los miércoles de cada semana. La Unidad establecerá los mecanismos de coordinación que sean necesarios para apoyar la publicación oportuna de dichas convocatorias.

La información que se integre dentro del proceso de reclutamiento y selección se podrá reservar, conforme a su naturaleza, en los términos de las disposiciones de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y demás disposiciones aplicables.

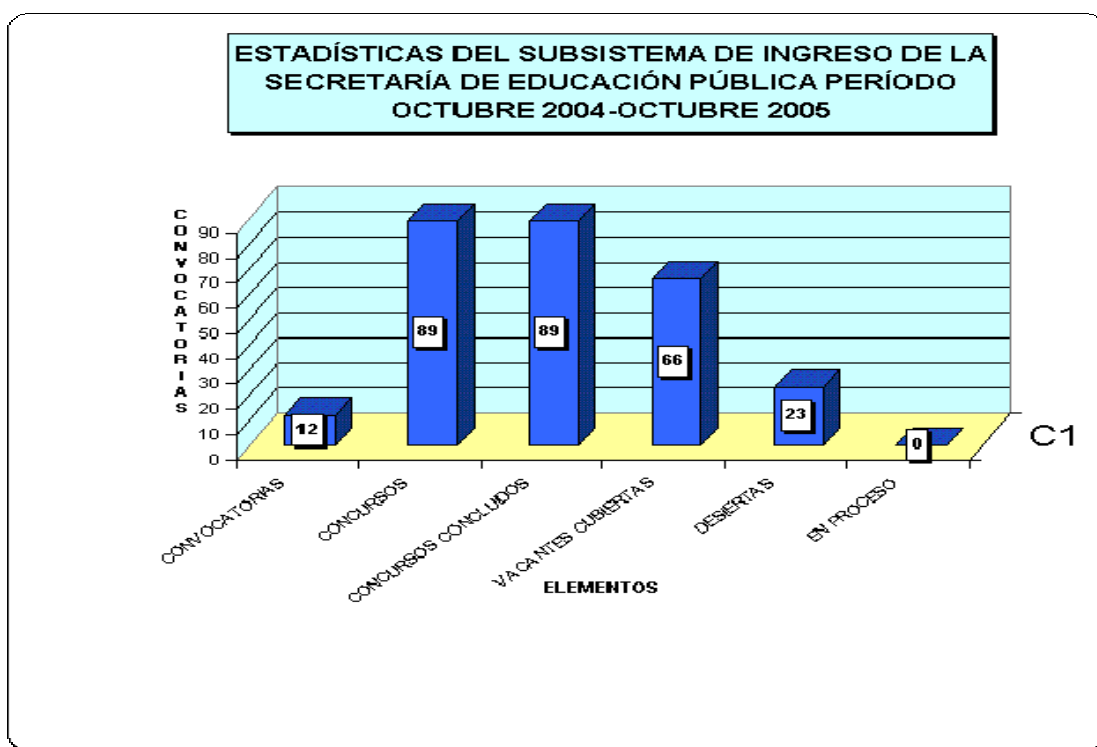
A fin establecer una plataforma estructural y técnica de profesionalización cuya principal característica este permeada por la transparencia y legalidad que requiere enfrentar como condición inaplazable para darle obligatoriedad a la rendición de cuentas.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

En lo que respecta a las Convocatorias que se publicaron en la SEP, como dato la primer Convocatoria Pública se presento el 27 de octubre del 2004, continuando con este orden de ideas el periodo que comprende el estudio se enumeran los elementos que integran la convocatoria como son: le número de las Convocatorias aplicadas, los puestos que concursan así como las convocatorias en donde hay ganador y las que se declaran desiertas, siendo para este caso el principal actor es el Comité de Selección que en la SEP

Con el propósito de transparentar el proceso y se promueva la rendición de cuentas con la publicación de las Convocatorias se crean las condiciones para acceder al Sistema del Servicio Profesional de Carrera en igualdad de oportunidades. A continuación se presentan los datos de las Convocatorias que han sido publicadas en la SEP en el periodo 2003-2005, asimismo las estadísticas de las mismas, que se presentan en la siguiente gráfica:



Fuente: Datos proporcionados por el área de Reclutamiento y Selección de la Dirección General de Personal, elaboración propia.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

3.4 Operación y estructura del portal “trabajaen”.

De acuerdo con el entorno, la tecnología de la información y comunicación y las diferentes tecnologías informativas, es especial el INTERNET, han transformado nuestro planeta, ahora se presentan oportunidades de conocimiento, información, comunicación, transferencia de datos y es esencial para llevar a cabo el proceso de ingreso (reclutamiento y selección); ya que es a través de esta herramienta informática www.trabajaen.gob.mx; donde se integra la mayor parte del ingreso de los aspirantes.

Ya que representa el primer contacto que tiene el aspirante con el proceso de acceso al Servicio Profesional de Carrera, a través de la herramienta informática trabajaen, que es el mecanismo por el cual se tiene publican las vacantes existentes y esta relacionada con la oferta del mercado laboral para ingresar al sector público y a través de la misma, se publican las Convocatorias y se ingresa para continuar el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Trabajaen: Es una herramienta informática diseñada para administrar la información relacionada con los procesos de reclutamiento y selección sirve como ventanilla para la recepción procesamiento de las solicitudes de ingreso a los concursos públicos y abiertos, integra la Base de Datos de Talentos está disponible en la página electrónica: www.trabajaen.gob.mx.

El portal www.trabajaen.gob.mx es un instrumento que facilita la interacción entre las Dependencias que ponen vacantes a concurso y los aspirantes a cubrirlas. Este sitio permite detectar a los aspirantes idóneos para determinado perfil requerido, a fin de abaratar los costos y transparentar el proceso de selección.

Trabajaen generará de manera automática un primer registro y folio consecutivos a cada aspirante que utilice esta herramienta, por el tiempo en que permanezcan sus datos registrados en la misma.

Los resultados de cada fase o etapa de los procesos de reclutamiento y selección, se darán a conocer mediante listas que contendrán los folios correspondientes a cada uno de los aspirantes que hayan acreditado cada fase o etapa, dichas listas serán publicadas en la página electrónica de la Dependencia que estará vinculada a la dirección electrónica www.trabajaen.gob.mx.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

El plazo de recepción de solicitudes de aspirantes a través de esta **herramienta** no será menor de diez días hábiles contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria en el DOF.

La entrega de solicitudes de inscripción a un concurso y el registro de los mismo se realizara a través de la **herramienta trabajaen**, la que le asignara un nuevo folio al aceptar las condiciones del concurso, formalizando su inscripción a este, e identificándolos durante el desarrollo del proceso, y asegurando así el anonimato del aspirante.

Trabajaen integrará una base de datos de talentos con la información de los candidatos preseleccionados que se encuentren registrados, evaluados y hayan llegado a la etapa final de un concurso, a efecto de mantenerlos en cartera y ser invitados en posteriores convocatorias previo a su consentimiento.

3.5 El funcionamiento del reclutamiento y selección de personal para ingresar al Sistema del Servicio Profesional de Carrera.

El reclutamiento en el Servicio Profesional de Carrera se hace a través de convocatorias públicas y abiertas que son publicadas en el Diario Oficial de la Federación, a través de la Bolsa de Talentos de trabajaen.

Como parte del proceso de reclutamiento el Comité de Selección, al emitir una convocatoria deberá promover la mayor participación de candidatos procurando que participen servidores públicos de los rangos inferiores de la plaza vacante.

El proceso de selección contempla dos fases, la de revisión curricular se refleja que toda la documentación que acredite el aspirante sea verídica, es decir que se corrobore la información ya que no de ser así se cancelara su continuación dentro de este proceso, la evaluación de las capacidades; será la que certifique que el personal que se presenta es apto para el adecuado funcionamiento en su desempeño del puesto.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

El aspecto profesional competitivo, se alude a un sistema de profesionalización basado en la evaluación competitiva como la base de la selección, la promoción y la separación. La evaluación y el concurso por los puestos son la dinámica del sistema². El sistema crea un mercado laboral interno, es decir, que dentro de la Institución exista personal que reúna los requisitos para cubrir el puesto.

Los principios esenciales son la transparencia en los requisitos y reglas de los concursos (difusión y convocatorias públicas), así como la igualdad en el trato a los aspirantes.

El principio del mérito tiene dos objetivos: nadie debe recibir un nombramiento a no ser de que tenga la competencia de cumplirlo; y si dos individuos completan los requisitos, el puesto debe ofrecerse a aquel que pueda hacerlo mejor. La clave está en la competencia y la excelencia.

Los resultados del concurso deben permitir una calificación y clasificación de los aspirantes. Los criterios relevantes deben de ser claros para todos los candidatos y la imparcialidad del proceso debe ser demostrable en cada una de las fases de la selección.

La DGP elaborará el listado en orden de prelación de los aspirantes que hayan aprobado la fase de evaluación de capacidades y lo presentará al Comité de selección para que este determine, los candidatos prefinalistas que evaluarán mediante entrevista, los cuales podrán ser hasta diez por plaza vacante.

Cabe hacer mención que la acreditación de cada fase representa que el aspirante pueda continuar en el proceso y la entrevista representa la conclusión.

La Secretaría emitirá las guías y lineamientos generales de la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación en el proceso de selección, los cuales deberán ser confidenciales objetivos, imparciales, confiables y asegurar el anonimato de los aspirantes hasta la evaluación de estos por el Comité de Selección correspondiente.

² Pérez González Hugo Nicolás, *Retos y perspectivas del servicio público en México*, VIII Congreso Internacional del CLAD sobre Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct.2003.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Las Dependencias a través de su DGRH, serán responsables de la aplicación e dichos mecanismos y herramientas, que evaluarán en los aspirantes el nivel de dominio o capacidades, así como habilidades, actitudes conocimientos y experiencia.

Asimismo, las Dependencias podrán auxiliarse de instituciones educativas, organismos y empresas especializadas en la materia.

Los principales criterios para seleccionar al personal son: acreditar el cumplimiento de los requisitos, cubrir el perfil del puesto, contar con las capacidades de visión de servicio público, gerenciales y técnicas requeridas.

3.5.1 La revisión curricular para cubrir un puesto en la Secretaría de Educación Pública.

Las Dependencias utilizarán la herramienta Trabajaen para llevar a cabo una revisión curricular que identifique la compatibilidad puesto-persona de los aspirantes que cumplan con el perfil del puesto, los requisitos legales y previstos en las bases de la convocatoria, para así determinar quienes continúan en el proceso correspondiente.

Se establece como responsables de llevar a cabo la revisión curricular de los aspirantes a quienes cumplen con el perfil requerido para el puesto se implementara un mecanismo de revisión curricular el cual generará un registro de aspirantes que designe de manera automática los folios correspondientes, con el fin de evitar la currícula y aceptación extemporánea de las solicitudes.

La entrega de solicitudes de inscripción a un concurso y el registro de los mismos se realizará a través de la herramienta trabajaen, la que le asignará un nuevo folio al aceptar las condiciones del concurso, formalizando su inscripción a este, e identificándolos durante el desarrollo del proceso, y asegurando así el anonimato del aspirante.

El plazo de recepción de solicitudes de aspirantes a través de esta herramienta no será menor de diez días hábiles contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria en el DOF.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Existen factores en la revisión curricular que no permiten transparentar el proceso del reclutamiento ya que para participar en la ocupación de un puesto vacante, las inscripciones se hacen a través del portal de trabajo en donde se envía el currículum en forma virtual y que en el momento de corroborar los datos señalados por el sistema, no coinciden lo cual genera ineficiencia y poca transparencia al momento de su implementación, en este entendido es necesario que se instrumente una manera de certificar que las personas que ingresen sean las mejores y que sea legitimado a través de un órgano autónomo e independiente para que se obtengan los resultados esperados de la implementación de dicho Sistema.

3.5.2 La aplicación de las herramientas para evaluar las capacidades de los participantes en el proceso de reclutamiento y selección.

Como eje estratégico de la agenda de gobierno se desprende la Estrategia de Innovación y Calidad Gubernamental, tiene como principal meta crear los sistemas y condiciones que permitan atraer, motivar, capacitar y retener a los mejores hombres y mujeres en el servicio público. Se busca profesionalizar la tarea de los servidores públicos, para que los recursos humanos de Administración Pública Federal impulsen el cambio hacia un gobierno de calidad a través de la formación que imprima a su gestión un enfoque de innovación, calidad y compromiso en un marco de valores éticos.

En el marco de la Declaración del Milenio, los altos funcionarios del gobierno y los cuadros directivos de la Administración Pública deben estar políticamente motivados, dotados de competencia técnica y destreza en la construcción de consensos y acuerdos. Requieren técnicas gerenciales para traducir la visión en estrategias, programas y actividades; y el aprendizaje continuo. De igual forma se requiere mejorar las habilidades de liderazgo en un contexto internacional altamente complejo, información sobre calidad, herramientas para resolver problemas, y destreza en el manejo de procesos grupales; conocer los cambios constantes en tecnologías de la información y comunicación, desarrollar habilidades de negociación y mediación, entrenamiento para adoptar una cultura de aprendizaje y verse como activos agentes de cambio internalizar los valores de la ética del servicio civil.³

³ Carrillo Castro Alejandro, Campero Cárdenas Gildardo Héctor, La reforma administrativa en México desde la perspectiva de la formación de funcionarios públicos (United Nations, August 2002)

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

El esquema general de evaluación de capacidades, se desarrollará conforme a lo siguiente:

- I. En la etapa de evaluación de Visión del Servicio Público, se aplicarán las herramientas que permitan al aspirante demostrar los valores de bien común, transparencia, rendición de cuentas e integridad.*
- II. En la etapa de evaluación de Capacidades Gerenciales, se aplicarán las herramientas que permitan al aspirante demostrar su nivel de dominio respecto de las dos capacidades gerenciales de acuerdo al perfil de puesto, determinadas previamente por el Comité de Profesionalización de entre las siguientes: visión estratégica, liderazgo, orientación a resultados, trabajo en equipo y negociación.*
- III. La evaluación de Capacidades Técnicas será establecida por cada Dependencia conforme al perfil del puesto, cuyo resultado de dominio deberá ser documentado utilizando una escala de calificación de cero a cien.*
- IV. Todos los aspirantes serán evaluados, de manera general, en capacidades de visión de servicio público, gerenciales y técnicas. Cuando la vacante en concurso sea de los niveles de Director General o Director General Adjunto, adicionalmente se aplicará el mecanismo de simulación denominado Centro de Evaluación. (Lineamientos para la operación del Subsistema de Ingreso, Diario Oficial de la Federación, México, 4 junio de 2004).*

Cabe agregar que la SFP tiene previsto emitir lineamientos y guías para la descripción, evaluación y certificación de capacidades de los servidores públicos de carrera. Se busca que la certificación de capacidades tenga validez cuando menos para el SPC entre las instituciones de la APF, con base en criterios generalmente aceptados en la iniciativa privada y en otros países.

El procedimiento comprenderá exámenes generales de conocimientos y de habilidades de los aspirantes a ingresar al Sistema. Como proceso técnico la evaluación del desempeño involucra un conjunto de toma de decisiones que van desde la elección del método o métodos a aplicar en el proceso de evaluación hasta la comprensión del contexto cultural y de clima laboral en que se pretende llevar a cabo.

Las capacidades se evaluarán a través de exámenes en línea o por escrito mediante los cuales el aspirante o el servidor público demuestren los comportamientos incluidos en la descripción de las capacidades evaluadas. Por este medio se identificará el nivel de dominio correspondiente.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Para el caso de Directores Generales y Directores Generales Adjuntos estos exámenes consisten en simulaciones de situaciones de trabajo en las que se demuestren los comportamientos en cuestión, con el método denominado assessment center, que puede ser en línea o presencial.

Una vez siendo servidor público de carrera, la Ley establece al menos cinco años para certificarse en una determinada capacidad.

Sin embargo, la periodicidad se determinará en los lineamientos y guías para la descripción, evaluación y certificación de capacidades de los servidores públicos de carrera.

Una vez que se haya evaluado se realizará un diagnóstico para la detección de necesidades de capacitación que se hará con base en las normas y guías que para tal efecto emita la SFP.

Para la realización del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, la Dependencia debe considerar la información derivada de los siguientes elementos:

- ✓ Las descripciones y perfiles de cada puesto que incluyen las capacidades.
- ✓ Los resultados del servidor público obtenidos en evaluaciones de ingreso y capacidades, así como cursos anteriores de capacitación.
- ✓ Las calificaciones de evaluación del desempeño del servidor público
- ✓ Los proyectos individuales de desarrollo del personal.
- ✓ Las actualizaciones de los procedimientos y cambios tecnológicos.

La capacitación deber ser el instrumento mediante el cual el Servidor Público de Carrera alcance un mayor nivel de desarrollo, que le permita encontrar mejores formas de hacer su trabajo, con mayor creatividad, orientado a resultados y que sea productivo.

Es la oportunidad que tiene el servidor público para alcanzar un mejor desarrollo personal y profesional y así aspirar a otros cargos o simplemente mejorar el que ostente, con el interés de dar una mejor respuesta a las demandas de la sociedad. Adicionalmente la capacitación servirá como base para el proceso de cambio cultural que la Administración Pública requiere.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

- **Capacidades de visión del servicio público (valores, integridad, bien común y rendición de cuentas).**

Las evaluaciones de las capacidades de visión de servicio público y gerenciales serán puestas a disposición de las Dependencias por la Secretaría para su aplicación a todos los aspirantes que acrediten las etapas de evaluación. Su acreditación es indispensable para pasar a la siguiente etapa.

- **Capacidades de gerenciales y técnicas requeridas para cada puesto (visión estratégica, liderazgo, orientación a resultados, trabajo en equipo y negociación).**

Las herramientas de evaluación para medir capacidades gerenciales serán realizadas con base a dos capacidades gerenciales seleccionadas por el Comité de Profesionalización para el puesto específico dentro de las cinco establecidas. Dichas herramientas serán determinadas por la Secretaría.

Los mecanismos o herramientas de evaluación de las capacidades técnicas serán validados por el Comité de Profesionalización a propuesta de la DGRH.

Las capacidades técnicas y gerenciales se calificarán considerando el nivel de dominio requerido en el perfil de puesto que se concursa.

La calificación del resultado de la evaluación se reportará en forma porcentual en una escala de 0 a 100 puntos.

El Comité de Selección de la Dependencia establecerá el parámetro de puntaje de calificación de los resultados de las evaluaciones conforme a lo siguiente:

- a) Para capacidades gerenciales, mínimo aprobatorio de 70% y máximo 100%.
- b) Para capacidades técnicas, mínimo aprobatorio de 60% y máximo 100%.

La DGRH determinará el factor de ponderación para evaluar las capacidades de cada puesto a concursar y el Comité de Selección lo considerará al aprobar la convocatoria.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

La DGRH tomará como marco de referencia o adoptara las ponderaciones que a continuación se señalan:

- a) Enlace, Jefe de Departamento: La ponderación dada a las Capacidades Técnicas será 80% y 20% a las Capacidades Gerenciales.
- b) Subdirector de Área: La ponderación será 50% a las Capacidades Técnicas y 50% a las Capacidades Gerenciales.
- c) Director de Área: La ponderación será de 60% para las Capacidades Gerenciales y 40% a las Capacidades Técnicas.
- d) Director General Adjunto: La ponderación para las Capacidades Gerenciales y la recopilación en el Centro de Evaluación será el 70% la asignada a Capacidades Técnicas será del 30%.
- e) Director General: La ponderación para las Capacidades Gerenciales y las reportadas con la recopilación de comportamiento en el Centro de Evaluación será del 80% la asignada a Capacidades Técnicas será del 20%.

La formación y capacitación en los servidores públicos se ha distinguido por sus características teóricas y poco prácticas, que dan cumplimiento únicamente a la normatividad, más que a las necesidades propias de la institución. Cabe señalar que el Subsistema de capacitación certificación de capacidades, es el que se prevé crear un perfil de puestos con base en un modelo de competencias que incluya tres bloques de capacitación: desarrollo de capacidades de visión de gobierno, gerencial y técnica.

3.6 El Comité de Selección.

Los Comités son responsables de planear, organizar e impartir la inducción general y la inducción al puesto. Para ello podrán coordinar la realización de los cursos con instituciones de educación media superior, técnica y superior.

Deliberar y seleccionar al candidato que ocupará la plaza en un plazo no mayor de 90 días.

El superior jerárquico podrá vetar durante la deliberación a la persona que ocupara el puesto de entre los restantes candidatos. De vetar a todo el grupo entero, el Comité seleccionará de entre los prefinalistas a un nuevo grupo de hasta tres candidatos, de entre quienes se seleccionará al candidato.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Declarar desierto un concurso cuando no cuente al menos con tres candidatos con las puntuaciones mínimas establecidas. Y emitir una nueva convocatoria.

Aplicar exámenes y demás procedimientos de selección, así como valorar y determinar las personas que hayan resultado vencedoras en los concursos;

Elaborar el proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de servidores públicos de su Dependencia;

Elaborar sus técnicas específicas propias de la Dependencia. Implementar la evaluación de capacidades y dar a conocer los resultados a más tardar dentro de los sesenta días naturales.

El Comité realizará preferentemente por consenso la determinación del seleccionado; y de no llegar a éste, la calificación otorgada a los candidatos se obtendrá del promedio aritmético emitido por cada integrante del Comité de Selección, debiendo utilizar la escala de cero a diez con dos decimales.

En el caso de presentarse empate, se resolverá conforme a los siguientes criterios:

- a)** Si es entre un candidato interno y un externo, tendrá preferencia el interno.
- b)** Si es entre internos, se considerará el siguiente orden de prelación.
 1. Mayor grupo y grado de responsabilidad del puesto.
 2. Mayores resultados en evaluaciones de desempeño.
 3. Mayor antigüedad.
 4. Mayor nivel académico.
- c)** Si es entre candidatos externos, se considerará el siguiente orden del prelación:
 1. Mayor experiencia laboral, considerando esencialmente los niveles de responsabilidad.
 2. Mayor nivel académico.

(Lineamientos para la operación del Subsistema de Ingreso, publicados en DOF el 4 junio de 2004).

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

En los concursos que involucren más de una plaza del mismo perfil, grado, nivel, el Comité podrá seleccionar de entre los mismos finalistas hasta tres seleccionados, sin necesidad de formar una nueva terna; para cuatro o más plazas del mismo grado y nivel, deberán integrarse temas adicionales.

3.6.1 La entrevista con el Comité de Selección.

En la fase de entrevistas el Comité de Selección sesionará el número de veces que sea necesario a efecto de evaluar y calificar al grupo de candidatos prefinalistas, a cuyo efecto podrán valorar entre otras su potencial de aprendizaje en cuanto a capacidades técnicas vinculadas a otros puestos dentro de la Dependencia. El Comité seleccionará hasta tres candidatos finalistas basándose en los resultados de las evaluaciones del propio Comité.

El Comité de Selección por medio de la entrevista seleccionará al aspirante que gane el concurso para ocupar la plaza vacante.

La entrevista que aplique el Comité de Selección permitirá considerar el nivel de dominio de las capacidades y conocimiento al tiempo que permitirá profundizar en aspectos de aptitud y actitud hacia al servicio público y sus principios rectores. Trigésimo Primero Lineamientos para la operación del Subsistema de Ingreso, publicados en DOF el 4 junio de 2004.

Al final de cada una de las entrevistas, cada miembro del Comité elaborará un reporte que considerará, entre otros aspectos, la evaluación global del candidato. El Comité seleccionará por consenso a los candidatos finalistas que integren la terna, otorgándoles una calificación en la escala de cero a diez con dos decimales.

El reporte contendrá la información de los antecedentes, los resultados y particularidades de cada entrevista.

3.6.2 Certificación del Servidor Público de Carrera.

La certificación de capacidades; es el proceso por el cual se determinan las aptitudes, se confirma el nivel de dominio de conocimientos y habilidades de un servidor público de carrera, así como sus actitudes, mediante la evaluación de las conductas propias de cada capacidad.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Cabe agregar que la SFP tiene previsto emitir lineamientos y guías para la descripción, evaluación y certificación de capacidades de los servidores públicos de carrera.

Se buscará que la certificación de capacidades tenga validez cuando menos para el SPC entre las instituciones de la APF, con base en criterios generalmente aceptados en la iniciativa privada y en otros países.

Certificación: es el acto jurídico que se realiza cuando un funcionario público da fe, por razón de la actividad que se desarrolla en su cargo, de la existencia de un hecho o acto de confiabilidad de un documento o de las cualidades personales de alguien.

Subsistema de capacitación y certificación de capacidades se resalta el diseño de cursos por parte de los Comités de Profesionalización. Los cuales se encuentran divididos en obligaciones, que son los requeridos para la certificación de un puesto y los optativos que son para el desarrollo de conocimientos no requeridos para la certificación de un puesto.

La certificación de una capacidad tendrá, de acuerdo a su naturaleza, una vigencia determinada, por lo que una vez que ésta concluya el servidor público será evaluado para efectos de certificarla nuevamente.

Cuando, derivado de un concurso público y abierto, las evaluaciones del candidato seleccionado para ocupar el puesto sean las mismas que se requieren para certificar alguna o algunas de las capacidades requeridas para el desempeño de ese puesto, los resultados de tales evaluaciones serán presentadas ante el órgano, área, organización o institución pública o privada certificadora, para el efecto de que se otorguen a ese candidato las certificaciones respectivas.

3.6.3 La Constancia de nombramiento del Servidor Público de Carrera.

El nombramiento será entregado por el superior jerárquico en la toma de posesión del puesto, previa protesta del mismo, de conformidad a lo previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Trigésimo Quinto Lineamientos para la operación del Subsistema de Ingreso, publicados en DOF el 4 junio de 2004*

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

La Secretaría instrumentará lo conducente a efecto de que el nombramiento respectivo se elabore a través de un medio electrónico digitalizado (tipo credencial) el que se señalará: nombre de la Dependencia, del servidor público, puesto y adscripción, así como el carácter del nombramiento y, en su caso, la vigencia del mismo y su fotografía: dicho nombramiento integrará la firma electrónica de la autoridad competente y del servidor público.

Siendo la Constancia de nombramiento la parte final del proceso de ingreso (reclutamiento y selección), es decir, en la contratación es necesario señalar; que el régimen laboral nos indica por lo menos, cuatro niveles de contratación: personal de libre designación, plazas correspondientes al Servicio Profesional de Carrera, operativos eventuales y de base (personal sindicalizado) y estos tipos de contratación aún son vigentes en la SEP.

El nombramiento del candidato seleccionado es expedido por la Dependencia, conforme a lo previsto en su Reglamento Interior, y deberá contener el nombre del servidor público de carrera la autoridad que lo emite y el rango que tendrá dicho servidor dentro del Sistema.

Una vez entregado el nombramiento del servidor público de carrera la Dependencia, a través de su DGRH, le proporcionara la inducción al puesto, así como las actividades y particularidades inherentes.

Una vez que el fallo es positivo del Comité Técnico de Selección, por medio del cual el candidato es seleccionado dependiendo del nivel del puesto se procede de la siguiente manera:

1. Cuando la plaza es de primer nivel de Enlace se le entrega su nombramiento como servidor público eventual, a efecto de transcurrir un año sea evaluado en su desempeño, el cual debe de ser al menos satisfactorio (equivalente a una calificación de 75.0 a 89.9), le otorga el derecho de recibir su nombramiento de servidor público de carrera titular.
2. Cuando la plaza en concurso corresponde a un nivel de Jefe de Departamento a Director General, es nombrado como servidor público de carrera titular sujeto a los derechos y obligaciones que establece la Ley.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

➤ **Derechos y Obligaciones del Servidor Público de Carrera.**

Los derechos implican principalmente la existencia de contratos permanentes que garantizan el empleo del funcionario en forma total.⁴ Teniendo como principal derecho la estabilidad laboral en México depende del mérito. El autor nos menciona que los funcionarios tienen derecho a sindicalizarse y en todos los casos son miembros de sindicatos, por citar ejemplos: en proporciones variables del 33% en Francia y el 45% en Alemania, a más de la mitad de los funcionarios en Gran Bretaña, Italia y los Estados Unidos.

La esencia de la Ley es la profesionalización, para evitar la inamovilidad promueve, la evaluación del desempeño como condición indispensable para la estabilidad y el desarrollo, la orientación a resultados, la continua capacitación, la innovación, la creatividad y la satisfacción ciudadana. Todo ello en el marco de la construcción de un cambio cultural mediante la promoción de valores como la eficiencia y la legalidad.

En lo que se refiere a las obligaciones esta el compromiso de servir al Estado en forma leal y por encima de cualquier grupo o partido.

OBLIGACIONES:

- 1 Ejercer sus funciones de acuerdo a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás principios del Servicio.
- 2 Participar en las evaluaciones y en la capacitación obligatoria.
- 3 Proporcionar la información necesaria para que sea evaluado su desempeño.
- 4 Cumplir con las obligaciones relativas a reserva de información, horarios de labores, seguridad, honestidad y demás que se deriven de la propia Ley del Servicio, de su Reglamento y de otras disposiciones aplicables.
- 5 Cumplir con el régimen jurídico de responsabilidades del gobierno federal.

⁴ Guerrero Amparán Juan Pablo, Consideraciones sobre la instauración del servicio civil en México. CIDE (Centro de Investigación y Docencias Económicas), Septiembre 2000.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

DERECHOS:

- 1 Tener estabilidad en el empleo, con base en el mérito.
- 2 Percibir las remuneraciones correspondientes al cargo y demás beneficios y estímulos con base en el mérito.
- 3 Acceder a un cargo distinto cuando se cumplan los requisitos.
- 4 Ser evaluado y capacitado conforme a las normas y conocer los resultados en los tiempos establecidos en la Ley.
- 5 Ser evaluado una segunda vez, previa capacitación, cuando no se hayan alcanzado los resultados del desempeño requeridos.
- 6 Participar en el Comité de selección para elegir a sus subalternos.
- 7 Utilizar los medios de defensa previstos en la Ley, cuando haya una resolución en su contra.

El servicio profesionalizado debe considerarse como un medio para cumplir con objetivos diversos en los recursos humanos y las políticas públicas, y no como un fin en sí mismo. El servicio civil profesionalizado con sistema de evaluación al mérito.

3.6.4 Fortalezas y debilidades del Servicio Profesional de Carrera.

Los sistemas de administración de personal público deben rediseñarse y adecuarse a las exigencias de los nuevos tiempos. La apertura democrática y la participación ciudadana en los asuntos públicos, demandan mayor calidad y claridad en la administración de los recursos y una distribución equitativa de bienes y servicios.

La falta de profesionalización a este hecho se une la falta de claridad en los objetivos del funcionario al servicio del Estado, por consiguiente, la calidad de los servicios que proporciona.

Se debe de tomar en cuenta que el servicio público profesionalizado no es la solución a todos los problemas gubernamentales.

Se plantea modernizar la función pública que es requisito para acceder a una Administración Pública transparente, eficiente y eficaz. La honestidad y entrega de los servidores públicos es el principal insumo en la generación de bienes y servicios que el Estado proporciona a la sociedad. Por ello, todo proceso modernizador debe tocar a fondo los sistemas de administración de personal público.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Se requiere para lograr mejora en el Servicio Profesional de Carrera; se agrupa en cuatro elementos como son: el liderazgo, la visión de cliente, la flexibilidad y la cultura organizacional como indispensables para el desarrollo de mejores condiciones de la Administración Pública.

Para aspirar a este esquema ideal de racional eficientista se requiere vencer tres grandes obstáculos que desde el ámbito organizacional han definido y permeado nuestra estructuras burocráticas, mismos que deben de ser enfrentados por cualquier sistema serio de servicio profesional de carrera, como una herramienta indispensable para su implementación y mejoramiento, me refiero a la búsqueda de tres factores:

1. Factor identidad. Un optimo sistema de servicio profesional debe alcanzar el gran reto de general sentido de pertenencia de los sujetos, lo que implica responsabilidad, compromiso, sentido de grupo y permanencia.
2. Factor calificación. Garantizar que el cuerpo de funcionarios sujetos al sistema eficientista estén calificados mediante esquemas de evaluación de habilidades laborales, el puesto y las posibilidades de movilidad de enfrentar resistencias al cambio tanto han caracterizado a los modelos anteriores.
3. Factor comunicación. Debemos terminar con la rigidez de los sistemas que sobre clasifican la información como reservada.

Los servicios civiles se estructuran sobre la base de por lo menos tres valores esenciales el mérito la igualdad y la estabilidad el principio del merito como núcleo las promociones salariales, los ascensos jerárquicos y comparaciones objetivas en torno al desempeño de los funcionarios y el desempeño poco meritorio (es decir un desempeño ineficiente o ineficaz).

El principio de estabilidad supone que quienes reciben un nombramiento definitivo como funcionarios tiene garantizada su permanencia dentro del servicio civil. Funcionario público no puede ser removido de su puesto a consecuencia de cambios tienen un estatuto acta o ley. Así también la estabilidad encuentra sus límites en el desempeño insatisfactorio de los funcionarios y en los procesos de reestructuración organizacional.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

En cuanto a las ventajas pueden señalarse por lo menos las siguientes:⁵

- Los servicios civiles de carrera generalmente logran desarrollar un fuerte espíritu de identidad (espíritu de cuerpo) entre los integrantes de los grupos o cuerpos de carrera, quienes poseen acceso exclusivo a los puestos (medios y superiores) de mayor complejidad y poder de las organizaciones públicas profesionalizadas.
- Gracias a la existencia de planes de carrera descritos en las normas o regulaciones, este tipo de servicios civiles puede ofrecer a los funcionarios, desde su ingreso una perspectiva relativamente clara sobre las posiciones que ocuparan conforme desarrollen su carrera profesional.
- Las cadenas de ascensos sucesivos dentro de la organización (que son la base de las carreras individuales) permiten que los funcionarios adquieran un conocimiento detallado de su organización y por lo tanto, pueden llegar bien preparados (expertisse técnica y experiencia práctica) a los puestos directivos del servicio civil.
- Por la manera en que los sistemas de ingreso y promoción están diseñados, las organizaciones profesionalizadas bajo el modelo de carrera pueden comunicar con claridad a sus funcionarios que la lealtad y los conocimientos institucionales acumulados eventualmente pueden ser recompensados por medio de promociones jerárquicas.
- La eliminación de la cultura de lealtad individual.
- La generación de seguridad laboral en base al mérito.
- La capacitación a los funcionarios de manera permanente y continua; la factibilidad de implementación.

Los servicios civiles de carrera también pueden enfrentar una serie de limitaciones prácticas.

- La naturaleza misma del sistema de promociones es posible que en este tipo de sistemas de profesionalización se genere cierto conformismo, pues los ascensos en la jerarquía pueden tomar tiempo y se vinculan, casi inevitablemente a la antigüedad de los funcionarios dentro del servicio civil.
- Una segunda limitación de estos servicios civiles es que algunos funcionarios con enorme potencial intelectual o directivo ocasionalmente pueden esperar en la fila de los ascensos por más tiempo de lo que es realmente necesario para su carrera.

⁵ Dessauge Laguna Mauricio I. *¿Servicio Civil de Carrera o Servicio Civil de Empleo? una breve discusión conceptual*. Revista Red del Servicio Profesional de Carrera. Vol. II núm.3 primer semestre 2005.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

- Al tratarse de sistemas cerrados (ingreso sólo a los puestos iniciales de la estructura profesionalizada), los servicios civiles de carrera dificultan la contratación de personas con amplia experiencia laboral quienes difícilmente están dispuestos a ingresar a puestos en la base de la organización para comenzar desde cero una nueva carrera profesional.
- Los servicios civiles de carrera carecen de suficientes mecanismos organizacionales (por lo menos con relación a sus sistemas de gestión de recursos humanos) para obtener ideas frescas. Dado que el ingreso de nuevos funcionarios se realiza solamente a los puestos iniciales del servicio civil, la sangre nueva solo puede inyectarse en la base de las organizaciones.
- Disminución de oportunidades de empleo para quienes no están dentro del sistema administrativo.
- La ineficiencia provocada por la estabilidad laboral, la parcialidad en los sistemas de selección y evaluación y la complejidad de las instituciones, el aislamiento, discrecionalidad y la inmovilidad.

Los sistemas de promoción de los servidores de carrera están específicamente diseñados para que los ascensos de los funcionarios de carrera predeterminadas dentro de la misma estructura, cuerpo o grupo profesional.

La identificación real de oportunidades para ocupar puestos en forma horizontal y vertical, que reditúen en mejores salarios.

Es la oportunidad de conciliar la vocación de servicio y el proyecto de vida con una carrera profesional en el servicio público, orientada a construir un buen gobierno que de resultados positivos a la sociedad.

Que la estabilidad laboral no se vea afectada durante los cambios de administración y de equipos de trabajo que se den en las Dependencias y busca reconocer el talento favorecer el desempeño sobresaliente y el mérito a partir del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

La evaluación del desempeño es el proceso por medio del cual se asigna un valor integral al conducto de resultados y comportamientos profesionales de un servidor público en un periodo específico, en función de sus capacidades y del perfil determinado para el puesto que ocupa.

La evaluación del desempeño será parte de un sistema de evaluación completo, transparente, objetivo y certero, que incluirá la valoración de metas de desempeño colectivo, estándares y representa la mejor oportunidad para establecer un diálogo entre el jefe y su colaborador, en la que juntos establecen las metas (derivadas de las metas institucionales) para que este en un periodo determinado pueda alcanzarlas. Este ejercicio permitirá detectar necesidades de capacitación, tomar medidas para evaluar el desempeño, orientar resultados y reconocer el talento de las personas.

3.7 Principios rectores del Servicio Profesional de Carrera: mérito, igualdad, estabilidad y profesionalización.

En los servicios civiles de carrera cuentan con una serie de principios y valores. Estos principios se consideran importantes ya que representan la parte axiológica que debe tener el servicio civil de carrera y que guía el actuar de los servidores públicos en un contexto y lugar determinado.

Su importancia radica en el impacto positivo que genera en las actitudes, comportamientos, compromisos, desempeño y actuaciones de los servidores públicos que a su vez tendrá que reflejarse en el desempeño de la Administración pública y demás instituciones para con los ciudadanos.

Artículo 4.- *La actuación de los servidores públicos de carrera y la operación del Sistema se sujetarán a los siguientes principios:*

- I. Legalidad: Es la observancia estricta de las disposiciones que establece la Ley, este Reglamento, así como los demás ordenamientos jurídicos aplicables;*
- II. Eficiencia: Es el cumplimiento oportuno de los objetivos establecidos, empleando de manera racional, honesta y responsable los recursos disponibles;*
- III. Objetividad: Es la actuación basada en elementos que puedan acreditar plenamente el cumplimiento de los supuestos previstos en la Ley, en este Reglamento y en las disposiciones jurídicas aplicables, sin prejuzgar o atender a apreciaciones carentes de sustento;*

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

- IV. Calidad: Es la obtención de los resultados y metas programados, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos administrativos y el uso eficiente de los recursos públicos;*
- V. Imparcialidad: Es actuar sin conceder preferencias o privilegios a persona alguna;*
- VI. Equidad: Es la igualdad de oportunidades, sin discriminación por razones de género, edad, raza o etnia, condiciones de salud, capacidades diferentes, religión o credo, estado civil, condición social o preferencia política, y*
- VII. Competencia por Mérito: Es la valoración de las capacidades de los aspirantes a ingresar al Sistema y de los servidores públicos de carrera, con base en los conocimientos, habilidades, experiencia y, en su caso, en los logros alcanzados en el cumplimiento de las metas individuales, colectivas e institucionales.*

Los servicios civiles de carrera se estructuran sobre la base de por lo menos tres valores esenciales, el mérito, la igualdad y la estabilidad laboral, el principio del mérito como el núcleo de las promociones salariales los ascensos jerárquicos.

Se trata de sistemas con información abierta para todos lo aspirantes; la clave esta en el mérito profesional- resultados objetivos de las pruebas- para cada aspirante a lo largo del proceso de selección; los requisitos relevantes deben exigirse a todos por igual y las técnicas de selección deben ser confiables.

Las evaluaciones del desempeño y de los concursos se efectúan a través de Comités conformados por algunos de los integrantes de los departamentos para la evaluación especializada y la presencia de elementos externos para evaluaciones generales y más objetivas.

Con base en características de los servidores públicos en cuanto a regularidad, continuidad, obligatoriedad, persistencia, gratuidad y calidad. Los servidores públicos, además de ser enlaces o intermediarios entre las instancias gubernamentales y administrativas con la sociedad, se convierten en los depositarios de llevar a cabo el cumplimiento, para tales fines, en el interés de satisfacer las necesidades de la colectividad.

Además de contar con una gran capacidad profesional requieren tener en su actuación un gran sentido de responsabilidad y ética.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

El sistema funcional de mérito de los servicios civiles de carrera debidamente articulado, garantiza no solo la eficiencia asignativa, la durabilidad de los compromisos legislativos, la confianza social y la seguridad jurídica el arreglo institucional garantizador sea la eficiencia interna de los organismos y agencias administrativas.

La existencia de un sistema de ingreso de los servidores públicos al sector gubernamental a través de criterios claros y objetivos; un sistema de evaluación permanente de los puestos públicos; la existencia de un sistema de profesionalización y actualización continuos, la existencia de una competencia interorganizativa sana en la que se entrelacen metas y objetivos; la estabilidad en el empleo de los servidores públicos; la implementación de criterios de calidad, eficiencia y obtención de resultados en todas las áreas de la función pública y el establecimiento de un sistema de incentivos y promociones indiscutiblemente.

Mérito

Todos los ciudadanos son formalmente iguales para el acceso a los cargos y empleos públicos, siendo constitucionalmente inadmisibles toda discriminación que no se halle fundada en el mérito exigible para el buen desempeño de aquellos.

El principio del mérito tiene dos objetivos: nadie debe recibir un nombramiento a no ser de que tenga la competencia de cumplirlo; y si dos individuos completan los requisitos, el puesto debe ofrecerse a aquel que pueda hacerlo mejor.

Igualdad de oportunidades

El principio de igualdad, aunque hoy se interpreta como indisociable del mérito, es conceptual e históricamente distinto de este.

Cualquier ciudadano, sin importar sus ideas políticas, su religión, su género, tiene derecho a ingresar a los puestos de funcionarios del servicio civil, siempre y cuando cumpla con los requisitos y pruebas establecidas para este fin; los subsistemas de gestión de recursos humanos deben aplicarse sin discriminaciones. Este principio implica el deber de que los encargados de la administración de personal de cada organización den la debida publicidad cuando existan vacantes o sean creadas nuevas plazas.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Legalidad

Implica que toda acción administrativa tiene que estar apegada al derecho, así como todos los actos que se deriven de los servidores públicos para con los ciudadanos. Este principio y valor sostiene la importancia que los servidores públicos conozcan el marco jurídico que los rige, de tal manera que su actuación y comportamiento estén conforme a dicha norma.

Lealtad

Los servidores públicos, más allá de sus intereses personales, religiosos y políticos deben seguir su actuación con lealtad a la institución para la que prestan sus servicios y a la ciudadanía que sirven. Este valor es sumamente importante ya que reorienta su actuación de los servidores públicos en aras de que se dirijan exclusivamente a desarrollar de manera la función que les corresponde.

Imparcialidad

Se refiere a la forma en que deben desempeñarse los servidores públicos más allá de cualquier cambio de gobierno o contienda electoral. Este es uno de los principios más difíciles de llevar a la práctica, ya que es algo de que no se puede desprover el ser humano, es de sus preferencias políticas. La idea central es que los servidores públicos realicen sus funciones de la mejor forma y al margen de las consideraciones de otra índole, sean neutrales.

Profesionalismo

Consiste en que toda acción y función que ejerzan los servidores públicos se tienen que hacer con el mayor profesionalismo posible con el interés de que generen resultados positivos, tanto en las funciones que desempeñan individualmente como para con los servicios que prestan a la sociedad. Esta situación obliga a los servidores públicos a poner continuamente al día sus conocimientos.

Responsabilidad

Consiste en toda acción que efectúen los servidores públicos la responsabilidad en la función pública tiene varias vertientes y el servidor público debe responder administrativa, civil, penalmente y hasta políticamente de sus actuaciones.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

3.8 Análisis del Subsistema de ingreso y su impacto en la Secretaría de Educación Pública.

Contar con una administración de recursos humanos profesional y orientada a obtener resultados significa integrar directrices que para el ingreso y desarrollo laboral con base en méritos e igualdad de oportunidades; evaluación objetiva del desempeño, que se vea reflejada en reconocimientos económicos y sociales; manejo eficiente de la información para generar políticas públicas desarrollo integral del personal; en el que el servidor público sea considerado como persona, no como recurso a fin de que encuentre en la función pública un espacio de realización personal y de servicio al país.

De tal forma que el Servicio Profesional de Carrera se presenta como un modelo de administración de personal público cuyas características son el ingreso por concurso o examen, el ascenso por méritos y evaluación del desempeño, la neutralidad política, la profesionalización y la estabilidad en el empleo son las directrices que conllevan al manejo y funcionamiento del mismo.

El sistema implicaría calificar de manera profesional a los aspirantes a servidores públicos e incluso que integran el aparato gubernamental para conocer las capacidades cualidades y alcances de los mismos que permita integrar los mejores elementos disponibles para laborar en el servicio público; mediante un riguroso análisis de los conocimientos, habilidades, destrezas de los candidatos conjugado con los requerimientos de idoneidad exigidos por el cargo, que podemos determinar si el ciudadano reúne los requisitos necesarios para ingresar a la Administración Pública.

En el caso mexicano la instrumentación de la Ley llega en un momento en que la presión por no sólo instaurar esta Ley es inmediata, sino que incluye la necesidad de incluir en la agenda gubernamental muchas de las premisas de la Nueva Gerencia Pública (NGP).

La Ley en su aplicación enfrenta la necesaria posibilidad de hacer compatible un nuevo estatuto que regulará a los Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores del Gobierno Federal, con las premisas que la NGP ofrece. El reto no es sencillo, pero si se suman esfuerzos de las dos Secretarías rectoras (SFP y SHCP), se incluyen expertos en la academia y por supuesto a los usuarios, directivos de recursos humanos, las posibilidades de éxito serán mayores. Esta es para México una de las Reformas estructurales que si se instrumenta adecuadamente podrá contribuir a generar mejores condiciones para el desarrollo.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

En la moderna concepción de la administración de personal, la estabilidad en el puesto constituye la esencia misma de la carrera administrativa, y es precisamente este factor lo que da vigencia al principio de profesionalización del servicio público, toda vez que protege al servidor público de todas las influencias y presiones que pueda producirse en su contra.

No puede existir un servicio civil de carrera si no se instituye como principio la estabilidad en el desempeño de su cargo, puesto que la permanencia en el empleo no puede estar condicionada a la discreción del ejecutivo. Esta permanencia debe condicionarse única y exclusivamente a que el empleado desempeñe sus funciones con eficiencia y honestidad.

Los métodos tradicionales para el entrenamiento y preparación de los funcionarios han sido superados para la complejidad del ambiente. Para adaptar la capacidad de la política actual a las demandas de una realidad social cambiante, el desarrollo de los recursos humanos para construir capacidad de política requiere acciones.

La profesionalización de la función pública es una condición esencial para el fortalecimiento de la capacidad directiva del Estado y para la gobernabilidad dentro del sistema democrático. Así mismo se argumenta acerca de los principios que deben regir las relaciones oficiales gubernamentales y los ciudadanos se pone especial énfasis sobre los valores tales como el trato equitativo, la honestidad, la transparencia y por supuesto la eficiencia y calidad en el servicio.

Esta transformación está basada en el fortalecimiento del activo más importante e intangible para las organizaciones la persona.

Por lo que considero, que las principales características que deben operar el Servicio Profesional de Carrera están sustentadas en un sistema meritocrático que implica la instauración del proceso de reclutamiento y selección de personal, como se enuncia:

- Igualdad de oportunidades, mérito, conocimiento y experiencia.
- Determinar los requisitos generales, académicos y de perfil claros acordes a las necesidades reales y específicos con el tipo de puesto.
- La ocupación de plazas preferentemente mediante convocatorias públicas y abiertas.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

- Selección mediante evaluaciones curriculares (antecedentes de habilidades y experiencia) de capacidades y entrevistas.
- La selección final esta determinada por el Comité de Selección, en cuya integración se valore con objetividad si la participación del superior jerárquico, que el paso de su valoración no influya en la calificación que sea emitida por el Comité.
- Determinación de si el ingreso es definitivo o temporal (titularidad inmediata o sujetos a prueba durante un lapso de tiempo previamente determinado) y si decide el ingreso definitivo al Sistema y al puesto con base en los resultados de la evaluación del desempeño en periodo de prueba.
- Los mecanismos de selección deben ser invariablemente transparentes, equitativos y justos.

Por lo anterior, parecería que la aplicación del Subsistema Ingreso que inicio con la aplicación de la Ley que se promulgó el 10 de abril 2003 y su Reglamento 2 de abril de 2004, se establecen las bases normativas para la aplicación del Sistema del SPC, para la Secretaría de Educación Pública, represento cambios en el proceso de reclutamiento y selección, los cuales consistieron básicamente en 2 que son: la instrumentación de las herramientas informáticas www.tabajaen.gob.mx indispensable para el proceso de reclutamiento y las figuras de los Comités de Profesionalización y Selección para el proceso de selección que es la instancia facultada para otorgar el veredicto final para el aspirante a cubrir el puesto.

Si bien existen estos nuevos mecanismos en la SEP, en lo que respecta en el periodo comprendido de 2003 al 2005 con la entrada de la Ley no hay garantía de que ingresen al Sistema los mejores recursos humanos y que estén certificados en sus capacidades, por lo que sigue en duda la transparencia que legitimaría el funcionamiento adecuado del proceso de reclutamiento y selección.

Para el caso de la SEP, la implementación del Servicio Profesional de Carrera la principal limitante que se presenta es la ausencia de información respecto del Sistema lo cual genera que su instrumentación sea lenta y con poco efectos al interior de la SEP, debido esta problemática considero pertinente instrumentar un guía de inducción que ofrezca elementos que permitan incentivar la aplicación del Sistema en la SEP.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Ahora bien, la propuesta de una Guía de Inducción representa la posibilidad de tener una alternativa que permita que facilite la implementación del Sistema, por ende mejoren sus resultados.

3.9 Propuesta “Guía de Inducción al Servicio Profesional de Carrera”.

Esta propuesta va más allá de paradigmas, en donde únicamente se considera la inducción para el personal de nuevo ingreso, sin embargo es necesario cambiar este estigma ya que representa un cambio en la cultura organizacional, el hecho de que sí el Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo nuevo se debería de proporcionar un instrumento de inducción al Sistema a fin de que todo tipo de personal tenga conocimiento sobre el mismo y proporcionar más difusión.

En este sentido es importante señalar que en la SEP, existen cursos que son impartidos para el personal que ingresa al servicio público con el propósito de que mejoren la función pública, los cuales son proporcionados por el área de capacitación como lo son: Inducción al Servicio Público, Código de Ética, Introducción a la Administración Pública Federal, los cuales consideran que son importante para la integración del nuevo servidor público.

Asimismo, se entienden por Inducción a la acción mediante la cual se proporciona al trabajador del nuevo ingreso, promovido o transferido o reubicado, la información necesaria que le permita conocer e identificarse con el puesto, las actividades a desarrollar, los objetivos institucionales, así como sus derechos y obligaciones, debiendo existir evidencia de la misma, correspondiente a las Unidades Responsables llevar a cabo dicha actividad.

Es necesario precisar que se entiende por Inducción al puesto: a las acciones tendientes a proporcionar capacitación y adiestramiento a trabajadores de reciente ingreso a una institución o que pretendan ubicarse en un lugar de trabajo distinto. Incluye los aspectos relacionados con el conocimiento de políticas. Estructura y funciones de la institución, y aspectos generales de las actividades del puesto de trabajo a ocupar.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Los jefes inmediatos, informaran las funciones del área y actividades que deberá desempeñar el trabajo en el empleo conferido; así mismo, propiciarán la integración de los trabajadores de nuevo ingreso, promovido, transferido o reubicado, al equipo de trabajo.

Por tal motivo, considero necesario bajo el esquema del proceso de reclutamiento y selección de personal que se venía manejando antes de la publicación de la Ley, porque las condiciones y características han cambiado para poder lograr el desarrollo y funcionamiento del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, es necesario establecer una guía práctica de *“Inducción al Servicio Profesional de Carrera”* donde se establezcan los parámetros y las variables con las que cuenta el Servidor Público de Carrera, para poder diseñar su plan individual de profesionalización que vaya de acuerdo con los objetivos institucionales de desarrollo profesional que puede realizar su carrera dentro de la Administración Pública Federal.

En la implementación del Sistema, se contemplan requerimientos de aplicación metodológica e instrumentos operativos que permitan administrar eficazmente procesos, tales como; la integración de planes individuales de carrera, evaluación del desempeño individuales o grupales, certificación de las capacidades de los servidores públicos, determinaciones presupuestales, difusión de los procesos de reclutamiento y selección y contratación.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Guía de Inducción al Servicio Profesional de Carrera

OBJETIVO:

Presentar una guía práctica que permita conocer el Sistema del Servicio Profesional de Carrera, haciendo énfasis en el funcionamiento y operación del Subsistema de Ingreso, con el propósito de que se proporcione la información acerca del sistema y que todo tipo de personal que quiera participar para ingresar en dicho proceso conozca cuales son los alcances de pertenecer al Sistema.

ESTRUCTURA DEL SISTEMA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

El Sistema del Servicio Profesional de Carrera: es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

También tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del servicio civil de carrera en las Dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada.

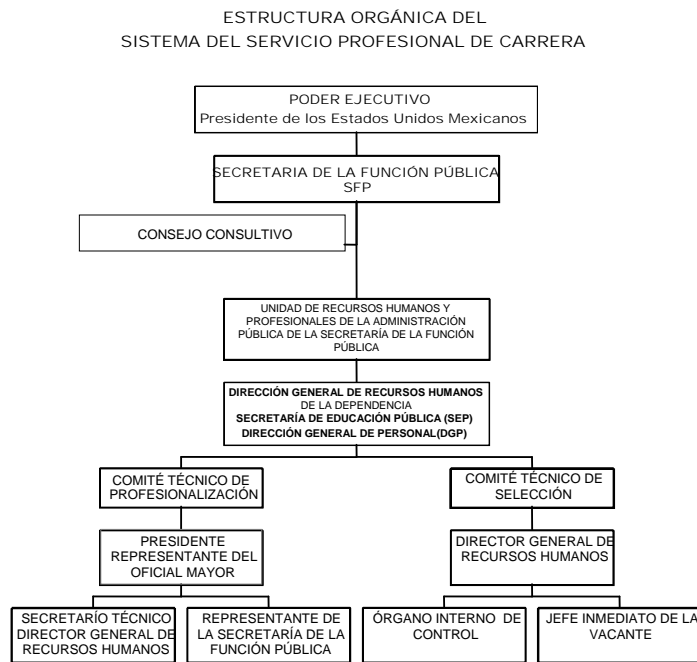
El Sistema dependerá del Titular del Poder Ejecutivo Federal, será dirigido por la Secretaria de la Función Pública y su operación estará a cargo de cada una de las Dependencias de la Administración Pública Federal.

La función pública debe ser abierta en cuanto a que su acceso sea mediante reglas que aseguren su equidad para quienes desean ingresar a la Administración Pública. Apartidista, para que los servidores públicos sean imparciales en el ejercicio de sus funciones. Estable, para que los cambios en gobierno no interrumpen el desarrollo de sus políticas públicas, y segura para que los servidores públicos tengan la certidumbre en el desarrollo de su plan de carrera con base a sus resultados y evaluación del desempeño.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

La Ley esta concebida como una herramienta para la administración de personal en la Administración Pública que garantice el ingreso, el desarrollo y la permanencia del servicio público a través del merito y la evaluación permanente de su desempeño en un marco de transparencia y legalidad. El órgano encargado de regular y operar el Sistema del Servicio Profesional es la Secretaría de la Función Pública a través de la Unidad Profesional de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal.



El Sistema del Servicio Profesional de Carrera se encuentra organizado en siete subsistemas que son los siguientes:



La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal tiene como espíritu y objeto primordial garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito para impulsar el desarrollo de la función pública en beneficio de la sociedad.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

A partir de atraer, retener, motivar y formar a las mejores mujeres y hombres en el servicio público, garantizando que la Administración Pública transite en los distintos cambios de gobierno con el mínimo trastorno y la máxima eficacia, asegurando que siendo políticamente neutra, sea un factor estratégico de la competitividad del país.

1. SUBSISTEMA DE PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Determinará en coordinación con las Dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal que requiera la Administración Pública Federal, para el eficiente ejercicio de sus funciones, esté es fundamental ya que involucra los perfiles de los puestos y el diagnóstico de las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal.

El sistema comprenderá como base del Catálogo de puestos a los siguientes rangos:

1. Director General;
 2. Director General Adjunto;
 3. Director de Área;
 4. Subdirector de Área;
 5. Jefe de Departamento, y
 6. Enlace
- El Registro Único de Servidores Públicos (RUSP) será una base de datos que contenga toda la información relativa a la historia laboral del servidor público al igual de los aspirantes.
 - Los datos servirán para otorgar puntos adicionales en caso de competir por otras plazas dentro de la Administración Pública Federal.
 - Trabajaen permitirá a los servidores públicos que se encuentren en ella, mantenerse informados sobre todas las plazas vacantes que se presenten dentro de la Administración Pública Federal, permitiéndoles competir por las mismas.
 - El diseño e implantación del Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal con base en la información de las Dependencias y Entidades sobre la descripción, perfiles y valuación de puestos y sus estructuras ocupacionales.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

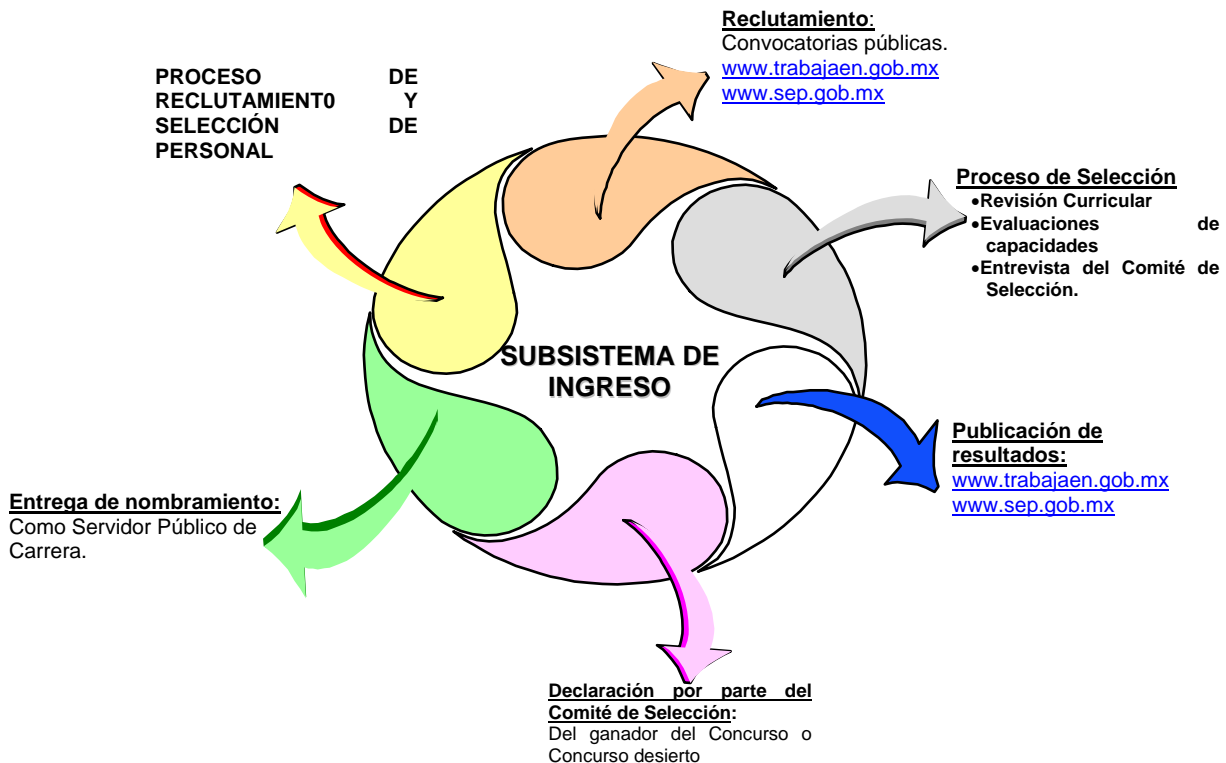
- La instrumentación de la herramienta informática www.trabajaen.gob.mx que administra el reclutamiento y selección de aspirantes en la etapa de evaluación curricular, y difunde información sobre las vacantes que existen en las Dependencias del sector central.

Con independencia de que las bases de la convocatoria lo establezcan, las Dependencias garantizarán la atención y resolución de las dudas que los aspirantes formulen con relación a las plazas y procesos de reclutamiento y selección en general, estableciendo, en su caso, un sistema de preguntas frecuentes que se podrá consultar en su portal electrónico en internet, módulos de atención y/o vía telefónica.

2. SUBSISTEMA DE INGRESO

Regulará los procesos de reclutamiento y selección de personal para que la Administración Pública Federal cuente con personal calificado que tenga los conocimientos, experiencia, habilidades y competencias, así como los requisitos necesarios para incorporarse al Sistema.

PROCESO DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO



CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Procedimiento de reclutamiento y selección de personal:

1. Se emite una convocatoria pública y abierta, para concursar por la plaza vacante.
2. Los aspirantes se registran en el concurso, a través de los medios que se establezcan.
3. Se cubren las fases del concurso que comprenden la acreditación de la revisión curricular, la acreditación de las evaluaciones de capacidades y entrevistas.
4. Se define al finalista, y se emite su nombramiento.

El reclutamiento entendido como el proceso que permite proveer a la Secretaría de candidatos internos y/o externos, con el propósito de someterlos al proceso de selección conforme a los requisitos establecidos por la normatividad respectiva, que se realizará a través de convocatorias públicas y abiertas, en las herramientas informáticas www.sep.gob.mx y www.trabajaen.gob.mx

Los resultados del concurso deben de permitir una calificación y clasificación de aspirantes. Los criterios ser claros para todos los candidatos y la imparcialidad del proceso demostrable en cada una de las fases de selección.

Requisitos de los perfiles de los puestos:

1. Legales: Señalados en el Artículo 21 de la Ley.

- Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos.
- En caso de ser extranjero que su condición migratoria permita la función a desarrollar.
- No haber sido privado de la libertad a causa de un delito doloso.
- No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto.
- Tener aptitud para el desempeño del servicio público.
- No estar inhabilitado para el servicio público, ni encontrarse con algún otro impedimento legal.

2. Escolaridad: cumplir con el nivel de estudios requerido en el área solicitada, así como contar con un certificado de estudios completo, título de grado académico, cédula profesional o en su caso carta de pasante.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

3. Capacidades: referidas a visión del servicio público (valores éticos), capacidades gerenciales y técnicas que determinen los Comités de Profesionalización respectivos, como las más importantes para el desempeño del puesto de que se trate, de acuerdo con la descripción del mismo.

4. Experiencia:

- Acreditar que se ha desempeñado en puestos y actividades con niveles y funciones similares o afines a las requeridas.
- Cumplir con el número de años efectivos de desempeño solicitados. Lo anterior se acreditará con cartas expedidas por el empleador, comprobantes de pago, contratos o documentos que especifiquen el puesto ocupado por el aspirante.

Al respecto, es conveniente precisar que tales requisitos están sujetos al perfil-puesto-persona que la Dependencia determine.

Se trata de un Sistema con información abierta para todos los aspirantes; la clave esta en el mérito profesional-resultados objetivos de las pruebas- para cada aspirante a lo largo del proceso de selección:

3. SUBSISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL

Contendrá los procedimientos para la determinación de planes de carrera individualizados de los servidores públicos, con el fin de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como los requisitos y las reglas establecidas por la Ley.

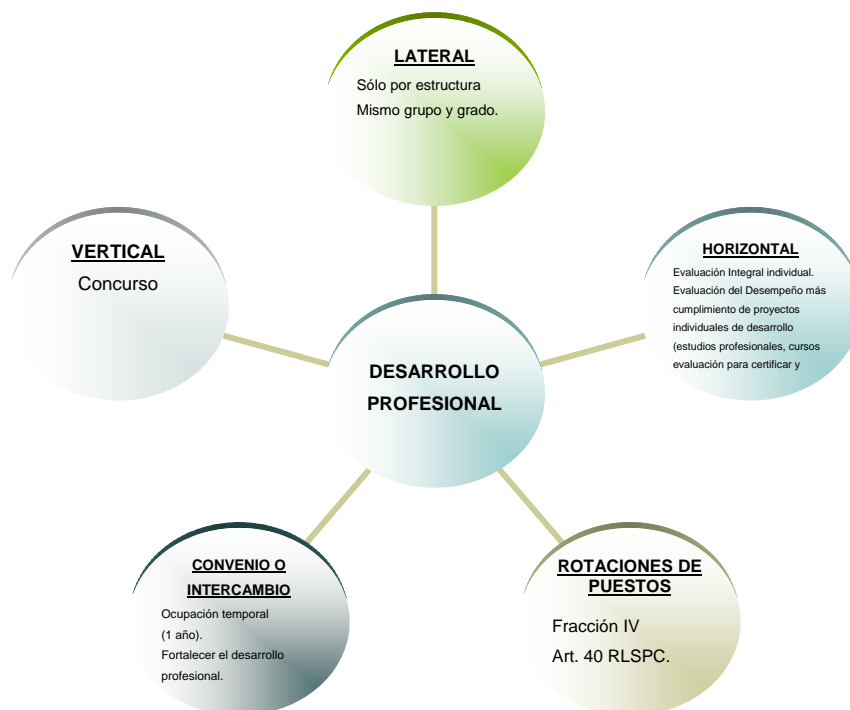
El plan individual de carrera: Es el plan diseñado para que cada servidor público que se representa en objetivos y se concreta a través de cursos de capacitación y formación, que son seleccionados para éste y le permite fortalecer sus capacidades y conocimientos para la posible ocupación a futuro de estos puestos.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Los planes de empleo son el reflejo de introducir una visión estratégica, mas vinculada al ámbito de la política de personal que a su gestión. Se persigue con ello la creación de un instrumento de ordenación que permita prever la evolución del empleo a partir de las necesidades cambiantes de las administraciones públicas, en un entorno inestable que requiere de un enfoque a largo plazo.

TIPOS DE MOVIMIENTOS



Con los planes de empleo se busca optimizar la utilización de los recursos humanos, incluyendo medidas orientadas a resolver las necesidades de gestión a través de actuaciones como la definición de puestos de trabajo, la reasignación de efectivos, los procesos de formación o la promoción interna entre otros.

Dentro de este subsistema los procesos claves son:

- Planes individualizados de carrera que comprenden promociones verticales, horizontales y movimientos laterales.
- El intercambio de los recursos humanos con otras instituciones y de otros ordenes de gobierno.
- El sistema de puntuación.
- La evaluación integral individual.
- La rotación de puestos.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

4. SUBSISTEMA DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES

Establecerá los procesos mediante los cuales los servidores públicos de carrera, serán inducidos, preparados, actualizados y certificados en sus capacidades para desempeñar un cargo en la Administración Pública Federal.

La **capacitación** tendrá por objeto la profesionalización y desarrollo de los servidores públicos, dotándolos de nuevos conocimientos y habilidades, a fin de elevar su productividad eficiencia y calidad; permitiendo así su ascenso dentro de los esquemas establecidos en el servicio civil federal.

- ✓ La **educación formal** tendrá por objeto mejorar académicamente al servidor público, con lo que podrá aspirar a puestos de mayor nivel y responsabilidad.
- ✓ Se podrán otorgar licencias sin goce de sueldo para realizar estudios dentro o fuera del país.
- ✓ Los servidores públicos tendrán que asumir compromisos con la Dependencia, reintegrando el costo del curso si decide su separación antes de lo acordado.

El Servicio Profesional de Carrera contempla tres tipos de movimientos:

Los laterales que consisten en el cambio a otra plaza con iguales características y perfil, es decir puestos del mismo grupo y nivel en la misma Dependencia.

Los horizontales, que consisten en promociones o trayectorias de los servidores públicos en la estructura de los niveles del tabulador de percepciones ordinarias, dentro del mismo puesto.

Las verticales que consisten en promociones o trayectorias de los servidores públicos de carrera hacia un puesto jerárquicamente superior, en los términos que establece el Reglamento y que se obtienen a través de los procesos de reclutamiento y selección correspondientes.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:

1. Los conocimientos básicos acerca de la Dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto;
2. La especialización, actualización y educación en el cargo desempeñado;
3. Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
4. La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la Dependencia.
5. Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas.

El fin de certificar las capacidades de los servidores públicos es para que puedan comprobar de manera objetiva sus conocimientos, habilidades y actitudes-independientemente de cómo las hayan adquirido- y puedan ser valorados tanto en su puesto como en otros de mayor responsabilidad.

Lo cual, permitirá al servidor público acumular puntos que le puedan dar acceso a posibles promociones horizontales y le serán considerados cuando participe en concursos para ocupar un puesto vacante que represente una promoción vertical conforme a los establecido en el Reglamento de la Ley y en los Lineamientos y Criterios pertinentes.

5. 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 su estabilidad laboral.

La evaluación del desempeño se realizará aplicando una metodología objetiva de evaluación, limitando la posibilidad de que el jefe evalúe subjetivamente y tendrá como propósitos:

- Reconocer a los servidores públicos, cuyo desempeño en el desarrollo de sus funciones exceda las expectativas.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

- Ayudar a los servidores públicos cuyo desempeño no sea adecuado, a mejorar a través de la capacitación.
- Separar a los servidores públicos del servicio, cuando a pesar de haber recibido la oportunidad y el apoyo necesario para mejorar, su desempeño continúe siendo insatisfactorio.

Para la medición del desempeño individual de los servidores públicos, las normas podrían considerar los siguientes factores:

- Cumplimiento de los objetivos.
- Cumplimiento con los procedimientos establecidos.
- Contribuciones a la mejora del servicio.
- Capacitación adquirida e impartida.
- Actitud del servidor público en su trabajo.

Lo anterior permitiría que una persona que realiza su trabajo adecuadamente, aún cuando no cuente con la simpatía del jefe, pueda recibir sus estímulos y tendría la posibilidad de promoverse.

La evaluación del desempeño es el proceso por medio del cual se asigna un valor integral al conducto de resultados y comportamientos profesionales de un servidor público en un periodo específico, en función de sus capacidades y del perfil determinado para el puesto que ocupa.

La evaluación del desempeño como principal elemento de estabilidad laboral en los servicios de carrera debe responder a normas de aplicación general, con criterios objetivos y decisiones transparentes y confiables tanto para el servidor público como para la autoridad. Es decir, debe proteger al trabajador del abuso y discrecionalidad en el ejercicio del servicio público pero también permitir a las autoridades prescindir objetivamente de los servicios de un personal cuyo desempeño sea ineficiente, improductivo y se convierta en una carga para el erario público y por tanto para la ciudadanía.

La evaluación del desempeño será parte de un sistema de evaluación completo, transparente, objetivo y certero, que incluirá la valoración de metas de desempeño colectivo, estándares y representa la mejor oportunidad para establecer un diálogo entre el jefe y su colaborador, en la

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

que juntos establecen las metas (derivadas de las metas institucionales) para que este en un periodo determinado pueda alcanzarlas. Este ejercicio permitirá detectar necesidades de capacitación, tomar medidas para evaluar el desempeño, orientar resultados y reconocer el talento de las personas.

6. 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.

Mecanismo por el cual el nombramiento del servidor público de carrera deja de surtir efectos, a través de reglas claras para que conozca las causas por las que puede ser despedido, como se señala a continuación:

El nombramiento de los Servidores Públicos de Carrera dejara de surtir efectos sin responsabilidad para las Dependencias, por las siguientes causas:

- No aprobar dos veces la capacitación.
- Ser acreedor de sanciones marcadas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Renuncia o defunción.
- No certificar las capacidades del puesto.

Serán causas de separación del Sistema, adicionales a las estipuladas en la legislación vigente:

- El desempeño insatisfactorio.
- Desplazamiento por libre designación.

La pertenencia al servicio no implica inamovilidad de los servidores públicos de carrera y demás categorías de la Administración Pública, pero si garantiza que no podrán ser removidos de su cargo por razones políticas o por causas y procedimientos no previstos en ésta o otras leyes aplicables.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

7. SUBSISTEMA DE CONTROL Y EVALUACIÓN

Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del Sistema.

Cabe mencionar que el Consejo Consultivo, es un órgano de apoyo para el Sistema, el cual tendrá conforme a la ley, las atribuciones de emitir opiniones especializadas sobre la implantación de cada uno de los subsistemas; proponer las medidas que se consideren adecuadas para la operación del SPC; proponer acciones de participación y concertación con los sectores social, privado y académico, y constituir a propuesta de su Presidente, los comités de apoyo que considere necesarios para el adecuado cumplimiento de sus atribuciones, así como promover la transparencia en el funcionamiento del Sistema.

Está integrado por las siguientes áreas:

- Titular de Secretaría de la Función Pública
- Un responsable de cada subsistema
- Presidentes de los Comités Técnicos de Profesionalización
- Representantes de las Secretarías: de Gobernación, Hacienda y Crédito Público y Trabajo y Previsión Social



CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SISTEMA

Artículo 10

1. Tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos bajo esta Ley;
2. Recibir el nombramiento como Servidor Público de Carrera una vez cubiertos los requisitos;
3. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios y estímulos que se prevean;
4. Acceder a un cargo distinto cuando se cumpla con los requisitos.
5. Recibir capacitación y actualización.
6. Ser evaluado y conocer el resultado en un plazo no mayor a 60 días.
7. Ser evaluado nuevamente previa capacitación correspondiente, cuando no haya tenido un resultado aprobatorio.
8. Participar en el Comité de selección cuando se trate de designar a un servidor público en la jerarquía inmediata inferior;
9. Promover los medios de defensa que establece la ley, contra las resoluciones emitidas en aplicación de la misma.
10. Recibir una indemnización en los términos de la ley, cuando sea despedido injustificadamente.

OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SISTEMA

Artículo 11

1. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema;
2. Desempeñar sus labores con cuidado y esmero, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos.
3. Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y su desarrollo en el Sistema.
4. Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño;
5. Participar en los programas de capacitación que comprende la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que debe cubrir
6. Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca, en términos de la ley de la materia:
7. Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades;
8. Proporcionar la información y documentación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales y definidas;
9. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos de la Dependencia o de las personas que allí se encuentren;
10. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflictos de intereses con las funciones que desempeña dentro del servicio, y
11. Las demás que señalen las leyes y disposiciones aplicables.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

Renovar la forma en que se organizan y administran los servicios personales de manera que se establezcan incentivos para la permanencia en el trabajo por medio de estímulos para la productividad y buen desempeño.

Una rigurosa selección de personal con base en su capacidad y probidad, el fortalecimiento de la capacitación como inversión prioritaria para el desarrollo en el ámbito de una carrera en el ámbito de la Administración Pública, calidad en el ambiente de trabajo y fortalecimiento de los valores éticos así como la seguridad de un retiro digno.

El sistema implicaría calificar de manera profesional a los aspirantes a servidores públicos e incluso los que integran el apartado gubernamental para conocer las cualidades y capacidades y alcances de los mismos que permita integrar los mejores elementos disponibles para laborar en el servicio público.

Contar con servidores públicos honestos, eficientes e imparciales a cualquier ideología política.

- ✓ Establecer un sistema de reclutamiento que permita atraer a la gente que cumpla con los requerimientos del puesto.
- ✓ Desarrollar un esquema de selección, mediante un proceso objetivo, equitativo e imparcial.
- ✓ Reducir la discrecionalidad de los nombramientos de libre designación por parte del titular en turno y evitar el aprovechamiento, en beneficio propio, de las ventajas del puesto bajo una visión de corto plazo.
- ✓ Establecer que la permanencia de los servidores públicos esté en función de la evaluación del desempeño y la capacitación.
- ✓ Propiciar el desarrollo del servidor público, fortaleciendo su compromiso con la institución.

CAPÍTULO 3

Análisis de la implementación del Subsistema de Ingreso en la Secretaría de Educación Pública.

- ✓ Contribuir al desarrollo de una cultura de servicio eficaz y honesto, dignificando la función pública.
- ✓ Mantener en constante capacitación y actualización al servidor público para elevar la calidad en sus tareas.
- ✓ Aplicar un sistema de remuneración basado en la valuación de los puestos y relacionado con el desempeño del servidor público.
- ✓ Contar con un sistema de remuneración que permita atraer y retener al personal más capacitado.

“La profesionalización del servicio público puede entenderse como el establecimiento formal, público, abierto y competitivo del sistema de carrera administrativa con el propósito de que la función pública se desarrolle con base en reglas de certidumbre y permanencia”

CONCLUSIONES

Consideraciones finales, respecto al Capítulo 1 se concluye que la profesionalización del servidor público ya sea por medio del establecimiento de un Servicio Civil o Servicio Profesional de Carrera ha tenido varios intentos con el fin de que se implemente a nivel federal en la Administración Pública, donde en ambos sistemas el principal objetivo es hacer más eficaz y eficiente la acción del gobierno que se vea reflejada en los servicios que ofrece; a través de la aplicación del sistema que integra tres factores básicos como son: la estabilidad que dependerá de la evaluación del desempeño, el mérito que es la eficacia y eficiencia en el desarrollo de actividad profesional y la profesionalización por medio de una capacitación permanente.

Asimismo, es conveniente precisar algunos de los matices surgidos en la Administración Pública Federal que han ido desde la Reforma Administrativa que incluía el establecimiento de procedimientos, simplificación y reestructuración del personal, así como reducir la estructura de servidores públicos, posteriormente con el gobierno del presidente Ernesto Zedillo, se establecen las bases de la profesionalización del servicio público a través del Programa de Modernización de la Administración Pública (PROMAP) que busco crear una organización eficaz, eficiente y con cultura de servicio a través de la dignificación, profesionalización y ética del servidor público, lo cual implicó la renovación y cambio de la organización y administración de servicios personales, el fortalecimiento de valores, el establecimiento de estímulos e incentivos por el buen desempeño así como la permanencia en el trabajo, lo anterior se realizo por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, que en efecto tuvieron un impulso importante en el citado sexenio, pero que no obstante, no fueron suficientes para implantar un Servicio Profesional de Carrera.

Es con el establecimiento de la base normativa a través de la Ley y su Reglamento respectivo del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que inicia en los años 2003 y 2004 donde se concreta la obligatoriedad de su implementación al interior de la Secretaría de Educación Pública (SEP) para lo cual el ingreso que anteriormente consistía en la aplicación de un procedimiento para el reclutamiento y selección que incluía exámenes de conocimientos generales, específicos, evaluación psicométrica y entrevistas que solo era aplicable para el personal operativo, porque el ingreso de los mandos medios y superiores se hacia por libre designación, es decir, por mecanismos como el clientelismo, paternalismo.

CONCLUSIONES

No obstante, es importante mencionar que la aplicación del Subsistema de Ingreso en la SEP, se inicia en un entorno hostil donde hay poca difusión y desconocimiento acerca de lo que es el Sistema, por tal motivo se limita el acceso al mismo del personal que la integra, adicionalmente a ello el proceso de reclutamiento que sí bien cambia a través de la publicación de las vacantes en convocatorias públicas y abiertas en herramientas informáticas como son: trabajaen.gob.mx y www.sep.gob.mx no legitiman la transparencia de los procesos ya que hay poca participación.

En este contexto, se hace indispensable su adecuada implementación que integra el proceso de reclutamiento y selección de personal que es pieza clave para la instrumentación de los otros subsistemas que conforman el Sistema.

Derivado de lo anterior, en el Capítulo 2 y 3 se concluye que con la puesta en marcha de la Ley se tiene que transformar el área de recursos humanos en este caso la Dirección General de Personal (DGP) que es el área responsable que deberá de coordinar la implementación del Sistema al interior de la SEP, en particular cambia el proceso de reclutamiento y selección de personal ya que se tiene que ajustar al Sistema donde el ingreso de los servidores públicos de mandos medios y superiores que incluyen el rango de Enlace a Director General.

Asimismo, para el reclutamiento es fundamental la inserción de las herramientas informáticas que la Secretaría de la Función Pública creó para tal efecto la siguiente página www.trabajaen.gob.mx con el propósito de que sean publicadas todas las vacantes a través de convocatorias públicas y abiertas, así como la integración de Comités Técnicos de Profesionalización y Selección que serán los cuerpos colegiados que garantizaran la transparencia y legalidad; se establecen mecanismos de evaluación de capacidades que esta clasificadas en técnicas y gerenciales de acuerdo con el puesto que para el cual se aspire, todo lo anterior así como la responsabilidad de dar igualdad de trato a los aspirantes a ocupar un puesto a fin de que los resultados del concurso deban permitan una calificación y clasificación de los aspirantes.

Al mismo tiempo, los criterios deben ser claros para todos los candidatos y la imparcialidad del proceso demostrable en cada una de las fases de la selección.

CONCLUSIONES

Es importante resaltar que el sistema en su instrumentación se observa que hay una debilidad en la elaboración de los perfiles adecuados ya que se pretende crear la afinidad puesto-persona de quienes se incorporan al servicio público, por lo que hace a los conocimientos, habilidades y capacidades ha sido muy alto su costo ya que se inflan los perfiles por consecuencia la dimensión de la administración pública lo cual implica que se sigan prolongando las prácticas de nepotismo y amiguismo.

Así como, el esquema de aplicación de la Ley del SPC en la SEP propone que aumente el personal profesionalizado ya que la Ley fue aplicada para el personal que ostenta puestos de Enlace a Director General Adjunto, para lo cual se han puesto en marcha los siguientes Subsistemas como son; Capacitación y Certificación de Capacidades (se ha establecido elementos para que se cumpla con las capacidades gerenciales de acuerdo con el puesto y las técnicas, que ha consistido en la participación de cursos en línea a través del portal [www.@campusmexico](http://www.campusmexico.net), Evaluación del Desempeño, evaluación que es realizada por el jefe inmediato superior y Desarrollo Profesional (elaboración de planes individuales de carrera ya no se contemplan el Subsistema de Ingreso, lo que se pretende es certificar la calidad y competencia del talento de los Servidores Públicos como Servidores Públicos de Carrera y así garantizar su estabilidad laboral para tener un alto desempeño laboral.

Es esencial tener en cuenta que la implantación del Servicio Profesional de Carrera no es sinónimo de asegurar la permanencia de servidores públicos que no disponen en este momento de los perfiles adecuados para ingresar al sistema.

En la SEP los procesos se han regulado de acuerdo con la normatividad y las reglas establecidas tanto en la Ley con su Reglamento, sin embargo como todo Sistema en la teoría resulta un axioma que cambiaría totalmente la visión del servidor público tanto a nivel personal, institucional como contribuir a que la generación de resultados dignifique la función pública y por ende el Servidor Público, que en la realidad no se ve reflejado.

Derivado del análisis realizado los principales obstáculos que se encuentran al interior de la SEP al momento de la implementación del Sistema son: la ausencia de información respecto de la Ley, la falta de credibilidad y transparencia en el proceso de reclutamiento y selección de personal, donde se siguen permeados de discrecionalidad, parcialidad, así como la inexistencia de mecanismos que faciliten la implementación al interior ya sea a través de un Manual o una Guía que introduzca e involucre a todo tipo de personal que forma parte de la SEP.

CONCLUSIONES

Por tal motivo, propongo que a través del instrumento de una Guía de Inducción al Servicio Profesional de Carrera, que sirva como un medio que permita solucionar los problemas presentados con el propósito de contribuir con algo a la implementación del mismo. Si bien el Servicio Profesional de Carrera otorga beneficios como son: la eliminación de la cultura individual, generación de seguridad laboral, desarrollo profesional.

En este sentido no omito señalar, que también se considere que su implementación tiene desventajas como la disminución de oportunidades de empleo para quienes no están dentro del Sistema, puede crear ineficiencia provocada por la estabilidad laboral, parcialidad en los sistemas de selección y evaluación, así como la discrecionalidad y la inamovilidad.

La situación ideal es que un órgano independiente con autonomía propia regule el Sistema y lleve a cabo la evaluación a través de los servicios que ofrece a la ciudadanía; sin olvidar la prestación de los servicios que ofrece siendo el propósito de al profesionalizar al servidor público se hace más eficiente el Estado y así cumplir con la rendición de cuentas.

Se requiere, sin duda, una Administración de Recursos Humanos que efectivamente propicie atraer y conservar, en su caso a las personas que cuente con los perfiles requeridos y dispuestos a lograr un alto desempeño, pero además tomar en consideración el contexto socioeconómico y político así como los retos y oportunidades que plantea la sociedad; es decir, una gestión orientada hacia la sociedad democrática, abierta, participativa exigente y de un gobierno y una Administración Pública transparente dispuesta a rendir cuentas.

Por lo que es pertinente y hasta fundamental que los responsables de las áreas de personal no pierdan de vista que a diferencia de los otros recursos de administración, los materiales y financieros, son finitos, en tanto que el factor humano dispone de capacidades que pueden ser susceptibles de ser desarrolladas en beneficio, institucional, del servidor público y esencialmente del conjunto de la sociedad.

Asimismo, que los contratos se suscriban por un periodo definido, pero sustentados en principios de certidumbre laboral a cambio de un desempeño meritorio, permite a los administradores hacer ajustes en la plantilla de personal con objeto de incrementar, en horizontes de tiempos breves, la eficiencia y eficacia de la institución. Por tal motivo, al quedar establecido un periodo laboral definido en los contratos se fijan de manera más efectiva fechas límites para la obtención de resultados entre los servidores públicos.

CONCLUSIONES

En este orden de ideas, se pone de manifiesto que la profesionalización del Servidor Público ya sea por medio de un sistema de servicio civil o de carrera siempre ha estado presente para hacer eficaz y eficiente la función pública, sí representa un avance la Ley del Servicio Profesional de Carrera, con el propósito de abatir la improvisación para la implementación del Sistema se deberá reforzar la evaluación, entrenamiento, seguimiento y control.

Por último, la evaluación es un elemento esencial para lograr la profesionalización pues obliga al personal a la constante actualización y capacitación, así como el servicio profesionalizado debe considerarse como un medio para cumplir con objetivos diversos en los recursos humanos y las políticas públicas y no como un fin en sí mismo.

Sin embargo, la Administración Pública Federal se visualiza que existe una necesidad imperativa y urgente al contemplar que las instituciones (secretarías) quienes las forman y quienes toman decisiones son las personas que la integran de ahí la importancia de hacer una revaloración de la adecuada aplicación, es decir el proceso de reclutamiento y selección es la primera etapa del SPC para la construcción y aplicación de los siguientes subsistemas, de aquí se deriva que si bien la propuesta de una Guía de Inducción al Servicio Profesional de Carrera, su objetivo es proporcionar información, para contribuir un poco en la enorme complejidad que la lleva la implementación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.

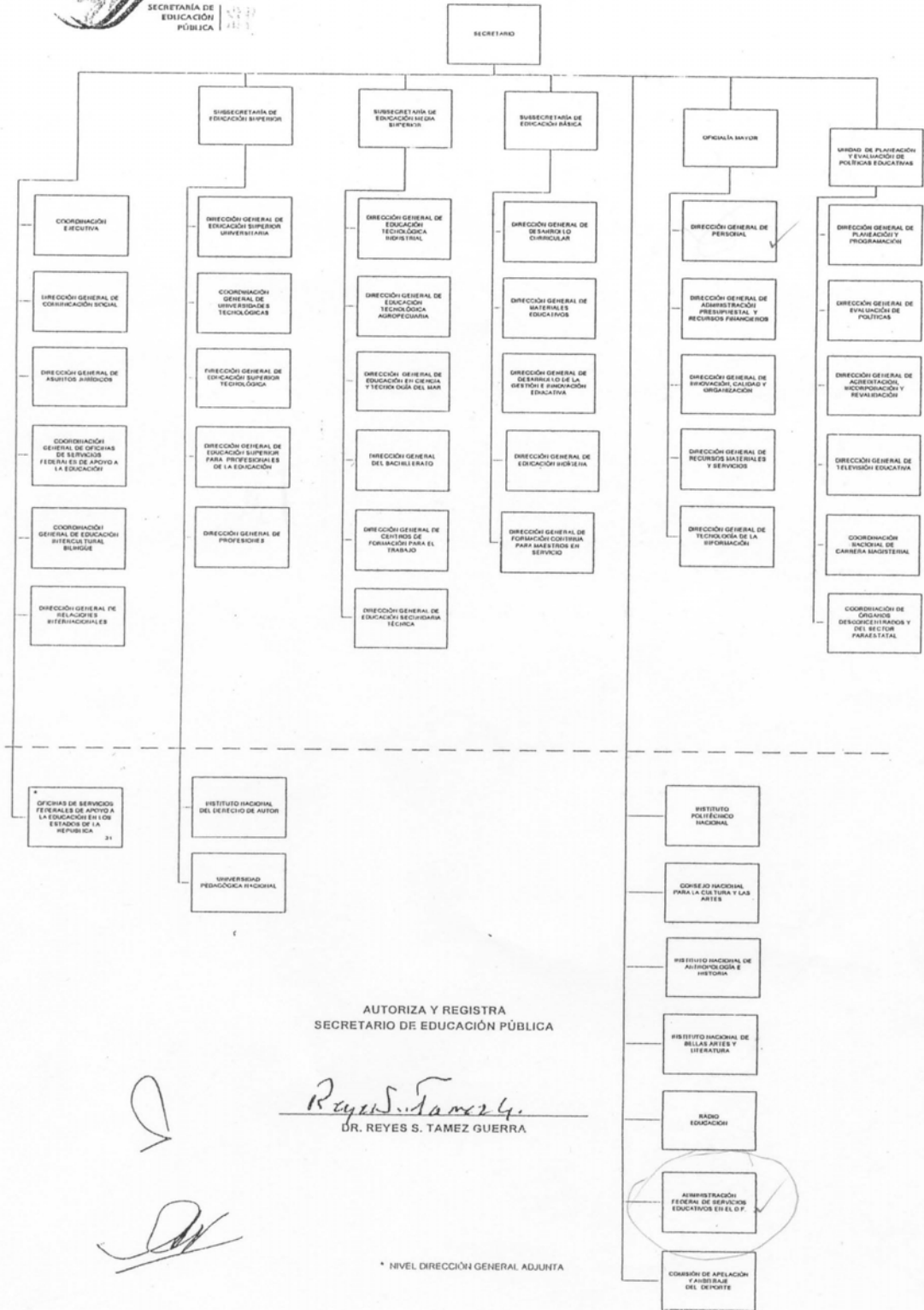
En este contexto la profesionalización es la necesidad de incrementar la calidad en el desempeño en los Servidores Públicos para mejorar la gestión gubernamental en beneficio de los ciudadanos, profesionalizar a los servidores públicos significa entonces hacerlos eficaces con aptitudes técnicas y compromisos de servicio, profesionalizar implica dotar de conocimientos sustanciales a sus funciones.

La implementación del Servicio Profesional de Carrera, si bien no resuelve los problemas de fondo de la administración pública que van más allá de su instrumentación que tiene que ver con los beneficios tangibles a la ciudadanía, con la continuidad de políticas y programas de gobierno que se garantice la prestación de los servicios públicos, la seguridad jurídica y eficacia administrativa.

Por lo que, el propósito de este trabajo tiene como principal instrumento la presentación de una Guía a fin de coadyuvar a la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la SEP.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
ESTRUCTURA ORGÁNICA BÁSICA
ENERO DE 2005



AUTORIZA Y REGISTRA
SECRETARIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Reyes S. Tamez Guerra
DR. REYES S. TAMEZ GUERRA

* NIVEL DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA

ANEXO 1

CATÁLOGO DE PUESTOS DEL PERSONAL SUJETO AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA TABULADOR DE PERCEPCIONES ORDINARIAS BRUTAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDO Y ENLACE VIGENCIA 1° DE ENERO DE 2005

SECTOR: EDUCACIÓN PÚBLICA

PUESTO	GRUPO, GRADO Y NIVEL SALARIAL	NÚMERO DE PLAZAS	PERCEPCIÓN ORDINARIA BRUTA (MENSUAL)		TOTAL
			COMPENSACIÓN GARANTIZADA		
SUBSECRETARIO	HA1	1	23.667,18	166.277,12	189.944,30
SUBSECRETARIO	HA2	0	23.667,18	171.041,16	194.708,33
SUBSECRETARIO	HA3	0	23.667,18	175.924,29	199.591,47
SUBSECRETARIO	HB1	5	23.667,18	171.041,16	194.708,33
SUBSECRETARIO	HB2	0	23.667,18	175.924,29	199.591,47
SUBSECRETARIO	HB3	0	23.667,18	179.820,79	203.487,97
SUBSECRETARIO	HC1	0	23.667,18	175.924,29	199.591,47
SUBSECRETARIO	HC2	0	23.667,18	179.820,79	203.487,97
SUBSECRETARIO	HC3	0	23.667,18	181.107,09	204.774,27
DIRECTOR GENERAL	KA1	16	16.762,88	102.907,57	119.670,45
DIRECTOR GENERAL	KA2	1	16.762,88	119.063,09	135.825,97
DIRECTOR GENERAL	KA3	0	16.762,88	137.399,59	154.162,47
DIRECTOR GENERAL	KB1	2	17.409,02	118.416,95	135.825,97
DIRECTOR GENERAL	KB2	64	17.409,02	136.074,32	153.483,34
DIRECTOR GENERAL	KB3	7	17.409,02	156.027,16	173.436,18
DIRECTOR GENERAL	KC1	0	17.629,88	135.853,47	153.483,34
DIRECTOR GENERAL	KC2	1	17.629,88	154.271,47	171.901,34
DIRECTOR GENERAL	KC3	0	17.629,88	174.899,63	192.529,51
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	LA1	40	14.964,85	70.924,07	85.888,92
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	LA2	7	14.964,85	83.807,41	98.772,26
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	LA3	0	14.964,85	98.623,25	113.588,10
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	LB1	0	15.541,68	83.230,58	98.772,26
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	LB2	1	15.541,68	98.046,42	113.588,10
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	LB3	0	15.541,68	115.084,64	130.626,32
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	LC1	7	16.140,73	97.447,37	113.588,10
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	LC2	0	16.140,73	114.485,59	130.626,32
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	LC3	0	16.140,73	134.079,54	150.220,27
DIRECTOR DE ÁREA	MA1	116	8.157,13	39.816,56	47.973,69
DIRECTOR DE ÁREA	MA2	154	8.157,13	47.972,08	56.129,22
DIRECTOR DE ÁREA	MA3	0	8.157,13	57.514,05	65.671,18
DIRECTOR DE ÁREA	MB1	0	9.863,81	46.265,41	56.129,22
DIRECTOR DE ÁREA	MB2	9	9.863,81	55.807,37	65.671,18
DIRECTOR DE ÁREA	MB3	0	9.863,81	68.284,90	78.148,71
DIRECTOR DE ÁREA	MC1	2	11.552,21	54.118,97	65.671,18
DIRECTOR DE ÁREA	MC2	0	11.552,21	67.253,21	78.805,42
DIRECTOR DE ÁREA	MC3	0	14.409,43	80.945,12	95.354,56
SUBDIRECTOR DE ÁREA	NA1	172	7.666,09	17.588,67	25.254,76
SUBDIRECTOR DE ÁREA	NA2	407	7.666,09	20.998,07	28.664,16
SUBDIRECTOR DE ÁREA	NA3	4	7.666,09	25.154,37	32.820,46
SUBDIRECTOR DE ÁREA	NB1	7	7.957,05	20.707,10	28.664,15
SUBDIRECTOR DE ÁREA	NB2	11	7.957,05	25.580,01	33.537,06
SUBDIRECTOR DE ÁREA	NB3	1	7.957,05	31.616,68	39.573,73
SUBDIRECTOR DE ÁREA	NC1	5	8.157,13	25.379,94	33.537,07
SUBDIRECTOR DE ÁREA	NC2	74	8.157,13	31.751,97	39.909,11

ANEXO 1

CATÁLOGO DE PUESTOS DEL PERSONAL SUJETO AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA TABULADOR DE PERCEPCIONES ORDINARIAS BRUTAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDO Y ENLACE VIGENCIA 1° DE ENERO DE 2005

SECTOR: EDUCACIÓN PÚBLICA

PUESTO	GRUPO, GRADO Y NIVEL SALARIAL	NÚMERO DE PLAZAS	PERCEPCIÓN ORDINARIA BRUTA (MENSUAL)		TOTAL
			COMPENSACIÓN GARANTIZADA		
SUBDIRECTOR DE ÁREA	NC3	4	8.157,13	39.733,80	47.890,93
JEFE DE DEPARTAMENTO	OA1	1,060	6.855,50	10.190,75	17.046,25
JEFE DE DEPARTAMENTO	OA2	7	6.855,50	12.577,22	19.432,72
JEFE DE DEPARTAMENTO	OA3	0	6.855,50	15.297,80	22.153,30
JEFE DE DEPARTAMENTO	OB1	43	7.115,70	12.317,02	19.432,72
JEFE DE DEPARTAMENTO	OB2	0	7.115,70	15.037,60	22.153,30
JEFE DE DEPARTAMENTO	OB3	3	7.115,70	18.139,06	25.254,76
JEFE DE DEPARTAMENTO	OC1	0	7.385,77	14.767,53	22.153,30
JEFE DE DEPARTAMENTO	OC2	0	7.385,77	17.868,99	25.254,76
JEFE DE DEPARTAMENTO	OC3	0	7.385,77	21.404,66	28.790,43
ENLACE	PQ1	722	5.906,45	1.945,90	7.852,35
ENLACE	PQ2	114	5.906,45	3.002,08	8.908,53
ENLACE	PQ3	318	5.906,45	4.670,75	10.577,20
ENLACE	PA1	0	6.130,63	8.166,74	14.297,37
ENLACE	PA2	0	6.130,63	9.058,52	15.189,15
ENLACE	PA3	0	6.130,63	9.997,96	16.128,59
ENLACE	PB1	0	6.363,31	8.825,84	15.189,15
ENLACE	PB2	0	6.363,31	9.765,28	16.128,59
ENLACE	PB3	0	6.363,31	10.755,58	17.118,89
ENLACE	PC1	0	6.604,82	9.523,77	16.128,59
ENLACE	PC2	0	6.604,82	10.514,07	17.118,89
ENLACE	PC3	0	6.604,82	10.900,19	17.505,01
TOTAL DE PLAZAS		2,326			

INDICADOR DE GRUPO JERÁRQUICO	PUESTOS DE REFERENCIA
K	Dirección General y Coordinación General o Titular de Entidad
L	Dirección General Adjunta o Titular de Entidad
M	Dirección de Área
N	Subdirector de Área
O	Jefatura de Departamento
P	Enlace

ANEXO 2

LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL Diario Oficial de la Federación 10 de Abril de 2003

TÍTULO SEGUNDO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SISTEMA

Capítulo Primero De los Derechos Artículo 10.-Los servidores públicos de carrera tendrán los siguientes derechos:

- I. Tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé esta Ley;
- II. Recibir el nombramiento como Servidor Público de Carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en esta Ley;
- III. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios y estímulos que se prevean;
- IV. Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este ordenamiento;
- V. Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones;
- VI. Ser evaluado con base en los principios rectores de esta Ley y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días;
- VII. Ser evaluado nuevamente previa capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado, en los términos previstos en la presente Ley;
- VIII. Participar en el Comité de selección cuando se trate de designar a un servidor público en la jerarquía inmediata inferior;

Capítulo Segundo De las Obligaciones Artículo 11.-Son obligaciones de los servidores públicos de carrera:

- I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema;
- II. Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos;
- III. Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Sistema;
- IV. Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño;
- V. Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento;
- VI. Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca, en términos de la ley de la materia;
- VII. Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades;
- VIII. Proporcionar la información y documentación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas;
- IX. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos de la dependencia o de las personas que allí se encuentren;
- X. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del servicio, y XI. Las demás que señalen las leyes y disposiciones aplicables.

ANEXO 2

REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SECRETARÍA EDUCACIÓN PÚBLICA MÉXICO, 1946

CAPITULO IV DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE BASE

DERECHOS	OBLIGACIONES
<p>Artículo 24. Son derechos de los trabajadores:</p> <ol style="list-style-type: none">I. Percibir la remuneración que les correspondaII. Disfrutar de los descansos y vacaciones procedentesIII. Obtener, en su caso, los permisos y licencias que establece este ordenamientoIV. No ser separado del servicio sino por justa causa.V. Percibir las recompensas que señala este Reglamento.VI. Obtener atención médica en la forma que fija este Reglamento.VII. Ser ascendido en los términos que el escalafón determine.VIII. Percibir las indemnizaciones legales que les correspondan por riesgos profesionales.IX. Renunciar al empleo. <p>Y las demás que en su favor establezcan las leyes y reglamentos.</p>	<p>Artículo 25. Son obligaciones de los trabajadores:</p> <ol style="list-style-type: none">I. Rendir la protesta de leyII. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir con las disposiciones que dicten para comprobarla.III. En caso de enfermedad, dar aviso correspondiente a la dependencia de su adscripción y al Servicio Médico, dentro de la hora siguiente a la reglamentaria de entrada a sus labores, precisando el lugar en que deba practicarse la prueba.IV. Desempeñar el empleo a o cargo en el lugar a que sean adscritos.V. Desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad y calidad que este requieraVI. Obedecer a las órdenes o instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio. Una vez cumplidas expresarán las objeciones que ameriten.VII. Comportarse con la discreción debida en el desempeño de su cargo.VIII. Tratar con cortesía y diligencia al públicoIX. Observar una conducta decorosa en todos los actos de su vida pública y no dar motivo a actos escandalosos a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación en perjuicio del servicio que se les tenga encomendado.X. Abstenerse de denigrar los actos del Gobierno o fomentar por cualquier medio la desobediencia a su autoridad.XI. En caso de renuncia, no dejar el servicio sino hasta que le haya sido aceptada y entregar los expedientes, documentos, fondos, valores o bien cuya atención administración o guarda estén a sus cuidados, de acuerdo con las disposiciones aplicables.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Villanueva, Luís F. Política y racionalidad administrativa, 1ª edición México, INAP, 1982.

Amato Guzmán Raymundo, Introducción a la Administración Capítulo IV Principios tradicionales y su concepción contemporánea.

Arellano David, Cabrero Enrique, Reformando al Gobierno una visión organizacional del Cambio Gubernamental, Editoriales CIDE/Miguel Ángel Porrúa, 2000.

Cabrero Mendoza Enrique, Del administrador al gerente público, un análisis de la evolución y cambio de la Administración Pública y del perfil del dirigente de organizaciones gubernamentales, INAP, 1995.

Haro Bélchez Guillermo, Antecedentes de la función pública en México, INAP 1995.

Guerrero Amparán Juan Pablo, Consideraciones sobre la instauración del servicio civil en México, CIDE División de Administración Pública, Septiembre 2000.

Guerrero Amparán Juan Pablo, Un estudio de caso de la reforma administrativa en México: los dilemas de las Instauración de un servicio civil a nivel federal, CIDE División de Administración Pública, 1998.

Guerrero Amparán Juan Pablo, La reforma a la Administración Pública mexicana en el nuevo régimen político ¿por donde empezar? Ideas para la creación de un gobierno transparente y responsable y cercano a la ciudadanía, CIDE División de Administración Pública, Octubre de 2000.

Jiménez Castro, Wilburg Introducción al Estudio de la Teoría Administrativa, Editorial Fondo de Cultura Económica, 1963.

Jiménez Castro, Wilburg Administración para el Desarrollo Integral, Editorial Fondo de Cultura Económica, 1966.

BIBLIOGRAFÍA

Moctezuma Barragán Esteban y Roemer Andrés, Por un gobierno por resultados (Estudio comparado del Servicio Público de Carrera en México), Editorial Fondo de Cultura Económica, 1999.

Sánchez González José Juan, La administración como ciencia su objeto y su estudio, Editorial Plaza y Valdez, 2001.

Uvalle Berrones Ricardo, Institucionalidad y Profesionalización del Servicio Público en México Retos y Perspectivas, Editorial Plaza y Valdez, 2001.

HEMEROGRAFÍA

Aguilar Villanueva, Luis F. Política Pública y gobierno del Estado. La revista del colegio año II No. 4, Octubre de 1990.

Aguilar Villanueva, Luis F. Servicio Público Profesional: www.reforma.com 5 de marzo de 2003.

Carrillo Castro Alejandro, Gildardo Campero Héctor, La Reforma Administrativa en México la perspectiva de la formación de los funcionarios públicos, CLAD VIII Congreso Internacional, Panamá, 28-31 Oct. 2003.

Herrera Macías Alejandro, Algunas consideraciones en la implementación del servicio profesional de carrera en México para hacer frente a la globalización, CLAD VIII Congreso Internacional, Panamá, 28-31 Oct. 2003.

León y Ramírez Juan Carlos, ponencia “Evaluación de las Políticas Públicas en el Sexenio de Vicente Fox”, en la celebración de la 2ª Semana de la Administración, 24-28 de abril de 2008, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

Pérez González Hugo Nicolás, Retos y perspectivas del Servicio Público en México CLAD VIII Congreso Internacional, Panamá, 28-31 Oct. 2003

BIBLIOGRAFÍA

Kligner Donald, Formación y capacitación de los funcionarios como parte del proceso de profesionalización y la nueva gestión pública: el caso mexicano: 1966-2002. CLAD VII Congreso Internacional, Lisboa Portugal, 8-11 Oct. 2002.

Pardo María del Carmen, La Administración Pública en México su desarrollo como disciplina Foro Internacional, Vol. XXXIII No.131 enero-marzo de 1993.

Pardo María del Carmen, Propuesta del gobierno de Fox para reformar la Administración Pública CLAD VIII Congreso Internacional, Madrid España, 2-5 Nov. 2004.

Sánchez González José Juan, “Profesionalización del servicio público: antecedentes y perspectivas en México, Enfoques de políticas públicas y gobernabilidad”, Ed. Colegio de Ciencias Políticas y Administración Pública- ITAM, México 1999.

Uvalle Berrones Ricardo, Reforma del Estado, Cambio Institucional y nuevas aptitudes profesionales CLAD VIII Congreso Internacional Madrid España 14-17 Oct.1998.

Uvalle Berrones Ricardo, Objetivo y alcance de la Gerencia Pública, Revista del instituto de Administración Pública del Estado de México, A.C. No. 9 enero-marzo 1991.

Méndez M. José Luis, La política pública como variable dependiente; hacia un análisis más integral de las políticas públicas, Foro Internacional Vol. XXXIII No. 131, enero-marzo 1991.

Martínez Puón Rafael Riesgos y oportunidades en la implantación del Servicio Profesional de Carrera, Biblioteca Virtual TOP, sobre gestión pública www.top.ar/publica.htm

BASE LEGAL

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 29 de diciembre de 1976.

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de abril de 2003.

BIBLIOGRAFÍA

Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, México 1946.

Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, Diario Oficial de la Federación de fecha 2 de abril de 2004.

Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, Diario Oficial de la Federación de fecha 20 de enero de 2005.

DOCUMENTOS OFICIALES

Acuerdo que tiene por objeto establecer los Lineamientos que deberán observar las Dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada y sus Órganos Desconcentrados en la Operación del Subsistema de Ingreso; así como en la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de valuación para los procesos de Selección. Diario Oficial de la Federación de fecha 4 de junio de 2004.

Diagnóstico de la Administración Pública Federal, orientado a implementar una reingeniería de puestos y funciones y compensaciones dentro del marco del servicio profesional de carrera, Secretaría de la Función Pública y Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 28 de mayo de 2004.

La modernización en la administración de Recursos Humanos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal (1995-2000), Unidad de Servicio Civil, Subsecretaría de Egresos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública, Enero de 2005.

SITIOS DE INTERNET

<http://www.clad.org.ve/>

<http://www.inap.org.mx>

<http://www.funcionpublica.gob.mx/spc>

<http://www.sep.gob.mx>

<http://www.trabajaen.gob.mx>