



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO.

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y  
SOCIALES.

**SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA,  
RETO AL SUBSISTEMA DE INGRESO, PARA EL  
RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN EFICAZ DE SERVIDORES  
PÚBLICOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL  
CENTRALIZADA  
ANÁLISIS 2006-2012.**

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN CIENCIAS  
POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (ESPECIALIDAD EN  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA);

PRESENTA:

**KARLA PAMELA AGUIRRE DÍAZ.**

ASESOR:

CAMACHO MENDOZA SERGIO

MÉXICO D.F.

- 2015.





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## AGRADECIMIENTOS

El triunfo profesional, solo un aspecto más de toda la gama de una vida.

Llegar hasta aquí no fue tarea fácil, me tomo 26 años de vida, prepararme para un momento tan significativo.

Dedicando mi triunfo no sólo a las personas que me apoyan en índole económica, sino moral.

Y a su vez, a todas las aulas e instancias educativas donde aprendí en cada una de ellas a definir el camino en el cual hoy estoy parada.

Al kinder dónde aprendí a leer y a escribir.

A la primaria dónde aprendí ecuaciones básicas, historia y demás.

A la secundaria dónde me enseñaron muchos más aspectos de la vida y de la sociedad y pudo empezar a perfilarse mi gusto por las sociales.

Por supuesto a mi preparatoria, “Erasmus Castellanos Quinto” donde a través de sus aulas me enseñaron el camino por el cual ir, el área de las ciencias sociales.

A mi facultad “Facultad de Ciencias Políticas y Sociales” que me dio la oportunidad de ejercer lo que me gusto para dedicarme toda la vida. Gracias UNAM.

## DEDICATORIA

Gracias a toda mi familia quién me ha enseñado que el esfuerzo y los estudios siempre tienen una mejor recompensa, porque a través de su ejemplo yo siempre tuve modelos a seguir y de ahí emprender mi camino con propios fines, objetivos y mirada hacia delante.

Mi madre Apolonia Díaz Pérez, quién siempre ha estado para apoyarme , aconsejarme, cuidarme y amarme sobre todas las cosas, haciéndome una persona de bien que lucha por sus logros.

Mi padre Ignacio Aguirre Chávez quien me dio su apoyo para poder estudiar, quien madrugó cada mañana para llevarme a la escuela.

A mi hermana mayor Lucia Daniela Aguirre Díaz quien toda la vida hizo un buen papel de hermana mayor.

A mi hermana Brenda Berenice Aguirre Díaz, quién me ha apoyado tanto, no sólo como hermana sino como amiga y me ha sabido dar consejos de motivación y alentarme para también yo ser un buen ejemplo para ella como su hermana mayor.

Mi tía María, mi primo Jorge y mi prima Carolina, excelentes personas que me han dejado una muy buena impresión sobre la vida, no sólo hay que hacer algo en la vida sino hacer algo que te guste.

## **INTRODUCCIÓN**

La idea somera pero exacta de los diversos aspectos con la que se realiza esta investigación se plasmarán de manera clara y precisa en las siguientes líneas; el tema del Sistema del Servicio Profesional de Carrera, en específico sobre el reto que se especula por parte de una servidora y que motiva la generación de la investigación al Subsistema de Ingreso, para el reclutamiento y la selección eficaz de servidores públicos en la Administración Pública Federal Centralizada en los años comprendidos del 2006 al 2012, como incertidumbre al proceso que el Sistema se observó en el sexenio pasado correspondiente al Presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, en cuestión a cifras como inicia y como concluye en la presente tesis profesional.

De las palabras claves que coadyuvarán en todo momento a descubrir la intención de la investigación son la coherencia, el apego a la ley, la transparencia y el cumplimiento del objeto del Servicio Profesional de Carrera, concluyendo con la evaluación en cuanto a las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que enfrenta éste Sistema, en específico al Subsistema de Ingreso en los rubros de reclutamiento y selección.

Para cumplir el presente cometido, se desglosará el pertinente guión de investigación, que nos conducirá a la búsqueda general y específica de la materia prima del presente trabajo, es decir, como lo explica el autor Edgar Morin en su libro los 7 saberes necesarios para la educación del futuro, sobre la pertinencia del conocimiento, es necesario que se tenga un amplio contexto de los conocimientos para que éste último tenga mayor sentido. Con esto se intenta explicar el hecho de que en las páginas que componen esta tesis, se parte de un contexto nacional e internacional, al final se focaliza en el reto que representa el reclutamiento y la selección de personal público, en el caso de

México y tomando como muestra tres secretarías de Estado, Gobernación; Hacienda y Crédito Público y Función Pública respectivamente.

En la presente investigación se aborda la problemática respecto al Sistema de Servicio Profesional de Carrera en específico del Subsistema de Ingreso, ésta se realizó por el interés personal de conocer dicho Servicio y en especial la situación real del mismo sobre su legalidad, organización, aplicación y contar con el soporte estadístico de la problemática existente en la normativa que rige a éste, es decir, el artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y el artículo 92 de su Reglamento.

Estudiar desde la perspectiva de la sociedad sobre la problemática planteada y tomar en cuenta como Administrador Público conector de la Ciencia Política, la gran relevancia que representa la parte más importante y sensible en cualquier organización como lo es el Capital Humano, por ello el ingreso a laborar en la Administración Pública Federal juega un papel fundamental, por lo tanto tiene implícita la idea de un interés profesional para nuestra vocación.

Resultado del interés académico puesto que de ésta tesis, observaremos datos muy interesantes cuyo propósito es que en algún momento resulten para otros estudiosos en fuentes de información.

En la primera parte del presente documento se establece una breve panorámica de la evolución y la situación actual de la Administración Pública Federal, con el fin de identificar los sustentos del Servicio Profesional de Carrera en México, las instancias que tienen atribuciones directas en la

instrumentación, control y evaluación del Sistema que nos ocupa, así como los fundamentos legales que lo sustentan, destacando de manera específica la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública.

El marco de la investigación se realizó a partir de una serie de cuestionamientos en reclutamiento y selección de personal considerando la muestra representativa de tres dependencias como son las secretarías de Gobernación, Hacienda y Crédito Público y Función Pública respectivamente.

El inicio del presente tema de estudio requirió el conocimiento de la situación internacional en materia del Servicio Civil y/o Profesional de otros países, en las páginas electrónicas de internet disponibles en este caso se consideraron los siguientes países: Alemania, Francia; España, Estados Unidos de Norteamérica y Chile, con la finalidad de conocer sus mecanismos de reclutamiento y selección, así como los sistemas implementados.

Durante la investigación, los obstáculos se hicieron presentes, ya que el limitado dominio de idiomas alemán o francés a veces fueron causantes de retrasos o inclusive mayor consulta de fuentes para su aprovechamiento, sin embargo ello no cambió la decisión de consultar directamente a las fuentes para obtener una mayor riqueza en la presente investigación.

Parte esencial del presente estudio las consultas que se realizan a los tres secretarías antes citadas, destacando que el tiempo de espera resultó de una gran lentitud en la recepción de sus respuestas que llegaba a resultar desesperante, mayor reto el hecho que a veces la propia información solicitada no fue atendida como se pedía.

La distribución de los diversos temas en la estructura del presente trabajo los podemos visualizar en síntesis de la siguiente manera:

Capítulo 1. *De la conceptualización legal y el desarrollo del recurso humano, en el ámbito de la Administración Pública en México, ergo su profesionalización*, se aborda el contexto donde se encuentran inmersos los servidores públicos de carrera, además que se destaca la parte legal que les concierne a todos partiendo desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, hasta la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal entre otras disposiciones legales. El impacto o la consecuencia que se pretende de éste apartado es incursionar al lector a conocer la legislación que rodea al servidor público de carrera, destacando la participación de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de la Función Pública respectivamente, en el ejercicio del Servicio Profesional de Carrera, de tal suerte que al termino del primer capítulo el lector podrá discernir en los conceptos de Administración Pública como la arena en donde se desenvuelve y está inmerso el ámbito del servidor público, de forma general y para el caso de México, responder a preguntas como: ¿Qué es un servidor público? y ¿Cómo surge?, así como la transversalidad que tiene el Servicio Profesional de Carrera con otras leyes.

En el Capítulo 2. *Intencionalidad del Servicio Civil/Profesional de Carrera*, se abordan los casos en un ámbito de internacionalidad del servicio civil/profesional de carrera, con la finalidad de esclarecer el surgimiento de las necesidades de profesionalizar, por lo cual se indaga en el historicismo de servicios civiles/profesionales de carrera, la metodología que ésta ocupa para promover sistemas meritocráticos como fundamento de reclutamiento y selección a las administraciones públicas. También se privilegia el conocimiento conceptual del Servicio Civil/Profesional de Carrera, en versos de

distintos y distinguidos autores en el tema como Mauricio Merino, Raymundo Amaro Guzmán, Rafael Martínez Puón, entre otros, además del autor Carles Remió y Miquel Salvador, con el propósito de identificar modelos del servicio civil/profesional de carrera.

Una vez identificada la información del servicio civil/profesional de carrera, se procede a realizar una panorámica de los Servicio Civil/Profesional de Carrera en Alemania, Francia, España, Estados Unidos y Chile. La intención de esto hacer de conocimiento al lector la forma en la que se maneja el tema de la profesionalización a través de sistemas de ingreso en estos países, cabe advertir que la manera en la que se abordó la internacionalidad de la profesionalización en los países antes citados para poder participar en los procedimientos de reclutamiento y selección, bajo que normativas se rigen y los pasos a seguir si se desea ser candidato a plazas vacantes para formar parte de los servidores de carrera o funcionarios de carrera. Incluso el lector podrá visualizar los portales de Internet de los que disponen los países antes citados, que apoyan a sus procedimientos reclutamiento y selección para hacerlos eficaces y eficientes.

En el Capítulo 3. *El Servicio Profesional de Carrera en México y la Importancia del Subsistema de Ingreso*, después de haber llevado a cabo la visualización general que soporta al Servicio Profesional de Carrera en México y algunas prácticas en el mundo, pasamos en lo particular al Subsistema de Ingreso, partiendo del historicismo en cuanto a la implantación del Servicio Profesional de Carrera en México, el estudio de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su reglamento, el desglose de la estructura del Sistema Profesional de Carrera en sus siete subsistemas, destacando el Subsistema de Ingreso, que es el tema de estudio, así como la problemática que se pretende refutar en cuanto si existe o no apego a la legislación en los procedimientos que le atañen.

De acuerdo a lo citado en el párrafo anterior, destaca la identificación de obstáculos por los cuales atraviesa este Subsistema, tomando como base el artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal que establece: “En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema”.

También debemos tomar en cuenta al artículo 92 del Reglamento de la Ley que nos ocupa, que indica: “Las dependencias podrán ocupar puestos del Sistema, vacantes o de nueva creación, sin sujetarse a los procesos de reclutamiento y de selección, en los supuestos de excepción establecidos en el artículo 34 de la Ley y con sujeción a lo establecido en este Reglamento y en las demás disposiciones aplicables. La autorización del nombramiento previsto en el artículo 34 de la Ley confiere a la persona designada para ocupar el puesto de que se trate, el carácter de servidor público y no constituye para éste derecho alguno de ingreso al Sistema”.

De conformidad con lo establecido en los citados artículos, se consideraron como muestra a las Secretarías de Gobernación, Hacienda y Secretaría y Función Pública respectivamente, de modo que se elaboraron tablas que contienen las cifras de los nombramientos temporales por artículo

34 asignados de manera directa, concursos declarados desiertos y plazas que se cancela su convocatoria para concursarlas de acuerdo a lo dispuesto por la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, lo cual nos permite establecer resultados de la información obtenida y justificar hasta donde el Sistema de Servicio Profesional de Carrera es una simulación, con respecto a la igualdad de oportunidades para el ingreso en las instituciones de la Administración Pública Federal sujetas a este Sistema.

Finalmente en el Capítulo 4. *Conclusiones y Propuestas*, con base en la información obtenida, la reflexión de lo establecido por los estudiosos en la materia que fueron consultados de conformidad con las fuentes que se citan durante el transcurso del presente trabajo, se procedió a llevar a cabo la aplicación del análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que tiene el Subsistema de Ingreso, así mismo se formulan diversas propuestas para mejorar su funcionamiento, el cumplimiento de los objetivos y fomentar la credibilidad del Servicio Profesional de Carrera que es preciso tenga la sociedad en éste, con el objeto de que los procedimientos de reclutamiento y selección de personal cubran la máxima de la Ley en la materia, en el sentido de lograr seleccionar a los mejores mujeres y hombres que cuentan con la aptitud, la capacidad y la sensibilidad de la importancia y el orgullo que representa la oportunidad de ser servidor público al servicio de México.

INTRODUCCIÓN.....	1
<b>Capítulo 1. <u>DE LA CONCEPTUALIZACIÓN LEGAL Y EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO, EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, ERGO SU PROFESIONALIZACIÓN.</u></b> .....	<b>8</b>
1.1 Panorámica de la Administración Pública.....	9
1.2 Administración Pública en México, relato de una evolución.....	14
1.3 Sustentando el ámbito legal del Servicio Profesional de Carrera, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	26
1.4 Estableciendo las bases de la organización: Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.....	29
1.4.1 Secretaría de Hacienda y Crédito Público (Unidad de Política y Control Presupuestario).....	30
1.4.2 Secretaría de la Función Pública (Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal).....	33
1.5 Transversalidad normativa del Desarrollo del Recurso Humano en vía de la Profesionalización.....	37
1.5.1 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional....	37
1.5.2 Ley Federal del Trabajo.....	38
1.5.3 Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.....	40
1.5.4 Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.....	41
1.5.5 Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.....	42
<b>Capítulo 2. <u>INTERNACIONALIDAD DEL SERVICIO CIVIL/PROFESIONAL DE CARRERA.</u></b> .....	<b>44</b>
2.1 Breve reseña histórica del Servicio Civil/Profesional de Carrera.....	45
2.2 Fundamento metodológico del Servicio Civil/Profesional de Carrera.....	47
2.3 Fundamento conceptual del Servicio Civil/Profesional de Carrera.....	52
2.4 Modelos del Servicio Civil/Profesional de Carrera.....	56

2.5 Comparativo esquemático de los Servicio Civil/Profesional de Carrera en el mundo.....	<b>61</b>
2.5.1 Caso Alemán.....	<b>62</b>
2.5.2 Caso Francés.....	<b>76</b>
2.5.3 Caso Español.....	<b>86</b>
2.5.4 Caso Estadounidense.....	<b>96</b>
2.5.5 Caso Chileno.....	<b>104</b>

**Capítulo 3. EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MÉXICO Y LA IMPORTANCIA DEL SUBSISTEMA DE INGRESO...... **115****

3.1. Antecedentes de la implantación del Servicio Profesional de Carrera en México.....	<b>116</b>
3.2. Exposición de Motivos, Ley y Reglamento del Servicio Profesional de Carrera.....	<b>131</b>
3.3. Subsistemas del Servicio Profesional de Carrera.....	<b>139</b>
3.3.1 Subsistema de Planeación de Recursos Humanos.....	<b>139</b>
3.3.2 Subsistema de Ingreso.....	<b>141</b>
3.3.3 Subsistema de Desarrollo Profesional.....	<b>145</b>
3.3.4 Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades.....	<b>147</b>
3.3.5 Subsistema Evaluación del Desempeño.....	<b>148</b>
3.3.6 Subsistema de Separación.....	<b>150</b>
3.3.7 Subsistema de Control y evaluación.....	<b>151</b>
3.4. Análisis del Subsistema de Ingreso en el impacto del reclutamiento y la selección de servidores públicos de carrera.....	<b>152</b>
3.4.1 Estructura orgánica del Sistema, sobre su conformación y la importancia en la participación del Subsistema de Ingreso.....	<b>154</b>
3.4.2 Lineamientos para la operación del Subsistema de Ingreso.....	<b>157</b>
3.4.3 Excepciones para el ingreso a plazas sujetas al Servicio Profesional de Carrera.....	<b>170</b>
3.4.3.1 Estudio de caso, Servicio Profesional de Carrera, período 2006-2012, SEGOB, SFP, SHCP.....	<b>173</b>

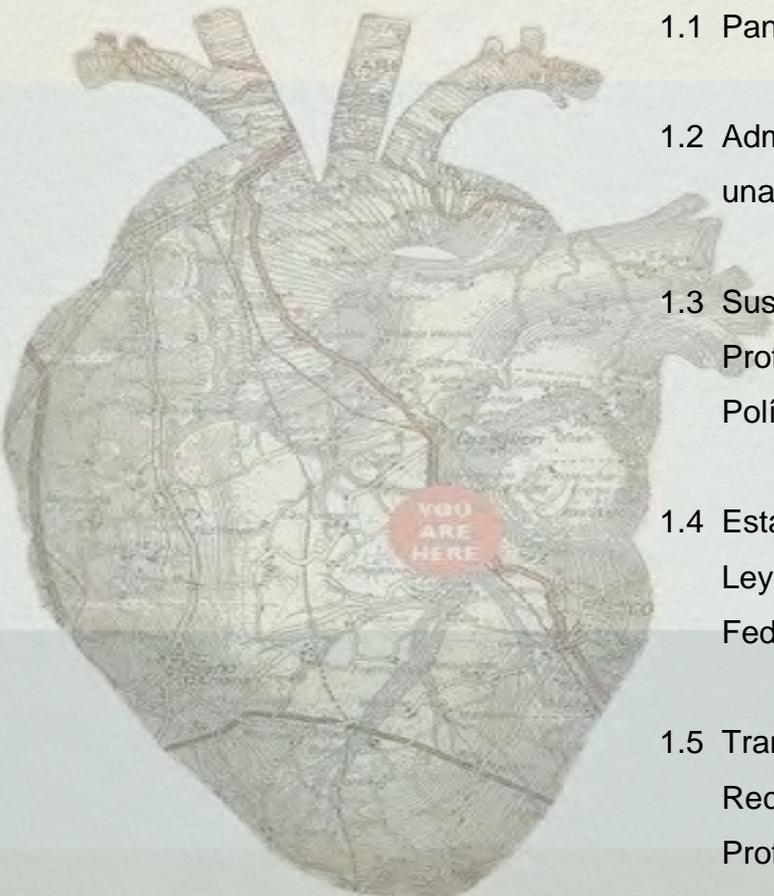
3.4.3.1.1 Secretaría de Gobernación. Plazas asignadas por artículo 34, por concurso, desiertas y canceladas.....	<b>173</b>
3.4.3.1.1.1 Gráfica de asignación de plazas vacantes y resultados de concursos sujetos al Servicio Profesional de Carrera.....	<b>175</b>
3.4.3.1.2 Secretaría de la Función Pública. Plazas asignadas por artículo 34, por concurso, desiertas y canceladas.....	<b>177</b>
3.4.3.1.2.1 Gráfica de asignación de plazas vacantes y resultados de concursos sujetos al Servicio Profesional de Carrera.....	<b>179</b>
3.4.3.1.3 Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Plazas asignadas por artículo 34, por concurso, desiertas y canceladas.....	<b>181</b>
3.4.3.1.3.1 Gráfica de asignación de plazas vacantes y resultados de concursos sujetos al Servicio Profesional de Carrera.....	<b>183</b>
3.4.4. Análisis de los resultados del subsistema de Ingreso a través de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA).....	<b>186</b>
<b>Capítulo 4. <u>CONCLUSIONES Y PROPUESTAS</u>.....</b>	<b>208</b>
<b>BIBLIOGRAFIA Y RECURSOS ELECTRÓNICO.....</b>	<b>219</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>227</b>

# CAPÍTULO 1.

## DE LA CONCEPTUALIZACIÓN LEGAL Y EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO, EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, ERGO SU PROFESIONALIZACIÓN.

Por: Aguirre Díaz Karla Pamela.

### CONTENIDO GENERAL

- 
- 1.1 Panorámica de la Administración Pública.
  - 1.2 Administración Pública en México, relato de una evolución.
  - 1.3 Sustentando el ámbito legal del Servicio Profesional de Carrera, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
  - 1.4 Estableciendo las bases de la organización: Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
  - 1.5 Transversalidad normativa del Desarrollo del Recurso Humano en vía de la Profesionalización.

...Las leyes son rehenes de quienes las manejan (Anónimo).

## **1.1 PANORÁMICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

*Tan antigua como el hombre mismo*, frase famosa para los estudiosos de la materia; su existencia se debe a la necesidad del hombre por planificar, organizar, dirigir, controlar, coordinar y evaluar, aquellas actividades e interacciones que desde su origen realiza dentro de la sociedad de índole diversa. Así una vez formalizada la Administración Pública, ésta llevaría a cabo la gama de dinamismos necesarios de la cotidianeidad del hombre en sociedad. Concibiendo al Gobierno, como la parte organizada del Estado, una Administración para la realización de sus actividades.

Grosso modo se llega a una primitiva definición de Administración; pero para el cometido aquí planteado, ahondaremos de diversas formas el concepto; etimológico, conceptual, legal y actual, partiendo de la administración pública en general a la instaurada en México, allegándonos a la definición más cercana.

En términos etimológicos, administración proviene de la palabra latina *administratio*; voz compuesta de *ad* que quiere decir hacia; y *ministrare*, cuyo significado es servir y cuidar; congregado a esto se le puede precisar como la actividad consistente en servir o prestar servicios. Cabe destacar que para fines de éste trabajo es preciso enfatizar el elemento sustancial de la palabra *ministrare* que se refiere a la persona que aporta el servicio.<sup>1</sup>

Ajustando con la descripción etimológica, para Wilburg Jiménez Castro: “La palabra administración viene del latín *administratio* que significa acción de administrar. Y el término administrar está compuesto por *ad* y *ministrare* que

---

<sup>1</sup> Sánchez González José Juan. *La Administración Pública como Ciencia. Su objeto y su estudio*. 2001. Ed. Plaza y Valdés S.A. de C.V. 102-104.

significa conjuntamente servir, llevando implícito en su sentido que es una actividad cooperativa que tiene el propósito de servir”.<sup>2</sup>

Por último, Omar Guerrero detalla el concepto de la Administración de la siguiente manera; “Para los romanos la *administratio*, voz compuesta de *ad* y *ministrare*; era la función de prestar un servicio a los miembros de la comunidad”.<sup>3</sup>

Acertando en un punto equilibrado, en éste sentido la palabra administración pretende significar: servicio al pueblo o público, una idea asociada a la satisfacción de necesidades de carácter público.

Ultimando y dando razón a la máxima teoría, podemos definir que la administración es la actividad organizada del Estado.

De continuidad y con la finalidad de ampliar el conocimiento se afincará de manera conceptual, legal y actual el concepto de la administración pública: En la actualidad contamos con un sin fin de herramientas que nos facilitan la obtención de la información, pero curiosamente libro tras libro, al buscar una definición estricta de la administración pública, se identificó que en muchos casos antes de que el autor comenzará a describir, hacía mención de lo difícil y complejo que es definir esta ciencia, se habla de una aproximación, se basan en las definiciones más importantes o representativas, incluso no responden a la pregunta básica y sencilla de ¿Qué es la Administración Pública?, dicho esto, habrá que tomar en cuenta lo siguiente, “El efecto inmediato de las definiciones compuestas de una sola frase o de un solo párrafo cuando afectan el tema de administración pública es que producen más una parálisis mental que un esclarecimiento o una estimulación. Ello se debe a que una definición seria de este término ha de contener inevitablemente algunas frases o palabras

---

<sup>2</sup> Jiménez Castro Wilburg. *Introducción al Estudio de la Administración Pública*. México, FCE, 1963. p. 20.

<sup>3</sup> Guerrero Omar. *Teoría Administrativa de la Ciencia Política*. México, UNAM, 1976. p. 16.

abstractas, difuminándose y a veces hasta perdiéndose la claridad del significado a medida que se va desarrollando este proceso”<sup>4</sup>

En orden de las necesidades para definir el tópico y expresado lo antes mencionado, se revisarán valiosas y representativas aportaciones de diversos autores e índoles en el tema, para concretar el fin del apartado:

Primeramente se expone una de las definiciones más antiguas e importantes debido al contribuyente, fundador de la ciencia administrativa, Bonnin, junto con Von Stein; “Definiré pues a la administración pública: Es una potencia que arregla, corrige y mejora todo cuanto existe, y da una dirección más conveniente a los seres organizados y a las cosas”.<sup>5</sup>

De manera magistral define Javier Burgos; “La administración es la más variada, la más vasta, la más útil, de todas las ciencias morales. Ella preside el movimiento de la máquina social, precipita, modera su acción, arregla o modifica su mecanismo y protege así, conserva o mejora, todos los intereses públicos”.<sup>6</sup>

Carlos Marx, realiza una de las máximas aportaciones; “El Estado no es diferente de su administración; la administración es la actividad organizadora del Estado y, por tanto, es la suma de la actividad del Estado. Porque la administración pública es la actividad organizada del Estado”.<sup>7</sup>

También se define, “La administración refleja la actitud que caracteriza al ser humano en tanto ser racional, y se manifiesta en forma plena porque busca racionalizar las actividades de dos o más individuos para el logro de

---

<sup>4</sup> Dwight Waldo, *Estudio de Administración Pública*. Madrid, Aguilar, 1964. p.6

<sup>5</sup> Bonnin. *Compendio de los principios de administración*. Traducido al castellano por D. J. M. Saavedra. Universidad Complutense de Madrid. 1834, imprenta de Don José Palacios.

<sup>6</sup> Burgos Javier. *La labor administrativa de Javier Burgos*, Revista de estudios de la vida local (1942-1984). Número 24.

<sup>7</sup> Sánchez González José Juan. *La Administración Pública como ciencia. Su objeto y su estudio*. 2001. Ed. Plaza y Valdés S.A. de C.V. p.106

propósitos comunes. Igual el espíritu gregario característico de la esencia humana, se hace patente en la conjunción armónica del trabajo individual, inherente a cualquier acción administrativa, que en última instancia, consiste en construir un sistema de esfuerzos corporativos, enfatizando la coordinación, el orden y la organización de los mismos”.<sup>8</sup>

Para Wilburg Jiménez Castro “La Administración Pública es el Gobierno, es decir, todo el conjunto de conducta humana que determina cómo se distribuye y ejerce la autoridad política. Es a su vez el gobierno en acción; es el ejecutivo, operante, el más visible aspecto del Gobierno. Se refiere al “qué” y al “cómo” del Gobierno. Consistiendo en todas las operaciones que tienen como propósito la realización o el cumplimiento de la política pública. En sentido material, esa acción general positiva y directa del Estado, en lo administrativo, es la realización del interés general para la satisfacción de las necesidades colectivas, acción que se exterioriza en procedimientos especiales establecidos. En lo formal, conjunto de órdenes internas y procedimientos generales del Poder Ejecutivo. Siendo así, esta la dirección y operación de los negocios públicos de todos los niveles de Gobierno incluyendo el internacional. Es la función administrativa de administrar la ley como ha sido declarada por la rama legislativa e interpretada por la judicial del Gobierno; proceso mediante el cual se definen objetivos, se formulan planes y políticas, se crean y administran instituciones, se movilizan energías humanas, se utilizan recursos y se llevan a cabo los cambios necesarios. Ese proceso va ligado a la acción política, a la que sostiene y utiliza con cuantos conocimientos y actitudes puedan necesitarse para un objetivo determinado”.<sup>9</sup>

Cabe destacar la siguiente definición, “La Administración Pública tiene un amplio campo de desarrollo en las nuevas concepciones de lo público, pues con ellas se rebasa la exclusividad estatal del mismo. En esta revaloración, al

---

<sup>8</sup> Ramiro Carrillo Landeros. *Fundamentos éticos y Epistemológicos de la Ciencia Política y la Administración Pública (Tesis Doctoral)*. México, Agosto de 2005, p.315

<sup>9</sup> Jiménez Castro Wilburg. *Administración Pública para el desarrollo integral*. México. FCE, 1987. Pp.238-240.

ciudadano se le restituyen sus capacidades de decisión y se le reconocen sus virtudes ético-políticas, para entenderlo ahora como corresponsable en el abordaje de los asuntos públicos, principalmente en la definición de sus propios problemas, y en el diseño, implementación y evaluación de las políticas que les dan tratamiento. Así, la Administración Pública se entiende como una profesión que permite vincular la teoría con la práctica, pues se requiere y se mantiene un constante vínculo entre la realidad categorizada como problema, y la realidad que es producto y que a la vez condiciona los cambios económicos, políticos, administrativos y sociales, marcando los derroteros por los cuáles debe transitar el quehacer académico y profesional de la opción Administración Pública”.<sup>10</sup>

Como producto de lo antecedido y con el ánimo de precisar es posible obtener una definición; la Administración Pública es el instrumento de acción del Gobierno para velar o procurar por el bienestar de la sociedad a la que responde, como satisfacer las necesidades mediante los bienes y servicios públicos que tiene por actividad brindar, además de realizar tareas de interés público de forma planificada, organizada y coordinada, entre otras, persiguiendo un objetivo central hacia con su ciudadanía que es un bien o bienestar común.

Strictu sensu para el caso mexicano, abordaremos el relato de su evolución, como es titulado el siguiente apartado, ya que es preciso de éste trabajo, acotar toda aquella relación que atañe a la existente concordancia del objeto de estudio del presente trabajo: el ámbito (La Administración Pública) y los actores (Servidores Públicos).

---

<sup>10</sup> Centros de Estudios de Administración Pública U.N.A.M. URL: <http://www.políticas.unam.mx/carreras/ap/licenciatura.php>

## **1.2 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, RELATO DE UNA EVOLUCIÓN.**

Describir, relatar, expresar o acotar la historia detrás del desarrollo de la administración pública en México, es una ardua encomienda, colmada de dinamismo y acontecimientos considerados como complejos. Narración que no escatima o restringe la historia misma del país, ya que pareciera prosperaran a la par.

Haciendo la debida advertencia, para desmenuzar el análisis hay que partir del estudio histórico. Ante la llegada de la Independencia de México, para asentar las bases de una ya existente administración, pero mejorada.

Se denominó a una Administración Pública, conjunto de dependencias y entidades que auxiliaban al Presidente a cumplir las funciones de la Constitución encargadas al poder Ejecutivo.

Recordando que el Estado, es la representación jurídica de la población, que radica en patrimonio propio, gobernada de manera soberana. El Gobierno será quien represente jurídicamente al Estado, para cumplir las funciones que la población le tiene atribuidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Dichas funciones se distribuyen en tres de poderes; los poderes de la Unión:



Cuadro 1. Elaboración propia.

Es decir, la Administración Pública Federal Centralizada y Paraestatal, será el medio o instrumento orgánico, con el que contará el titular del Poder Ejecutivo para cumplir con las funciones de Gobierno que tiene encomendadas.

“Las modalidades de la Administración Pública en México han sido consecuencia lógica del crecimiento de la población, de los problemas económicos y sociales y de la ideología del Estado mexicano”.<sup>11</sup>

Sobre las verdaderas transformaciones y cambios de la administración pública en México, es sabido que cada cambio presidencial, la administración tiende de la cuerda, generando en sí misma rupturas de estrategias, cambios y metas inconclusas. Desde hace muchos años dichos cambios han venido transformándola, innovándola, reformándola, modernizándola, a veces con cambios significativos y otros en retroceso; con la finalidad de que éste aparato tan complejo e importante se encuentre *ad hoc* con las necesidades de la población, sus cambios, su economía, sus finanzas, etcétera, a quien responde y corresponde. Tal ha sido el caso que describe la acción y desarrollo en la administración pública en México.

Durante el período Independentista de México, proceso que duro alrededor de once años (1810-1821), la tradición administrativa existente era de índole centralizada, organizada en un Estado meramente Monárquico, derivado de los rasgos del dominio de la Corona Española. Tras consolidarse el país como un México Independiente y como consecuencia de lo establecido en la Constitución de Cádiz, se instauró una Monarquía Constitucional, aunado a esto se establece el “Reglamento para el gobierno Interior y Exterior de las Secretarías de Estado y Despacho Universal”, que para regular las actividades

---

<sup>11</sup> Faya Viesca Jacinto. *Administración Pública Federal. Nueva estructura* Ed. Porrúa S.A.1979. p. 33.

# CAPÍTULO 1.

## DE LA CONCEPTUALIZACIÓN LEGAL Y EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO, EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, ERGO SU PROFESIONALIZACIÓN.

y proteger, reguló las funciones de las primeras cuatro secretarías que conformaron la administración pública en México.



Cuadro 2. Elaboración propia.

Cada uno de los movimientos armados, así como de las ideas reformistas, buscaron mantener el control de un México ante una reciente independencia, la cual atravesó por situaciones conflictivas entre los conocidos grupos *Liberales v/s Conservadores*. Las técnicas administrativas llegaron a caracterizar intentos para sentar el control.

Fue con el triunfo del grupo conservador que se realizaron tres modificaciones a ésta primera administración Pública en México, proponiendo para el año de 1843 “*Las Bases y leyes Constitucionales de la República Mexicana*”.

Dichas modificaciones trajeron como consecuencias las siguientes modificaciones a la Administración Pública:

# CAPÍTULO 1.

## DE LA CONCEPTUALIZACIÓN LEGAL Y EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO, EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, ERGO SU PROFESIONALIZACIÓN.



Cuadro 3. Elaboración propia.

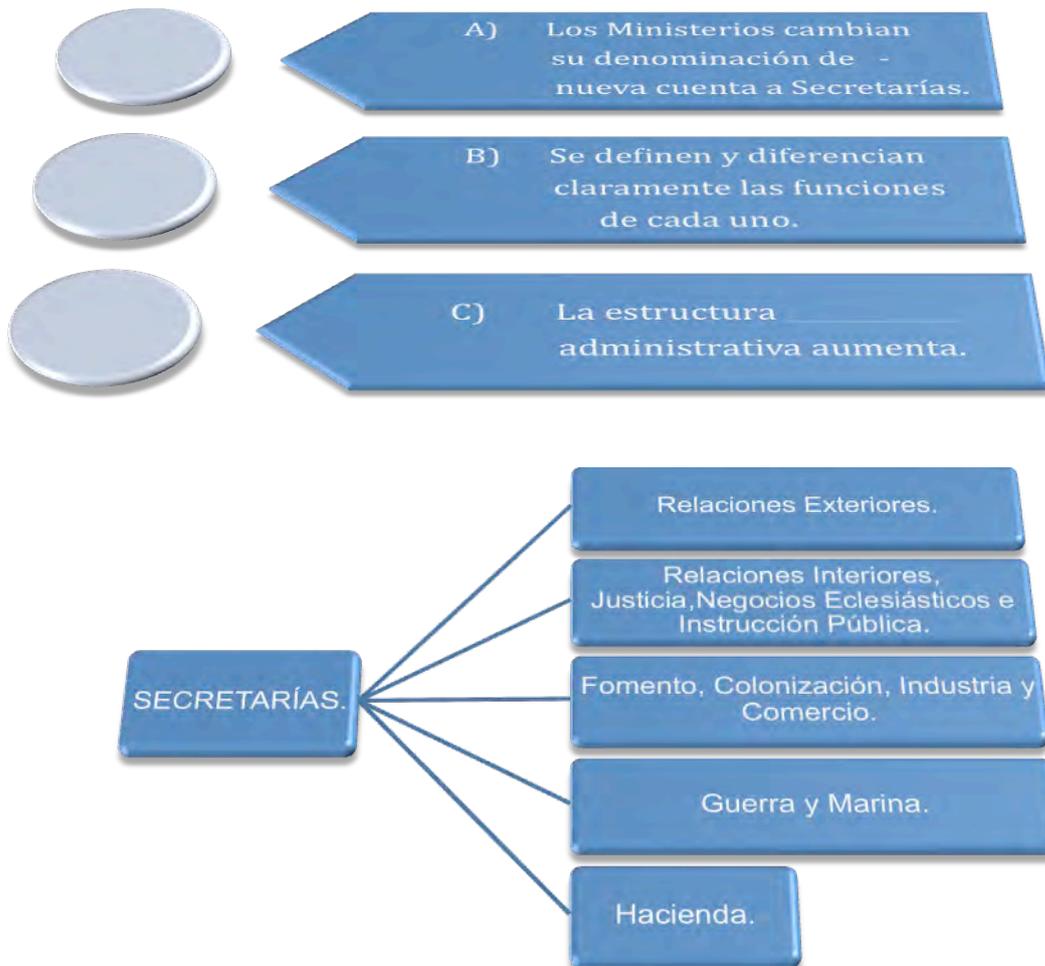
“En México Independiente, la personalización del poder se trasladó a los hacendados y caciques, quienes controlaban los poderes locales y regionales; en consecuencia, la figura del hombre poderoso capaz de resolver los asuntos mínimos se adoptó al nuevo contexto político”.<sup>12</sup>

Con la llegada del General Antonio de Padua María Severino López de Santa Anna y Pérez de Lebrón, dictador vitalicio que alcanzó el seudónimo de *Alteza Serenísima*, llega un nuevo cambio para la Administración Pública, en 1853 emite el decreto “*Bases para la Administración de la República*”, donde propiamente se hacen tres diferentes arreglos, y con base en el Decreto antes citado, se hacen modificaciones en la Administración Pública en México, donde se establecieron cinco secretarías las cuales fueron las que a continuación se presentan:

<sup>12</sup> Cecilia Cadena Inostroza. *Administración Pública y Procesos Políticos en México*. Ed. Porrúa S.A de A.C. 2005. P. 85.

# CAPÍTULO 1.

DE LA CONCEPTUALIZACIÓN LEGAL Y EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO, EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, ERGO SU PROFESIONALIZACIÓN.

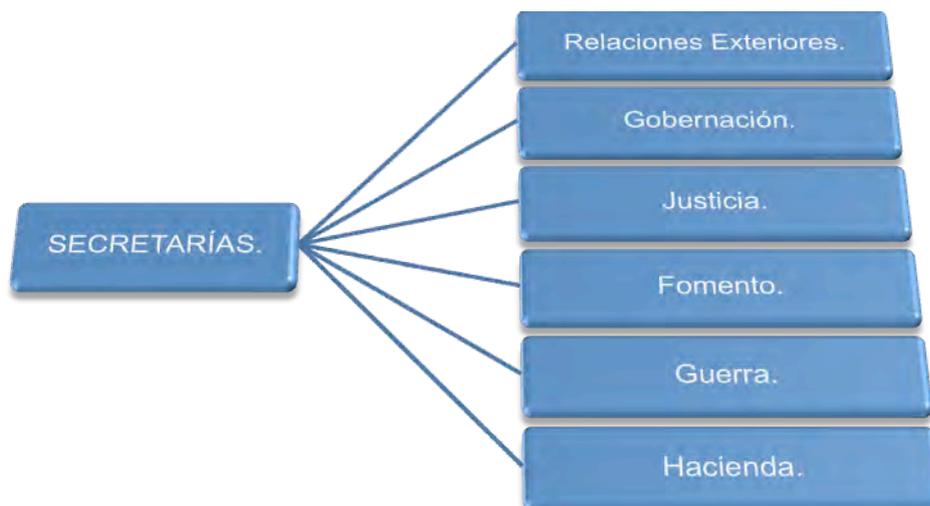


Cuadro 4. Elaboración propia. Con base en Moreno Rodríguez, Rodrigo, La Administración Pública Federal en México. Primera Edición 1980. U.N.A.M. Por el Instituto de Investigaciones Jurídicas. Capítulo VI, pág. 141.

Con el Plan de Ayutla se concluyó el mandato que sostenía el General Antonio de Padua María Severino López de Santa Anna y Pérez de Lebrón además resultó de esto la Constitución de 1857. Con esta nueva Constitución, el Presidente José Ignacio Gregorio Comonfort de los Ríos, expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, donde se establecieron las siguientes modificaciones en la Administración Pública:

# CAPÍTULO 1.

## DE LA CONCEPTUALIZACIÓN LEGAL Y EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO, EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, ERGO SU PROFESIONALIZACIÓN.



Cuadro 5. Elaboración propia. Con base en Moreno Rodríguez, Rodrigo, La Administración Pública Federal en México. Primera Edición 1980. U.N.A.M. Por el Instituto de Investigaciones Jurídicas. Capítulo VI, pág. 141.

El triunfo liberal dado en 1860 concluyó con la llegada a la presidencia de Benito Juárez García, quien hizo cambios notoriamente evidentes a la Administración Pública, organizándola y eliminando de ellas rubros para que se acoplara a la nueva tendencia.

En 1861, se derivaron cambios procedentes de la separación del Estado y la Iglesia, estipulado en las Leyes de Reforma, modificando los nombres de las anteceditas secretarías; Secretaría de Justicia, Negocios Eclesiásticos e Instrucción Pública, por el de Secretaría de Justicia e Instrucción Pública. Aunado a esto el Presidente en turno modifica a cuatro las Secretarías que devenían de la Presidencia del General Santa Ana, uniendo la Secretaría de Relaciones Exteriores con la de Gobernación y la de Justicia con la de Fomento.

Durante los treinta años de gobierno por José de la Cruz Porfirio Díaz Morí, la llamada "Dictadura Porfirista" incluyó la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas, y la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes, adiciones de gran importancia para la Administración Pública Central, así para finales de 1905 aumentan a ocho el número de secretarías.

Como se comentó anteriormente, destaca que durante el período de la Independencia, la consolidación de la misma, se vieron agregados un sin número de actos que brindaban poca estabilidad a la nación naciente, el México Independiente, diversos movimientos armados, así como intentos por alcanzar y consolidarse en el poder, hasta llegar al siglo XX, iniciado en el año de 1910 con el movimiento de la Revolución Mexicana.

A la llegada de José Venustiano Carranza Garza a la presidencia de la República Mexicana en 1917, se expidió “*La Primera Ley de Secretarías y Departamentos de Estado*”, con la intención de procurar en cada dependencia un funcionamiento con eficacia y eficiencia. Ésta reforma incluyó el establecimiento de cinco Secretarías y el concepto de Departamentos de Estado. En poco tiempo se reformó dando lugar a la Segunda Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, con la cual incrementa a siete el número de Secretarías y a cinco los Departamentos de Estado.

“El principal instrumento para el cambio en la administración pública fue la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la que permitía el control administrativo del Estado amparado con un fuerte Poder Ejecutivo”.<sup>13</sup>

Llegando al período presidencial de 1920 a 1924 del General Álvaro Obregón Salido, “Quien se caracterizó por el apoyo e impulso que recibieron los programas de índole social”<sup>14</sup> funda la Secretaría de Educación Pública.

Con el gobierno del General Lázaro Cárdenas del Río, primer Presidente que gobierna en un período ya de seis años debido a la reforma Constitucional

---

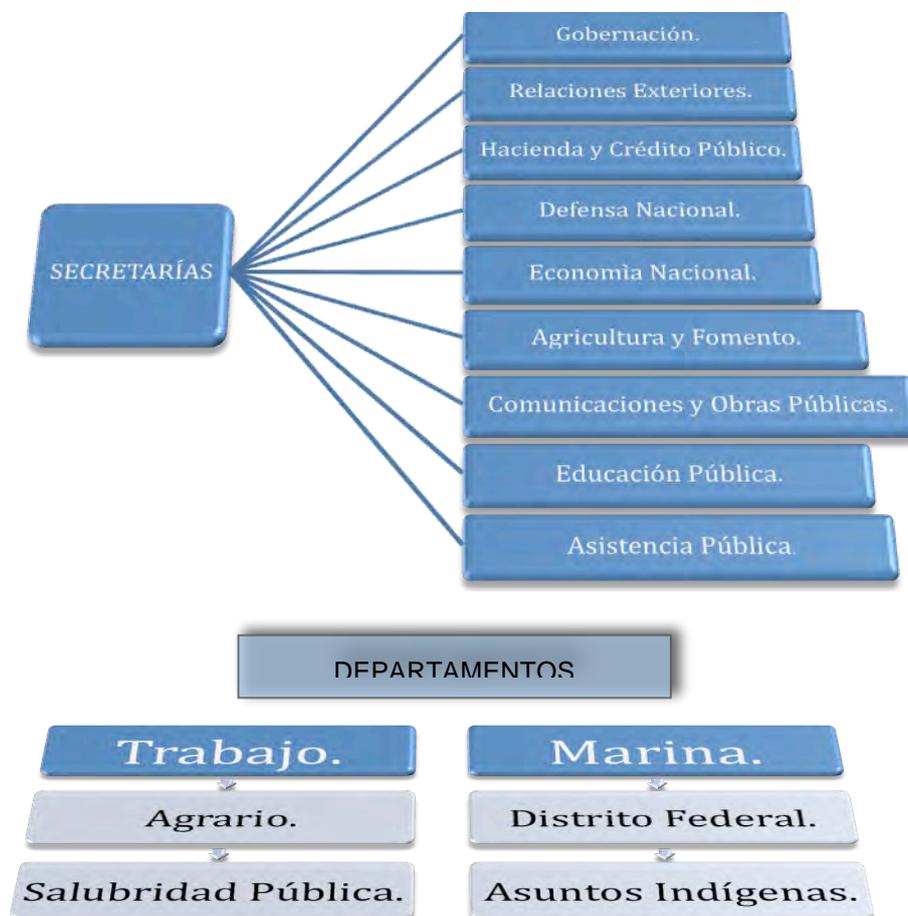
<sup>13</sup> Wendell Karl Gordon Schaeffer. *La Administración Pública mexicana*. Instituto Nacional de estudios históricos de la Revolución Mexicana. México 2003. Pág. 5.

<sup>14</sup> Gestión y Estrategia. Departamento de Administración. *La nueva Administración Pública y aspectos problemáticos de la micro gestión* Número 7. Enero- Junio 1995.

# CAPÍTULO 1.

## DE LA CONCEPTUALIZACIÓN LEGAL Y EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO, EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, ERGO SU PROFESIONALIZACIÓN.

de 1928, se integra la Administración Pública Federal con nueve secretarías y seis departamentos.



Cuadro 6. Elaboración propia.

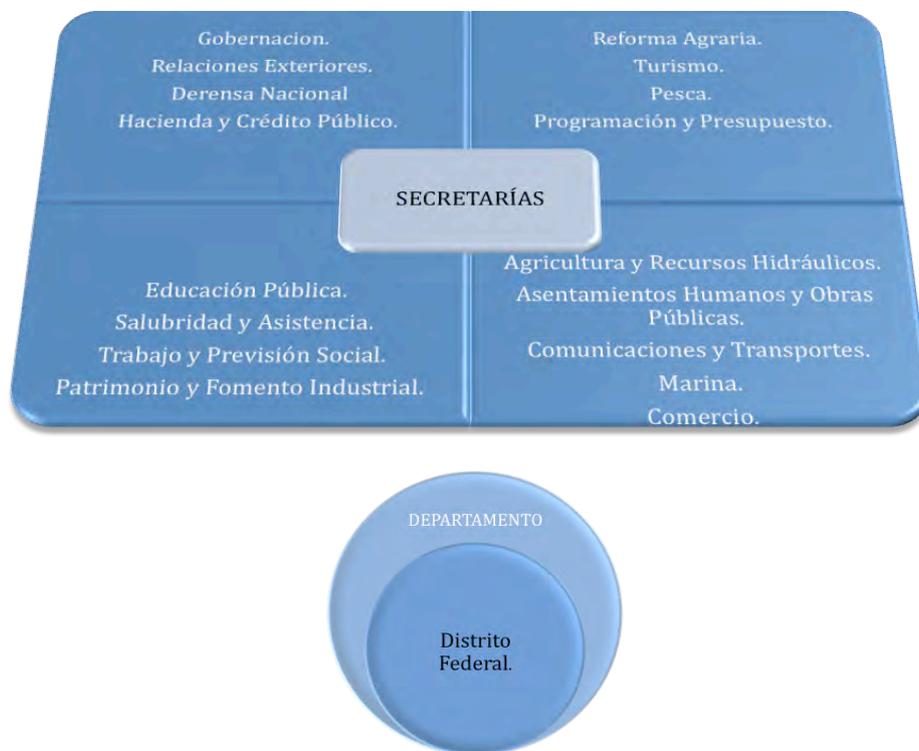
Haciendo algunas reducciones narrativas y descriptivas del proceso de modernización de la administración pública en México, se hace escala hasta el gobierno del presidente Gustavo Díaz Ordaz Bolaños (1964-1970), donde se crea la Comisión de Administración Pública como el órgano de la Secretaría de la Presidencia, que tenía la intención de iniciar los trabajos a una reforma administrativa que diera pie a una reorganización de la administración pública.

Posteriormente durante el gobierno del Presidente José Guillermo Abel López Portillo y Pacheco (1976-1982) se promulga la primera *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal* (más adelante encontraremos un apartado exclusivo para el tratado de éste tema), que sustituyó a la Ley de Secretarías y

# CAPÍTULO 1.

## DE LA CONCEPTUALIZACIÓN LEGAL Y EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO, EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, ERGO SU PROFESIONALIZACIÓN.

Departamentos de Estado, incorporándose por vez primera al sector paraestatal. De tal suerte que la estructura administrativa que arrojaba esta ley era la siguiente.



Cuadro 7. Elaboración propia con base en: Gestión y Estrategia. Departamento de administración. Número 7. Enero-Junio 1995. "La nueva administración Pública y aspectos problemáticos de la micro gestión".

Durante el gobierno del Presidente Miguel de la Madrid Hurtado, (1982-1988), se emite el decreto que reformó La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, por la que se crea la Secretaría de la Contraloría General de la Federación y a su vez se vieron modificadas las siguientes:



Cuadro 8. Elaboración propia con base en: Gestión y Estrategia. Departamento de administración. *La nueva administración Pública y aspectos problemáticos de la micro gestión* Número 7. Enero- Junio 1995.

De cumplimiento con lo anterior, se han enunciado variados y grandes cambios en la conformación de las Secretarías y Departamentos de Estado, sufriendo diversas modificaciones, tal es el caso de la “*Secretaría de la Contraloría General de la Federación*”, que en 1995 cambia su denominación a Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo (SECODAM), que hoy conocemos como Secretaría de la Función Pública (SFP) y que se advierte en las siguientes páginas se dará a conocer esa historia.

“*Secretaría de la Contraloría General de la Federación*”, la cual aplicaría un sistema de control y evaluación de la Administración Pública Federal, lo cual sería el primer paso para la rendición de cuentas”.<sup>15</sup>

El sucesivo sexenio correspondió al Presidente Carlos Salinas de Gortari, quien de nueva cuenta reformó la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*; además de poner en marcha el *Programa General de Simplificación de la Administración Pública Federal*<sup>16</sup> hoy en día conocido como *Mejora Regulatoria*.

Llegando al sexenio del presidente Ernesto Zedillo Ponce de León, creó y reformó programas para así lograr sentar las bases y preparar terreno para la instauración del Servicio Profesional de Carrera, tema medular de éste trabajo.

Fue en abril de 2003 que se promulgó la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (10 de Abril del 2003, vía Diario Oficial), a cargo de la presidencia de Vicente Fox Quezada, la cual prescribía y señalaba los lineamientos para el ingreso o admisión de los nuevos servidores públicos de la Administración Pública Federal y la profesionalización, instaurando mecanismos para garantizar el ingreso y permanencia de los

---

<sup>15</sup> Norma Julieta del Río Venegas *La administración pública y su evolución a la nueva gerencia pública*. El Sol de Zacatecas. 9 de febrero de 2012. WEB: <http://www.oem.com.mx/elsoldezacatecas/notas/n2419860.htm>

<sup>16</sup> Acuerdo por el que se establecen las bases para la Reejecución, Coordinación y Evaluación del Programa General de Simplificación de la Administración Pública Federal. Disponible en WEB: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/Compilacion/560.pdf>, Visto el 21 de Octubre del 2014.

# CAPÍTULO 1.

## DE LA CONCEPTUALIZACIÓN LEGAL Y EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO, EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, ERGO SU PROFESIONALIZACIÓN.

servidores públicos, tomando como base el mérito y la igualdad de oportunidades.

Al sexenio pasado a cargo del presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, se mantuvieron programas tales como el Servicio Profesional de Carrera y el Acceso a la Información Pública y por otro lado se emitió el Programa de Mejora de la Gestión en la Administración Pública, que tiene como antecedente la agenda del Buen Gobierno y anteriormente al programa de Modernización de la Administración Pública (PROMAP).

La organización de la administración Pública Federal Centralizada con el presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, es la siguiente:



Cuadro 9. Elaboración propia. Con base en Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Reforma vía DOF del 14-06-2012.

En la actualidad y haciendo mención de la última reforma en el presente sexenio correspondiente al Presidente Enrique Peña Nieto; en el 2012 se envió al Congreso de la Unión algunas iniciativas para reorganizar la Administración Pública Federal y hacer más eficiente al Estado Mexicano.

La reestructuración de la Administración Pública Federal Centralizada, contiene los siguientes cambios: La Secretaría de Gobernación se encargará de los asuntos de seguridad, la cual tiene como consecuencia suprimir la

Secretaría de Seguridad Pública, la Secretaría de Seguridad Pública que le trasfiere sus atribuciones a la Secretaría de Gobernación.

Se presentan reformas en las atribuciones de la Secretaría de la Función Pública, cabe mencionar que éste cambio entrará en vigor cuando se apruebe la creación del órgano constitucional autónomo que se propone instituir en materia anticorrupción (Comisión Nacional Anticorrupción). Se reorganiza la Secretaría de Desarrollo Social, para que ésta pueda diseñar programas y estrategias en combate a la pobreza. Una adición en esta nueva organización es la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano, sustituyendo a la de Reforma Agraria.

No se omite señalar, que en relación con la situación de la Secretaría de la Función Pública, el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, indica lo siguiente:

“Desaparición y transferencia de las atribuciones de la Secretaría de la Función Pública, entrarán en vigor en la fecha en que el órgano constitucional autónomo que se propone crear en materia anticorrupción entre en funciones, conforme a las disposiciones constitucionales y legales que le den existencia jurídica. Entre tanto se expiden y entran en vigor las disposiciones a que se refiere este artículo, la Secretaría de la Función Pública continuará ejerciendo sus atribuciones conforme a los ordenamientos vigentes al momento de expedición de este Decreto”<sup>17</sup>

Panorámicamente y detallando de manera normativa el campo donde se desempeñan los servidores públicos, una vez identificada la organización de la Administración Pública Federal, entramos a una etapa más que se podría

---

<sup>17</sup> Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Última Reforma DOF 13-06-2014. WEB: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153\\_130614.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153_130614.pdf). (08 de Julio, 2014).

denominar como parte conceptual-legal de los servidores públicos, no solo para dar la razón normativa que con antelación ya se hizo, sino destacar el sustento o el soporte legal del recurso humano, para lo cual tenemos presente una serie de disposiciones normativas que inciden en el tema concerniente a éste trabajo. En primer instancia la Carta Magna que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## **1.3 SUSTENTANDO EL ÁMBITO LEGAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

La primera instancia dentro del marco formal-legal de apoyo que sustenta el fundamento de ésta tesis es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), máxima Ley donde en ella se establecen los derechos y obligaciones de los mexicanos, así como la estructura y organización del Estado, sin la existencia de ésta que es una *conditio sine qua non*, no se podría vivir con bienestar y paz.

Serra Rojas en su obra de Derecho Administrativo II, afirma que: "De acuerdo con nuestra estructura constitucional, artículos 27, 39, 40, 41 y 115 de la misma (CPEUM), el Estado o República representativa, democrática, federal, popular y soberana, se integra con tres entidades o personas jurídicas diversas: la Federación, las Entidades Federativas y los Municipios. Por lo que se refiere a la Federación ésta actúa por medio de sus Poderes fundamentales. El organismo más importante del Poder Ejecutivo Federal es la Administración Pública o conjunto de entes personalizados, regidos por el Derecho Administrativo..."<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Serras Rojas Andrés. *Derecho Administrativo*. Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1998. México.

La CPEUM instituyó formalmente el Poder Ejecutivo Federal, el que a través del Presidente de la República ejerce las atribuciones que le confieren nuestro código político en el artículo 89 y demás correlativos.

De las variadas personalidades que con antelación se hace mención, existe una gran historia de fondo que impregna el devenir del objeto de estudio de éste proyecto, para efectos de ésta, hacer el previo reconocimiento legal-conceptual de aquellos personajes que coadyuvan y llevan en sus labores cotidianas las actividades concernientes de la APF; en la actualidad de acuerdo con la CPEUM, en el Título cuarto, donde se hace mención sobre las responsabilidades de los servidores públicos y patrimonial del Estado, se estipula quiénes serán servidores públicos y los conceptualiza como aquellos que están a cargo de proteger los intereses del Estado, a través de su Gobierno personificado en algo denominado Administración.

Para poder explicar lo que significa servidor público es imprescindible acotar cada uno de los términos con los cuales se encuentra íntimamente ligado, y será aquí donde éste trabajo tomará forma.

*“Se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones”.<sup>19</sup>*

---

<sup>19</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 108. Versión en Línea: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/108.pdf> (02 de Julio, 2014).

Pasando a la parte normativa exacta, encontramos la estructura y conformación del ámbito de los servidores públicos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para el caso de la Administración Pública el artículo 90; “La Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación”.<sup>20</sup> Donde para establecer las bases de la organización de la Administración y otorgar mayores especificaciones, se enmarca en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Es importante destacar de igual forma el Título Sexto de la CPEUM, sobre el *Trabajo y la Previsión Social*, a través del artículo 123, dónde se estipula el derecho al trabajo y socialmente útil<sup>21</sup>, y se promueve la generación del empleo.

Resulta necesario focalizar el estudio de los apartados del artículo 123, antes referidos en específico, en los apartados A y B, dónde se asientan las características, derechos y obligaciones, condiciones y competencias dentro del marco del trabajo. Así mismo, en las Leyes reglamentarias que ahondan en esta materia, las cuales son Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley del Trabajo, legislación que sin lugar a dudas tiene una gran importancia para el tema central de éste trabajo y que son abordados en los siguientes apartados.

---

<sup>20</sup> *Ibidem*, Últimas Reformas DOF 13-10-2011 Versión en línea. URL: [http://www.normateca.gob.mx///Archivos/50\\_D\\_2838\\_17-10-2011.pdf](http://www.normateca.gob.mx///Archivos/50_D_2838_17-10-2011.pdf) (02 de Julio, 2014).

<sup>21</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Título Sexto: Trabajo y Previsión Social; artículo 123. Disponible en WEB: <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/142.htm?s=>, visto 20,10,2014.

## **1.4 ESTABLECIENDO LAS BASES DE LA ORGANIZACIÓN: LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.**

El objeto de esta ley como en sí misma lo indica, es instituir las bases de organización de la Administración Pública Federal Centralizada y Paraestatal; además de asignar el despacho de atribuciones de la Administración.

Para el caso de la Administración Pública Centralizada, la Ley asigna a ésta como aquella que dará apoyo al Ejecutivo, serán parte de ésta la oficina de la Presidencia de la República, las Secretarías de Estado y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

“Aquél aparato a través del cual se manifestará, de manera prioritaria y cotidiana, el Estado en la vida Social. La vida cotidiana del ciudadano transcurre entre reglamentos y normas que le prohíben circular por la derecha, que le obliga a cruzar por las calles en las esquinas, que le impone el pago de impuestos y derechos. El ciudadano corre el riesgo de verse imponer el pago de multa, infracciones y recargos, si hace o deja de hacer determinadas acciones y si no cumple determinadas reglas... El origen de esta actividad, el centro de todas estas interferencias, proviene, normalmente, de la Administración Pública”.<sup>22</sup>

Para el caso de la Administración Pública Paraestatal, de acuerdo con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, se divide en: Organismos descentralizados, empresa de participación estatal, instituciones nacionales de crédito, seguros y fianzas, así como los fideicomisos públicos.

Tener claridad de la administración pública, resulta indispensable para el tema de estudio, como se puede apreciar, las bases legales van

---

<sup>22</sup> Osornio Cornes, Francisco Javier. *La Administración Pública en el Mundo*. México, UNAM, 1986, Pág. 3.

estrechamente ligadas a la evolución de la Administración Pública en general y de México en lo particular. Aunado a éste propósito, es ineludible acotar la injerencia de las dependencias que destacan en el proceso intrínseco que llevarán dentro de sus atribuciones respecto al manejo, organización, proceso y demás del Sistema del Servicio Profesional de Carrera, y antes de llegar a éste tópico, con base en el marco metodológico que se presenta en el trabajo, se abordará la imprescindible intervención en la materia de dos secretarías de estado: Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de la Función Pública.

## **1.4.1 Secretaría de Hacienda y Crédito Público (Unidad de Política y Control Presupuestario).**

Conforme a la estructura y funcionamiento de la Administración Pública Federal en México, la necesidad de contar con gobiernos ágiles, con capacidades a la altura de los esquemas mundiales en los que se viven, requieren del desarrollo de herramientas adecuadas para superar los obstáculos a fin de llegar a cumplir sus objetivos y metas establecidas. El Gobierno estratégicamente, en miras de la buena conducción de las funciones gubernamentales, se apoya en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) para coadyuvar en el desarrollo de las atribuciones en que se desenvuelve el quehacer de la Administración Pública Federal. Una de ellas, es la importancia en el rol de la profesionalización de los servidores públicos, enmienda que se podrá resolver con el apoyo de la normatividad denominada Reglamento Interno de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Documento en el cual se establecen las atribuciones de todas y cada una de las Unidades Administrativas que conforman la Secretaría cuyo objetivo es proponer, dirigir y controlar la política económica del Gobierno Federal en materia financiera, fiscal, de gasto, de ingresos y deuda pública, con el propósito de consolidar un país con crecimiento económico de calidad,

equitativo, incluyente y sostenido, que fortalezca el bienestar de las y los mexicanos.

Asociado a esto y con el fin de hacer cumplir sus competencias con fundamento en el artículo 3º de dicho reglamento interno “La Secretaría de Hacienda y Crédito Público planeará y conducirá sus actividades con sujeción a los objetivos, estrategias y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo<sup>23</sup>, para el logro de las metas de los programas a cargo de la Secretaría, así como de las entidades del sector paraestatal coordinado por ella.”<sup>24</sup>



Cuadro 10. Plan Nacional de Desarrollo, disponible en la Web: Última actualización: Miércoles, 11 de junio, 2014

<http://www.shcp.gob.mx/LASHCP/Paginas/visionMision.aspx>

A continuación, se hace mención de aquellos artículos que darán sustento a la complicitad que de ella se desprende para tener como resultado, la norma que supedita al servidor público en el ámbito de la profesionalización.

---

<sup>23</sup> Documento de trabajo que rige la programación y presupuestación de toda la Administración Pública Federal; ha sido concebido como un canal de comunicación del Gobierno de la República, que transmite a toda la ciudadanía de una manera clara, concisa y medible la visión y estrategia de gobierno de la presente Administración. Para lograr que México alcance su máximo potencial se establecen como Metas Nacionales: un México en Paz, un México Incluyente, un México con Educación de Calidad, un México Próspero y un México con Responsabilidad Global. Asimismo, se presentan Estrategias Transversales para Democratizar la Productividad, para alcanzar un Gobierno Cercano y Moderno, y para tener una Perspectiva de Género en todos los programas de la Administración Pública Federal. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Versión online: <http://pnd.gob.mx/> (14 de Julio, 2014).

<sup>24</sup> Reglamento Interno de la Secretaría de hacienda y Crédito Público. DOF de 16 de julio de 2009 Versión Online: <http://www.hacienda.gob.mx/LASHCP/MarcoJuridico/InteligenciaFinanciera/Nacional/RISHCP.pdf> , México D.F. 18 de Agosto, 2014.

## CAPÍTULO 1.

### DE LA CONCEPTUALIZACIÓN LEGAL Y EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO, EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, ERGO SU PROFESIONALIZACIÓN.

De acuerdo a su estructura orgánica podremos piramidizar la relación donde se encuentra subordinada la Unidad responsable que incide en materia de la política de los servidores públicos de la federación y por ende en el Sistema del Servicio Profesional de Carrera.



Cuadro 11. Elaboración propia.

Entendido esto, sabemos que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) es la encargada de proponer al Presidente de la República a través de su Secretario, la política del Gobierno Federal en diversas materias, tales como: Monetaria, financiera, fiscal, gasto público, tarifas de servicios y/o bienes entre otras, destacando que el Servicio Profesional de Carrera es un sistema que requiere de financiamiento o presupuesto para su ejercicio, alineado a las estrategias y a lo presupuestado por SHCP a través de la Dirección General de Programación y Presupuesto “A” y previa aprobación de la Cámara de Diputados.

La Dirección General de Programación y Presupuesto “A” es el cauce para la atención a las dependencias y/o entidades de la Administración Pública Federal, de todas las solicitudes y consultas que realicen en materias antes citadas. Además ésta Dirección, se coordina con la Unidad de Política y Control Presupuestario y la Dirección General de Programación y Presupuesto “B”, en el rubro de presupuestos en colaboración con la Secretaría de la Función Pública para ejercer las siguientes actividades que por Ley se le confieren:

# CAPÍTULO 1.

DE LA CONCEPTUALIZACIÓN LEGAL Y EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO, EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, ERGO SU PROFESIONALIZACIÓN.



Cuadro 12. Elaboración propia.

Indiscutiblemente la intervención de la SHCP, ya que juega un papel determinante en el proceso del Sistema del Servicio Profesional de Carrera, independientemente de la asignación de recursos que demanda dicho sistema para su funcionamiento a fin de coadyuvar con el establecimiento y el cumplimiento de las metas institucionales de acuerdo con lo conferido por la Ley, en tal virtud de acuerdo a sus atribuciones tiene la injerencia necesaria para hacer de la profesionalización un mecanismo eficaz y eficiente, de acuerdo con los objetivos establecidos por el sistema que nos ocupa.

## **1.4.2 Secretaría de la Función Pública (Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal).**

Con la intención de tener una mayor y mejor organización del Sector Público antes de 1982, se presentó ante el Congreso de la Unión el conjunto de propuestas legislativas además de la iniciativa de decreto de reformas y adiciones a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal para dar

origen a la “Secretaría de la Contraloría General de la Federación”<sup>25</sup>, con la finalidad de integrar en esta Dependencia las atribuciones de control y evaluación global de la gestión pública anteriormente dispersas.

De acuerdo al Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1994, se reformó la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, con el propósito fundamental de que el Estado dispusiera de mejores instrumentos para llevar a cabo, a través de la Gestión Pública Federal sus tareas de Gobierno con oportunidad y eficiencia, bajo un esquema de organización que evitara duplicación de funciones y precisara responsabilidades. Esto más allá de acotar la información de antecedente de la Función Pública, también da el devenir del sistema de Servicio Profesional de Carrera.

Se modificó el nombre de la Dependencia, para ése entonces se denominó “Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo”<sup>26</sup>, habiéndose asignado atribuciones con el objeto de modernizar y controlar las funciones administrativas fundamentales, en adición a las que le correspondían en materia de vigilancia y responsabilidades de los servidores públicos, en el entendido que con estas atribuciones pudo diseñar lineamientos bajo un criterio de modernización administrativa, con la finalidad de mejorar la prestación de los servicios públicos y la atención a la ciudadanía.

Con motivo del Decreto por el que se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y la reforma de entre otros ordenamientos legales, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 10 de abril de 2003, cambia la denominación de la Secretaría de Contraloría y Desarrollo

---

<sup>25</sup> Secretaría de la Función Pública antecedentes. URL: <http://www.funcionpublica.gob.mx/unaopspf/mision/antecede.htm>

<sup>26</sup> Secretaría de la Función Pública antecedentes. URL: <http://www.funcionpublica.gob.mx/unaopspf/mision/antecede.htm>

Administrativo por Secretaría de la Función Pública<sup>27</sup>, confiriéndole la atribución entre otras para dirigir, organizar y operar el Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada.

“El Sistema del Servicio Profesional es un mecanismo para la administración del personal del Gobierno Federal que garantiza su ingreso, desarrollo y permanencia a través del mérito, igualdad de oportunidades, legalidad, eficiencia, objetividad, imparcialidad, equidad, vocación de servicio y lealtad institucional, así como para impulsar la profesionalización del servicio público en beneficio de la sociedad. De manera expresa se prohíbe cualquier acto de discriminación en razón de género, edad, capacidades diferentes, preferencias, condiciones de salud, estado civil, religión, origen étnico o condición social. Con el objeto de atender de manera oportuna las atribuciones que la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal le confiere a la Secretaría, se expide el Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de diciembre de 2003, con el cual se realiza una reestructuración orgánica de la dependencia y de las funciones entre sus unidades administrativas”.<sup>28</sup>

Haciendo de esto la historia de la Secretaría de la Función Pública, nos permite explicar a través de sus funciones y cronología, la situación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera, así como identificar donde recae éste sistema.

Tomando en consideración que el tema central del presente trabajo es el Sistema del Servicio Profesional de Carrera, se presentan de manera gráfica

---

<sup>27</sup> *Ídem.*

<sup>28</sup> Secretaría de la Función Pública. Servicio Profesional de Carrera. URL: <http://www.funcionpublica.gob.mx/unaopspf>

las instancias que inciden de manera directa en la implementación y operación del sistema:



Cuadro 13. Elaboración propia.

### **Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal.**

Esta unidad tiene a su cargo las atribuciones de programar, dirigir, coordinar, evaluar y dar seguimiento a la operación y funcionamiento del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, entre otros, aunado a éstas también tiene la responsabilidad de la dirección y coordinación de los Subsistemas de:

- Planeación de los Recursos Humanos.
- Ingreso.
- Desarrollo Profesional.
- Capacitación y Certificación de Capacidades.
- Evaluación del Desempeño.
- Separación.
- Control y Evaluación.

Es decir, la Unidad aquí descrita, le corresponde asegurarse que las dependencias de la Administración Pública Federal tengan los recursos humanos con el debido talento requerido para el cumplimiento de los objetivos,

así como complementar el ejercicio de los sistema de gestión y dirección profesional del recurso humano.

## **1.5 TRANSVERSALIDAD NORMATIVA DEL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO EN VÍA DE LA PROFESIONALIZACIÓN.**

### **1.5.1 Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional.**

Ésta Ley está dirigida a todos aquellos titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil.

La Ley comentada define al trabajador como: “Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.<sup>29</sup> Así mismo conceptualiza en dos grupos a los trabajadores:

---

<sup>29</sup> Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Última Reforma DOF 02-04-2014. WEB: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>, (28 de Julio, 2014).

# CAPÍTULO 1.

## DE LA CONCEPTUALIZACIÓN LEGAL Y EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO, EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, ERGO SU PROFESIONALIZACIÓN.



Cuadro 14. Elaboración propia.

Ésta Ley otorga y describe las condiciones de los contratos laborales, de acuerdo con ésta, todo derecho y obligación que se otorga cuando uno dispone de su fuerza de trabajo por la cual recibe una ganancia de índole que se haya determinado bajo contrato, como lo es la compensación salarial a consecuencia de una actividad productiva. De tal suerte que ésta Ley, establece el equilibrio entre patrones y trabajadores, para así establecer las vitales condiciones de trabajo.



Cuadro 15. Elaboración propia.

### **1.5.2 Ley Federal del Trabajo.**

Ésta ley rinde la debida transversalidad con el tema de la profesionalización, ya que rige las relaciones de Trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A de la Constitución. Las normas del trabajo tienden a

# CAPÍTULO 1.

## DE LA CONCEPTUALIZACIÓN LEGAL Y EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO, EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, ERGO SU PROFESIONALIZACIÓN.

conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se conceptualiza como trabajo digno o decente, “Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador”.<sup>30</sup> Además la relación de trabajo será aquella, donde participen estos tres actores y bajo las siguientes características:



Cuadro 16. Elaboración propia.

La relación de trabajo antes mencionada, debe a esta Ley el equilibrio entre los actores pasados, para tal efecto la Ley establece lo siguiente:



Cuadro 17. Elaboración propia.

<sup>30</sup> Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada DOF 30-11-2012. Web: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf> . 20 de Agosto del 2014.

Cabe mencionar que si bien la Ley Federal de Trabajo, su objetivo es el establecimiento de dichos servicios, en las dependencias del sector central las mismas se encuentran bajo los diferentes disposiciones laborales que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual se reglamenta en el artículo 123, apartado “B” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el entendido que algunas de estos servicios se interrelacionan con la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

### **1.5.3 Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.**

Caso excepcional que incide en gran medida en el actuar de los servidores públicos de la Federación, sin lugar a dudas es la “Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos” misma que con base en sus disposiciones, establece: Las obligaciones, responsabilidades y sanciones administrativas del servidor público. Así como la autoridad competente para aplicar sanciones.

El motor que impulsa y da motivo a esta Ley, es la necesidad de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño las funciones de los Servidores Públicos, estableciendo la reacción de la autoridad, las cuales se traducen en sanciones, sí así amerita. Entre las sanciones aplicables encontramos: la amonestación privada o pública, suspensión, destitución e inhabilitación, así como las repercusiones que correspondan incluso de índole económicas independientemente de las acciones penales o civiles que corresponden. He de ahí que esta ley se encarga de alinear el buen actuar del servidor público a la hora de desenvolverse en su ámbito laboral, enseguida se presenta un esquema en materia de responsabilidades de los servidores públicos:

# CAPÍTULO 1.

DE LA CONCEPTUALIZACIÓN LEGAL Y EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO, EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, ERGO SU PROFESIONALIZACIÓN.



Cuadro 18. Elaboración propia.

## **1.5.4 Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.**

Tiene como finalidad proveer lo necesario para garantizar el acceso de toda persona a la información en posesión de los Poderes de la Unión, los órganos constitucionales autónomos o con autonomía legal, y cualquier otra entidad federal.<sup>31</sup> Persiguiendo los siguientes objetivos:

---

<sup>31</sup> Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental. Última reforma publicada DOF 08-06-2012. WEB: [http://www.shcp.gob.mx/LASHCP/MarcoJuridico/MarcoJuridicoGlobal/Leyes/218\\_lftaipg.pdf](http://www.shcp.gob.mx/LASHCP/MarcoJuridico/MarcoJuridicoGlobal/Leyes/218_lftaipg.pdf) (28 de julio de 2014).



Cuadro 19. Elaboración propia.

### **1.5.5 Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.**

En la Administración Pública Federal debe comprobarse fehacientemente la teoría de la igualdad en oportunidades a través del mérito, para el acceso a la Función Pública. En ésta Ley queda establecido todo lo concerniente a las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada.

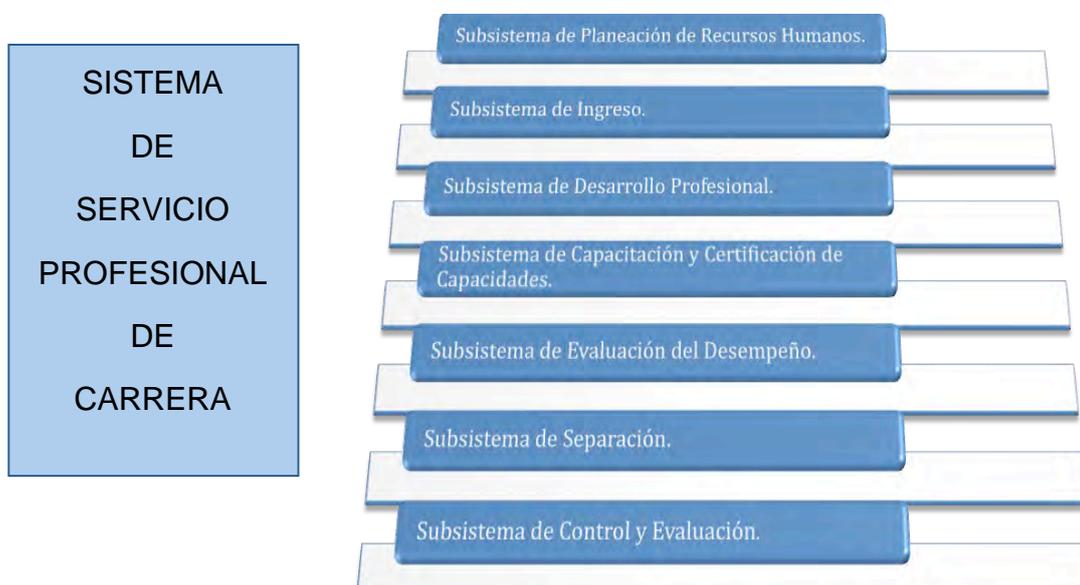
La citada Ley tiene por objeto establecer el “Mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad”.<sup>32</sup>

<sup>32</sup> Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada. Última reforma publicada DOF 09-01-2006, WEB: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/260.pdf> (28 de julio de 2014).

# CAPÍTULO 1.

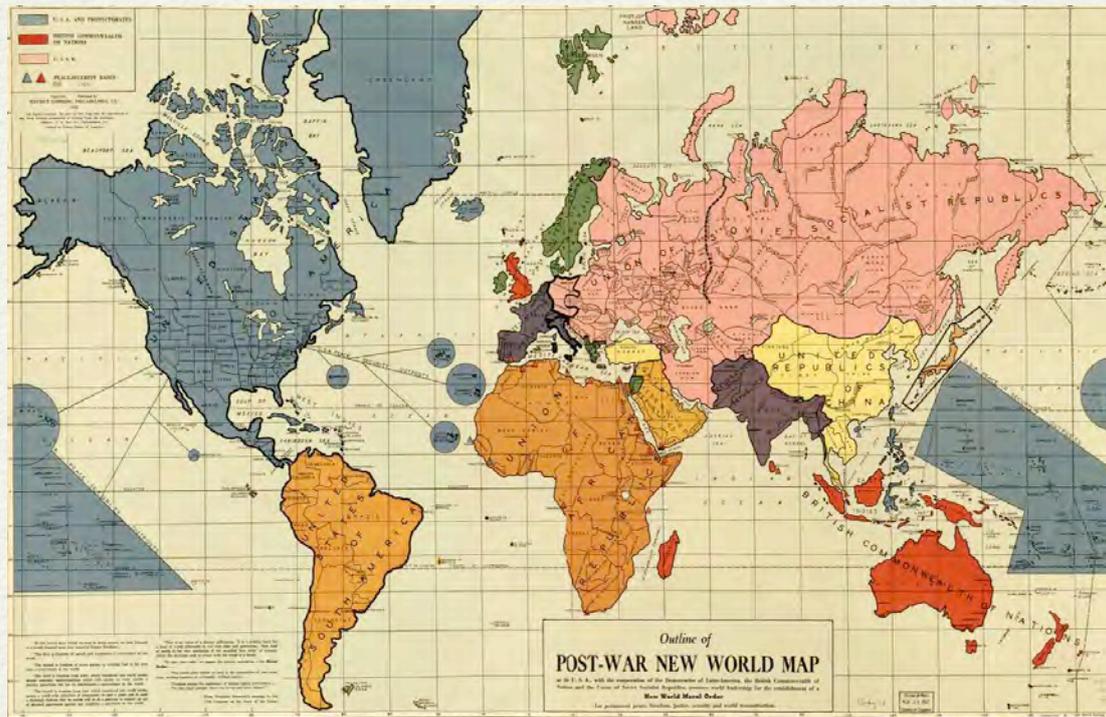
## DE LA CONCEPTUALIZACIÓN LEGAL Y EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO, EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, ERGO SU PROFESIONALIZACIÓN.

Para el cumplimiento de los objetivos del sistema con acuerdo en el ejercicio de sus funciones, éste sistema se basará en los siguientes subsistemas para concebir sus objetivos:



Cuadro 20. Elaboración propia.

De acuerdo a lo expresado y señalado a lo largo de éste trabajo, la profesionalización es un mecanismo de gestión del personal, que tiene el propósito de contar con personas acordes al perfil del puesto y con amplia aptitud del servicio público, se desarrolla mediante la capacitación acorde a sus atribuciones y necesidades para el mejoramiento de sus habilidades, así como para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales asignadas. En tal virtud, resulta imprescindible que las administraciones no escatimen en instaurar éste tipo de herramientas, para apoyarse en la mejor toma de decisiones a la hora de seleccionar al personal que realizará las actividades dentro de la administración pública y que repercutirá directamente en beneficio de la sociedad.



# CAPÍTULO 2.

## INTERNACIONALIDAD DEL SERVICIO CIVIL/PROFESIONAL DE CARRERA.

Por: Aguirre Díaz Karla Pamela.

### CONTENIDO GENERAL

- 2.1 Breve reseña histórica del Servicio Civil/Profesional de Carrera.
- 2.2 Fundamento metodológico del Servicio Civil/Profesional de Carrera.
- 2.3 Fundamento conceptual del Servicio Civil/Profesional de Carrera.
- 2.4 Modelos del Servicio Civil/Profesional de Carrera.
- 2.5 Comparativo esquemático de los Servicio Civil/Profesional de Carrera en el mundo.

*"Todo lo que se hace se puede medir, sólo si se mide se puede controlar, sólo si se controla se puede dirigir y sólo si se dirige se puede mejorar" (Anónimo)*

## **2.1 BREVE RESEÑA HISTÓRICA DEL SERVICIO CIVIL/PROFESIONAL DE CARRERA.**

La necesidad de la constitución de cuerpos burocráticos efectivos y eficientes que han venido tomando relevancia desde los años noventa del siglo pasado en especial en diversos países desarrollados y en consecuencia en aquellos en vías de desarrollo, fueron adoptando estrategias de reclutamiento de servidores públicos, mediante la implementación de sistemas de profesionalización basado en la selección y reclutamiento de personas a través de méritos.

Para dicha consolidación de cuerpos, en específico la injerencia de la globalización en el tema de la profesionalización y el mejoramiento de las administraciones o cuerpos burocráticos con la profesionalización, éste tema reciente e importante, juego un papel determinante, sugiriendo que las economías de los países debían internacionalizarse a toda costa, como fue indicado por el economista John Williamson, en "Lo que Washington quiere decir cuando se refiere a las reformas de políticas económicas" (Consenso de Washington<sup>33</sup>, 1990), en los principales "dogmas de fe". En los Acuerdos Bretton Woods<sup>34</sup> se planteó la creación de organismos internacionales

---

<sup>33</sup> El Consenso de Washington es el conjunto de diez fórmulas relativamente específicas el cual consideró que constituía el paquete de reformas "estándar" para los países en desarrollo azotados por la crisis, según las instituciones bajo la órbita de Washington, D.C. como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial y el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos. Las fórmulas abarcaban políticas en áreas tales como la estabilización macroeconómica, la liberación económica con respecto tanto al comercio como a la inversión y la expansión de las fuerzas del mercado dentro de la economía doméstica. Kuczynski Pedro Pablo y Williamson John (eds.). *Después del Consenso de Washington*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 2003, p. 46.

<sup>34</sup> El objetivo principal de Bretton Woods era dar respuesta a los problemas monetarios y financieros que planteaba la reconstrucción económica en especial, la falta de liquidez que amenazaba las economías de los países europeos, y hacerlo de manera que se evitaran eventuales convulsiones tanto como fuera posible. Dos fueron las estrategias que se sometieron a debate. En primer lugar los británicos, encabezados por John Maynard Keynes, propusieron crear un banco internacional que ofreciese créditos amplios con la única condición de que los eventuales países deudores no se mostraran permanentemente deficitarios. En segundo lugar, la delegación norteamericana sugirió, por un lado restablecer el patrón oro como base del llamado "sistema monetario internacional", lo que no incluía el papel que podían jugar ciertas monedas de reserva –especialmente la libra–, y, por el otro, arbitrar algún tipo de institución financiera de ámbito internacional que ofreciera créditos en condiciones favorables aunque algo más restrictivas que las propuestas por Keynes. Uno de los primeros programas de ajuste estructural adoptado por algunos países de la región fueron los Acuerdos Bretton Woods en la década de 1940, después de la Segunda Guerra Mundial. La situación económica reclamaba un nuevo orden internacional basado en un programa de políticas económicas para el desarrollo y, sobre todo, de políticas de estabilización para las economías dañadas por el conflicto bélico. Los Acuerdos Bretton Woods celebrados en una conferencia en julio de 1944, partieron de tres grandes premisas: desarrollo, estabilidad

encargados de presentar propuestas de políticas económicas encaminadas a impulsar el crecimiento económico y resolver los problemas más apremiantes originados en las recesiones. Aquellos organismos fueron el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), además de la adición de México a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), donde y con acuerdo en la actualidad describe a la globalización para con México de la siguiente manera: “Los países se comparan unos con otros y México era la excepción en este tema. Era el único país de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos sin un sistema de mérito en su gobierno”<sup>35</sup>. Detonando la presión de organismos internacionales que destacaban la importancia de estar en contexto y evolucionar a través de la instauración de sistemas de reclutamiento y selección como otros países, que ya habían adoptado servicios de carrera como opción para esto.

Los servicios de carrera forman parte del modelo burocrático de implementación de políticas, caracterizado por la impersonalidad, la eficiencia y la creación de rutinas en los procesos de administración. Tienen su origen en la instauración de los regímenes constitucionales de Europa y América a finales del siglo XVIII, cuando los funcionarios públicos pasaron del servicio a la Corona al servicio del estado: “una vez establecida la voluntad soberana del pueblo, en reemplazo de los antojos del monarca, dicha voluntad habría de ser ejecutada por servidores públicos obedientes cuyas cualidades de rigor, competencia y responsabilidad, eran particularmente admiradas”.<sup>36</sup>

En ese sentido, Perry Becke y Theo Toonen señalan que el nacimiento del servicio civil se asocia a cinco procesos históricos:

---

financiera internacional y liberalización del comercio. A la conferencia asistieron 44 países; sin embargo, dos estrategias predominaban en ese momento, la británica y la estadounidense, siendo esta última la de mayor influencia entre los países asistentes. Martínez Rangel Rubí. *El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina*. Política y Cultura, primavera 2012, núm. 37, pp. 35-64.

<sup>35</sup> Antecedentes del Servicio Profesional de Carrera. Visto en Web: 25 de Octubre del 2014. <http://www.spc.gob.mx/antecedentes1.htm>

<sup>36</sup> Crozier Michel. *La transición del paradigma burocrático a una cultura de gestión pública*. Congreso Interamericano del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Río de Janeiro, Brasil, del 7 al 9 de noviembre de 1996.

- 1) La separación de lo público y lo privado.
- 2) La separación de lo político y lo administrativo.
- 3) El desarrollo de la responsabilidad individual.
- 4) La seguridad en el empleo.
- 5) La selección por mérito e igualdad.<sup>37</sup>

Por efecto de éstos, el empleado público deja de ser un empleado personal para convertirse en un servidor público del Estado.

## **2.2 FUNDAMENTO METODOLÓGICO DEL SERVICIO CIVIL/PROFESIONAL DE CARRERA.**

De acuerdo con el artículo 6 de la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano de 1789; se proclama: “La ley debe ser idéntica para todos, tanto para proteger como para castigar. Siendo todos los ciudadanos iguales ante sus ojos, son igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos y empleos públicos, según su capacidad, y sin otra distinción que la de sus virtudes y talentos.”<sup>38</sup>

De continuidad con lo anterior declarado los fundamentos esenciales que dan la identidad del existente Servicio Civil/Profesional de Carrera, se puede graficar lo siguiente:



Cuadro 21. Elaboración propio.

<sup>37</sup> Becke Perry y Toonen Theo (eds). *Civil Service Systems in Comparative Perspective*, Indiana University Press, Bloomington 1996. 2001. p.7.

<sup>38</sup> *Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano, 1789*. Visto en WEB: <http://juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/30/pr/pr23.pdf>, 28 de Agosto 2014.

Toda atribución que en su quehacer conlleve la realización de alguna actividad administrativa pública, será menester del Servicio Civil o Profesional de Carrera aplicar los mecanismos y procesos necesarios para la selección y reclutamiento de personal idóneo. Sistema que establece a través del mérito el principio fundamental de la idoneidad de candidatos y en otro plano también maneja los movimientos de ascenso a través de los mismos patrones meritocráticos.

Encontramos también el modelo weberiano, que establece lo siguiente:

**1. Sobre la dualidad de vida que se juega como funcionario:**

En éste modelo se conciben como individuos a incorporarse a la administración pública, con atribuciones y obligaciones directamente emanadas de la norma jurídica. Esto quiere decir, juegan una doble personalidad, la primera es aquella en la que se desenvuelven en actividades concernientes a su estricto ámbito laboral y el tiempo que dedicasen a éste; mientras que por otro lado el rol que ocupan para ejercer su libertad como persona humana. O sea que aunque dicho funcionario es libre, al mismo tiempo se encuentra sujeto a las obligaciones que por le corresponden por el cargo que ocupa.

**2. Sobre el principio de la jerarquía administrativa:**

Dentro de la gestión, toda atribución debe entenderse de manera vinculada por superiores jerárquicos en cuanto a gestión y control de obligaciones. No desarrollan sus tareas de manera independiente ni, en consecuencia, se pone el acento en los resultados que se esperan de su quehacer, sino que se espera de ellos tanto la obediencia a las funciones que deben desempeñar como a las instrucciones de los jefes burocráticos, cuyo ámbito de responsabilidad es mayor. Desde este punto de vista, las funciones que cada uno desarrolla

representan, al mismo tiempo, una escala de obligaciones y responsabilidades: una jerarquía, que compromete a la burocracia en su conjunto.<sup>39</sup>

### **3. Sobre las competencias esperadas:**

Los funcionarios públicos solamente pueden hacer aquello que expresamente les está atribuido por la norma jurídica. Este principio ha caracterizado la versión peyorativa de la burocracia, incapaz de salvar situaciones o tomar decisiones de obvia resolución, cuando éstas no corresponden con el grupo de funciones específicamente otorgadas a ellos. Si se trataba de acotar la discrecionalidad con la que solían actuar de los principios acuñados por el liberalismo, su resultado fue esta nueva concepción de legalidad que es, simultáneamente, un principio de sujeción a la letra de las atribuciones y de las obligaciones establecidas.<sup>40</sup>

### **4. Sobre la operación contractual de las burocracias:**

La importancia de las relaciones laborales: el Estado y su burocracia se vinculan en tanto que los contratos definen los contenidos, las características y la duración de esa relación. Y en ellos, ambas partes fijan sus condiciones: el burócrata el salario que aceptará a cambio de dedicar su tiempo al cumplimiento de la función pública, y el Estado las normas a las que sujetará el trabajo que ha decidido contratar.<sup>41</sup>

### **5. Sobre la relación laboral:**

La relación laboral entre el burócrata y el Estado se basa en la *calificación profesional* en la que su nombramiento fue fundamentado, retomando lo que con antelación se mencionó sobre la identidad del existente Servicio Civil/Profesional de Carrera (Mérito e igualdad). O sea que la razón o

---

<sup>39</sup> Barenstein, Jorge. *El análisis de la burocracia estatal desde la perspectiva weberiana*. Centro de Investigación y Docencia Económicas, México, 1981. p.59.

<sup>40</sup> Weber Max. *La dominación legal con administración burocrática en Economía y Sociedad*. Fondo de Cultura Económica. México, 1944 (de la edición alemana de 1922), p.716-717.

<sup>41</sup> *Rasgos principales del modelo Weberiano*. Visto en WEB: [www.spc.gob.mx/materialDeApoyo/redRH/capacidades/](http://www.spc.gob.mx/materialDeApoyo/redRH/capacidades/) 25 de Agosto del 2014.

el basamento contractual es meramente profesional, arrojadas de las medidas de las aptitudes y habilidades.

**6. Sobre el producto del contrato profesional:**

El sueldo será la base del pago de la relación laboral.

**7. Sobre la exclusividad de la profesión:**

Éste modelo también supone que aquellos funcionarios contratados, ejercerán su trabajo como la única o como la principal profesión. Todo esto debido a que el modelo Weberiano considera como ideal el siguiente supuesto: *“Las personas que ocupan los cargos han decidido dedicar su tiempo completo de índole profesional al desempeño de las funciones públicas que les han sido asignadas y, en este sentido, se asume también que no puede ser aceptado ningún trabajo ni ninguna actividad adicional que interrumpa, distraiga o contravenga los intereses del aparato estatal al que pertenece el funcionario. Se trata, en efecto, de funcionarios de tiempo completo”.*<sup>42</sup>

**8. Sobre los ascenso y la perspectiva de carrera.**

El ascenso que se puede obtener por el tiempo que le han dedicado o por la calidad de los servicios que han ofrecido, o por ambas.

**9. Sobre las responsabilidades de los Funcionarios Públicos:**

De acuerdo a éste modelo, los funcionarios mantienen una ética basada en la responsabilidad, esto significa, todos los medios financieros, materiales o humanos que se les entregan para el desarrollo de sus funciones, se asumen como cosa ajena a sus intereses personales.

---

<sup>42</sup> Op. cit. pág. 3.

**10. Sobre las disciplinas de los Funcionarios Públicos:**

Se encuentran sujetos a la más estricta disciplina y a una inmutable vigilancia sobre los asuntos que desarrollan.

Se puede identificar a través y con apoyo de lo estipulado anteriormente, que la metodología concerniente al establecimiento de un Servicio Profesional de Carrera garantiza 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 administración pública. Otra situación se observa en el establecimiento de la antes citada metodología para el Servicio Profesional de Carrera, es la capacidad de éste para administrar no solo el reclutamiento y la selección de personal basado en lo antes ya mencionado, sino que puede servir para atraer, retener, motivar y formar a las mejores mujeres y hombres en el servicio público, procurando una administración pública profesional y eficaz. Resultando que una de las principales bases que se requieren determinar para el servicio profesional actual, es el modelo ideal de Weber donde se asientan bases muy semejantes y de gran importancia, pero que no han seguido en la actualidad.

De conformidad con lo antes mencionado la fundamentación temática del sistema denominado como *mérito*, conduce a lo siguiente:

- Todos los ciudadanos son formalmente iguales en el acceso a los cargos públicos.
- La igualdad de acceso no implica necesariamente el acceso por mérito.
- El surgimiento de una presión de la opinión pública que obliga a los políticos a instaurar el sistema, que brinde la igualdad de oportunidades.

Como se puede apreciar en el siguiente esquema, la suma de un buen factor denominado ente administrativo y ente un humano, tendrá como consecuencia en las administraciones una buena funcionalidad.



Cuadro 22. Elaboración propia.

### **2.3 FUNDAMENTO CONCEPTUAL DEL SERVICIO CIVIL/PROFESIONAL DE CARRERA.**

El Servicio Profesional de Carrera es el sistema que le brinda a los servidores públicos a través de reglas formales e informales, estabilidad en el empleo y profesionalización continua, a través de procedimientos de ingreso objetivos y claros que se sustentan en el mérito y la igualdad de oportunidades y desarrollo permanente, que tiende a la materialización de una carrera administrativa o profesionalizada, con el propósito de que la administración pública cumpla con sus programas y alcance sus metas para satisfacer las necesidades y responder a las demandas de la ciudadanía de manera independiente e imparcial.<sup>43</sup>

El Servicio Profesional de Carrera es el conjunto de acciones sistemáticas mediante las cuales los servidores públicos pueden ingresar, permanecer y desarrollarse profesionalmente dentro de la administración Pública, proporcionando niveles altos de eficiencia y eficacia lo cual redunde en el cumplimiento óptimo de los objetivos institucionales como respuesta a las demandas públicas hechas al gobierno por conducto de su aparato administrativo.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Martínez Puón, Rafael. *Servicio Profesional de Carrera ¿Para qué?*. Primera edición, octubre del 2005. Coediciones de la edición, H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura, Fundación Mexicana de estudios Políticos y Administrativos, A.C. Miguel Ángel Porrúa, Librero-editor. Pág. 62.

<sup>44</sup> Colegio de Licenciados en Ciencia Política y Administración Pública. *Diccionario de Ciencias Políticas y Administración Pública*, México DF en el año de 1996,

Raymundo Amaro Guzmán establece que el Servicio Profesional de Carrera significa:

- A) El sector público de naturaleza civil, donde se encuentran todas las actividades normativas, operativas, asesoras y administrativas de gobierno.
- B) El conjunto de leyes, decretos, reglamentos y disposiciones relativas al régimen de trabajo del personal civil estatal, aun cuando no se propicie la carrera del servicio público.
- C) Administración científica del personal civil de las instituciones públicas donde debe predominar entre otros elementos, el mérito la idoneidad personal y la carrera administrativa.

Mauricio Merino, explica que el servicio profesional de carrera se aplica a aquellos puestos en los que consiste aplicar 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.<sup>45</sup>

Cualidades del Servicio Profesional de Carrera:

- Competencia.
- Neutralidad.
- Igualdad de oportunidades

También puede entenderse como “Un conjunto de reglas y procedimientos administrativos que regulan el precio del trabajo y su división (asignación) en una unidad administrativa. Este conjunto de reglas controla y dirige a los recursos humanos de la unidad y crea un mercado laboral cerrado que se conecta con el mercado laboral nacional. Las reglas de la entrada y la salida, de la permanencia y la movilidad dentro del sistema (la carrera), de la

---

<sup>45</sup> Mauricio Merino. *Los desafíos de Servicio Profesional de Carrera en México*, CIDE-SFP, México, 2006. Pág. 32.

asignación de las actividades y funciones de sus integrantes, y de los premios y castigos a los mismos (incentivos), constituyen las características del servicio civil”.<sup>46</sup>

Oscar Oszlak define al Servicio Profesional de Carrera, como un conjunto de reglas jurídicas e instrumentales, relativas al modo y condiciones en que el Estado asegura la disponibilidad de personal con las aptitudes y actitudes requeridas para el desempeño eficiente de actividades encuadradas en el cumplimiento de su rol a la sociedad. “Garantizan a la ciudadanía la profesionalidad y objetividad de los funcionarios públicos, su vocación democrática y el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en las diferentes instancias de la carrera funcionarial, lo cual debe reflejarse en un cuerpo normativo especial”.<sup>47</sup>

Para María del Carmen Pardo, el servicio civil de carrera es una forma de gestionar los recursos humanos de la Administración Pública, como formar servidores públicos cuyo compromiso sea con el interés común, sin consideraciones políticas de grupo o partido, basado en el mérito, la imparcialidad y la igualdad de oportunidades. Los elementos comunes que se desprenden de la mayor parte de las definiciones giran alrededor de la necesidad de introducir en la función pública, tanto fundamentos éticos para lograr una actitud y comportamiento honorable por parte de los funcionarios, como un conjunto de reglas que administren y desarrollen al personal para que la administración pública responda con eficiencia y eficacia a las demandas de la sociedad.<sup>48</sup>

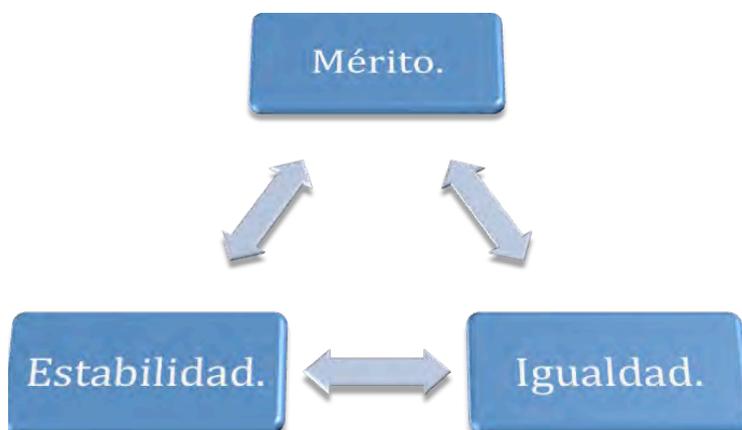
---

<sup>46</sup> Guerrero Amparán, Juan Pablo. *Consideraciones sobre la instauración del servicio civil en México*, centro de Investigación y Docencia Económicas, septiembre de 2000, p.2.

<sup>47</sup> Oszlak, Oscar. *El servicio civil en América Latina y el Caribe: situación y retos futuros, ponencia presentada en el VI Congreso Internacional del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Buenos Aires, Argentina, 5-9 de noviembre de 2001, p.2.

<sup>48</sup> Pardo María del Carmen. *La modernización administrativa en México*. INAP, México. Por COLMEX (Colegio de México) en 1996.

En conclusión basándonos en las definiciones anteriores, se puede afirmar que el antes y en el ahora, nacional e internacionalmente hablando, todo servicio civil/profesional de carrera tiene como principales características ciertos basamentos axiológicos, tales como:



Cuadro 23. Elaboración propia.

El Servicio Profesional de Carrera debe impregnarse de valores para poder lograr su buen funcionamiento, ya que éste hará a su vez más democrático el sistema que ha decidido adoptar éste sistema para hacerse de personal a través de los canales correctos.

Curiosamente al hablar de valores, se debe mencionar la necesidad inalienable de contar con un fin ético entre ellos podemos observar o destacar lo siguiente que se desprende de la normatividad del Servicio Profesional de Carrera: Regula el ingreso, la permanencia y el asenso de los funcionarios públicos sobre las bases del mérito y de los resultados de su desempeño. Su propósito es asegurar que ocupen los puestos quienes acrediten las mejores aptitudes profesionales, y no los amigos o leales de algún poderoso o de algún grupo. Se encuentra a su vez rechazando el llamado *sistema de botín*.

Ricardo Raphael de la Madrid indica que para subsanar y prevenir estos casos debe incluirse basamento axiológico del cual ya se ha hablado: Éste se encuentra detrás de todo sistema político-jurídico, es el conjunto de valores y

principios éticos consustanciales a la legalidad que de ambos se derivan. Tres principios para otorgar éste basamento:

- Respeto a los procedimientos.
- La provisión de bienes públicos.
- El reconocimiento de que la institución beneficiaria principal de su gestión es el ciudadano.

Por último, las características esenciales del servidor de carrera serán de acuerdo a las connotaciones pasadas y que a continuación se grafican:



Cuadro 24. Elaboración propia.

## **2.4 MODELOS DEL SERVICIO CIVIL/PROFESIONAL DE CARRERA.**

De acuerdo con Carles Remió y Miquel Salvador<sup>49</sup>, existen tres modelos de servicio civil:

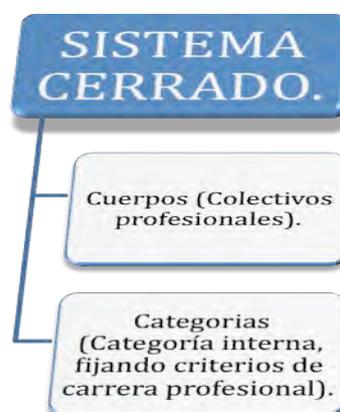
### **a) Modelo Cerrado de Gestión de Recursos Humanos o Sistema Cerrado:**

<sup>49</sup> Martínez Puón Rafael. Op. cit. pp. 55-62.

Lo describe como aquél empleado que va a estar vinculado de por vida a la administración y prestará su servicio en diferentes puestos de trabajo de un mismo ámbito, es decir la llamada *Carrera Profesional*. Dentro de sus características, la definición de empleado de derecho público, por ende se encuentra sujeto a una Ley o Estatuto. Aunado a esto la implicación de la carrera administrativa, es decir, el ingreso al servicio del Estado para ocupar diversos puestos, con una permanencia necesaria para ir ocupando mejores puestos cada vez, en importancia y responsabilidad. Para lograr esta carrera administrativa se debe organizarse de la siguiente manera:

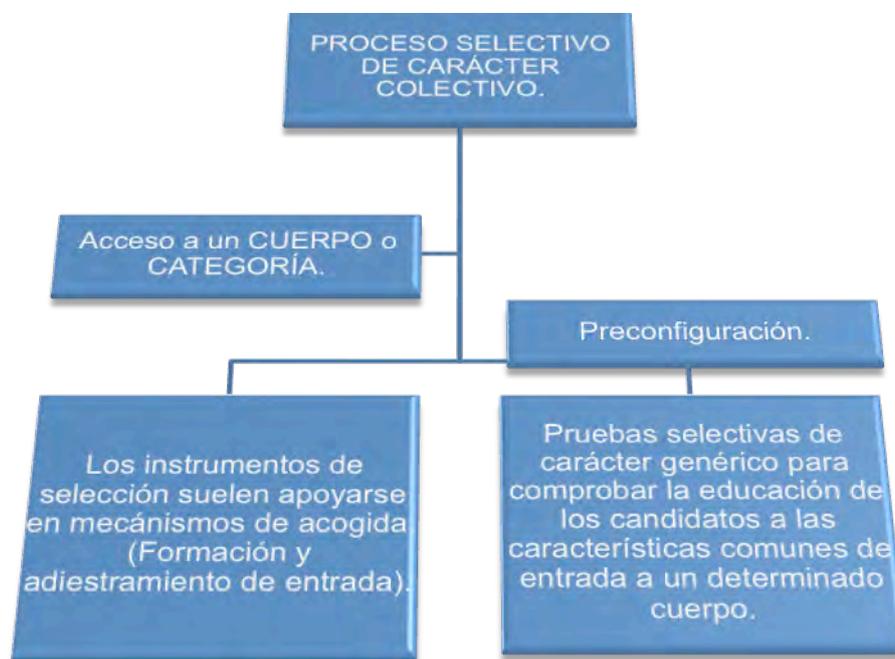
- Límites y mecanismos de promoción, para escalar a sucesivos niveles, obteniendo calificaciones deseadas.
- Propiedad de conocimientos y preparación adecuada.
- El servidor público tiene el derecho a la estabilidad laboral.
- Los deberes del servidor público, se les puede prohibir alguna posición política, pertenecer a un sindicato y organizar manifestaciones públicas.

A través de cuerpos arquetipados con rasgos similares, tales como: La titulación o una especialidad, es la manera en la que se diseña el sistema cerrado, a continuación la representación gráfica:



Cuadro 25. Elaboración propia.

Como se mencionó con antelación, la conformación de éste sistema da la pauta para examinar el proceso selectivo por el cual se atraviesa dicho sistema:



Cuadro 26. Elaboración propia.

Por el espíritu de restricción del que se caracteriza éste, donde se restringe en exclusivo a una carrera profesional interna "carrera profesional dentro y entre cuerpos"<sup>50</sup>, pudiera ser presa de caer en prácticas que lo convirtieran en exclusivo de élites, servidores públicos que se alejen del contacto con el ciudadano y del interés general y así mismo la propia estabilidad en los puestos pudiera provocar monotonía, rutina y cierta mecanización de actividades evitando la innovación.

#### **b) Modelo de estructura abierta o sistema de empleo:**

Se basa en la diferenciación de los diversos puestos (Estudio detallado) dentro de la administración. Es un sistema basado en la especialización de ahí que lleve con estandarte el eslogan "El mejor hombre para cada puesto",<sup>51</sup> se

<sup>50</sup> Martínez Puón Rafael. Op. cit. pp. 57.

<sup>51</sup> Martínez Puón Rafael. Op. Cit. pág. 58.

caracteriza por realizar inventarios y descripciones de puestos en la administración. El reclutamiento y la selección son diseñados para ser contemplados bajo el esquema de las características del puesto y la especialización necesaria, sus candidatos pueden ser internos como externos. De aquí que la modalidad de los concursos de éste sean denominados como abiertos o semiabiertos. En semejanza con la actualidad éste podría compararse con los sistema con los que opera el sector privado para con sus empleados. A continuación se muestra en la gráfica la correspondencia de las relaciones y quienes intervienen en la organización del sistema de empleo:



Cuadro 27. Elaboración propia.

Como consecuencia de sus características intrínsecas donde el papel de las agencias o áreas específicas manejan el sistema bajo sus condicionantes, es imprescindible acotar que de las desventajas de éste serían la inestabilidad laboral, así como la inexistencia de la promoción de carrera. Pese la ventaja donde el sistema llevaba la primicia de un sistema simple, flexible y rentable.

El proceso de acceso se acota en la siguiente gráfica:



Cuadro 28. Elaboración propia.

Solo aquellos que cumplan con los estándares necesarios de competencia, rendimiento y experiencia, podrán presentar los procesos de selección, compuestos por fases, dependientes a las áreas o agencias de las cuales ya se ha hablado.

### c) Sistema mixto:

Siguiendo con Carles Remió y Miquel Salvador, explican éste sistema como el resultado de la combinación de los sistemas antes mencionados, definiéndose como el de *Carrera Administrativa*.

El estudio de esta separación es el primer paso para la construcción del servicio civil.

De acuerdo con Ricardo Uvalle Berrones, la Administración Pública tiene como característica irrenunciable que en su operación y desempeño se necesitan profesionales que demuestren, tanto en los estudios como en la práctica, que son las personas idóneas para tener en sus manos la atención colectiva de demandas y problemas. Estos personajes resultado de la profesionalización habrán de combinar una formación disciplinaria, comprensión del mundo real, capacidad de análisis, capacidad discursiva para argumentar, destreza metodológica y habilidades demostradas para tener los elementos fundamentales que les permitan incursionar y comprometerse con los fines institucionales del gobierno. De ahí que los mecanismos para lograr

allegarse de personajes con características semejantes a las descritas, son indudablemente los que tienen que ver con la filtración o selección a fin de llegar al adecuado.

## **2.5 COMPARATIVO ESQUEMÁTICO DE LOS SERVICIO CIVIL/PROFESIONAL DE CARRERA EN EL MUNDO.**

Éste apartado será la oportunidad de visualizar el comportamiento de los servicios civiles o profesionales de carrera de algunos países considerados como desarrollados y en vías de desarrollo, de acuerdo al estatus en el que se encuentren. Entre los que se mencionarán serán: Francia, Alemania, España, Estados Unidos y Chile.

La mecánica que se pretende gira en torno al reclutamiento y la selección, por ende se abordarán temas específicamente que coadyuvan a éste hecho. Se basa en el supuesto experimental por una servidora de investigar las diversas modalidades que existen en los países aquí enlistados, de la forma en la cual advierten a través de la normativa y de la difusión del servicio profesional/civil de carrera, tarea compleja, ya que se hizo traducción directa del alemán, francés e inglés, así hacer una tipo simulación del ¿cómo? es que se puede llegar a la obtención de la información si una persona se encuentra interesada en hacer carrera en las diversas administraciones, además del apoyo tecnológico con el que cuentan para hacer de éste un sistema moderno. Esquematizar para después poder hacer la debida comparación de que es lo que algunos países hacen y la forma en que lo hacen, a fin de tomarlos de ejemplo enfatizando las fortalezas y oportunidades para el caso de México, tema que se pretende concluir y refutar con propuestas de mejora, basado en ejemplos.

Se servirá de la siguiente estructura:

1. País.
2. Tipo de Estado.

3. Garantías coadyuvantes al ejercicio de la igualdad en oportunidades de genero, raza, sexo, etcétera.
4. Desarrollo del Servicio Civil/Profesional de Carrera, con base en la normativa disponible (Fuentes directas).
5. Portales de apoyo del Servicio Civil/Profesional de Carrera, para la difusión, descripción e inscripción a éste.
6. Conclusiones.

Cabe hacer mención que debido a la aventurada decisión de esta servidora de hacer la investigación directamente de las fuentes disponibles vía Internet de los países, tanto de la normativa disponible, así como de los portales encontrados, en alguno de los casos, y por razón del no manejo al 100% de idiomas y de las mismas facilidades de información pública y de la tecnología misma, algunos puntos se encuentran desarrollados de manera muy simple, tomándolo como una alerta de la facilidad que existe o no, de lo denominado reclutamiento, como conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos y que tanto son estos procedimientos un tanto ambiguos, mecanismos que inciten a debilidades y obstáculos en los sistemas.

### **2.5.1 Caso Alemán.**



La Ley Fundamental (Grundgesetz) del 23 de mayo de 1949, es la norma jurídica y política fundamental (constitución) de la República Federal de Alemania, alberga en ella todo los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos.

La República Federal de Alemania es un Estado federal democrático y social, quiere decir, que el poder del Estado proviene del pueblo, los cuales ejercen dicho poder a través del sufragio contando con poderes legislativo

(sometido al orden constitucional), ejecutivo y judicial (sometidos a la ley y al Derecho). Se compone de dieciséis estados, llamados *Länder* (Estado): Baden-Wurtemberg, Baja Sajonia, Baviera, Berlín, Brandeburgo, Bremen, Hamburgo, Hesse, Mecklemburgo-Pomerania Occidental, Renania del Norte-Westfalia, Renania-Palatinado, Sajonia, Sajonia-Anhalt, Sarre, Schleswig-Holstein y Turingia.

Bajo el esquema de derechos que otorga la Grundgesetz, se resaltarán los de mayor relevancia para el tema de estudio del presente trabajo, entre ellos:

El artículo 3 (Igualdad ante la Ley), expresa que todas las personas son iguales ante la ley, ya sean hombres o mujeres, gozarán de los mismos derechos. Donde se promoverá a través del estado la correcta y efectiva ejecución de éste derecho, desalentando la existencia de alguna desventaja que atente contra lo estipulado en el artículo mencionado. De igual forma pone en aviso la prohibición de favoritismos a causa de su sexo, su ascendencia, su raza, su idioma, su patria y su origen, sus creencias y sus concepciones religiosas o políticas, quedando estrictamente prohibido perjudicar al semejante a causa de un impedimento físico o psíquico.

La libertad de elección de la profesión es una condición que de igual forma la Grundgesetz otorga a todos los alemanes, tienen el derecho de elegir libremente su profesión, su lugar de trabajo y de formación profesional. Nadie puede ser obligado a un trabajo determinado salvo en el marco de un deber público de prestación que sea habitual, general e igual para todos.

Una característica importante que define el Sistema de selección de personal Alemán no solo son los derechos otorgados por la presente Ley Fundamental (Grundgesetz), dotando a los Alemanes de las mismas oportunidades para ejercer en algún cargo público en su calidad de género sino que además otorga la igualdad en oportunidades de acceso a cualquier cargo

público según su idoneidad, su capacidad y su rendimiento profesional en lo denominado Bundesbeamtengesetz o Ley de Servicio Civil Federal.

Para poder dictaminar la situación de los Funcionarios Públicos en Alemania, de igual forma se pone a disposición la Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz - BeamStG)<sup>52</sup>, que es la Ley de regulación de la ley del estatuto de los funcionarios (la ley la condición de funcionarios).

De acuerdo con la Ley de Servicio Civil Federal (Bundesbeamtengesetz), será necesario tomar en cuenta los principios tradicionales de la Administración Pública para regular y desarrollar la profesionalización, esos principios serán los siguientes:

- Principio de lealtad de todo funcionario público.
- Principio de la vida.
- Principio de tener y vivir a tiempo completo la calidad de funcionario (Respeto a la profesión dentro y fuera del trabajo).
- Principio de la Carrera Profesional (Superación).
- Principio del mérito.
- Principio de la permanencia (Ascensos).
- Principio del cumplimiento.
- Principio de neutralidad.
- Derecho a la asociación (Sindicatos, asociaciones profesionales y/o asociaciones profesionales).
- Prohibición de huelga.

Beamtenverhältnis (los funcionarios públicos) se destacan por su actuación en el servicio público por la lealtad que demuestran. Éstos sirven a todo el pueblo, no un partido y tienen la obligación de llevar sus funciones de

---

<sup>52</sup> Beamtenstatusgesetz. Traducción: *Ley del estatuto Servidores Públicos*. Publicado el 5 de febrero de 2009.

manera imparcial y justa con la finalidad de que sus funciones determinen el bien público. Además los funcionarios públicos están sujetos a confesar su comportamiento al orden fundamental, libre y democrático, en el sentido de la Grundgesetz y defender su conservación, ante todo siempre respetando los deberes de sus cargo.

Como fundamento en marco legal en Alemania para el desglose de servicio civil de carrera se cuenta con el *Bundesbeamtengesetz*<sup>53</sup> que reglamenta lo siguiente:

Tipos de funcionarios:

- Funcionario de por vida.
- Funcionario por tiempo.
- Funcionario en período de prueba:
  - a) Para uso posterior de funcionario de por vida.
  - b) Transferencia de atribuciones.
- Funcionario por revocación.
  - a) Pasantía.
  - b) Temporal.
- Funcionario de honor.

Requisitos del funcionario: Tener en acuerdo con el artículo 116 de la Ley Fundamental, la nacionalidad alemana.<sup>54</sup> Tener la carrera apropiada para el cargo a postulación. Que haya adquirido la cualificación, es decir, que tenga el

---

<sup>53</sup> Bundesbeamtengesetz. Traducción: "Ley de Servicio Civil Federal" de 5 de febrero de 2009.

<sup>54</sup> Artículo 116 [El status de "alemán", recuperación de la nacionalidad] (1) A los efectos de la presente Ley Fundamental y salvo disposición legal en contrario, es alemán quien posea la nacionalidad alemana o haya sido acogido en el territorio del Reich tal como existía al 31 de diciembre de 1937, en calidad de refugiado o de expulsado perteneciente al pueblo alemán o de cónyuge o descendiente de aquél. (2) Las personas que poseían nacionalidad alemana y que fueron privadas de ella entre el 30 de enero de 1933 y el 8 de mayo de 1945 por razones políticas, raciales o religiosas, al igual que sus descendientes, recobrarán la nacionalidad alemana si así lo solicitaran. Se considerará que no han perdido su nacionalidad si estas personas hubieran fijado su domicilio en Alemania con posterioridad al 8 de mayo de 1945 y no hubiesen expresado voluntad en contrario. Ley Fundamental de la República Federal de Alemania.

conjunto de conocimientos y capacidades que le permitan el ejercicio de la actividad profesional, conforme a las exigencias de la producción y el empleo.<sup>55</sup>

Es decir, que cumpla con los siguientes puntos salvo las especificaciones que con antelación se hacen mención:

- a) Nacionalidad.
- b) Gozar plena y democráticamente de garantías.
- c) Certificación o acreditamiento de carrera apropiada.
- d) Adquirir o poseer la experiencia necesaria tanto de vida como de trabajo.

Una característica importante de éste Sistema de Reclutamiento y Selección es el concerniente al artículo 7 (Das Bundesministerium des Innern kann Ausnahmen) De los requisitos del funcionario, apartado 3, inciso 3 que indica lo siguiente: El Ministerio Federal del Interior podrá conceder excepciones al apartado 1 tema de la nacionalidad y el apartado 2 de la cualificación, anterior, donde hay un motivos profesionales urgentes para el nombramiento del funcionario o funcionarios.

Vacantes: Para cubrir las vacantes deben ser objeto de publicidad. Al reclutar candidatos la licitación debe ser pública y el tipo de licitación se regula por la suprema autoridad de conformidad con el artículo 6 que observa sobre la igualdad en oportunidades.

Reclutamiento y Promoción: La responsabilidad se otorga a los Bundesländer o Länders, con una promoción ligada al ascenso de grado dentro de cada categoría (Dienst), a través de aplicación de exámenes.

Criterios de selección:

---

<sup>55</sup> Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

"La selección de candidatos se basa en la aptitud, competencia y prestaciones profesionales, sin tener en cuenta el sexo, raza, discapacidad, religión, creencia, opinión política, origen, relaciones o identidad sexual". Con el fin de hacer cumplir la igualdad real. En el marco al artículo 6 de la Ley de Servicio Federal Alemana (*Bundesbeamtenengesetz*), donde se estipula la legalidad de la igualdad.

Nombramiento: Se solicitará una cita para la debida recepción de documentos donde se justifique la intención del funcionario, hacerse la concesión de una oficina y el establecimiento del sueldo base, de donde deviene el certificado de nombramiento. Éste instrumento debe incluir: Razonamiento del funcionario, las palabras "bajo apelación en la administración pública" con el tipo de funcionario determinar adicionalmente "para la vida", "en el juicio", "revocados" u "oficial de honor" o "a tiempo " con la indicación de la duración del nombramiento.

Condiciones del nombramiento: El funcionario de *la vida* o de los *funcionarios permanentes*: Éstos tendrán que reunir una serie de requisitos entre los cuales están, aquellos que cumplan con el requisito de la nacionalidad (salvo el caso excepcional del cual ya se hizo mención) y aquellos que hayan sido puestos a prueba por un tiempo determinado (El periodo de pruebas es de al menos tres años). Cabe destacar que el proceso de desarrollo del sistema de selección de personal Alemán, se desarrolla a lo largo de sucesivas etapas en un lapso prolongado. Éste lapso es directamente proporcional a la importancia de la categoría que se desea ingresar.<sup>56</sup> Dicho nombramiento surtirá efecto a partir de la fecha de entrega del certificado de nombramiento, o la fecha que en nombramiento venga estipulada.

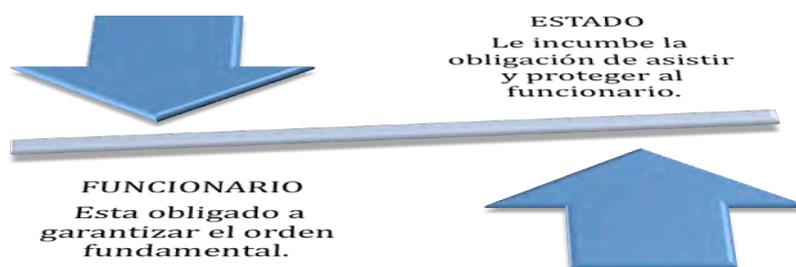
Como arma para el buen ejercicio de la nominación de los funcionarios, la Ley cuenta con una herramienta denominada como el retiro de la

---

<sup>56</sup> Martínez Puón Rafael. Op. cit. pp. 69-73.

nominación, ésta controla el fraude o el soborno ante los procedimientos de reclutamiento y selección, estipulando el efecto del retiro del nombramiento cuando se susciten casos como éstos y declarando como indignos a quienes los cometan.

En todo caso es la Doctrina Alemana de Derecho Público la que constituye la teoría de relaciones especiales de sujeción, que indican que el funcionario en virtud de su ingreso en el servicio se sitúa en una relación con el Estado, muy distinta a la que tiene el ciudadano común. Lo curioso del sistema Alemán y como ya se mencionó conforme a la Ley, es el sentimiento de fidelidad que albergan los funcionarios públicos para el Estado, esto provoca una estrecha relación entre el estado y el funcionario de reciprocidad en cuanto uno garantice una situación, el otro garantizará otra necesaria para la sobrevivencia del bien común.



Cuadro 29. Elaboración propia.

Para llegar a ser funcionario y obtener el título de éste, Alemania tiene un sistema de carrera, aunado a esto especifica lo que para esta nación significa dicho concepto:

La carrera es toda aquella actividad que requiere de cierta preparación y formación (educativa, profesional) para el adecuado ejercicio de atribuciones, dentro de cualquier dependencia o institución.

Para la admisión de las carreras: Los programas de educación de carreras, debe cumplirse con ciertos requisitos educacionales. (Escolarización y especialización).

- **REQUISITOS PARA SERVICIO SIMPLE:**

De índole educativo:

- a) Haber concluido satisfactoriamente nivel de secundaria.
- b) Nivel equivalente a la antes mencionada.

De índole condicional:

- a) Haber superado satisfactoriamente período de prácticas.
- b) Haber completado en su caso la formación secundaria necesaria.

- **REQUISITOS DE ADMISIÓN DEL SERVICIO INTERMEDIO:**

De índole educativo:

- a) Haber concluido satisfactoriamente nivel secundaria.
- b) Contar con un estudio técnico a fin a la carrera, grado o curso al que se desee ingresar.
- c) De lo anterior el equivalente.

Otros requisitos previos necesarios:

- a) Aprobación necesaria de los exámenes que dictaminen su nivel tanto de secundaria como nivel técnico.

- **REQUISITOS DE ADMISIÓN AL SERVICIO MAYOR:**

De índole educativo:

- a) Calificación necesaria para ingresar a la educación Universitaria.
- b) Nivel equivalente por institución reconocida.

De índole condicional:

- a) Certificación aprobatoria profesional.
- b) Titulación universitaria o equivalente.
- c) Experiencia (Prácticas profesionales).

- **REQUISITOS DE ADMISIÓN AL SERVICIO SUPERIOR:**

De índole educativo:

- a) Título universitario, maestría o superior.

De índole condicional:

- a) Preparación y formación, más requisitos de la carrera, acreditamiento de capacidades.

b) El Gobierno Federal, tiene la capacidad de hacer excepciones sobre los requisitos aquí definidos, ya que como se mencionó anteriormente sobre la *cita*, ésta funge como un filtro donde se pretende limar los siguientes hechos: coacción, fraude o corrupción por parte del empleador.

Es importante mencionar el rubro de *los otros candidatos y solicitantes*, esto es, aquellos que son seleccionados independientemente de las cualificaciones adquiridas y de experiencia de vida y de trabajo que tengan.

También está permitida la entrada a las carreras en el servicio civil, cumpliendo con el nivel profesional y educacional, reglamentado por el Gobierno Federal.

Sobre la evaluación y promoción: Una de las características inherentes de los sistemas de servicios civiles de carrera, es la promoción en éste caso se encuentra ligada a la evaluación constante, a continuación se muestra un gráfico destacando los puntos que en una evaluación son determinantes:

### LO QUE SE OBSERVA EN LAS EVALUACIONES.



Cuadro 30. Elaboración propia.

Las evaluaciones que otorgan al funcionario la capacidad de avanzar en niveles más altos, se enumeran de acuerdo en sus características de la siguiente manera:

- 1-. Promociones que se llevan a cabo gracias a los resultados de las evaluaciones periódicas, con debido proceso de período de prueba que se puede prolongar hasta por 3 años.

- 2-. Para la promoción a un orden superior en una función, se debe tener un periodo de prueba de al menos 6 meses, con las debidas cualificaciones acreditadas.
- 3-. Todo se acredita a través de exámenes con calificación probatoria, más el periodo de prueba que se encuentra regulado por el Gobierno Federal.

Causas de la separación del puesto de un funcionario:

- Despido.
- Incumplimiento de juramento.
- Pérdida de Derechos.
- Jubilación.
- Invalidez.
- Cambio de estructuras.

Una vez concluido el proceso antes mencionado, hasta el punto de la entrega de nombramiento como funcionario público acreditado y pasando incluso el período de prueba, hacen de éste funcionario titular, existen los derechos y obligaciones<sup>57</sup> que debe cumplir, los cuales se enlistan enseguida.

De las obligaciones básicas:

- Servir a todo el pueblo y no a un partido.
- Servir con imparcialidad.
- Servir con justicia.
- Compromiso personal completo a su profesión.
- Actuar con buena fe.
- Acreditar sus evaluaciones (Como medida de mantenimiento).
- Participar en el desarrollo de conocimientos y habilidades.
- Apoyar y aconsejar a sus superiores.

---

<sup>57</sup> Ley de Servicio Civil Federal de Alemania. Visto en WEB: 20 de Febrero, 2015. <http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=de&to=es&a=http%3A%2F%2Fwww.bundesbeamtenengesetz.org%2Fbundesbeamtenengesetz%2F>

- Los empleados deben adecuarse a los cambios organizativos, que disponga el empleador.
- Además que están obligados a realizar el siguiente juramento: "Juro mantener la legislación y cumplir con mis deberes a conciencia, conforme a la Ley Fundamental, por lo que Dios me ayude..." Lo último puede ser omitido, así como la palabra juro a prometo.
- Se encuentran obligados a ejercer una actividad auxiliar para su mejoramiento en la función pública, a petición de la autoridad de su servicio.
- Están obligados a la confidencialidad incluso una vez retirados.
- Prohibido aceptar propinas, regalos u otros beneficios.

De los derechos básicos:

- Ayudas en la enfermedad.
- Gastos de viajes , traslado (Viajes de negocios/viáticos).
- Bonificaciones (premios).
- Certificaciones de servicios.
- Pagos por horas extras (No deberá trabajarse más de 44 horas por semana, a excepción de necesidades del servicio).
- Vacaciones.
- Licencias.
- Incapacidades.

Por ende al destacar el cúmulo de obligaciones y derechos, nos es permisible visualizar una estabilidad que un funcionario de carrera alemán goza.

A continuación se describe el portal de difusión que utiliza éste país para hacer público su vacantes:



Donde al comenzar con la búsqueda de aquellos puestos encontrados, se identifica otra página donde se proporciona una búsqueda filtrada para poder concretar y llegar a las posibilidades de puestos de acuerdo a las características buscadas.

**Filtros adicionales**

**Actividades**

- Administración y oficina (261)
- Otras áreas (153)
- Gestión técnica (131)
- Ciencia y tecnología (104)
- Salud, deportes, social (100)
- Mostrar todo**

**Carrera**

- Trabajadores (20)
- Servicio básico (28)
- Servicio medio (233)
- Excelente servicio (472)
- Servicio superior (378)

**Duración de empleo**

- indefinido (351)
- limitada (331)

● Los empleados y funcionarios    ○ Educación & estudio

¿Qué?

¿Dónde?  Distrito:

**Finden**

**1131 en el extranjero**

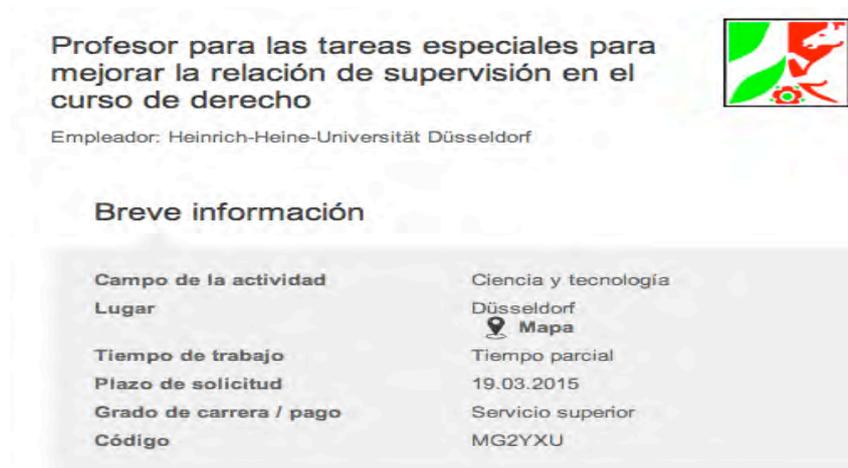
📡 Resultados de búsqueda como un feed RSS

Ordenar por:

Oferas por página:  1 de 114

Título del trabajo	Publicado	Plazo de solicitud
Profesor para las tareas especiales para mejorar la relación de supervisión en el curso de derecho Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	20.02.15	19.03.15
Representante Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	20.02.15	20.03.15
Asistente/recepcionista de la oficina para el suministro de energía auxiliar kvw LAN	20.02.15	07.03.15
Empleado (s) para la recolección de datos y mantenimiento de bases de datos Instituto alemán de derechos humanos	20.02.15	02.03.15

Se puede apreciar que la búsqueda se encuentra dividida por área, tipo de carrera así como duración de empleo. Incluye como ya se mencionó, herramientas de filtración para poder hacer una búsqueda específica.



Profesor para las tareas especiales para mejorar la relación de supervisión en el curso de derecho

Empleador: Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

**Breve información**

Campo de la actividad	Ciencia y tecnología
Lugar	Düsseldorf Mapa
Tiempo de trabajo	Tiempo parcial
Plazo de solicitud	19.03.2015
Grado de carrera / pago	Servicio superior
Código	MG2YXU

En ésta otra imagen se aprecia la descripción básica del puesto<sup>58</sup>.

De suma importancia es hacer mención que la Administración Pública en Alemania cuenta con una guía informativa para aquellos que buscan ser parte de la profesionalización a través de las carreras administrativas y formarse dentro de los puestos públicos, ya sea una especialidad o un grado. La finalidad de ésta guía es orientar sobre todo lo que necesita saber sobre el reclutamiento y selección, es decir, cómo aplicar y cómo ejecutar el proceso de selección. Destacando los siguientes apartados en su contenido:

- Beneficios de la condición de servicio civil en comparación con el sector privado.
- Todo lo importante sobre las oportunidades de formación y estudio en la administración pública.

---

<sup>58</sup> Vacantes en la Administración Pública de Alemania: Disponible en WEB: Visto el 23 de Febrero, 2015. <http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=de&to=es&a=http%3A%2F%2Fwww.oeffentlicheverwaltung.net%2Fbewerbung-in-die-offentliche-verwaltung-den-offentlichen-dienst>

- Requisitos y formas de entrenamiento para el servicio simple, medio y superior.
- Después del entrenamiento: lo que ganan como funcionario y lo que tienes como posibilidades de carrera.

Servicio online:

- Asesoramiento personal en línea de los expertos, que es un aspecto que destaca como fortaleza de éste Sistema, ya que se encuentra excelentemente calificado por los usuarios.



Para concluir con el caso del Servicio Civil de Carrera Alemán, se presentan las siguientes características:

- El modelo alemán, busca garantizar la capacidad teórico-práctica, por lo que el proceso de selección es largo de acuerdo a la categoría.
- El modelo alemán se basa en un esquema de selección por etapas, que combina teoría y práctica.
- La estabilidad en el empleo se obtiene con un pronunciamiento favorable por parte de los titulares de la institución en la que se labora.
- El reclutamiento está a cargo de los responsables ministeriales y de los länder (caracterizados por una gran discrecionalidad).

- Alemania tiene sistemas descentralizados y cada ministerio se encarga de la selección.<sup>59</sup>
- Alemania, cuenta con servicios mixtos (de empleo y de carrera, abierto o cerrado).

### **2.5.2 Caso Francés.**



En Francia la forma de gobierno es unitario, democrático constituido en un estado social y democrático de derecho, organizada como una nación regida por un sistema semipresidencialista, de ahí que su nombre sea República Francesa.

La conformación de la Administración Pública en Francia incluye a todos los agentes ocupando empleos permanentes civiles del estado, las autoridades locales (municipio, departamento o región) o algunos hospitales públicos.<sup>60</sup>



Cuadro 31. Elaboración propia.

<sup>59</sup> Guerrero. Op.cit. , p.3.

<sup>60</sup> Portal de la Función Pública Francesa. Apartado Función Pública, Conformación de la Administración. Disponible en WEB: Visto el 11 de Noviembre del 2014. <http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=fr&to=es&a=http%3A%2F%2Fwww.fonction-publique.gouv.fr%2Ffonction-publique%2Ffonction-publique-france-1>.

La administración estatal se encuentra dividida en la administración central del estado (departamentos centrales) y los servicios descentralizados (acciones del estado en el nivel de la región y el departamento).

La administración territorial<sup>61</sup>, incluye personal de autoridades locales ya sean municipios, departamentos o regiones.

Para el tercer caso de la administración que se refiere al servicio del hospital público, definido en la ley del 9 de enero de 1986, reúne todos los trabajadores de las siguientes instituciones:

- Establecimientos de hospital público.
- Asilos públicos.
- Las instituciones públicas o naturaleza pública de los servicios de bienestar infantil departamental.
- Instituciones públicas para los menores de edad o los adultos con discapacidades.
- Alojamiento y rehabilitación social pública o centros públicos.<sup>62</sup>

Con la estipulación segmentada de la estructura de la Administración Pública de la República Francesa, cabe destacar la conformación del Consejo que atañen directamente a cada una de estas tres divisiones de la administración, con el fin de dar respuestas a las necesidades que de ellas se desprenden. Éste consejo tienen la atribución de dar solución a situaciones convergentes a las tres funciones públicas, se encuentra integrada:

---

<sup>61</sup> Portal de la Función Pública Francesa. Apartado Función Pública, Conformación de la Administración. Administración Territorial. Disponible en WEB: Visto el 11 de Noviembre del 2014. <http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=fr&to=es&a=http%3A%2F%2Fwww.fonction-publique.gouv.fr%2Ffonction-publique%2Ffonction-publique-france-1>

<sup>62</sup> Portal de la Función Pública Francesa. Apartado Función Pública, Conformación de la Administración. Administración Hospitalaria. Disponible en WEB: Visto el 11 de Noviembre del 2014. <http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=fr&to=es&a=http%3A%2F%2Fwww.fonction-publique.gouv.fr%2Ffonction-publique-hospitaliere>



Cuadro 32. Elaboración propia.

El Consejo Supremo de la Administración Pública del Estado, es el órgano superior de apelación en materia disciplinaria además, es el encargado de emitir dictámenes o recomendaciones en materia de funcionarios públicos.

La Junta de Gobernadores de la Función Pública Territorial, es la instancia de consulta nacional de Administración Pública Territorial que contribuye a garantizar la unidad del servicio público territorial, permite organizar el diálogo entre representantes locales y los funcionarios territoriales, por otra parte, para asegurar la necesaria cooperación en el desarrollo y seguimiento de los textos legislativos y reglamentarios relativos a dirigentes territoriales.<sup>63</sup>

Junta de Gobernadores del Servicio del Hospital Público tiene una doble función: (1) Órgano asesor y (2) Junta de apelaciones. El órgano consultivo se dedica a dar opinión sobre cualquier proyecto de texto relativos a la situación del personal de las instituciones, proyectos de estatuto particular de puestos de trabajo. Examina también, cualquier queja referente a la Administración Pública de Hospital, presentado por los ministros, o a petición escrita de un tercio de sus miembros.<sup>64</sup>

<sup>63</sup> Consejo Supremo de la función pública territorial. WEB: Visto 08 de Septiembre del 2014. [http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=fr&to=es&a=http%3A%2F%2Fwww.dgcl.interieur.gouv.fr%2Fsections%2Fa\\_votre\\_service%2Fconseils\\_et\\_organism%2Fconseil\\_superieur\\_de%2F](http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=fr&to=es&a=http%3A%2F%2Fwww.dgcl.interieur.gouv.fr%2Fsections%2Fa_votre_service%2Fconseils_et_organism%2Fconseil_superieur_de%2F)

<sup>64</sup> Consejo Supremo de los hospitales públicos (CSFPH) 08 de julio 2014, WEB: Visto 08 de Septiembre del 2014 <http://www.sante.gouv.fr/conseil-superieur-de-la-fonction-publique-hospitaliere-csfph.html>

Para el gobierno de la República Francesa es muy importante optimizar su organización, sus procedimientos y sus recursos con el fin de mejorar su eficacia en el cumplimiento de sus misiones en el servicio público. Por tal, cuenta con la instauración de un Sistema de Servicio Civil Francés de Reclutamiento y Selección, apoyado de un portal para agilizar y estar por supuesto a la orden mundial con la actualización de un gobierno digital. Éste país no escapa en darle a sus ciudadanos la calidad de igualdad ante la Ley, hombres y mujeres en el acceso a la función pública y se enmarca en el denominado *Protocolo de acuerdo sobre la igualdad profesional entre hombres y mujeres en el servicio público*<sup>65</sup>, habla sobre la igualdad profesional entre hombres y mujeres en el servicio público, mismo que se divide en los siguientes cuatro ejes:

- Diálogo social como para alcanzar la igualdad profesional.
- Efectividad en la igualdad entre mujeres y hombres.
- Coordinación entre la vida profesional y personal.
- Prevención de la violencia.

Confianza en que una gestión eficiente de los recursos humanos en las administraciones públicas del gobierno francés es esencial para crear un servicio público de calidad y al mejor costo. Formación de Funcionarios Públicos: *L'accord sur la formation tout au long de la vie*, el acuerdo sobre la formación de por vida como funcionario público, el motivo de que se introdujese es el reconocimiento de la experiencia profesional, así como fomentar una mejor integración en la formación de las carreras para tomar en cuenta como experiencia en el proceso de reclutamiento.

En otro extremo se creó L'École de la GRH (Escuela de formación de Recursos Humanos), su objetivo es mejorar la capacitación de funcionarios del estado comprometidos en el servicio público en sus distintos componentes.

---

<sup>65</sup> Departamento de la reforma de la condición, la descentralización y la administración pública. Memorando de Entendimiento sobre la igualdad profesional entre mujeres y hogares en el servicio público. Pp.12-24.

Básicamente es un ente encargado de la profesionalización de futuros funcionarios.

**Estatus y remuneración:** Las respectivas condiciones de trabajo y remuneración se encuentran definidas en un estatuto general, donde se establecen las remuneraciones y las condiciones de trabajo en el ámbito del servicio público. Dicho estatuto determina la posición jerárquica, las funciones que representa así como los términos, condiciones de contratación, la carrera y sobre todo los derechos y obligaciones del funcionario público. El rubro de la remuneración se establece bajo acuerdo del artículo 20 de la ley N° 83-624<sup>66</sup>, el salario bruto esta basado en el valor del puesto de servicio público, además de las respetivas bonificaciones y remuneraciones.

**En cuestión a la competición:** La ocupación de puestos tales como: maestros, enfermeras, policía, supervisores de la administración penitenciaria, empleados de los tribunales, controladores o técnicos de gestión del patrimonio, su acceso es a través de concurso, garantizados mediante lo que la ley en materia de igualdad otorga a cada ciudadano francés.

**Principios del concurso:** Se debe discernir entre los tres tipos de competiciones que existen, concursos externos, concursos internos y el concurso denominado el *tercer concurso*<sup>67</sup>.

### **Concurso Externo:**

De acuerdo con el concurso de que se trate el interesado debe cumplir con los requisitos de graduación o nivel de estudios. El grado o nivel de educación requerida, varía dependiendo de empleo que se refiere:

- Competencia de categoría A: Se requiere de un título de enseñanza

---

<sup>66</sup> Portal de la Función Pública Francesa. Área de Estatutos y remuneración. WEB: Vista el 08 de septiembre del 2014, <http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=fr&to=es&a=http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/statut-et-remunerations>

<sup>67</sup> La contratación y el nombramiento de un funcionario. Actualizado 03/01/2013. Dirección de Información Legal y Administrativa. WEB: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F434.xhtml>, 13 de Septiembre del 2014.

superior (por lo general de licencia, raramente un diploma de formación de cinco años después del bachillerato).

- Categoría B: Licenciatura o para concursos específicos, capacitación con justificante de un diploma profesional después del bachillerato (por ejemplo, la clasificación para la enfermera, trabajador social, etcétera).
- Categoría C: Algunas competiciones están abiertas incondicionalmente al grado. En otros casos, se debe disponer de un certificado nacional o un certificado de aptitud profesional (CAP, por siglas en francés) o certificado de estudios profesionales (BEP o CEP en Español).

Para algunas competiciones, los candidatos que no posean el grado requerido, bajo ciertas condiciones pueden participar en el concurso, si justifican las calificaciones por medio de habilidades certificadas:

- Título de formación o un diploma expedido en Francia.
- Título o capacitación, demostrando que el solicitante ha completado satisfactoriamente un curso de estudio por lo menos equivalente al grado requerido.
- Por su experiencia profesional.

### **Concurso Interno:**

Éste tipo de competiciones se encuentran bajo reserva, es decir, son exclusivas para candidatos que ya pertenecen a la Administración Pública Francesa. En éste tipo de concurso hay una gran variedad de requisitos, puesto que algunos concursos internos están abiertos a todos los funcionarios públicos y no permanentes, otros se dedican a una categoría específica de funcionarios. La mayoría de las competiciones son accesibles sin condiciones del grado como antes se mencionó para el tipo de concurso externo, o edad; pero hay competiciones para las cuales se requiere un certificado de registro (concursos internos para la enseñanza).

### **Tercer concurso:**

En lo particular éstos concursos se encuentran disponibles para el

gremio de solicitantes que acrediten experiencia profesional fuera del gobierno, como ejemplo se puede enunciar a los trabajadores por cuenta propia, un miembro privado, entre otros. A continuación se describen algunas características de los posibles solicitantes:

- Que haya ejercido un determinado número de años, de una o más actividades profesionales (como un empleado privado o autónomo).
- Que haya trabajado en uno o varios mandatos de los miembros de una Asamblea Deliberante de una comunidad territorial.
- Que demuestre una experiencia responsable, incluyendo voluntarios de una asociación.

**Sobre el reclutamiento sin competencia:** En Francia en algunos casos los miembros del personal pueden ser reclutados sin la necesidad de atravesar por el proceso de la competencia, como por ejemplo;

- Algunos cuerpos de la categoría C.
- Debido a su condición, por ejemplo, discapacidad.
- Porque se aprobó el curso de acceso a las carreras de administración pública territorial, hospital y estado, denominado *pacte* (La ruta de acceso a las carreras de público territorial, hospital y estado, ayuda a un joven no graduado o deficientemente preparado para que acceda a un puesto de la categoría C [antes mencionada] del servicio público sin competencia. Éste convenio o alianza le permite adquirir una calificación en relación con el empleo en el que fue reclutado, o posiblemente, el diploma necesario para conseguir este trabajo<sup>68</sup>).
- En caso de ser un trabajo reservado.

En los procedimientos concernientes a las competencia, se describe a continuación los contenidos de éstos:

- Pruebas escritas y orales (competitivas).

---

<sup>68</sup> Fonction publique : conditions d'accès au Pacte, Mise à jour le 18.01.2013 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre). WEB: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F13245.xhtml>

- Selección de un jurado para cotejar el trabajo de candidatos.
- También pueden consistir de la presentación por los logros del candidato, es decir, reside en la presentación por el solicitante de la experiencia previa de trabajo.

Con esta indicación precursora, el concursante deberá cumplir con *Las condiciones generales de acceso al servicio público*<sup>69</sup>, que consisten en:

I.Grado.

II.Antigüedad.

III.Capacidad física especial

IV.Edad. (Excepción para personas con discapacidad, padres de por lo menos 3 niños y aquellos de alto nivel deportivo)

**Pasantía:** Un candidato admitido a una competencia o reclutado directamente sin requerir el cumplimiento de la competencia en un cuerpo para el empleo de la categoría C, es directamente nombrado como funcionario en prácticas o en pasantía. La duración de la pasantía es determinada por el estatuto particular del cuerpo o el marco de trabajo, en el cual el empleado es nombrado (generalmente un año). En algunos casos, el candidato que ya tiene la calidad de miembro del personal en otro cuerpo o estructura de puestos de trabajo, puede estar exento de prácticas.<sup>70</sup>

Siguiendo con el tópic menester de la presente investigación, abordaremos las operaciones del servicio público francés en materia de reclutamiento y selección. En éste país cuentan con una herramienta denominada *SCORE* (Donde se encuentra toda la información relativa a las operaciones de servicio público, tanto de las contrataciones como de los concursos disponibles en el Estado). Éste mecanismo es de gran funcionalidad además de ser simple.

---

<sup>69</sup> Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia (CSAR) Actualizado 24/05/2012 - Dirección de Información Legal y Administrativa.

<sup>70</sup> ¿Cuáles son las condiciones de acceso a la Función Pública?. Actualizado 27/02/2013 - Dirección de Información Legal y Administrativa



**Je recherche une offre**

Ce module de recherche vous permet de consulter les offres de recrutement.

Je souhaite devenir agent public  
 Je suis agent public

**Chercher**

**Liens utiles recrutements ministériels et institutionnels**

**Liens utiles vers d'autres sites de recrutements**



Dispose de un método de búsqueda, permitiendo consultar las ofertas de contratación vigentes en áreas específicas y por tipo de características del concursante.



### Demiers recrutements ouverts

- 03289 - Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière de 3e classe - Concours interne
- 03288 - Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière de 3e classe - Concours externe
- 03287 - Cadre technique à l'Office national des forêts - Concours interne
- 03286 - Contrôleur des douanes et droits indirects - Concours externe
- 03285 - Professeur d'enseignement général de l'Institut national des jeunes aveugles - Concours interne réservé ANT
- 03284 - Professeur d'enseignement général des instituts nationaux des jeunes sourds - Concours interne réservé ANT

Se destacan algunos concursos para postularse.



Incluyendo dentro de ésta la descripción del procedimiento a seguir para ser participe a concurso por la plaza.



La descripción de las plazas y concurso se describe de acuerdo a la derecha, donde queda explícitamente marcado lo siguiente:

- Código del Concurso.
- Título de la concurso.
- Ruta de acceso.
- Fechas importantes.
- Comentarios sobre la vacante, dónde quedan los lineamientos del puesto ofrecido.
- A quienes se encuentra dirigido.
- Así como los links necesarios para hacer la inscripción.

### 03289 - Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière de 3e classe - Concours interne

Code concours	03289
Intitulé du concours	03289 - Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière de 3e classe
Catégorie statutaire	B
Voie d'accès	Concours interne
Administration organisatrice	Intérieur
Date limite de retrait - texte	Voir l'espace commentaires
Date limite de dépôt - texte	Voir l'espace commentaires
Date de la première épreuve	15 Décembre 2014
Commentaires	<p>Les postes offerts aux concours sont localisés exclusivement en Ile-de-France.</p> <p>Leur nombre sera fixé ultérieurement par arrêté ministériel.</p> <p>La demande d'admission à concourir s'effectue, au choix du candidat, par voie électronique ou par voie postale.</p> <p>1. L'inscription par voie électronique</p> <p>Elle doit être effectuée sur le site internet du ministère de l'Intérieur : <a href="http://www.interieur.gouv.fr">www.interieur.gouv.fr</a> à la rubrique « Le ministère recrute - Administration - Filière permis de conduire et sécurité routière - Calendrier des concours et inscriptions ».</p> <p>La date de clôture des inscriptions par voie électronique est fixée au mercredi 15 octobre 2014, à 12 heures (heure de Paris), terme de rigueur.</p> <p>Pour que sa candidature soit regardée comme valable, le candidat doit impérativement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- procéder à la validation de son inscription sur le service électronique dans le délai de rigueur ;</li> <li>- envoyer les pièces justificatives éventuellement nécessaires au centre d'examen choisi.</li> </ul> <p>La date limite d'envoi des pièces justificatives est fixée au vendredi 17 octobre 2014, terme de rigueur (le cachet de la poste faisant foi).</p> <p>Une attestation d'inscription sera transmise au candidat par voie électronique.</p>

Cuadro 33. Del portal de la Función Pública en Francia. WEB: <http://www.fonction-publique.public.lu/fr/index.php>

Incluye de igual forma un programa general de la competencia, que es toda información sobre los concursos abiertos oficialmente y el tema de un aviso o una orden de apertura, publicado en el diario oficial.

Concurso de código	Título de la competición	Administración	Categoría	Tipo de contratación	Nivel de graduados	Fecha límite para retiro	Fecha límite de presentación
03279	03279 - Ingeniero de estudios de segunda clase	Educación superior e investigación	A	Concurso cerrado		30/09/2014	
03278	03278 - Ingeniero de estudios de segunda clase	Educación superior e investigación	A	Competencia externa	Segundo ciclo Diplomado Universitario (Máster) - nivel II	30/09/2014	
03277	03277 - Investigación de Ingeniero de segunda clase	Educación superior e investigación	A	Competencia externa	PHD	30/09/2014	

Cuadro 34. Obtenido en <http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/concours/calendrier-des-concours>.

De ésta manera queda establecido el código del concurso, tipo de concurso, administración, categoría, tipo de contratación, nivel de escolaridad y las fechas de relevancia.

En conclusión con el Servicio Civil de Carrera Francés, se enlistan las siguientes características:

- El sistema otorga a los servidores públicos derechos y obligaciones, tales como discreción profesional, la realización de las tareas que se les encomiendan, siguiendo órdenes de sus superiores y discreción.
- Sus principales derechos son, la libertad de opinión, el derecho de huelga, el derecho a afiliarse a un sindicato, el derecho a la continua la formación, el derecho a postularse para un cargo político, el derecho a ser compensado por el trabajo realizado y el derecho a la protección.
- La ruta de acceso a la administración pública antes mencionadas, es a través de concurso de oposición, en el entendido que, el reclutamiento está estrechamente ligado con las escuelas de funcionarios. Las autoridades públicas ponen a disposición de los funcionarios, escuelas e institutos de formación para especializarse en la formación de los funcionarios, con la finalidad de garantizar la selección de los candidatos (práctica y habilidades profesionales y métodos de trabajo necesarios para las varias posiciones). Respecto a la organización de la formación

permanente de los funcionarios públicos, algunas escuelas tienen una misión con respecto a la cooperación internacional. Las escuelas son las que enseguida se enuncian: Escuela Nacional de Administración (ENA); los cinco Institutos de Administración Regional (IRA) que oferta de formación para los puestos estándar de gobierno, y el Centro de Estudios Europeos (CEES) en Estrasburgo, que ofrece formación en asuntos europeos.

- La remuneración de acuerdo con el artículo 20 de la Ley de 13 de julio de 1983, se basa en el grado y el rango que él o ella ha logrado, o en el puesto de trabajo que él o ella ha sido nombrado.
- El reclutamiento de funcionarios públicos es básicamente centralizada.
- La ENA es la vía principal para acceder a puestos de responsabilidad.<sup>71</sup>

### **2.5.3 Caso Español.**



Con el debido acuerdo y la estipulación de la Constitución Española en sus apartados sobre organización territorial del estado, éste se organiza en municipios, provincias y en las Comunidades Autónomas que se constituyan. Todas estas entidades gozan de autonomía para la gestión de sus respectivos intereses.

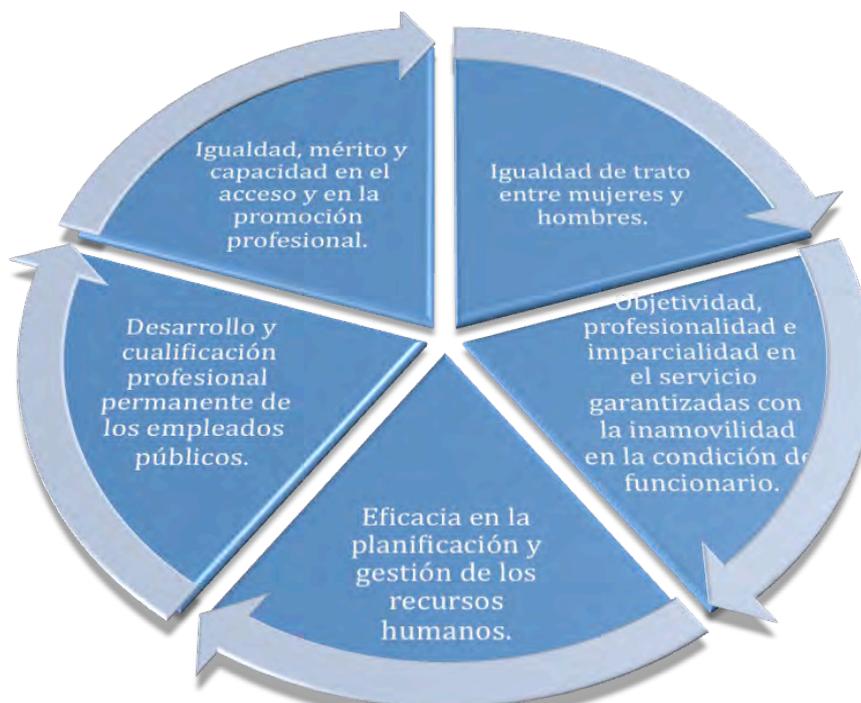
La Constitución española además otorga un derecho inalienable a sus ciudadanos conforme lo establece en su Artículo 14, los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

---

<sup>71</sup> La colección "Hechos y cifras", Primer volumen del informe anual sobre el Estado de la Función Pública (Rapport annuel sur l'état de la Fonction Pública), Disponible en WEB: Visto en Octubre, 2014. [http://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/publications/etudes\\_perspectives/Administration\\_and\\_the\\_Civil\\_service\\_in\\_the\\_27\\_EU\\_Member\\_states.pdf](http://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/publications/etudes_perspectives/Administration_and_the_Civil_service_in_the_27_EU_Member_states.pdf)

La Administración Pública española para servir con objetividad a los intereses generales, estipula la actuación de ésta de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación con sometimiento pleno a la ley. Es mediante el Estatuto Básico del Empleado que norma los principales actores de esta administración y los funcionarios públicos, el cual se encarga de establecer los lineamientos que regulan el acceso a la función pública de conformidad con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicalización, el sistema de compatibilidades de empleos y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.<sup>72</sup>

En virtud al tema de la profesionalización y de los funcionarios públicos, destaca precisamente el *Estatuto Básico del Empleado Público*<sup>73</sup>, el cual contiene los siguientes principios:



Cuadro 35. Elaboración propia.

Lo anterior con la intención de normar aquellos actores quienes

<sup>72</sup> León Redondo José Vicente, Alonso Guervós María José y Navarro García-Andújar Francisco J.; y dibujos de Javier López-Fando Arias La Constitución para todos , (Albacete, 2003).

<sup>73</sup> Estatuto Básico del Empleado Público. [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/l7-2007.t1.html#t1](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l7-2007.t1.html#t1). Visto: 13 de Septiembre del 2014.

desempeñan las funciones que se encuentran en la Administración Pública Española, al servicio de los intereses generales, denominados como empleados públicos y subdivididos en las siguientes clasificaciones:

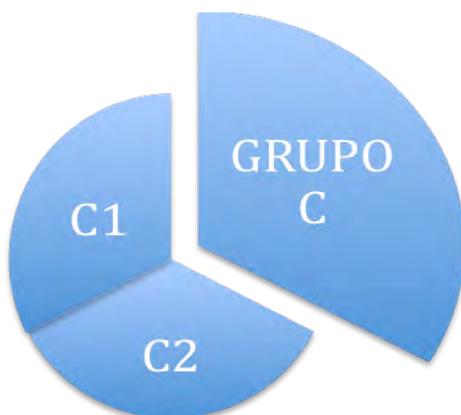
- a) **Funcionarios de carrera:** Aquellos quienes bajo nombramiento legal, se encuentran vinculados a la Administración Pública, desempeñando sus servicios profesionalmente y de manera permanente. Servicios o funciones que implica la participación directa o indirecta, en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de la Administración Pública.
- b) **Funcionarios interinos:** Aquellos que son nombrados para el ejercicio de funciones propias de funcionarios de carrera, bajo razones justificadas de necesidad o urgencia. Pese a la necesidad urgente de esto jamás habrá de quebrantar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad para la selección dentro de éste procedimiento.
- c) **Personal laboral ya sea fijo por tiempo indefinido o temporal:** Se encuentra laborando en función a la duración que el contrato estipule, de ahí las 3 modalidades con las que se puede denominar éste tipo de empleado público.
- d) **Personal eventual:** Aquellos quienes contractualmente se caracterizan por su no permanencia, exclusivos a un lapso eventual, de sus funciones que son catalogadas meramente de confianza y/o asesoramiento especial, éste no podrá constituir mérito para el acceso a la función pública o para promoción interna.

La organización de las Instituciones Públicas conlleva una estructura orgánica, donde los puestos de trabajo son agrupados en función a sus características, es decir, la organización y la agrupación profesional embona en cuerpos o escalas, especialidades u otras similares a los puestos de trabajo. Estas agrupaciones a su vez, se clasifican de acuerdo a una titulación obligatoria:



Grupo A, con dos Subgrupos A1 y A2.  
Para el acceso a éste, se exigirá la posesión del título universitario determinado por la Ley.  
Para el caso A1 y A2 dependerán de la responsabilidad y características del puesto.

Para el acceso del Grupo B se exigirá la posesión del título de Técnico Superior.



Grupo C, con dos Subgrupos C1 y C2.

El acceso a éste grupo depende de la titulación exigida conforme a la ley.

C1: título de bachiller o técnico.

C2: título de graduado en secundaria.

De las características primordiales (Derechos) que le son conferidas a los funcionarios de carrera en sentido a la estabilidad laboral (Permanencia), es la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera. Derecho a desempeñar en exclusiva, las tareas propias de su condición profesional (Idoneidad). La posibilidad de la denominada progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad,

mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación, así como la actualización de conocimientos y capacidades profesionales (ascenso y expectativas de progreso profesional). Ser retribuido e indemnizado con acuerdo y apego a la norma concerniente, conforme a sus actividades. A la actuación del ejercicio legítimo de sus funciones y de ser necesario la defensa jurídica y protección dentro de la Administración Pública. Se le otorga el derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, vacaciones, descansos, permisos, licencias, jubilación, prestaciones de Seguridad Social. Además en extremo contrario, tienen la obligación de responder y cumplir con las tareas asignadas en concordancia con la debida observancia de la Constitución y con base en los principios de objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, así como respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el *Código de Conducta*<sup>74</sup> de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta.

De fortuna tal que para poder pertenecer al gremio de estos personajes, personal público, el Servicio Civil de Carrera Español, establece lo siguiente:

Dota a los ciudadanos españoles de igualdad en el acceso al empleo

---

<sup>74</sup> Artículo 54 Principios de conducta. Sobre el Código de conducta: 1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos. 2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos. 3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes. 4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones. 5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación. 6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal. 7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables. 8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación. 9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral. 10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio. 11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio. Disponible en WEB: [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Anterior/r8-17-2007.t3.html#c6](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Anterior/r8-17-2007.t3.html#c6). Visto Noviembre del 2014.

público, que les concede su mérito y capacidad, a través de procedimientos que garanticen los mismos, en colaboración al ejercicio de éste derecho y para hacer valer y respetar los principios mencionados, los requisitos a cubrir son abiertos a la publicidad mediante convocatorias, otorgando la calidad de transparencia a procesos públicos, guiados por la imparcialidad y la profesionalidad de quienes se encarguen de éstos.

**De los requisitos para el ingreso:** Es imprescindible acotar quienes serán aquellos que podrán participar en los procesos de selección, mismos que deberán cubrir, los enunciados que se detallan a continuación:

- Tener la nacionalidad Española.
- Acreditar las capacidades para el desempeño de las actividades que se realizarán.
- Cumplir con el requisito de edad dentro de los siguientes rangos: dieciséis años y no exceder la edad máxima de jubilación forzosa.
- Gozar plenamente de los derechos establecidos por la Constitución.
- Poseer la titulación exigida (Grado académico).

**Del funcionamiento del proceso de selección:** Primeramente se tiene un Órgano de selección colegiado con principios de imparcialidad, profesionalidad y sobre igualdad de oportunidades entre sexos. Colaborando al proceso los sistemas selectivos, serán abiertos y garantizan la libre concurrencia, determinan el tipo de prueba, éstas pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.<sup>75</sup> No conforme con estos filtros que otorgan la superación de éstas

---

<sup>75</sup> Estatuto Básico del Empleado Público. Título IV. Publicado en BOE núm. 89 de 13 de Abril de 2007. WEB: [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/I7-2007.t3.html#t3](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/I7-2007.t3.html#t3). Visto: 15 de Septiembre del 2014.

pruebas, se apoyarán con cursos, periodos de prácticas, exposición curricular por los candidatos, pruebas psicotécnicas o la realización de entrevistas, con el objetivo no solo de la búsqueda de la idoneidad y la competencia a través de mérito, sino para otorgar el sentido de la objetividad. Un dato importante a destacar en los procesos españoles, es que la Administración Pública puede crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública, como es el caso Francés antes mencionado.

Grosso modo se adquiere la condición de funcionario de carrera apegándose a las exigencias del proceso de acuerdo a los siguientes procesos:



Cuadro 36. Elaboración propia.

Para poder cubrir la necesidad de la oferta del empleo público, igual que las administraciones antes mencionadas y obviando el papel importante que juegan los instrumentos tecnológicos, el caso español, atiende esta necesaria situación o actividad a través del uso de instrumentos, mecanismos o herramientas para hacer de la publicidad de las ofertas disponibles a través de convocatorias en el servicio público y mediante portales que facilitan el acceso, así como ofertas derivadas de la planificación de los recursos humanos<sup>76</sup>. A

<sup>76</sup> Estatuto Básico del Empleado Público. Planificación de recursos humanos. Artículo 69. Objetivos e instrumentos de la planificación. 1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo

continuación se presenta el portal dedicado a la difusión de las vacantes, con un ejemplo de convocatoria:

The screenshot shows the website of the Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. The header includes the Spanish flag, the text 'GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS SECRETARÍA DE ESTADO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS', and the title 'Secretaría de Estado de Administraciones Públicas'. A navigation menu contains 'MINISTERIO', 'ÁREAS', 'SERVICIOS', 'PRENSA', 'PUBLICACIONES', and 'ENLACES'. A search bar is labeled 'Buscar'. The main content area shows a breadcrumb trail: 'Inicio > Servicios > Empleo Público > Procesos Selectivos > Personal funcionario de carrera > Convocatorias > 2014 > Ingreso libre > Subgrupo A1 > Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado'. The main heading is 'Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado'. Under 'Datos de la convocatoria', it lists: 'Año de la Oferta de Empleo Público: 2014', 'Tipo de Acceso: Ingreso Libre', 'Número de plazas: 19 (sistema general) 1 (cupo reserva discapacidad general)', 'Publicación de la convocatoria: (BOE 27 de agosto)', and 'Fecha realización primer ejercicio'. Below this are sections for 'RELACIÓN PROVISIONAL DE ASPIRANTES ADMITIDOS Y EXCLUIDOS' and 'RELACIÓN DEFINITIVA DE ASPIRANTES ADMITIDOS Y EXCLUIDOS', both with brief descriptions of the relevant resolutions. At the bottom, there is a section for 'DESARROLLO DEL PROCESO SELECTIVO'. A left sidebar contains a 'SERVICIOS' menu with options like 'Empleo Público', 'Procesos Selectivos', 'Comisión de Coordinación del Empleo Público (CCEP)', 'ESPACIO ISPA. ISPA 2014', 'Extranjería', 'Gestión y Pago de Tasas', and 'Servicios de Administración electrónica'.

contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad. 2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas: a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos. b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo. c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen. d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del presente Título de este Estatuto. e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público. Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación. Versión ONLINE disponible en el siguiente Link: [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/I7-2007.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/I7-2007.html). 16 de septiembre del 2014.

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS SECRETARÍA DE ESTADO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Secretaría de Estado de Administraciones Públicas

MINISTERIO ▼ ÁREAS ▼ SERVICIOS ▼ PRENSA ▼ PUBLICACIONES ▼ ENLACES

Buscar

SERVICIOS

Empleo Público ▼

¿Quién puede ser empleado público?

¿Cómo acceder al Empleo Público?

¿Cómo acceder al estado de tramitación del proceso selectivo?

Tipos de empleados públicos

Procesos Selectivos

Comisión de Coordinación del Empleo Público (CCEP)

ESPACIO ISPA. ISPA 2014

Extranjería

Inicio > Servicios > Empleo Público > Procesos Selectivos > Inscripción en los procesos selectivos

## Inscripción en los procesos selectivos

La inscripción en pruebas selectivas de la Administración se puede realizar de **dos formas**:

**Pagar y enviar la inscripción a través de Internet** (Con certificado digital)

**Rellenar e imprimir el formulario de solicitud** (Sin certificado digital)

Los interesados pueden rellenar el formulario de inscripción en línea, imprimirlo y entregarlo en las **Oficinas de Registro** indicadas en cada Convocatoria.

**Pasos a seguir:**

1. Si estas utilizando IE7 o firefox, asegurate de que tienes configurado en tu navegador el sitio \* m.pt.es como sitio de confianza.
2. Acceder al formulario 790
3. Complimentarlo conforme a las normas de cada Convocatoria.
4. Generar el documento PDF e imprimir las cuatro páginas del mismo.
5. Pagar las tasas correspondientes en una Entidad Financiera colaboradora.
6. Presentar las hojas 1 y 2 de la solicitud junto con la documentación complementaria, en su caso, en cualquier Oficina de Registro acreditada.

Este servicio está disponible para todas las convocatorias publicadas por cualquier Ministerio, Órgano o Entidad que

En la convocatoria se puede apreciar la difusión de las convocatorias, las especificaciones del puesto vacante, requisitos a cubrir, además de un buscador de convocatorias de acuerdo a la necesidad del usuario.

En el detalle de la consulta de la convocatoria, se observa el número del expediente, tipo, subtipo, título, importe, lugar, el órgano, tipo de procedimiento, así como las fechas de mayor relevancia para llevar a cabo las etapas del proceso.

**GOBIERNO DE ESPAÑA** | **MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** | DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO DEL ESTADO | JUNTA CONSULTIVA DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

Bienvenidos | Ongi Etorri | Benvinguts | Benvidos | Welco | [Guía de Ayuda](#) | [Iniciar sesión](#)

Inicio | **Licitaciones** | Perfil Contratante

Búsqueda | **Detalle**

Si desea recibir avisos sobre las novedades que se produzcan sobre esta licitación regístrese en la página principal de la Plataforma de Contratación del Estado. [Iniciar sesión](#) | [Registrarse](#)

**Licitación**  
 Expediente: 597/15  
 Tipo: Servicios  
 Subtipo: Otros servicios  
 Título: Servicio de conductor  
 Compra pública innovadora: No  
 Importe: 31024,00 Euros  
 Lugar de Ejecución: España - ES617 Málaga  
 Órgano de Contratación: Secretaría General de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)  
 Procedimiento: Abierto  
 Trámite: Ordinaria  
 CPV: 98390000-Otros servicios.  
 Clasificación Exigida:  
 Recepción de ofertas: 03/10/2014 18:00 Apertura de ofertas 30/10/2014 11:00

**Resumen Licitación**

Publicación en plataforma	Documento	Ver documentos
13/09/2014 13:42:24	Anuncio de Licitación	<a href="#">Html</a> <a href="#">Xml</a> <a href="#">Pdf</a> <a href="#">Sello de Tiempo</a>
13/09/2014 13:42:53	Pleigo	<a href="#">Html</a> <a href="#">Xml</a> <a href="#">Pdf</a> <a href="#">Sello de Tiempo</a>

Enlace directo vía hiperenlace:  
 Si desea copiar la URL pulse boton derecho sobre este enlace y seleccione la opción 'Copiar acceso directo'

Inicio | [Aviso Legal](#) | [Protección de datos](#) | [Guía de Navegación](#) | [RSS](#) | [Mapa web](#) | [Accesibilidad](#)

Como se puede apreciar el uso de los mecanismos electrónicos es de suma importancia para estar a la altura de las necesidades actuales, además de que contribuyen a la objetividad y transparencia de los sistemas en el tema del empleo público.

En conclusión podemos destacar del Sistema del Servicio Civil en España, lo

siguientes características:

- Sistema de reclutamiento y selección meritocrático.
- La selección consiste en una serie de procedimientos de demostración de conocimientos.
- Cuenta con sistemas mixtos de selección y reclutamiento.
- Otorga estabilidad en el empleo.

#### **2.5.4 Caso Estadounidense.**



Los Estados Unidos de Norte-América conforman un país soberano constituido en una República Federal Constitucional, con acuerdo a la Constitución de los Estados Unidos de Norte-América (1787), donde se establece que todos los hombres son creados iguales, es decir, “Todos los hombres son creados iguales; son dotados por su Creador de ciertos derechos inalienables; que entre éstos están la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad”<sup>77</sup>. Esto quiere decir que todas las personas nacen con los mismos derechos, donde ningún gobierno tiene la capacidad de crear estos derechos y de forma tal que ningún gobierno puede despojar de ellos.

De acuerdo con el Departamento de los Estados Unidos de Norte-America, con base en las Cartas de Derecho (De las Enmiendas) y el Sistema de Mérito Federal, establece la debida selección y gestión de personal en el ámbito del Servicio Civil, sobre un conjunto de políticas de personal, procedimientos y prácticas diseñadas para lograr tres objetivos:

1. Reclutar una fuerza de trabajo competente.

---

<sup>77</sup> Todo lo que necesitas saber sobre Estados Unidos de Norteamérica. Visto en WEB: 21 de Febrero del 2015. [http://www.uscis.gov/sites/default/files/files/nativedocuments/M-618\\_sp.pdf](http://www.uscis.gov/sites/default/files/files/nativedocuments/M-618_sp.pdf)

2. Asegurar una fuerza de trabajo estable.
3. Sobre todo y lo más importante, proporcionar igualdad de oportunidades para el empleo entre hombres y mujeres.

Para el cometido del Servicio Civil, el Departamento de Estado de los Estados Unidos de Norte-América, emplea candidatos con capacidades especiales tanto interiores como exteriores, ejemplo de ello son las características de aventureros, adaptables, estratégicos, solucionadores de problemas. En otros aspectos enuncia la necesidad no solo de reclutar nacionales a su servicio civil, sino de diversos orígenes geográficos, educativos y culturales con diversas perspectivas. Destaca el hecho que la oferta derivada de éste sistema de reclutamiento y selección, se encuentra abierto a todo el mundo, entre las carreras que destacan son las globales en el servicio exterior y carreras nacionales en la administración pública, en todo el planeta.

De esto deviene el slogan del Servicio Civil Norteamericano: -“¿Quieres mejorar el mundo en que vivimos? ¿Crees que tienes lo que se necesita para ser un exitoso Servicio Civil profesional? Si eres inteligente, estratégico pensador que puede aplicar conocimientos y habilidades específicas, así como experiencias personales y profesionales a una posición donde se valoran la conciencia cultural, el reconocimiento y un rendimiento excepcional, los invitamos a considerar una carrera con el Departamento de Estado de Estados Unidos.”<sup>78</sup>

Los puestos derivados del Servicio Civil se encuentran disponibles vía publicación en USAJobs.gov (operado por la Oficina de Administración de Personal, del Gobierno Federal de los Estados Unidos de Norteamérica), portal que funge como herramienta para la publicidad de las vacantes a concurso, de las cuales abarcan 10 categorías de personal de gestión y administración del

---

<sup>78</sup> Servicio Civil. Gobierno de Estados Unidos de Norte America. Traducción. WEB: Visto: Noviembre del 2014. <http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=es&a=http%3A%2F%2Fwww.careers.state.gov%2Fwork%2Fcivil-service>

presupuesto para asuntos públicos.

Una carrera en la Administración Pública dentro del Gobierno Federal de los Estados Unidos de Norteamérica, es una oportunidad única de explorar las diversas oportunidades que ofrece el gobierno estadounidense que abarcan desde lo comercial, hasta temas de índole diverso, como dar seguimiento en temas de derechos humanos. De las funciones proporcionadas por una carrera, son las siguientes; Supervisar la administración, utilizar las habilidades intrínsecas para impactar directamente en cuestiones de política exterior, así como mantener las prácticas de negocio y procesos involucrados en el apoyo del Departamento de Estado de Estados Unidos de Norte America.

### **CATEGORÍAS EN EL SERVICIO CIVIL NORTE-AMERICANO:**

#### **1. Asuntos Extranjeros:**

Asesora, administra, supervisa o lleva a cabo la investigación u otro trabajo profesional y científico en la formulación y dirección de los asuntos extranjeros, así como el estudio y la disposición de la información que afectan las relaciones internacionales.

#### **2. Administración de Personal:**

Administra, supervisa, asesora o entrega productos o servicios de gestión de recursos humanos, incluyendo las áreas de especialidad de interés tales como: Sistemas de información, militar, clasificación, compensación, reclutamiento y colocaciones, beneficios a los empleados, desarrollo de recursos humanos, gestión del rendimiento, relaciones de trabajo y relaciones con los empleados.

#### **3. Análisis de la Administración:**

Evalúa la efectividad de los programas y las operaciones departamentales o de la productividad y la eficiencia de la gestión del Departamento de Estado. Deberá tener conocimiento de la naturaleza sustantiva de los programas y actividades de la agencia; misiones de la agencia, las políticas y objetivos:

principios y procesos de gestión, los métodos y técnicas de análisis y evaluación para evaluar el desarrollo de los programa o la ejecución y la mejora de la eficacia organizativa.

#### **4. General de Contabilidad y Administración:**

Realiza, supervisa o administra el trabajo administrativo de una gestión fiscal, contable, de naturaleza presupuestaria, así como asesoramiento sobre administrar, supervisar o realizar un trabajo profesional contable, que requiera la aplicación de teorías sobre contabilidad, conceptos, principios y normas de las actividades financieras gubernamentales, organizaciones cuasi-gubernamentales o del sector privado.

#### **5. Administración de Presupuesto:**

Realiza, asesora, supervisa el trabajo en cualquiera de las fases de la administración del presupuesto cuando dicho trabajo requiere conocimientos y habilidades en la aplicación de leyes relacionadas con el presupuesto, reglamentos, políticas, métodos y técnicas.

#### **6. Asesor Jurídico:**

Prepara casos para juicio y el juicio de los casos ante un tribunal o un órgano administrativo, personas que tienen el poder cuasi-judicial; presta asesoramiento y servicios jurídicos con respecto a reglamentos, prácticas y otras materias de competencia del Departamento.

#### **7. Servidor de Pasaporte /Visa:**

Administra, supervisa o realiza el trabajo administrativo del pasaporte o visado en Estados Unidos de Norte America, incluyendo el trabajo y análisis de la ciudadanía, así como los términos de admisión al país.

#### **8. Relaciones Públicas:**

Administra, supervisa o realiza el trabajo involucrado en el establecimiento y mantenimiento de la comunicación mutua entre los estados unidos de la Unión

Americana, el Departamento de Estado y el público, incluyendo audiencias internas o externas, nacionales o extranjeras.

**9. Contratante:**

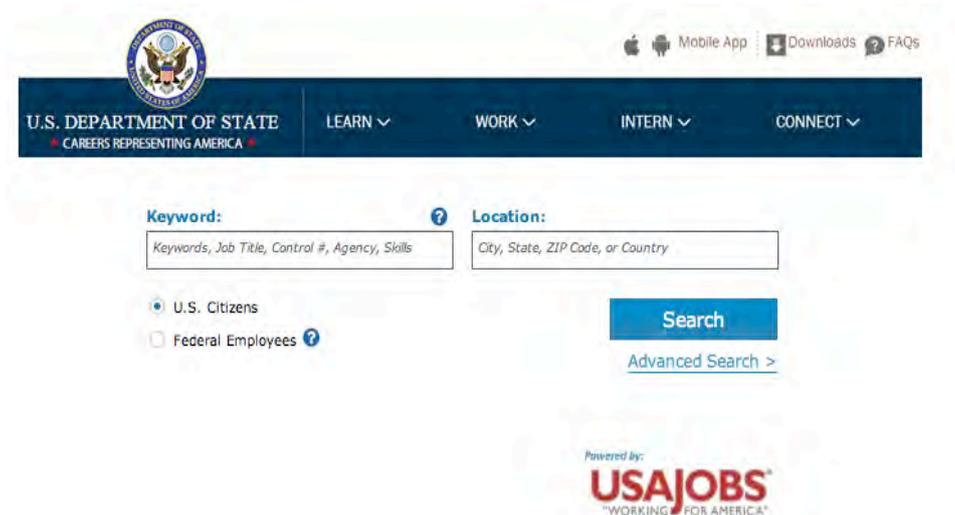
Administra, supervisa, realiza o desarrolla políticas y procedimientos para el trabajo profesional, que implican la adquisición de suministros, servicios, construcción o investigación y desarrollo, utilizando procedimientos de publicidad o de negociación formales; la evaluación de las propuestas de precios del contrato y la administración o terminación y cierre de contratos.

**10. Manejador de Tecnología de la Información:**

Administra, supervisa, desarrolla, entrega y apoya los sistemas y servicios de tecnología de la información (TI), para esta posición, los requisitos primordiales es el conocimiento de TI, como son los principios, conceptos y métodos.

Para poder acceder a estos puestos, es necesario seguir los siguientes pasos:

El Departamento de Estado pone a disposición de los usuarios interesados en aplicar a un puesto de carrera de la Administración Pública, un sistema de contratación en línea, *GATEWAY TO STATE* (USAjobs.com) en español *Puerta de Entrada al Estado*. Este sistema está diseñado para ayudar a simplificar el proceso de selección y contratación, debido a que es una herramienta en Internet y su acceso es fácil y cómodo. A continuación se presenta la imagen de cómo se aprecia la página de USAjobs.com, portal en el que se lleva a cabo la búsqueda de empleo.



Una vez identificado el portal, el siguiente paso para inscribirse es identificar el trabajo que se desea, hecha la identificación, los solicitantes deben completar y presentar sus solicitudes en línea, a través de la Oficina de Administración de Personal (OPM por sus singlas en inglés).

Acto seguido, ser cuidadoso y prestar la debida atención al momento de la inscripción. Todos los materiales y las instrucciones deberán presentarse de acuerdo con las instrucciones "Cómo aplicar" (los seis pasos para llegar a ser empleado de carrera) en cada anuncio de vacante, que está disponible en línea a través de la siguiente ruta de acceso: <http://careers.state.gov/work/civil-service/selection-process#ccc1>



El siguiente paso es cargar o enviar vía fax la documentación que se requiera de acuerdo con la vacante a inscribirse. A continuación se presenta la hoja electrónica donde se requiere en la página la carga de documentos:

Upload Documents	
1. Select Document Type:	<input type="text" value="- Select a Document Type -"/>
2. Click "Browse" to locate a file and click "Open" to attach it:	
3. Click "Upload":	<input type="button" value="Upload"/> <input type="button" value="Upload"/>
Uploaded Documents move from <i>Received-Pending Virus Scan</i> to <i>Processed</i> within 1 hour.	
Faxed Documents may take 2-3 days to appear as <i>Processed</i> .	
Notice to Applicants: Please ensure you keep copies of all documents you uploaded or faxed, including your resume, as well as any notifications sent to you. They will be deleted from the system after 3 years of the closing date of the announcement.	

En el apartado donde se solicita seleccionar el tipo de documento, explorar para localizar el documento que se va a cargar y el proceso de carga. Para el caso del fax se debe conservar una copia, como justificante del envío.

Otro paso es el proceso de evaluación, donde los solicitantes son evaluados con base en la información proporcionada en línea, así mismo verificar que cumplan con los documentos solicitados.

El primer contacto personal se da en este paso denominado como entrevista de trabajo. Los nombres y las solicitudes de los candidatos de más alto rango son referidos a las supervisiones para la selección oficial. Los procedimientos de selección están sujetos a las leyes del Servicio Civil Federal, que aseguran que todos los solicitantes reciben un trato justo y equitativo en el proceso de contratación.

El último paso es someterse a una investigación de antecedentes, tales como morosidad, estado financiero, recomendaciones de trabajos previos, antecedentes penales, uso de drogas, abuso de alcohol, entre otras. El periodo de las investigaciones pueden durar hasta cuatro meses, constatando la ratificación de antecedentes con vecinos, ex jefes, así como compañeros de trabajo.

En el idioma original, así se observa la convocatoria de un puesto vacante:

The screenshot shows a job announcement page for the U.S. Department of State. The job title is 'Supervisory Program Analyst'. The department is 'Department Of State' and the agency is 'Department of State - Agency Wide'. The job announcement number is 'HRSC-HR/EX-2015-0009'. The salary range is '\$106,263.00 to \$138,136.00 / Per Year'. The open period is 'Friday, November 7, 2014 to Monday, November 24, 2014'. The series and grade is 'GS-0343-14'. The position information is 'Full-Time - Permanent'. The promotion potential is '14'. The duty locations are '1 vacancy - Washington DC, DC'. The who may apply section states 'Open to all U.S. citizens'. There is a security clearance requirement of 'Top Secret' and a supervisory status of 'Yes'. The job summary section contains a warning: 'You are encouraged to read the entire announcement before you submit your application package. Your application may not get full consideration if you do not follow the instructions as outlined.' There is also a note: 'More than one selection may be made from this announcement if additional identical vacancies in the same title, series, grade and unit occur.'

**Overview** | Duties | Qualifications & Evaluations | Benefits & Other Info | How to Apply

**U.S. DEPARTMENT of STATE**

**Job Title:** Supervisory Program Analyst  
**Department:** Department Of State  
**Agency:** Department of State - Agency Wide  
**Job Announcement Number:** HRSC-HR/EX-2015-0009

**SALARY RANGE:** \$106,263.00 to \$138,136.00 / Per Year  
**OPEN PERIOD:** Friday, November 7, 2014 to Monday, November 24, 2014  
**SERIES & GRADE:** GS-0343-14  
**POSITION INFORMATION:** Full-Time - Permanent  
**PROMOTION POTENTIAL:** 14  
**DUTY LOCATIONS:** 1 vacancy - Washington DC, DC [View Map](#)  
**WHO MAY APPLY:** Open to all U.S. citizens

**SECURITY CLEARANCE:** Top Secret  
**SUPERVISORY STATUS:** Yes  
**JOB SUMMARY:**

**"You are encouraged to read the entire announcement before you submit your application package. Your application may not get full consideration if you do not follow the instructions as outlined."**

**"More than one selection may be made from this announcement if additional identical vacancies in the same title, series, grade and unit occur."**

**Apply Online**  
**Print Preview**  
**Save Job**  
**Share Job**

**Agency Contact Info**  
**Job Announcement Number:** HRSC-HR/EX-2015-0009  
**Control Number:** 386003700

Dónde se estipula la siguiente información:

Nombre de la ubicación: Washington DC, Distrito de Columbia

Departamento: Departamento de Estado

Código de ocupación: 0343

Duración de la cita: Permanente

Fecha apertura: Viernes, 07 de noviembre de 2014

Fecha de cierre: Lunes, 24 de noviembre de 2014

Estado de trabajo: A tiempo completo

Salario: \$106,263.00 a \$138,136.00 USD / año

¿Quién puede aplicar? Abierto a todos los ciudadanos estadounidenses "te animamos a leer el anuncio completo antes de enviar tu aplicación. Tu aplicación no procederá si no contempla o no se siguen debidamente las instrucciones descritas". "Más de una selección puede hacerse desde este anuncio si se producen vacantes adicionales idéntica el título, serie, grado y unidad."

Disponble en la siguiente liga: Visto el 20 de Noviembre del 2014.  
<http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=es&a=http%3A%2F%2Fwww.careers.state.gov%2Fwork%2Fcivil-service%2Fcurrent-openings>

En conclusión:

- La idea común sobre la reforma de su administración estratégica de recursos humanos, radica en la llamada “Reinvención Gubernamental”, en un mundo en constante y rápido cambio, con ciudadanos más exigentes, una competencia global y restricciones fiscales; donde las organizaciones públicas deben ser esbeltas, flexibles, competitivas, innovadoras y sensibles a las necesidades de los ciudadanos.<sup>79</sup>
- Estados Unidos de Norte-América cuenta con una comisión independiente para el proceso de selección.
- No hay selección a través de pruebas de conocimientos.
- La selección se basa en la demostración de habilidades a través de documentación y cerrando con una entrevista para cotejar la veracidad de la información o documentación presentada.
- Emplea sistema méritocrático.

### **2.5.5 Caso Chileno.**



De acuerdo a la Constitución de Chile, se define como una República Democrática, donde su soberanía reside en la Nación. Territorialmente la República de Chile se divide en quince regiones, subdivididos

en provincias y éstas a su vez en comunas.

De la Constitución de Chile destaca el artículo 2, donde se dicta la igualdad, es decir, no hay persona ni grupo privilegiados, todos los hombres y mujeres son iguales.

La justificación tácita para el establecimiento del Servicio Civil en Chile,

---

<sup>79</sup> Osborne David y Prastrick Peter. *La reducción de la burocracia. Cinco estrategias para reinventar el Gobierno*, Paidós, España, 1997, p.33.

es la gestión estratégica de servidores públicos dentro de la administración (Cargo Público), éste es uno de los ejes que busca modernizar y hacer más profesional el Estado, mediante acciones para el apropiado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y la selección y reclutamiento con base al mérito.

La funcionalidad de éste Sistema se enmarca en el reconocimiento del mérito como bien se dijo, a través de concursos públicos y transparentes, con la finalidad de la idoneidad y excelencia a la hora de reclutar, ennobleciendo la competencia y el mérito demostrado por sobre otros fundamentos.

A través del Consejo de Alta Dirección Pública (organismo autónomo), se puede garantizar el digno cumplimiento de los procesos de selección, que más adelante se mencionan.

Otra instancia importante es la Subdirección de Desarrollo de las Personas, que tiene a cargo de sus atribuciones el diseño de las políticas necesarias para el fortalecimiento y mejoramiento de la gestión de los recursos humanos dentro de la administración pública, primordialmente focalizadas en etapas tales como; el ingreso, el desarrollo y la evaluación.

Para adentrarnos en el tema, será necesario las siguientes connotaciones de conformidad con el acuerdo a la *Ley N° 18.834, Sobre Estatuto Administrativo*<sup>80</sup>, que establece lo siguiente:

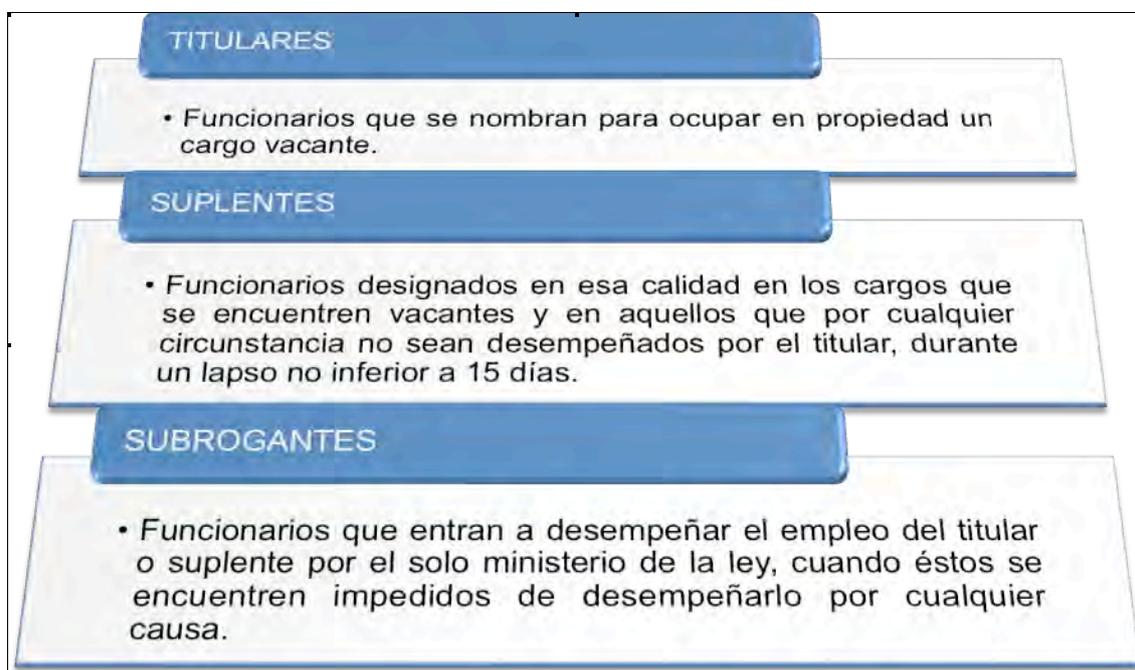
Los cargos públicos son los que comprenden como empleos en las instituciones señaladas en el artículo 1 del *Estatuto Administrativo* (intendencias, gobernaciones y los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa), a través de las cuales se realiza la función administrativa. Ahora bien, para el

---

<sup>80</sup>Portal de Servicio Civil, Gobierno de Chile, Ley N° 18.834, Sobre Estatuto Administrativo. WEB: Visto 21 de Septiembre del 2014. <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/cl/cl039es.pdf>

esclarecimiento y control de dicha función, dentro de la administración chilena se cuenta con la apartado de la Carrera Funcionaria, misma que establece un sistema integral de regulación del empleo público, aplicable al personal titular de planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos, que garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso, la dignidad de la función pública, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo y la objetividad en las calificaciones en función del mérito y la antigüedad.

Se identifican tres calidades de funcionarios de acuerdo con su desempeño; titulares, suplentes o subrogantes.



Cuadro 37. Elaboración propia.

Para los casos de la carrera funcionaria, las instituciones podrán tener las siguientes clasificaciones de personal: Directivos, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares, en el entendido que para poder ser candidato en los concursos de vacantes, se deben cumplir con los siguientes requisitos, conforme a lo que el *Estatuto Administrativo* dicta:

- Ciudadanía chilena, aunque existe la exención de contrataciones

extranjeras, cuando éstos posean cualidades especiales en cuanto a conocimientos.

- Haber acreditado debidamente el proceso de reclutamiento.
- Gozar de buena salud que le permita desempeñarse satisfactoriamente en el cargo o puesto a desempeñar.
- Cumplir con el grado de escolaridad requerido.
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de una calificación deficiente,
- No haber sido cesado por algún tipo de medida disciplinaria, de ser así debe haber transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.
- Gozar plenamente de sus derechos, es decir, no estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos.

Una vez definidos los requisitos, enunciar el significado para Chile del Servicio Civil es importante, al cuál denomina como un mecanismo que tiene como fin promover y contribuir a la modernización del Estado. Que como país miembro de Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) apuesta por un sistema de mérito, para la mejora de las administraciones, mediante el impulso y asesoría a servicios, organismos y autoridades de gobierno de la gestión estratégica de personas de la administración civil del Estado. Éste se posiciona como un servicio público más de índole descentralizado, legalmente se define por la Ley N° 19.882 del 23 de junio de 2003 y se apoya de la Subdirección de Alta Dirección Pública, así como del Sistema de Alta Dirección Pública para cumplir sus objetivos como con antelación se enunció.

Sobre los concursos: Los procesos de reclutamiento y selección son abiertos. Con el debido acuerdo a las necesidades institucionales cada postulante es seleccionado bajo los principios de mérito e idoneidad, además en cuestión al proceso, éste debe realizarse con objetividad, transparencia y en base al mérito de las personas, atrayendo aquellas personas quienes se

ajusten de mejor manera al perfil que se requiera. Debido a esto, se apoya de los denominados Procesos Concursales, éstos concursos son procedimientos técnicos y objetivos, donde se consideran evaluaciones de los antecedentes de los postulantes, así como la debida aplicación de instrumentos de selección que van desde las pruebas, presentaciones, exposiciones de conocimiento y habilidad y entrevistas, entre otros, para así poder elegir a la persona más adecuada para el desempeño de un cargo y cumplir con la esencia del concurso.

A través del Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo se establecen los tipos de concursos que se contemplan en Chile, los cuales a continuación se presentan:

### **1. Nivel Directivo o de tercer nivel:**

Aplicables aquellos cargos de jefes de departamento y niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos, con acuerdo al Estatuto Administrativo, además de cumplir con el requisito de desempeño ininterrumpido por un lapso de 3 años en esa calidad, como mínimo.

### **2. De Nuevo Ingreso:**

Se aboca en la selección de personal idóneo para el ingreso a la carrera funcionaria en calidad de titular.

### **3. Promoción por concurso interno:**

Adaptable al suministro de personal de las vacantes que se produzcan en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos.

El mecanismo de difusión y búsqueda de talento del Servicio Civil en Chile es el Portal de Empleos Públicos, herramienta tecnológica que permite publicar las vacantes en la Administración Pública, además se debe tomar en cuenta las siguientes anotaciones:

- Vía Diario Oficial se publicará el aviso con las bases del concurso, la

identificación de la institución solicitante, las características del cargo, los requisitos para su desempeño, fecha y lugar de recepción de documentación solicitada, las fechas y lugar en que se tomarán las pruebas de oposición y el día en que se resolverá el concurso.

- Estudios y cursos de formación, así como los de capacitación.
- Experiencia laboral.
- Aptitudes concordantes al puesto a desempeñar.
- Además se harán públicos los puntajes mínimos que designe la institución que tenga a cargo la plaza a concursar, a fin de concretar el principio de idoneidad de los participantes.
- La identidad de los participantes será secreta.
- Se levantarán actas respectivas de cada concursante para mantener a éstos al tanto de los resultados.

Bases del concurso:

Corresponden a un cuerpo documental que establece los requisitos, condiciones, procedimientos y procesos que involucran los concursos. Ellas integran el detalle de los instrumentos de selección a aplicar por los postulantes, considerando una evaluación cuantificable y estandarizada, y señalan la calendarización de todo el proceso<sup>81</sup>. Elaboradas por los siguientes actores y de la siguiente forma:



Cuadro 38. Elaboración propia.

Destaca el hecho de que el Comité de Selección está constituido por el

---

<sup>81</sup> Manual Selección de Personas en Servicio Público. Dirección Nacional del Servicio Civil. Gobierno de Chile. Edición: Subdirección Desarrollo de las Personas Dirección Nacional del Servicio Civil. Editorial VALENTE Ltda. Octubre de 2008. Pp. 51.

nivel jerárquico superior a la vacante a proveer.

La información que las bases del proceso de selección deben contener, son las siguientes:

- a. La planta a la que pertenecen, el nombre o denominación y grado asignado; función básica a desempeñar; lugar en que deberán desempeñarse.
- b. Los requisitos y condiciones que deben reunir los postulantes.
- c. Calendario con las fechas y plazos que se contemplarán en las diversas etapas del concurso y la modalidad que éste adoptará; el lugar de presentación de antecedentes y realización de pruebas.
- d. Los estándares de puntuación que se considerarán, es decir, los puntajes mínimos de aprobación.

Ejemplificando lo antes mencionado, la información que se debe tomar en cuenta será la siguiente, con la descripción específica:

1. Institución: Se especifica el nombre del servicio o ministerio.
2. Tipo de concurso: tercer nivel, ingreso o promoción.
3. Cargos a Proveer: Respecto a los cargos vacantes objetos del concurso, se confecciona una tabla que especifica los detalles del o los cargos a ser provistos: planta; grado; número de vacantes; nombre de la unidad y función específica.
4. Requisitos de Postulación: Los requisitos de los que ya se hizo mención.
5. Postulación y Recepción de Antecedentes: Procedimientos para entrega de formularios y antecedentes para la postulación.
6. Proceso de Selección: Procedimiento de revisión de antecedentes y evaluación de los postulantes por parte del Comité de Selección; notificación de resultados a los postulantes; establecimiento de metodología de evaluación, incluyendo factores de evaluación y modalidad de evaluación.

7. Puntaje Postulante Idóneo: Puntaje mínimo para poder acceder al cargo concursado.
8. Selección y Nombramiento del Candidato: La forma en que se presentará a la autoridad facultada para hacer el nombramiento, la nómina de candidatos y los procedimientos establecidos para formalizar el nombramiento.
9. Notificación y Cierre del Proceso: Fecha en que se resolverá el concurso.

De conformidad con lo antes descrito, resulta importante desglosar la siguiente esquematización, de la imagen del portal que colabora con la difusión de los empleos públicos abiertos a concurso en Chile:

The image shows a user interface for filtering job opportunities. It consists of four main filter panels and a search section at the bottom.

- Por tipo de cargo (Job Type):**
  - Profesionales (51)
  - Directivos y/o Jefaturas (23)
  - Administrativos (9)
  - Auxiliares (8)
  - Técnicos (7)
- Por Área Profesional (Professional Area):**
  - Area para cumplir misión ... (37)
  - Medicina / Salud (30)
  - Recursos Humanos (4)
  - Social (4)
  - Administración (3)
  - Distribución / Logística ... (3)
  - Finanzas (3)
  - Informática y Sistem... (2)
- Por Institución (Institution):**
  - Hospital de Talagant... (3)
  - Programa Modernización ... (4)
  - Subdirección de Info... (1)
  - Hospital de Petorca (1)
  - Complejo Asistencial ... (4)
  - Instituto Nacional del ... (1)
  - Instituto de Neuroci... (5)
  - Instituto Nacional de ... (1)
- Por Región (Region):**
  - Metropolitana (51)
  - Tarapacá (10)
  - Valparaíso (10)
  - Aysén (6)
  - Bío-Bío (5)
  - Antofagasta (5)
  - Araucanía (3)
  - Atacama (2)

Below the filters is a search section titled "FILTROS" with the following elements:

- Ministerio: Seleccione Ministerio
- Institución: Seleccione Institución
- Región: Seleccione Región
- Búsqueda por Palabra Clave: [Input field]
- Buscar: Palabra Clave » Total: 23 resultados encontrados.

Como se puede apreciar, se presentan las convocatorias públicas abiertas, divididas por las 4 gamas que el portal ofrece, además de un buscador o una herramienta de filtración que permite encontrar las convocatorias que más se adecuen al futuro postulante.

Abiertas En Evaluación Finalizadas

**JEFE SUBDEPARTAMENTO DE REMUNERACIONES GRADO 6**  
Gendarmería de Chile  
Ser el Encargado/a del proceso integral de remuneraciones, garantizando la calidad y eficiencia del mismo, a fin de dar respuesta a los requerimientos de los funcionarios, y a las normativas que rigen la administración pública. ... [+]  
Plazos de Postulación 17/11/2014 - 12/12/2014

Ver Ficha

Sólo Difusión

Se observa un ejemplo de convocatoria, con la descripción y ficha adecuada para publicar las características de la vacante, junto con el estatus de la convocatoria, en éste caso abierta. A continuación se presentan los requisitos para postularse de acuerdo en la ficha que se publica.

#### Aviso Pizarrón: Concurso de Jefe de Departamento

**Ministerio:** Ministerio de Justicia

**Institución/Entidad:** Gendarmería de Chile /

**Cargo:** Jefe Subdepartamento de Remuneraciones Grado 6

**Nº de Vacantes:** 1

**Área de Trabajo:** Finanzas

**Región:** Metropolitana

**Ciudad:** Santiago

**Tipo de Vacante:** Planta

**Objetivo del Cargo:** Ser el Encargado/a del proceso integral de remuneraciones, garantizando la calidad y eficiencia del mismo, a fin de dar respuesta a los requerimientos de los funcionarios, y a las normativas que rigen la administración pública.

**Requisitos Generales/Específicos.** Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- a) Ser ciudadano.
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;

- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Disponible en WEB:

<http://www.empleospublicos.cl/pub/convocatorias/convFicha.aspx?i=6264&c=0&j=0&tipo=avisopizarronficha>

En conclusión, el Servicio Civil de Carrera de Chile, presenta las siguientes características:

- Se propone la creación de concursos transparentes, basados en el mérito y competitividad, a través de planes de desarrollo institucionales.
- Las metas centrales de las reformas en la Administración Pública en Chile, son: reestructurar el aparato administrativo para incrementar su flexibilidad, eficiencia y efectividad e introducir nuevas tecnologías y sistemas informáticos; redefinir las funciones y relaciones entre los ministerios de gobierno; fortalecer los mecanismos de evaluación y control ciudadano sobre el servicio civil; y profundizar la descentralización y desconcentración administrativas.
- Que su servicio civil es méritocrático.
- La misión es *Fortalecer la capacidad de los servicios públicos en el desarrollo e implementación de políticas y prácticas de gestión de personas, para aumentar la productividad y la calidad de los bienes y servicios que requiere la ciudadanía*<sup>82</sup>.
- En el Servicio Civil se asume el desafío de: diagnosticar y contribuir a

---

<sup>82</sup> Servicio Civil en Chile. Decálogo de Buenas Prácticas sobre Reclutamiento y Selección en procesos de Concursos. WEB: Visto en Octubre 2014. <http://www.serviciocivil.gob.cl/node/6>.

dotar de capacidades de gestión de personas a los servicios públicos.

- Con el Servicio Civil de busca contribuir con el proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.
- Además y al igual que Alemania, en Chile se cuenta con un manual de apoyo, cuyo instrumento permite conocer cuáles son los pasos a seguir en un proceso de concurso. Donde se reúne una serie de definiciones técnicas y aspectos generales, detalles de los concursos de tercer Nivel o Directivo, Ingreso y Promoción. Con la finalidad de facilitar la gestión de los procesos concursales.
- Sus procesos se encuentran sometidos a Certificaciones Internacionales.<sup>83</sup> Además de tener un plan complejo de estrategias al mejoramiento del reclutamiento y selección de personal.

---

<sup>83</sup> Certificación Internacional. Visto en WEB: 23 de Febrero del 2015, [http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/plan\\_desarrollo\\_institucional\\_2012-2014.pdf](http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/plan_desarrollo_institucional_2012-2014.pdf)

**trabajaen**  
**.gob.mx**



*Un Buen trabajo en un buen Gobierno*

# CAPÍTULO 3.

## **EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MÉXICO Y LA IMPORTANCIA DEL SUBSISTEMA DE INGRESO.**

**Por: Aguirre Díaz Karla Pamela.**

### CONTENIDO GENERAL

- 3.1. Antecedentes de la implantación del Servicio Profesional de Carrera en México.
- 3.2. Exposición de Motivos, Ley y Reglamento del Servicio Profesional de Carrera.
- 3.3. Subsistemas del Servicio Profesional de Carrera.
- 3.4. Análisis del Subsistema de Ingreso en el impacto del reclutamiento y la selección de servidores públicos de carrera.

*"A través del servicio público profesional, es factible coadyuvar a que la vida de la sociedad sea menos errática, dado que sin él, las tareas gubernamentales y administrativas se inscriben en un ambiente de incertidumbre"<sup>84</sup>.*

### **3.1. ANTECEDENTES DE LA IMPLANTACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MÉXICO.**

La participación ciudadana en tiempos presentes ha ido en incremento, en materia de opinión pública y cuestionamiento hacía el gobierno, traducido esto como ciudadanos más exigentes y demandantes; de modo tal, que es imprescindible contar con una capacidad de respuesta adecuada para satisfacer a los ciudadanos cada vez más interesados en contar con cuerpos efectivos, es decir eficaces y eficientes. Por ende es necesaria la profesionalización de la función pública, para que la institucionalidad y gobernabilidad democrática sean incuestionables, por su forma de conducirse en búsqueda del bien común.

"Alcanzar la eficiencia de acuerdo con los valores de la democracia, implica reconocer que la competitividad es un factor clave para que las organizaciones públicas sean mejores. Implica que los gobiernos tomen conciencia de que el público ciudadano es exigente y que reclama en todos los frentes de la gestión pública, resultados que solucionen la complejidad de los problemas sociales y públicos".<sup>85</sup>

El desarrollo de la carrera administrativa es un fenómeno creciente de forma paralela a la formación del Estado, por ende en la medida con la que el Estado ensanchó sus deberes, su administración creció. Como se ha podido observar a lo largo de ésta trabajo, la necesidad de establecer mecanismos aptos y acordes con las necesidades de la sociedad han sido temas importantes, por lo cual y debido a dicha necesidad el Estado requiere de la

---

<sup>84</sup> Uvalle Berrones Ricardo. Institucionalidad y profesionalización del servicio público en México. Retos y perspectivas. Plaza y Valdes editores. Año 2000. Pág.177.

<sup>85</sup> Uvalle Berrones Ricardo. Op. cit. pp. 177

instrumentación en materia legal para el proceso de la instauración de servidores profesionalizados a través de sistemas de reclutamiento y selección, por conducto del Sistema del Servicio Profesional de Carrera, tarea que no fue fácil para la Administración Pública en México, a continuación se presenta la cronología del proceso de la instauración del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en México, apoyándonos en los autores Martínez Puón Rafael en *Servicio Profesional de Carrera ¿Para qué?*, Guerrero Omar en *Historia del servicio civil de carrera en México*, Guerrero Amparán Juan Pablo en *Consideraciones sobre la instauración del Servicio Civil en México* y Carmen Román Riechmann en *Una nueva administración de personas para un nuevo siglo*.

#### Mediados siglo XVIII

Bajo el sello de la casa Borbón y la creación de la Secretaría Virreinal en 1742, se marcó el principio de la reforma del Sistema Administrativo, ya que en apoyo a funciones gubernativas los Virreyes de la Nueva España empezaron a contar con el auxilio administrativo de una Secretaría Virreinal Permanente o Secretaría de Cámara del Virreinato. Para tales efectos se realiza una división del ejercicio público; por áreas específicas y por funciones, pese a estos intentos de establecer una metodología de funciones que pudieran perfilar al establecimiento de un servicio civil de carrera, no se concreta como tal.

#### 1761-1832

Destacan los diversos esfuerzos en materia de políticas de personal en búsqueda de la profesionalización y de la permanencia en puestos, sin establecerse aún mecanismos que otorgarán legalidad a los sistemas de ingreso a puestos públicos.

#### 1911-1921

Gran auge en cuestión a publicaciones sobre el tema, ya que se presentaron dos propuestas, la primera con el documento denominado proyecto de Ley de Servicio Civil en México presentado ante la Cámara de Diputados por Justo

Sierra y Tomás Berlanga. Y para 1921 el Ing. Modesto Rolland también publicó su proyecto de Ley de Servicio Civil. De ambas se puede decir que aunque no se concretaron con tal, se rescató de éstas ideas primordiales, conservando de ellas y principalmente de la segunda mencionada, la mayor parte de las ideas en el proyecto de Servicio Civil de la Federación, presentado ante el Congreso Constituyente en 1921.

#### 1922- 1924

Se creó la Confederación Nacional de la Administración Pública, su propósito era la unificación de servidores públicos como un gremio profesional alrededor de toda la república y así pugnar por la creación de la carrera administrativa mediante una ley de servicio civil, encabezado por el Presidente Álvaro Obregón Salido. Un año después en San Luis Potosí se crea la Comisión del Servicio Civil, con las atribuciones de reglamentar la Ley del Servicio Civil, ya que en ése estado se instaura la carrera administrativa, además la Comisión debía normar las oposiciones, exámenes para evaluar la idoneidad del personal así como cuidar de su buena marcha (Servidores públicos locales).

#### 1925-1928

Se expidió la Ley de Pensiones Civiles de Retiro que tuvo como propósito la integración de un sistema de Seguridad Social. Con el apoyo e injerencia del Presidente Francisco Plutarco Elías Campuzano se erigen los requisitos de admisión, de escalafón y de separación de los empleados de la Contraloría. Aunada a la Ley y como consecuencia de los actos del Presidente el establecimiento de cimientos de una carrera administrativa, se instituyó la Ley Orgánica de la Contraloría y el Reglamento de Exámenes para normar el requisito de ingreso mediante examen.

#### 1929-1933

Durante la presidencia de Emilio Portes Gil, se elaboró el Proyecto de Ley de Servicio Civil para el Poder Legislativo por Amílcar Zetina. Así mismo, en los años siguientes con la presidencia de Pascual Ortiz Rubio se aprobó la Ley

Federal del Trabajo, donde en su artículo segundo expresa lo siguiente: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirá por las Leyes del Servicio Civil que se expidieran".

1933-1934

A través del Diario Oficial de la Federación se publica el "Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil", el cual se integraba de siete capítulos:

1. Del Servicio Civil.
2. De las Comisiones del Servicio Civil.
3. Del ingreso al Servicio Civil.
4. De las vacaciones, licencias y permisos.
5. De las recompensas y ascensos.
6. De los derechos y obligaciones del personal comprendido en el Servicio Civil.
7. De las sanciones.

El Presidente Interino Abelardo L. Rodríguez Luján concibe tal acuerdo como el precursor para la nueva Administración Pública, en cuanto la implantación del Servicio Civil y la formulación de su Ley.

También el Presidente Interino reorganiza el Servicio Exterior Mexicano, atendiendo como principio fundamental de acceso el mérito, estabilidad y permanencia.

1935

El Instituto de Estudios Sociales, Políticos y Económicos del Partido Nacional Revolucionario, presentó un proyecto de Ley de Servicio Civil de Carrera para los empleados públicos, que establecía la necesidad de contar con un sistema de ingreso a través de concursos de oposición con servidores públicos profesionalizados y con la posibilidad de hacer carrera administrativa, mediante un documento denominado "Proyecto de Ley del Servicio Profesional de la

Federación" publicado por un órgano oficial del Partido Nacional Revolucionario.

1960-1962

Se incorpora el apartado B del artículo 123 Constitucional. Regulador de las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, mismo que incluía la necesidad de establecer sistemas que permitieran ascender conforme a sus conocimientos, aptitudes y antigüedad.

1963-1970

En el sexenio del presidente Adolfo López Mateos, se expidió la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, constituyendo que cada dependencia debía contar con sistemas escalafonarios para conceder ascensos y autorizar las permutas de plazas.

Para el año de 1965, la Comisión de la Administración Pública se interesa sobre el tema del Servicio Civil de Carrera, estudiando la organización, funcionamiento de la Administración Pública, con la finalidad de sentar las bases de organización de la misma, a su vez coadyuvar en la corrección de sus deficiencias estableciendo, que para la buena marcha de los Gobiernos, es necesario la definición de objetivos del Servicio Civil.

1971-1974

La Dirección de Estudios Administrativos de la Presidencia, elabora "Las Bases para el Programa de Reforma Administrativa del Poder Ejecutivo Federal", con la intención de crear vocación de servicio y ética como actitudes responsables.

Aunado a esto se crean:

1. La Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal. Encargada de mejorar la organización de los Sistemas de Administración de Personal.
2. Los Comités Técnicos Consultivos de Unidades de Recursos Humanos.

3. Los Comités Técnicos Consultivos de Unidades de Capacitación.
4. Grupos de Oficiales Mayores.
5. La Comisión y lo Comités de Desarrollo de Personal Público.

Los últimos tres con la necesidad y el objetivo de dar congruencia y viabilidad al Servicio Civil de Carrera.

1975-1978

Se crea la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, que determina la regulación al reconocimiento público. Se ordenó la modificación de la estructura y atribuciones de la Comisión de Recursos Humanos, para configurar e integrar un "Sistema de Administración y Desarrollo de Personal del Gobierno Federal". Además con la formación de la Coordinación General de Estudios Administrativos, se crean unidades de Recursos Humanos en cada sector administrativo encargados de la vigilancia del desarrollo de la función del personal. Se implementa a su vez el *Sistema Global de Administración y Desarrollo de Personal del Poder Ejecutivo Federal*, con los siguientes subsistemas: Planeación y Organización, empleo, remuneraciones, relaciones jurídico-laborales, préstamos y servicios, capacitación y desarrollo, motivación, información y evaluación.

Los Comités Técnicos Consultivos de Unidades de Recursos Humanos y Capacitación respectivamente, antes mencionados elaboran las *Recomendaciones para la Reestructuración del Sistema General de Administración de Personal del Poder Ejecutivo Federal*, su importancia deviene en el hecho que describe lo que representa un ingreso con base en méritos.

1979-1982

Con el Presidente José López Portillo y Pacheco, se instauró la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación y del Distrito Federal, se crea la Dirección General del Servicio Civil con las

siguientes atribuciones: Promover las normas en materia de administración y desarrollo de personal federal; proponer los procedimientos para la integración, reubicación y resignación de personal; establecer criterios sobre las remuneraciones; formular criterios respecto a los sistemas escalafonarios; entre otras. La Dirección General antes mencionada creó el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal.

#### 1983-1988

En el gobierno del Presidente Miguel de la Madrid Hurtado el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, estableció la necesidad de instaurar el Servicio Civil de Carrera con el objetivo de crear las condiciones administrativas, así como garantizar estabilidad y seguridad en el empleo, promociones, fomentar la vocación de servicio de personal federal, la motivación e incentivación de los mismos.

Ligado a éste, se emitió 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", todo con el fin de instrumentar el servicio civil de carrera.

#### 1990-1994

México se integra a la Organización Para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) cuyo objetivo es promover las políticas tendientes a: Realizar la mayor expansión posible de la economía y el empleo y un progreso en el nivel de vida dentro de los países miembros, manteniendo la estabilidad financiera y contribuyendo así al desarrollo de la economía mundial. Contribuir a una sana expansión económica en los países miembros, así como no miembros en vía de desarrollo económico. Favorecer la expansión del comercio mundial sobre una base multilateral y no discriminatoria, conforme a las obligaciones internacionales. En éste sentido México debe alinear diversas políticas públicas para su permanencia dentro de esta organización, uno de los

aspectos que generó presiones es el establecimiento del servicio civil de carrera en la Administración Pública Federal.

1995

En el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 1995-2000, se estableció la figura del servicio profesional de carrera, destacando la importancia de la profesionalización dentro del sector público para que garantice que la transición presidencial no afecte la continuidad ni el funcionamiento administrativo. El programa sectorial derivado del PND se denominó Programa de Modernización de la Administración Pública PROMAP, en su subprograma denominado "Dignificación, Profesionalización y Ética del Servidor Público", su ideal era el de contar con un servicio profesional de carrera en la Administración Pública que garantizará la adecuada selección, desarrollo profesional y retiro digno para los servidores públicos, pero sobre todo la debida continuidad del funcionamiento administrativo.

1996-2000

El Presidente Ernesto Zedillo Ponce de León se compromete a promover la iniciativa de Ley del Servicio Civil para 1997, basado en el PROMAP con los objetivos exclusivos de profesionalizar y capacitar, dejando entre ver que realmente era un servicio de carrera por de más primitivo. Cabe destacar que el primer proyecto quedó a cargo de la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo (SECODAM).

Se crea la Unidad de Servicio Civil dependiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con las siguientes atribuciones:

- Diseñar, coordinar, supervisar y evaluar el Servicio Profesional de Carrera, captando la información básica necesaria.
- Expedir normar y emitir dictámenes en materia de catálogos de puestos, tabuladores de sueldo, sistemas escalafonarios, pago de remuneraciones, prestaciones y servicios personales.

- Fijar políticas generales para el establecimiento y revisión de las condiciones generales de trabajo.
- Establecer políticas y expedir normas sobre las estructuras ocupacionales.
- Autorizar y registrar conjuntamente con la SECODAM las prepuestas de estructuras orgánicas y ocupacionales de las dependencias.
- Establecer y expedir la normatividad de los programas de productividad y capacitación del servidor público.

De tal suerte que el proyecto del servicio civil de carrera se encontró a cargo de la Unidad de Servicio Civil, quien elaboró una propuesta de Ley para la misma y contenía lo siguiente:

- Sistema de reclutamiento claro y abierto con convocatorias dirigidas tanto al personal de entidades públicas como al mercado laboral en general. Los requisitos eran la aprobación de tres exámenes:
  1. Conocimientos generales.
  2. Psicométrico
  3. Conocimientos específicos.

Por último una entrevista por la entidad o unidad contratante.

- Cargos de libre asignación (Confianza) serían para ocupar puestos como el de Secretario de Estado, subsecretarios y el equipo básico de apoyo. Los secretarios de Estado y subsecretarios podrían nombrar a la mitad de los Directores Generales, la otra mitad estaría ocupada por funcionarios de carrera.
- El sistema de compensaciones conformado por tres factores:
  6. Sueldos.
  7. Estímulos
  8. Prestaciones.
- Capacitación con base en las necesidades de los puestos.
- Promociones de tres formas:
  1. Grupo, donde el funcionario tomaría más responsabilidad.

2. Promoción de grado, más responsabilidad y más salario.
  3. Nivel de salario.
- Sistema de evaluación de cinco objetivos:
    - A. Observancia de procesos.
    - B. Mejoras del servicio.
    - C. Cumplimiento de objetivos.
    - D. Capacitación adquirida.
    - E. Profesionalización en el desempeño.
  - Causas de la separación del servicio:
    1. Voluntaria.
    2. Mala conducta.
    3. Mal desempeño.
    4. No ascenso en siete años.
    5. Desplazamiento por libre designación.
    6. Recorte de personal.

2001-2006

Importante iniciativa de Ley para el establecimiento de un servicio civil de carrera fue la que resultó de la fusión de iniciativas de Ley propuestas por los senadores Carlos Rojas Gutiérrez y César Jáuregui Robles, tituladas Ley para el Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal y Ley Federal del Servicio Público Profesional respectivamente, para conformar y ser aprobada ante el Congreso de la Unión y posteriormente publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de Abril del 2003, denominada Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Derivado del PND en el apartado del buen gobierno, grosso modo señala la necesidad de un gobierno capaz de utilizar los mecanismos necesarios para erradicar el despido de recursos. Enfatiza la necesidad de un gobierno estratégico, con orientación a resultados.

Aunado a esto (PND 2001-2006) se desprenden dos documentos importantes en el tema aquí tratado, los cuales son los siguientes:

### **1. PROGRAMA NACIONAL DE COMBATE A LA CORRUPCIÓN Y FOMENTO A LA TRANSPARENCIA Y EL DESARROLLO ADMINISTRATIVO.**

El programa contiene 5 objetivos con sus respectivas líneas de estrategia:

OBJETIVOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS
Prevenir y abatir prácticas de corrupción e impunidad e impulsar la mejora de la calidad en la gestión pública.	El enfoque preventivo en el combate a la corrupción será pieza clave. Por esto será fundamental impulsar el debido desarrollo administrativo de las instituciones para que puedan actuar con estructuras, sistemas y proceso de calidad.
Controlar y detectar prácticas de corrupción.	Centrar atención en el análisis, mejora y fortalecimiento de los controles internos en las instituciones y/o dependencias. Éste esfuerzo se complementará con los trabajos de vigilancia, evaluación y auditoría para garantizar la efectividad de los controles.
Sancionar las prácticas de corrupción e impunidad.	Será premisa de la acción pública la aplicación objetiva y sin distinción de la Ley para castigar conductas y hechos ilícitos.
Dar transparencia a la gestión pública y lograr la mejor participación de la sociedad.	El desempeño de las instituciones deberá ser transparente hacia la sociedad en su operación, aplicación de recursos y resultados que se esperan de ellas.
Administrar con pertinencia y calidad el patrimonio inmobiliario federal.	Se dirige a conocer, mantener y utilizar de manera adecuada el Patrimonio Inmobiliario de la Federación, como parte de los recursos con los que cuenta el País.

Elaboración propia con base en Programa Nacional de Combate a la Corrupción y Fomento a la Transparencia y el Desarrollo Administrativo 2001-2006. Disponible en WEB: [http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2\\_mex\\_pn\\_cft\\_sp.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_mex_pn_cft_sp.pdf)

De las estrategias de éste Programa, destaca en el Desarrollo Administrativo de la Administración Pública Federal que forma parte del primer objetivo, con dos vertientes:

1. Gobierno de calidad a través de la formación de los servidores públicos, innovación, calidad y compromiso en un marco de valores éticos.
2. Creación de condiciones de trabajo, desempeño, reconocimientos, promociones, así como de certidumbre laboral.

### **B. LA AGENDA PRESIDENCIAL DEL BUEN GOBIERNO.**

Ésta agenda se incluyen estrategias que coadyuvan a la Administración Pública Federal, las siguientes:

ESTRATEGIA	ACCIONES
<p><b>GOBIERNO QUE CUESTE MENOS.</b></p> <p>Reducir el gasto que no agrega valor para ofrecer mayores beneficios a la sociedad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asegurar que el Presupuesto de Egresos de la Federación se base en metas y prioridades nacionales.</li> <li>2. Incorporar las mejores prácticas nacionales e internacionales, así como los estándares del gasto corriente en dependencias y entidades.</li> <li>3. Eliminar las duplicidades en programas y estructuras de la Administración Pública Federal (APF).</li> <li>4. Lograr que en las otras iniciativas de la Agenda Presidencial de Buen Gobierno se incorporen estrategias para llegar a ser un gobierno que cueste menos.</li> <li>5. Conseguir un nivel óptimo de gasto corriente que se pueda traducir en inversión social.</li> </ol>
<p><b>GOBIERNO DE CALIDAD.</b></p> <p>Satisfacer o superar las expectativas de los ciudadanos en los servicios que se les brindan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer el Modelo INTRAGOB del Gobierno Federal como estrategia para desarrollar una imagen confiable y transparente.</li> <li>2. Otorgar el Premio INTRAGOB.</li> <li>3. Rediseñar y, en su caso, contar con la certificación ISO 9000:2000 en los procesos de alto impacto.</li> <li>4. Formar administradores, instructores y evaluadores del Modelo INTRAGOB.</li> <li>5. Ser evaluado por el cliente (usuario/ciudadano).</li> </ol>

### GOBIERNO PROFESIONAL:

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

1. Desarrollar la infraestructura administrativa que permita la operación de un sistema integral de administración de recursos humanos en la APF.
2. Profesionalizar a los servidores públicos en la APF.
3. **Adoptar el criterio del mérito e igualdad de oportunidades para el ingreso y desarrollo de las personas en la APF.**
4. Capacitar profunda, extensamente y de forma dirigida al personal, dando especial atención a la formación de líderes.
5. Establecer un sistema de mejoramiento del desempeño.
6. Promover un cambio cultural orientado a resultados, calidad y eficiencia.
7. Mejorar continuamente el clima laboral.
8. Establecer un nuevo marco de relaciones laborales.
9. Implementar el Servicio Profesional de Carrera (SPC).

### GOBIERNO DIGITAL:

Posibilitar que, desde la comodidad de su casa u oficina, los ciudadanos obtengan información del gobierno y tengan acceso a los servicios que éste ofrece.

1. Infraestructura tecnológica gubernamental.
2. Administración del conocimiento y colaboración digital.
3. Rediseño de Procesos con TI (Tecnologías de Información).
4. Establecer los Servicios y Trámites Electrónicos (e-Servicios).
5. Elaborar el Portal Ciudadano del Gobierno Federal.
6. Implementar la política informática y organización para el gobierno digital.

### GOBIERNO CON MEJORA REGULATORIA:

Garantizar que la ciudadanía y los servidores públicos efectúen trámites con facilidad, seguridad y rapidez.

1. Asegurar la difusión oportuna de la normatividad que regula la organización y la operación de la Administración Pública Federal a través de un portal en Internet: NORMATECA.
2. Implementar mecanismos para evitar el aumento de disposiciones.
3. Establecer grupos permanentes de trabajo de alto nivel, en los que participen los usuarios y los emisores de las normas, a fin de simplificar la normatividad y evitar procesos ineficientes.
4. Incorporar las mejores prácticas para favorecer la simplificación regulatoria.
5. Simplificar los requerimientos de información interinstitucional.

#### **GOBIERNO HONESTO Y TRANSPARENTE:**

Recuperar la confianza de la sociedad en su gobierno.

1. Mejorar los procesos y los servicios públicos.
2. Capacitar al servidor público.
3. Establecer mejores sistemas de control.
4. Aplicar sanciones por conductas irregulares.
5. Dar calidad y transparencia a la gestión pública.

Elaboración propia con base en Programa Nacional de Combate a la Corrupción y Fomento a la Transparencia y el Desarrollo Administrativo 2001-2006. Disponible en WEB: [http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2\\_mex\\_pn\\_cft\\_sp.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_mex_pn_cft_sp.pdf)

2006-2012

Con el Presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa y para poder hacer realidad los principales objetivos del gobierno, haciendo énfasis en la necesidad de contar con una Administración Pública compuesta de servidores públicos profesionales que sirvan a la sociedad de manera eficiente y con base en resultados, se lleva a cabo el análisis del Sistema del Servicio Profesional de Carrera, derivando en la reforma y el fortalecimiento del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Las principales aportaciones, son las siguientes:

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

El paso que se ha dado con la expedición de este nuevo reglamento, significa entre otras cosas, una nueva era de la profesionalización de nuestros servidores públicos en el país, en el marco del fortalecimiento de nuestras instituciones.<sup>86</sup>

Por último es importante destacar con la ayuda de los textos del Doctor Ricardo Uvalle Berrones, *Visión multidimensional del servicio público profesionalizado*, la definición siguiente, relevante para el tema aquí presentado:

*El servicio al público es lo que justifica la vida de los gobiernos.*

Así mismo, manifiesta sobre el concepto profesional y lealtad, lo que enseguida se detalla:

*Profesional: Persona que domina un saber especializado para atender los asuntos gubernamentales y administrativos . El saber especializado se enseña y aprende hasta conformar un tipo de conocimiento que permite responder a los problemas sociales. Dicho saber combina experiencia, conocimiento y prácticas.*

*Lealtad: Se manifiesta a través de conductas disciplinadas, formales y continuas, preservando los intereses del gobierno como primordiales, tomando en cuenta la razón del Estado. Es decir, ser capaz de discernir, deliberar y proceder responsablemente para dar forma y respuesta a los asuntos de carácter público.*

---

<sup>86</sup> Historico del Servicio Profesional de Carrera. Disponible en WEB: Visto 04 de Ebero del 2015. <http://www.spc.gob.mx/normatividad1.htm>

### **3.2. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, LEY Y REGLAMENTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.**

#### **Origen de la Ley**

De conformidad con los antecedentes del presente documento procederemos a incursionar en el tema desde origen, destacando los años 2000 y 2002, años en los que las iniciativas de Leyes fueron presentadas por los senadores del PRI y el PAN y de éstas se derivó lo siguiente para dar origen a la Ley de Servicio Profesional de Carrera, lo siguiente:

Ambas disposiciones legales tienen como objetivo sentar las bases legales para impulsar un servicio público renovado, profesional y eficiente, que proporcione cabal respuesta a las demandas de la ciudadanía, concluyendo en que la actuación eficiente y eficaz del gobierno para atender las necesidades de la sociedad es exigida por los usuarios de los bienes y servicios públicos, lo cuál será posible a través de la creación de un “sistema de servicio civil” en el seno de la Administración Pública Federal Centralizada y que se llamaría: Servicio Profesional de Carrera. El concepto seminal de dicho servicio emana de la noción de servicio civil formulado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), tal concepto, ya clásico, define dicho servicio como el cuerpo apolítico y permanente de los funcionarios que forman la espina dorsal de una administración pública nacional, cuyos elementos medulares son: Una Ley Básica de administración de personal y un organismo responsable de su aplicación. A estos elementos se debe añadir el sistema de méritos, la estabilidad de cargo y la formación continua.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> Omar Guerrero, Ley de Servicio Profesional de Carrera, análisis y comentarios. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003. p. 40

#### ***Exposición de motivos.***

Un sistema de profesionalización del servicio público donde se establezcan requisitos para el ingreso, permanencia y promoción, así como la separación, basándose en el mérito e igualdad de condiciones, adecuándose a la modernidad de los aparatos administrativos.

En la sesión celebrada el día 24 de octubre del 2000, el Senador Carlos Rojas Gutiérrez a nombre del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional presentó iniciativa con Proyecto de Ley para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

En la misma sesión la Mesa Directiva de la Cámara de Senadores acordó el trámite de recibo de la Iniciativa y por instrucciones de su Presidente, fue turnada a las Comisiones de Gobernación y de Estudios Legislativos. En sesión del 30 de Abril del 2002 el Senador César Jáuregui Robles del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional presentó la Iniciativa con Proyecto de Decreto de Ley Federal de Servicio Público Profesional y de Reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ley de Planeación y la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal, dichas Iniciativas cumplen con el objetivo de enfocarse en el asentamiento de las bases para el impulso de un servicio público renovado, profesional y eficiente. Con esto se desprende la necesidad de la creación y operación de un sistema de servicio civil que operará en el ámbito de la Administración Pública Federal Centralizada.

El Servicio Profesional de Carrera, definido por la Organización de las Naciones Unidas en su Manual del servicio civil como el cuerpo apolítico, permanente de funcionarios que forman la espina dorsal de una administración dada, donde sus elementos son: Una Ley básica de administración de personal de servicio civil; y un organismo responsable de su aplicación. Así y bajo las pertinentes consideraciones que se enuncian a lo largo de éste apartado se

nombra al diseño orgánico y funcional de éste, como “Servicio Profesional de Carrera”.

#### **Ley de Servicio Profesional de Carrera.**

La Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, nombre que recibe, estipula que el objetivo de ésta será establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, para aquellas dependencias dentro de la Administración Pública Federal Centralizada. Además establece que el Sistema de Servicio Profesional de Carrera será el mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

Para su funcionamiento se organizará de acuerdo a sus atribuciones, el Sistema dependerá del titular del Poder Ejecutivo Federal, dirigido por la Secretaría de la Función Pública, en cuanto a su operación cada dependencia de la Administración Pública Federal se hará cargo de la misma, trabajando bajo los siguientes principios:

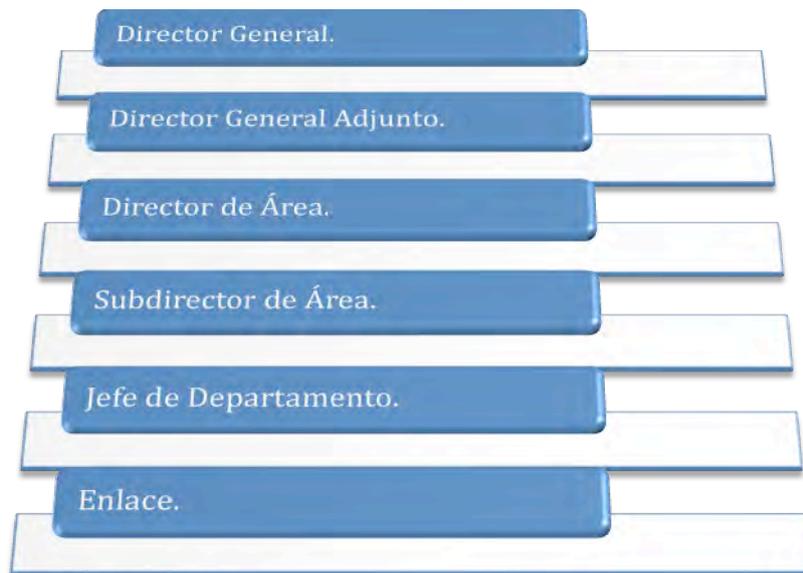
- Legalidad.
- Eficiencia.
- Objetividad.
- Calidad.
- Imparcialidad.
- Equidad.
- Mérito y
- Equidad.

La clasificación de los servidores públicos para efectos esquemáticos, se presenta en el siguiente cuadro:



Cuadro 39 Elaboración propia.

Los siguientes niveles jerárquicos formarán la base del Catálogo de Puestos registrados en el Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada, incluyendo sus órganos desconcentrados y los Departamentos Administrativos del sistema:



Cuadro 40. Elaboración propia.

Cabe destacar que los principales logros del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, destaca el hecho de que el

Sistema de Servicio Profesional de Carrera opera en 77 instituciones, entre dependencias y órganos administrativos desconcentrados de la Administración Pública Federal Centralizada, 15 son dependencias (14 Secretarías de Estado y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal) y las 62 restantes son órganos administrativos desconcentrados. En cuanto al número de plazas el Sistema comprende 41.765 plazas, de los rangos de Enlace a Director General, importante hacer mención de esto ya que más adelante será necesario estar de conocimiento quienes se encuentran sujetos a este sistema<sup>88</sup>.

De acuerdo con lo estipulado con la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, los servidores públicos de carrera gozarán de los siguientes derechos:

- Estabilidad y permanencia laboral (condicionados por la misma Ley y su Reglamento).
- Si se cubriesen los requisitos necesarios, se recibirá el “x” nombramiento como Servidor Público de Carrera.
- Percepción de una remuneración con sus respectivos beneficios y estímulos.
- La oportunidad de ascender cumpliendo los requisitos necesarios del puesto.
- Ser capacitado y actualizado.
- Ser evaluado constantemente.

Aunado a los derechos, de acuerdo a la Ley de Servicio profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, los servidores públicos de carrera tendrán las siguientes responsabilidades:

---

<sup>88</sup> Monroy Paulina. Contralínea online. Periodismo de investigación. 2da. Quincena de Noviembre del 2007. Disponible en WEB: [http://www.contralinea.com.mx/archivo/2007/septiembre2/htm/Fracasa\\_Servicio\\_Profesional\\_Carrera.htm](http://www.contralinea.com.mx/archivo/2007/septiembre2/htm/Fracasa_Servicio_Profesional_Carrera.htm) Visto el 15 de Mayo del 2015.

- El ejercicio de funciones de todo funcionario de carrera se harán con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad y eficiencia.
- El correcto desempeño de funciones.
- Ser participe de las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo.
- Participar en capacitaciones, para su correcta actualización y especialización.
- Discrecionalidad de información que de su labor depende.
- Puntualidad y asistencia.
- Abstenerse de incurrir en actos ilícitos.

El Servicio Profesional de Carrera está enmarcado para su operación en un sistema que se integra por subsistemas para su funcionamiento, como ya se hizo mención de éstos en el primer capítulo, son los siguientes con su adecuada descripción citada del portal del Servicio Profesional de Carrera <http://www.spc.gob.mx/subsistemas2.htm>:

- **SUBSISTEMA DE PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:** Determina en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones, así como el establecimiento de los perfiles de los puestos y de la evaluación de éstos, así mismo las estructuras orgánicas y atribuciones.
- **SUBSISTEMA DE INGRESO:** Regula los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Servicio Profesional de Carrera.
- **SUBSISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL:** Contiene los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de

igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos.

- **SUBSISTEMA DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES**: Establece los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir: a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto. b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado. c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad. d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia. e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas. f) Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.
- **SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**: Establece los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral.
- **SUBSISTEMA DE SEPARACIÓN**: Se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o de la suspensión temporal de derechos.
- **SUBSISTEMA DE CONTROL Y EVALUACIÓN**: Diseña y opera los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la planeación general y la operación del Servicio Profesional de Carrera.

#### **Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera.**

Con lo dispuesto en éste Reglamento se encontrará que la Secretaría de la Función Pública tiene a cargo la programación, dirección, coordinación,

control, evaluación y seguimiento de la operación, así como del funcionamiento del Sistema de Servicio Profesional de Carrera.

Como con antelación se describió cada dependencia tendrá a su cargo la operación de los Subsistemas, de conformidad con la Ley y su Reglamento, así como las disposiciones que emita la Secretaría de la Función Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En cada dependencia e Institución el Comité Técnico de Profesionalización, el cual por sí o por quien éste designe, realizará los estudios sobre las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman la estructura ocupacional de la dependencia, a efecto de elaborar sus programas específicos de planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación de su personal.

Las dependencias deberán proporcionar a la Secretaría de la Función Pública en los medios, formatos y plazos que la misma determine, la información que se requiera para la evaluación de la operación y funcionamiento de los subsistemas.

La inconformidad es la instancia que establece la Ley para revisar que los actos relacionados con la operación del Sistema se apeguen a las disposiciones previstas en la misma y en los demás ordenamientos aplicables, a efecto de que los mismos se corrijan o se inicie el procedimiento de responsabilidad administrativa correspondiente.

## **3.3. SUBSISTEMAS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.**

De conformidad a la normativa vigente existente para la definición de los subsistemas antes citados, se hará uso de la Ley y Reglamentos para definir éstos a profundidad.

### **3.3.1 Subsistema de Planeación de Recursos Humanos.**

Los procesos concernientes a éste subsistema, define los perfiles y los requerimientos de los cargos que se encuentran estipulados en el Catálogo de Puestos, con la respectiva ayuda e injerencia que cada dependencia, además de las actividades que a continuación se grafican:



Cuadro 41. Elaboración propia.

Analiza todas las situaciones posibles como:

- Rotación.
- Retiro.
- Movilidad.

Con la finalidad de mantener el debido equilibrio en la estructura de la Administración Pública Federal Centralizada, a Este Subsistema le corresponde que se cuente el número de servidores públicos adecuados para su buen funcionamiento.

Entre otras atribuciones con base en el análisis de las modificaciones estructurales, el desempeño, las condiciones del mercado laboral, la situación presupuestal y de las relaciones laborales, se contarán con los resultados a través de las pertinentes conclusiones que de éstas se desaten, denominando éste proceso como el de elaboración de estudios prospectivos. Tomando en cuenta el resultado de estas evaluaciones para la futura planeación de Recursos Humanos, así como los cambios de atribuciones y nuevos programas a cargo de las dependencias sujetas al Servicio Profesional de Carrera.

Con respecto a la operación del registro de los servidores públicos, el cual se denomina como Registro Único del Servicio Profesional de Carrera (RUSPC), será el padrón que contenga la información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal Centralizada para apoyar el desarrollo del servidor público de carrera.

Con acuerdo en la normativa, el RUSPC deberá incluir a cada servidor público que ingrese al Sistema, sistematizando la información en los siguientes rubros:

- Planeación de Recursos Humanos.
- Ingreso.
- Desarrollo Profesional.
- Capacitación y Certificación de capacidades.
- Evaluación del Desempeño.
- Separación.

Los procesos concernientes a éste subsistema tienen el propósito de contar con la estructura orgánica adecuada a las atribuciones de cada uno de los puestos que la conforman, a fin de brindar la fuerza laboral necesaria para el buen funcionamiento de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, ya que es conveniente señalar que éste Subsistema rebasa en sus alcances al Servicio Profesional de Carrera.

Así mismo, éste Subsistema determina el número de plazas de cada puesto resultado de la evaluación de las atribuciones que se encuentran contenidas en los estatutos orgánicos o reglamentos internos de las dependencias y entidades antes mencionadas, según corresponda y en alineación con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, sin dejar de lado la gran importancia de la valuación de puestos mediante un sistema previamente definido, el cual determina el grupo, grado y nivel que corresponde a cada puesto, así como el sueldo que resulta del tabulador de sueldos del Gobierno Federal, que es atribución de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, publicado en el Presupuesto de Ejercicio de la Federación de cada Ejercicio Fiscal.

#### **3.3.2 Subsistema de Ingreso.**

El anterior Subsistema nos lleva a la intención de liderar entre otros factores el esquema de la atracción de los candidatos idóneos para la ocupación de los puestos en el Sistema. éstos candidatos deberán cumplir lo siguiente, además de los establecidos en convocatorias de ingreso:

- Nacionalidad mexicana o en su defecto extranjero cuando su condición migratoria se lo permita.
- No haber cometido delitos dolosos.
- Contar con la aptitud necesaria para el desempeño de funciones en el servicio público.
- No pertenecer a algún culto.
- No estar inhabilitado dentro del servicio público.

El proceso que continua después del establecimiento de estructuras orgánicas con sus componentes es el reclutamiento y selección de personal, el cual se define como el proceso que permite al Sistema atraer aspirantes a ocupar un cargo en la Administración Pública Federal Centralizada cumpliendo

con los perfiles y requisitos necesarios, a través de convocatorias públicas abiertas (aquella dirigida a los servidores públicos en general y a todo interesado que desee ingresar al Sistema, mismas que serán publicadas en el Diario Oficial de la Federación, en ellas se plasmarán los puestos sujetos a concurso, la descripción del perfil del puesto que deben cumplir los aspirantes, requisitos, lineamientos para los exámenes, lugar y fecha de recepción de la documentación), para ocupar las plazas convocadas.

Este proceso se lleva a cabo por conducto de las Direcciones Generales de Recursos Humanos junto con los Comités Técnicos de Selección que serán los encargados de llevar a cabo el procedimiento de reclutamiento, en caso de que las plazas a cubrir no sean de primer nivel de ingreso se considerarán además los siguientes requisitos:

- Generales.
- Trayectoria.
- Experiencia.
- Resultado de evaluaciones<sup>89</sup>.

Las convocatorias tendrán las siguientes modalidades:

- Dirigidas a cualquier interesado que pueda cubrir los requisitos y que se encuentre interesado en ingresar al Sistema.
- Las que van dirigidas a los servidores públicos en general.
- Aquellos interesados que integren la reserva de aspirantes.

La selección de personal dentro de éste subsistema, es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencia de los aspirantes a ingresar al Sistema, con el propósito de garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los

---

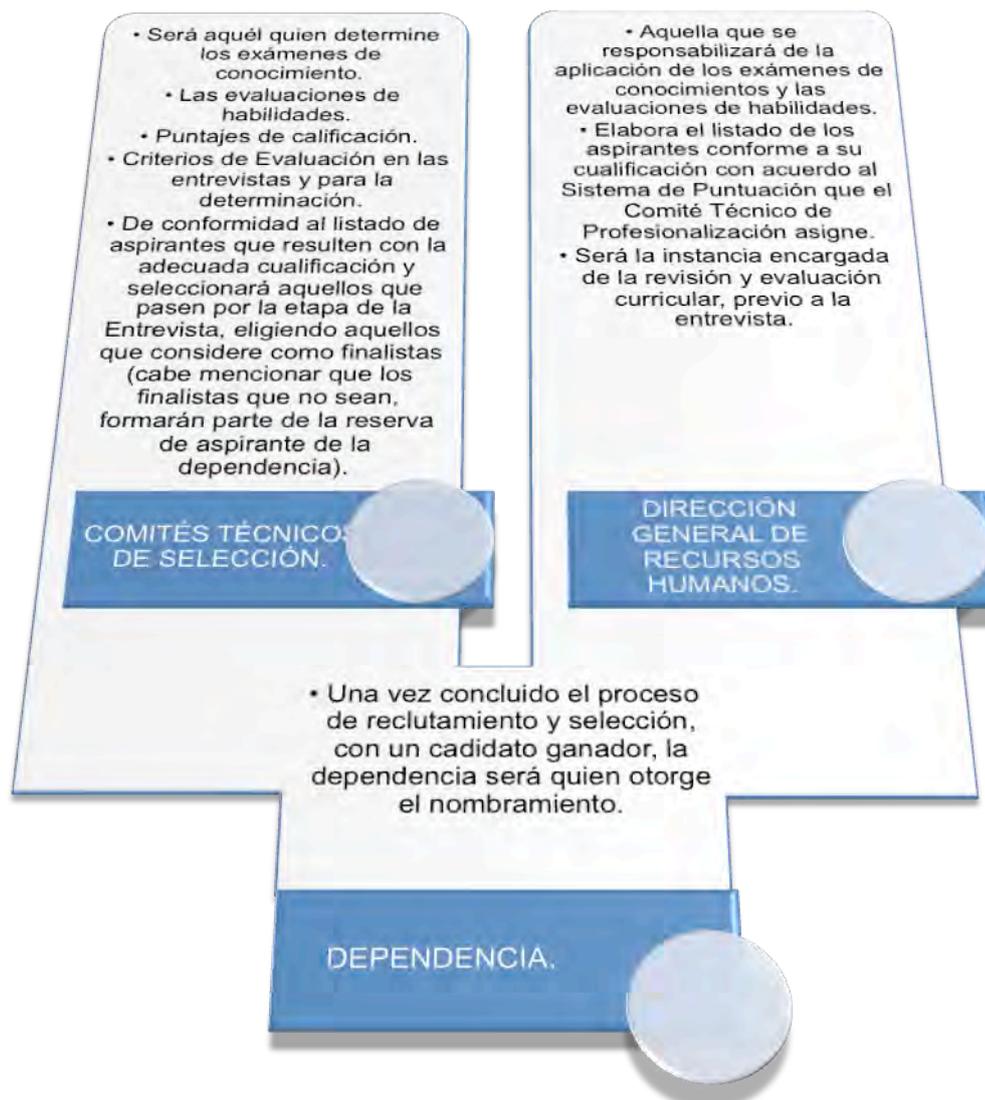
<sup>89</sup> Artículo 26, de la Ley de Servicio Profesional de Carre en La Administración Pública Federal. Disponible en WEB: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/260.pdf>. Visto el 10 de Junio, 2015.

más aptos para desempeñarlos. El cual comprende los siguientes pasos para cumplir su finalidad, con acuerdo en el artículo 34 del Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera:

- Revisión curricular.
- Exámenes generales de conocimientos.
- Exámenes de habilidades.
- Elementos de valoración que determinen los Comités (Todo con base en el mérito y la igualdad en oportunidades).
- Entrevista.
- Determinación.

Una vez seleccionados los candidatos por los Comités Técnicos de Selección y de Profesionalización respectivamente, se harán acreedores como Servidores Públicos de Carrera de acuerdo a la categoría correspondiente, aquellos que resulten ganadores para ocupar la plaza que corresponda en el caso de las personas de primer grupo de ingreso (enlace), la designación se hará por un año, al término de éste si su actuación fue satisfactoria a juicio del Comité Técnico de Selección se le hará entrega del nombramiento de servidor de carrera.

En resumen los involucrados en éste proceso tendrán a su cargo las actividades que se detallan en el siguiente cuadro:



Cuadro 42. Elaboración propia.

Cabe hacer mención que dentro de este proceso, la Ley de Servicio Profesional de Carrera en su artículo 34, enuncia lo siguiente:

En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su

responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema<sup>90</sup>.

Cuando el servidor público de carrera toma posesión de su puesto, debe rendir la protesta citada en el artículo 128 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual dice textualmente lo siguiente:

*Todo funcionario público, sin excepción alguna, antes de tomar posesión de su encargo, prestará la protesta de guardar la Constitución y las leyes que de ella emanen.*<sup>91</sup>

### **3.3.3 Subsistema de Desarrollo Profesional.**

Éste Subsistema se apoya de los mecanismos necesarios que proporcionen a los servidores públicos de carrera, la oportunidad de ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía, a través del reclutamiento y selección para ocupar plazas vacantes que los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección en colaboración con las dependencias determinen, partiendo del Catálogo de Puestos para el establecimiento de trayectorias de ascensos y promociones, resultando necesario cumplir con los requisitos del puesto y el perfil establecido, destacando los que a continuación se enlistan:

- Resultados de los exámenes de capacitación.
- Certificaciones.
- Aprobación de las pruebas de selección.

---

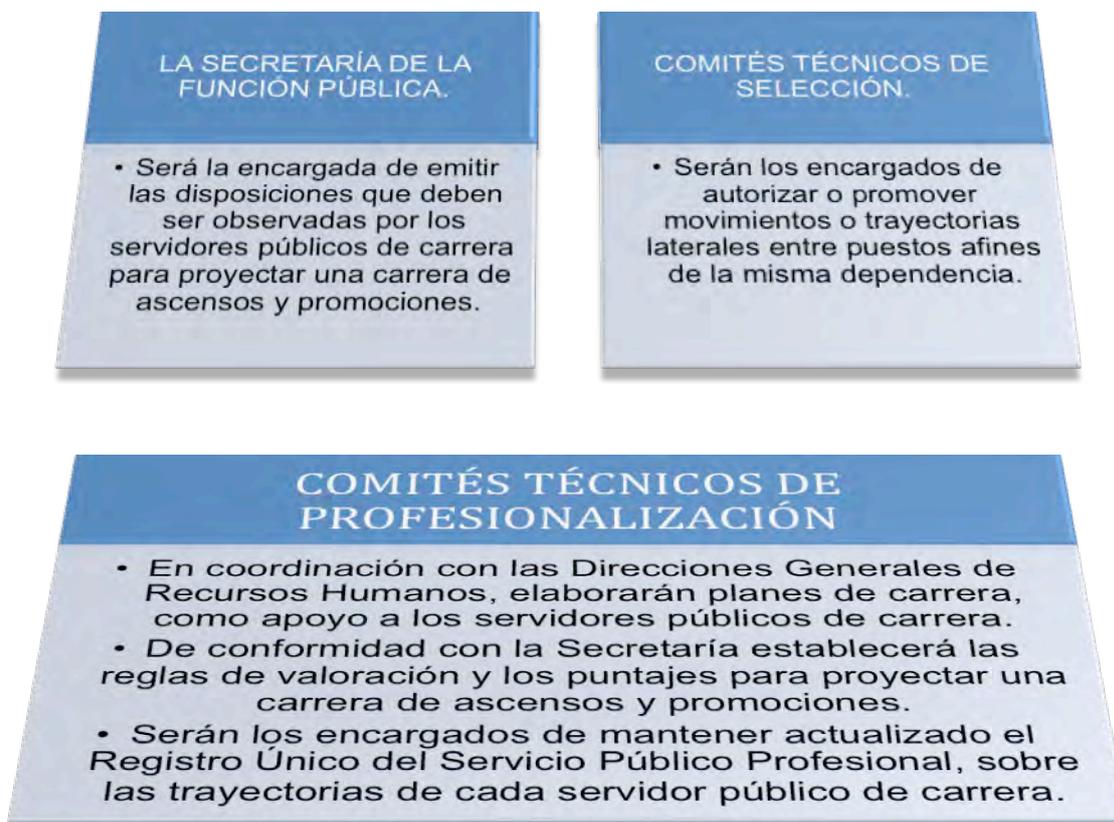
<sup>90</sup> Artículo 34.de la Ley de Servicio Profesional de Carre en La Administración Pública Federal. Disponible en WEB: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/260.pdf>. Visto el 10 de Junio, 2015.

<sup>91</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 128. Disponible en WEB: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_270515.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270515.pdf), visto el 10 de Junio del 2015.

Las Direcciones Generales de Recursos Humanos en coordinación con los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección, apoyarán a los servidores públicos de carrera a trazar la línea conveniente de sus planes de carrera, con las siguientes opciones:

- Vertical o trayectorias de especialidad, es decir, posiciones ascendentes donde las funciones serán de mayor responsabilidad y por ende más complejas.
- Horizontal o trayectorias laterales, es decir, cambio de grupo o rama con la debida afinidad en equivalencia u homologación.

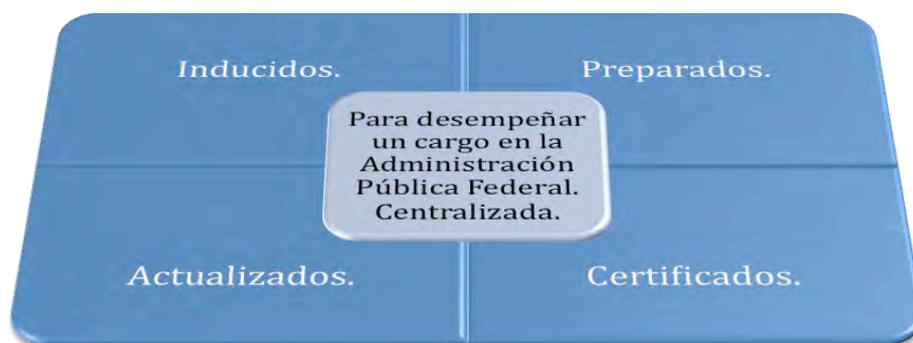
En resumen, los involucrados en éste proceso tendrán a su cargo las actividades de acuerdo con el siguiente cuadro:



Cuadro 43. Elaboración propia.

### **3.3.4 Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades.**

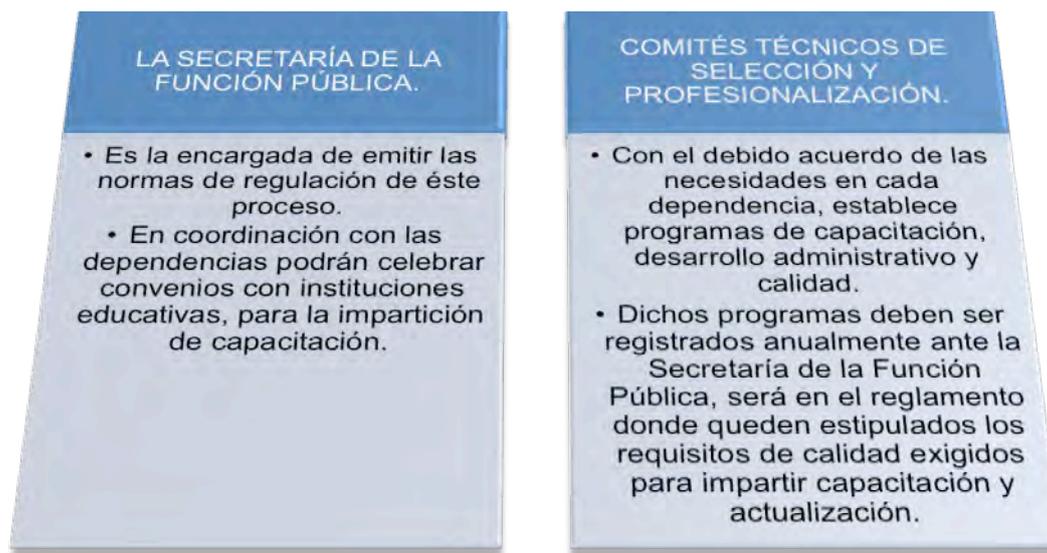
Éste Subsistema tiene el objetivo de desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar conocimientos y habilidades con el afán de preparar a los servidores públicos de carrera para capacitarlos y estar en posibilidad de llevar a cabo funciones de mayor responsabilidad dominando las competencias y conocimientos adquiridos, de modo tal que éste será el proceso mediante el cual los servidores públicos de carrera son:



Cuadro 44. Elaboración propia.

Además el acreditamiento de capacidades se evaluará por lo menos cada cinco años otorgándole a cada servidor público la estabilidad en su puesto, ya que las evaluaciones deberán certificar que el servidor público de carrera, realmente se ha desarrollado y mantiene un perfil actualizado, con la finalidad de que esto funja como requisito indispensable para la permanencia de un servidor público de carrera en el Sistema y en su cargo. En el supuesto caso de no aprobar la evaluación, causará la separación del servidor público de carrera.

En resumen, los involucrados en éste proceso tendrán a su cargo las siguientes actividades de acuerdo con el siguiente cuadro:



Cuadro 45. Elaboración propia.

#### **3.3.5 Subsistema Evaluación del Desempeño.**

Éste Subsistema es el resultado de los procesos, métodos y mecanismos de medición cualitativos y cuantitativos en cuanto al funcionamiento y cumplimiento cabal de las metas, tanto colectivas como las individuales de los servidores públicos de carrera. Como ya se hizo mención en el apartado 3.2 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera, será el Comité Técnico de Profesionalización, el cuerpo colegiado responsable de establecer las descripciones y evaluaciones de los puestos del Sistema, es decir, para el caso de éste subsistema será quien defina y opere los métodos de evaluación del desempeño de los servidores públicos, tomando en consideración para su labor lo siguiente:

- Evaluar el cumplimiento de objetivos del puesto de manera individual, en cuanto a metas y estándares propuestos.
- Se encarga de evaluar el cumplimiento de manera cuantitativa de los objetivos en el rubro del rendimiento de la gestión, con la debida contribución de cada uno de los servidores públicos adscritos a la dependencia.

- Hacer la pertinente valoración cualitativa de las aportaciones institucionales efectuadas por cada servidor público de carrera, coadyuvando al cumplimiento de los objetivos de la dependencia.

Los mecanismos de evaluación del desempeño que se empleen para medir el desempeño de cada uno de los servidores públicos de carrera, se determinan a manera de puntaje, que se clasifican de la siguiente manera:

- **Excelente**, mayor de 90/100 puntos.
- **Satisfactorio**, mayores de 70/100 puntos y menores de 90/100.
- **No Satisfactorio**, mayores de 60/100 puntos y menores de 70/100.
- **Deficiente**, cuando son menores de 60/100 puntos.

Cabe destacar que aquellos servidores públicos de carrera cuyo resultado de evaluación haya sido excelente, denominado como desempeño destacado, será candidato al otorgamiento de estímulos, reconocimientos e incentivos, siempre y cuando obtengan resultados satisfactorios durante tres años consecutivos, con la calidad de excelente, habiendo el suficiente dinero en la dependencia para el pago de dicho estímulo, así como que se obtengan las autorizaciones correspondientes y se prevean incentivos o reconocimientos no económicos de diverso tipo.

En otro extremo se encuentran aquellos quienes no obtuvieran un puntaje satisfactorio, el mismo Comité Técnico de Profesionalización es el encargado de dar la respectiva y más conveniente acción para elevar el puntaje de los servidores de carrera evaluados a través de cursos adicionales, evaluaciones individuales, evaluaciones colectivas, cursos específicamente destinados a mejorar el clima laboral de las unidades responsables, es decir, cualquier otra medida que coadyuve al servidor público de carrera a mejorar donde haya mostrado deficiencias o áreas de oportunidad.

### **3.3.6 Subsistema de Separación.**

Como el nombre de éste Subsistema indica, será el proceso que lleve dentro de su proceso, al momento en que un servidor público de carrera se separe del Sistema, ya sea por terminación de nombramiento o el motivo por el cual el nombramiento deja de surtir efecto, lo cual podrá ser por los siguiente motivos:

- Renuncia del servidor público.
- Defunción.
- Jubilación.
- Privación de libertad.
- Por incumplimiento, con base en lo estipulado por la ley y el reglamento del Servicio Profesional de Carrera.
- Por sanciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Público.
- No aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria de la evaluación de desempeño.

Los servidores públicos de carrera tendrán la oportunidad de licencia, la cual es el acto por el cual previa autorización del Comité Técnico de Profesionalización podrán dejar de desempeñar las funciones propias de su cargo de manera temporal, conservando todos o algunos derechos que esta Ley le otorga, es decir ésta podrá tener las siguientes características:

1. Licencia sin goce de sueldo: No podrá ser mayor a seis meses y ésta sólo podrá prorrogarse en una sola vez por un periodo parecido, salvo cuando la persona sea promovida temporalmente al ejercicio de otras comisiones o sea autorizada como para capacitarse fuera de su lugar de trabajo, por un periodo mayor al descrito en éste tipo de licencia.

2. Licencia con goce de sueldo: La cual no podrá ser mayor a un mes y deberá estar justificada a juicio de la dependencia.

Destaca que mientras un servidor público de carrera goce de una licencia de cualquier índole se nombrará a un Servidor Público de Carrera que actuará de manera provisional en su cargo, sirviéndoles a éstos sustitutos o provisionales puntos extras en su evaluación de desempeño.

#### **3.3.7 Subsistema de Control y Evaluación.**

Éste Subsistema funge como uno de los pilares del Sistema, debido a que en cuanto refiere a control y evaluación se jactará de contar con mecanismos y procedimientos, tales como; los de seguimiento, control y evaluación del funcionamiento y operación del Sistema, con el propósito de coadyuvar al buen funcionamiento del Sistema, así mismo será el encargado de adoptar medidas correctivas, con la finalidad de que alcancen a lograr los objetivos, estrategias, acciones y metas del Sistema.

Es decir, la Secretaría de la Función Pública se coordinará con cada una de las dependencias para la elaboración de programas operativos anuales del Sistema, para cumplir con el control y la evaluación a través de la realización de:

- Diagnósticos.
- Objetivos.
- Líneas de acción por subsistema.
- Fijación de metas.

Para éste caso los órganos que intervienen y sus atribuciones, son los siguientes:



Cuadro 46. Elaboración propia.

#### **3.4. ANÁLISIS DEL SUBSISTEMA DE INGRESO EN EL IMPACTO DEL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA.**

Tomando en consideración que el tema de la presente tesis es Servicio Profesional de Carrera, reto al subsistema de ingreso para el reclutamiento y la selección eficaz de servidores públicos en la Administración Pública Federal Centralizada análisis 2006-2012, una vez realizado un bosquejo general del Sistema del Servicio Profesional de Carrera y de cada uno de los Subsistemas que lo integran, corresponde incursionar de manera específica a nuestro tema de estudio sobre la importancia del Subsistema de Ingreso, pilar fundamental para contar con la selección de los candidatos idóneos que requieren las diversas dependencias sujetas al Servicio Profesional de Carrera, con la finalidad de cubrir las plazas vacantes.

No omito señalar que el valor mayor que puede contar cualquier organización pública o privada, es su capital humano que responde a los perfiles de los puestos, así como a las expectativas institucionales, compartiendo la misión, visión y los objetivos de la dependencia con entusiasmo, preparación, anhelo de cumplir con las metas a su cargo y contribuir al logro colectivo de los objetivos establecidos, así como con la

observación de los principios éticos, valores que distinguen a las instituciones y la vocación que debe tener el servidor público en beneficio del ciudadano.

Es importante destacar que al referirnos al proceso de ingreso, claramente el presente trabajo solamente está encaminado en materia del servicio profesional de carrera, esto quiere decir que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que no están sujetas a este sistema o cuentan con un Sistema propio como en el caso del Servicio Exterior Mexicano de la Secretaría de Relaciones Exteriores debidamente acreditada por su seriedad, instrumentación y buenos resultados o bien realizan el reclutamiento y selección conforme a sus propias normas.

La necesidad de analizar la operación y funcionamiento del Subsistema de Ingreso, en cuestión al reclutamiento y la selección eficaz de servidores públicos en la Administración Pública Federal Centralizada del 2006-2012, es para validar las verdaderas oportunidades y evaluar las garantías que el subsistema de ingreso otorga para el reclutamiento y la selección de servidores públicos, dando certeza a lo que la Ley enuncia en materia de igualdad de oportunidades a través del mérito para conocer la realidad y la satisfacción de quienes optan por éste mecanismo para ingresar a la función pública con el carácter de servidor público de carrera. De éste análisis se tendrá la oportunidad de proponer acciones que coadyuven al cumplimiento de los objetivos en materia de ingresos, teniendo presente la existencia de los órganos que participan y el estudio del deber ser sobre el ser.

### **3.4.1. Estructura orgánica del Sistema, sobre su conformación y la importancia en la participación del Subsistema de Ingreso.**

Para la definición en cuanto a la estructura orgánica del sistema se presenta a manera de esquema la dependencia, unidades, órganos de los cuales proviene el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, destacando cada uno de ellos en cuanto a su función para el logro de los objetivos del Sistema.



Cuadro 47. Elaboración propia.

De conformidad con el citado cuadro, el papel de la Secretaría de la Función Pública es de vigilar que los servidores públicos federales en su actuación se apeguen a la legalidad. Encabezando al Servicio Profesional de Carrera, es decir, tiene a su cargo el desempeño de las atribuciones y facultades en materia a la normatividad del Sistema Servicio Profesional de Carrera.

La participación de la Subsecretaría de la Función Pública es la de someter a consideración del Secretario, las correspondientes normas, lineamientos y la disposiciones, entre otros, en materia del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en cuanto a la planeación, la administración, el desarrollo y la organización de los recursos humanos.

Para la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, de sus atribuciones la máxima y principal objetivo, tiene afinidad con la Ley de Servicio Profesional de Carrera, ya que será quien asegure en cada dependencia o en su caso entidad por convenio de la Administración Pública Federal sujetas al Servicio Profesional de Carrera, el talento e idoneidad requerido mediante el establecimiento de un sistema de gestión y dirección profesional del recurso humano. Grosso modo la subsecretaría a través de ésta Unidad tendrá las siguientes atribuciones:

- Atender todo lo relacionado en materia del Servicio Profesional de Carrera y de recursos humanos en la Administración Pública Federal.
- Encargarse de la administración del Registro Único de Servidores Públicos.
- Hacerse cargo de la administración de los sistemas de información de recursos humanos.
- Registrar las estructuras orgánicas y ocupacionales de la Administración Pública Federal.
- Registrar los Tabuladores de la Administración Pública Federal.
- Validar la pertinente valuación de puestos de la Administración Pública Federal.
- Registrar los Contratos de Prestación de Servicios Profesionales por Honorarios de la Administración Pública Federal.
- Atender consultas en materia de estructuras orgánicas y ocupacionales, valuación de puestos, compensaciones, servicios personales, compatibilidad de empleo, pago por riesgo, premio

nacional de administración pública y clima organizacional de la Administración Pública Federal.

El Oficial Mayor de la Secretaría de la Función Pública es el encargado de proporcionar los correspondientes servicios que darán el apoyo administrativo de calidad y alineados a las estrategias de la Agenda de Buen Gobierno, antes mencionada, que permitan a la Secretaría el cumplimiento de programas y objetivos mediante la implementación de procesos que optimicen los recursos humanos.

En cuanto a la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría de la Función Pública, es la encargada de proveer los recursos humanos en tiempo y forma, así apoyar la eficiente operación de los programas y proyectos.

Cabe mencionar que si bien ambas instancias tienen el privilegio de participar de manera directa en la opinión para instrumentación de normas y lineamientos en materia del Servicio Profesional de Carrera, juegan exactamente el mismo papel para la implementación y operación del Sistema que cualquier dependencia sujeta a la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

Todo lo anterior con la debida intención de seleccionar y reclutar servidores públicos idóneos, de ahí la importancia del Subsistema de Ingreso, ya que éste es el canal más visible de comunicación entre la Administración Pública Federal y ciudadanos con aspiraciones de formar parte del servicio público en dependencias, la puerta a tocar si dentro de sus expectativas está pertenecer al servicio público, es a través de la oferta de empleo y el cumplimiento de requisitos. La capacidad de ser seleccionados por el valor que les otorgan sus méritos, es la oportunidad de demostrar que son quienes podrían hacer “x” trabajo, por sus habilidades, también es el motor de su movilidad, resultado de su distinción de conocimiento; sin género, ni estatus social y con igualdad de oportunidades.

El hacer uso de mecanismos como éste, tienen la oportunidad de brindar credibilidad a instituciones o dependencias públicas, en cuanto a la oportunidad de acceder a puestos de gobierno. Como ya se ha visto a lo largo de ésta investigación, está comprobado que países con sistemas de selección y reclutamiento a través de esquemas basados en el mérito e igualdad de oportunidades, cuentan con más y mejores respuestas hacia la ciudadanía, aunado a esto nos indica que gracias a la implantación de servicios civiles o profesionales de carrera según corresponda se combaten los sistemas de botín, clientelares, politizados, compadrazgo, patronazgo, etcétera; dentro de instituciones públicas.

Por tal motivo será necesidad de la investigación aquí presentada, debido a la importancia y el punto tan crucial del que se desprende en este Subsistema, el reclutamiento y la selección de personal, mantener un perfil de investigación a detalle sobre los artículos que inciden de algún modo en el cumplimiento de los objetivos del Sistema a través de su Subsistema de Ingreso, destacando en la Ley el artículo 34 y en el Reglamento de la misma, el artículo 92. Así como, la mecánica de actuación de los órganos que intervienen en éste proceso.

#### **3.4.2 Lineamientos para la operación del Subsistema de Ingreso.**

Los lineamientos para la operación del Subsistema de Ingreso establecen la forma de operar el Sistema y su aplicación, así como aquellos servidores públicos destinados al manejo del Subsistema de Ingreso.

En cumplimiento a los artículos 74 de la Ley, 14 y 17 del Reglamento de la misma, se tomará en cuenta lo siguiente para la conformación de uno de los órganos que interviene en el proceso del Ingreso, denominado Comité Técnico, tanto de Profesionalización como de Selección:

- A efecto de evitar que el Presidente o el Secretario Técnico del Comité de Profesionalización incurran en alguna responsabilidad administrativa, deberán abstenerse de participar en las deliberaciones de este órgano, incluso cuando existan conflictos de intereses.
- Cuando se encuentre vacante el puesto de Oficial Mayor o equivalente en la dependencia, corresponderá al titular de la misma designar al servidor público que fungirá provisionalmente con el carácter de Presidente en el Comité de Profesionalización.
- Cuando se encuentre vacante el puesto del superior jerárquico inmediato, el Comité de Selección se integrará con el servidor público que ocupe el siguiente puesto superior en la línea de mando, según la estructura registrada en la Secretaría.

Corresponde al Comité Técnico de Profesionalización, implantar en el desarrollo de los procesos del Subsistema de Ingreso los siguientes lineamientos:

- Los casos en que los Comités de Selección sesionan a través de medios remotos de comunicación electrónica.
- Hacer la validación de solicitud de especialistas como apoyo en el proceso de selección y reclutamiento.
- Establecer los medios para identificar y publicitar las vacantes de las dependencias, además de establecer los criterios de evaluación, las reglas de valoración y el sistema de puntuación general.
- Determinar la cuantía de integrantes en la Reserva de Aspirantes.
- Establecer los cargos o puestos de la dependencia, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades el acceso a la función pública con base en el mérito, la planeación de recursos humanos y el desarrollo profesional de sus servidores públicos.

Es decir, el Subsistema de Ingresos es donde se establecen las políticas, programas específicos y estrategias en materia de ingreso, con el debido cumplimiento a la Ley, el Reglamento y los lineamientos que le aplican.

De conformidad al rubro del reclutamiento los lineamientos a seguir se encuentran en primer instancia el Comité Técnico de Profesionalización, ya que establecen, con apoyo de mecanismos aprobados por la normativa correspondiente, los métodos necesarios para promocionar la mayor participación posible para el ingreso al Sistema, además de ser el Comité encargado de registrar posibles aspirantes a través de la Dirección General de Recursos Humanos debiendo considerar los siguientes mecanismos de reclutamiento para el caso de vacantes de puesto de enlace:



Cuadro 48. Elaboración propia.

Además de los mecanismos antes mencionados existen los denominados eventos de inducción, que fungen como mecanismos de promoción, es decir, tratan de acercar al mayor número de aspirantes a ocupar plazas vacantes, haciendo de su conocimiento las características de los procesos por los cuales se atraviesa para ser candidato a una plaza vacante, de los requisitos de ingreso, derechos y obligaciones, las posibilidades de crecimiento dentro del Sistema, así como hacer de su conocimiento lo relacionado con la Administración Pública Federal y el Sistema.

## CAPÍTULO 3.

### EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MÉXICO Y LA IMPORTANCIA DEL SUBSISTEMA DE INGRESO.

Una herramienta indispensable para el funcionamiento del ingreso es el portal [www.Trabajaen.gob.mx](http://www.Trabajaen.gob.mx), ya que en éste portal se puede localizar las vacantes de cualquier plaza disponible a concurso del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, pudiendo aplicar a los concursos desde la comodidad de una computadora con acceso a servicio de internet, lo único que se tiene que hacer es el registro de una cuenta donde se solicitan datos personales y curriculares, para que el perfil quede a disposición de localizar un puesto adecuado a la experiencia, conocimientos y demás del candidato, cabe destacar el registro que concrete le genera un folio de registro general. A continuación se presenta la página principal del portal:

**Acceso a Usuarios Registrados**

\*Debe tener cuidado para escribir su contraseña, ya que el sistema diferencia entre las mayúsculas y las minúsculas.

Correo electrónico:

Contraseña:

Entrar

¿Olvidó su contraseña?

Recordar contraseña

**Información y búsqueda de Concursos**

**Vacantes del SPC**

**Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal**

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

**Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera**

**Documentos e Información Relevante**

**Regístrate en Trabajaen.**

**Manual de Usuario TrabajaEn**

**Sitios relacionados**

Secretaría de la Función Pública

Portal de Obligaciones de Transparencia

Portal ciudadano

Portal de Transparencia Función Pública

COMPRANET

NORMATECA

Modelo Integral de Desempeño de OVC's

Comisión Intersecretarial para la Transparencia y el Combate a la Corrupción

**Avisos**

Estimado concursante: Se le informa que deberá desactivar el bloqueador de elementos emergentes de su Navegador WEB, con la finalidad de que los cuadros de dialogo y/o mensajes aparezcan correctamente. (Ver procedimiento)

Agradecemos su atención y comprensión.  
Atentamente,  
Servicio Profesional de Carrera

### Del procedimiento del reclutamiento:

De los mecanismos de reclutamiento antes mencionado, será necesario hacer la especificación atenuante en cuanto al concurso anual de puestos del primer nivel de ingreso al Sistema, ya que en éste tipo de reclutamiento corresponde a cada una de las dependencias enviar a la Dirección General de Ingreso, Capacitación y Certificación de la Secretaría la información de los

puestos de enlace para hacerlos sujetos a concurso. De la información que reciba la Dirección, general son puestas en calidad de convocatoria publicándose vía Diario Oficial de la Federación, además de que se difundirá en los medios electrónicos de cada dependencia, así como en [www.Trabajaengob.mx](http://www.Trabajaengob.mx).

Los elementos a considerar en el procedimiento de reclutamiento y selección, para poder contar con los elementos necesarios en la ejecución de las etapas que lo comprenden, se identifican en las siguientes etapas.

#### **ETAPA I**

Existe un sistema de puntuación en el proceso de selección donde se analiza la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencia de los aspirantes a ingresar al Sistema, a través de la revisión curricular, exámenes generales de conocimientos, exámenes de habilidades, elementos de valoración que determinen los Comités (todo con base en el mérito y la igualdad en oportunidades) y la Entrevista. Con base en todo esto cada aspirante ocupará en un determinado lugar directamente proporcional al éxito de su desempeño, para normar esto será atribución del Comité de Profesionalización establecer las Reglas de Valoración General, las cuales son las siguientes:

- 1- La cantidad < y > de exámenes de conocimientos y de evaluaciones de habilidades.
- 2- La calificación < aprobatoria para los exámenes de conocimientos, que debe ser = ó > 60, en una escala de 0 a 100 sin decimales.
- 3- El mínimo de candidatos a entrevistar será al menos de tres si el número de candidatos así lo permite.
- 4- El Puntaje < de aptitud, el cual deberá ser = ó > 60, en una escala de 0 a 100.

A continuación se ejemplifica la tabla de puntuación general:

ETAPA.	SUB ETAPA.	PUNTOS.	RESULTADO POR ETAPA.
<b>II</b> Exámenes de conocimiento y evaluación de habilidades.	Exámenes de conocimientos.	C	C+H
	Evaluación de habilidades.	H	
<b>III</b> Evaluación de la Experiencia y valoración del Mérito.	Evaluación de experiencia.	X	X+M
	Valoración del Mérito.	M	
<b>IV</b> Entrevistas.	-	E	E
<b>FÓRMULA:</b>			<b>II + III + IV = 100</b>

Cuadro 49. Se elaboro con base de Lineamientos para la operación del Subsistema de Ingreso.

Para explicación de la tabla, en cada concurso el valor estimado de la puntuación máxima será de 100 puntos, estos se fraccionarán en las etapas que se muestran en la tabla, para así establecer el estándar del Sistema de Puntuación General:

### **ETAPA II**

- No podrá ser inferior a 20 puntos.

### **ETAPA III**

- Será el resultado de los puntajes de cada sub etapa.

### **ETAPA IV**

- No deberá ser mayor de 30 ni inferior a 10 puntos.

La suma de las tres etapas antes citadas (II, III y IV) debe ser de un máximo de 100 puntos para el candidato o los candidatos que en cada una de ellas, hubiera obtenido el mayor puntaje posible de alcanzar.

Otra regla para medir el desempeño y resultados de los postulantes que corresponde al Comité Técnico de Profesionalización establecer, son las Reglas Específicas de Valoración, las cuales son las siguientes:

- Establecerá la calificación mínima aprobatoria en los exámenes de conocimientos.
- Decidir el valor adecuado de otros exámenes.
- Decidir el valor de las evaluaciones de habilidades.
- Decidir el puntaje de los méritos particulares.
- Definir los criterios para la evaluación de entrevistas.

Sobre las convocatorias los Comités Técnicos de Selección determinan la modalidad de las mismas, en cuanto a las bases, condiciones y requisitos establecidos, para su difusión en la página de la dependencia [www.Trabajaen.gob.mx](http://www.Trabajaen.gob.mx), así como su publicación en el Diario Oficial de la Federación, preferentemente en días miércoles, debiendo considerar las siguientes características y descripciones sobre la plaza que se encuentra vacante en el portal [www.trabajaen.gob.mx](http://www.trabajaen.gob.mx) :

**www.trabajaen.gob.mx**

Mis consultas | Mis solicitudes | Mis mensajes | Mi cuenta

MI currículum

Inicio » Búsqueda de Concursos » Consultas Salir

**Recuerde mantener actualizado su currículum y revisar la vigencia de sus evaluaciones antes de aplicar a las vacantes, ya que al inscribirse a una vacante el sistema revisará el currículum actual y las evaluaciones vigentes.**

Resultados de la Búsqueda						
Fin de Inscripción	Puesto	Institución	Estado	Sueldo Bruto	Solicitar	Detalle
27-01-2015	SUBDIRECTOR DE ANALISIS DE INFORMACION DE LA EVALUACION	Secretaría de Función Pública-	DISTRITO FEDERAL	28664.15	Haga clic para solicitar inscripción a esta vacante	

**Número de concurso:** 63095

**Nombre de Puesto:** SUBDIRECTOR DE ANALISIS DE INFORMACION DE LA EVALUACION

**Institución:** Secretaría de la Función Pública

**Domicilio:** INSURGENTES SUR  
 Colonia: GUADALUPE INN  
 C.P. 01020  
 Delegación: ALVARO OBREGON  
 Estado: DISTRITO FEDERAL  
 País: MEXICO  
 Tel: 2000-3000  
 e-mail: reclutamiento@funcionpublica.gob.mx

**Nivel:** Subdirector de Área u Homólogo

**Sueldo Bruto:** 28664.15

**Objetivo General del Puesto:** Analizar la información de la APF sobre evaluación a través de criterios e instrumentos a fin de presentar un informe sobre la evaluación del desempeño gubernamental en materia presupuestal, de programas, políticas públicas y de gestión que apoye la toma de decisiones.

Imagen del portal Trabajaen, WEB:

[http://trabajaen.gob.mx/servlet/CheckSecurity/JSP/jobsite/js\\_misconsultas\\_ejec\\_libres.jsp](http://trabajaen.gob.mx/servlet/CheckSecurity/JSP/jobsite/js_misconsultas_ejec_libres.jsp)

## CAPÍTULO 3.

### EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MÉXICO Y LA IMPORTANCIA DEL SUBSISTEMA DE INGRESO.

Para efectos de uso de la herramienta [www.Trabajaen.gob.mx](http://www.Trabajaen.gob.mx) los interesados deberán hacer su registro previo en el portal antes mencionado, en la cual la Dirección General de Recursos Humanos difundirá el listado de posibles candidatos susceptibles de inscribirse a concursar a la plaza que se está convocando, las personas registradas en dicha herramienta cuentan con un correo y una clave para acceder al portal una vez que proceden a su registro.

**Acceso a Usuarios Registrados**

**\*Debe tener cuidado para escribir su contraseña, ya que el sistema diferencia entre las mayúsculas y las minúsculas.**

Correo electrónico

Contraseña

**¿Olvidó su contraseña?**

En la convocatoria se encuentran detalladas las etapas que deben aplicar y en su caso acreditar cada candidato de acuerdo al sistema de puntajes antes citado, hasta llegar a la etapa final que se refiere a la entrevista.

<b>Convocatoria Pública y Abierta</b>			
<b>Dirigida a todo interesado (a) que desee ingresar al Servicio Profesional de Carrera en la APF</b>			
<b>Para mayor información consulte el Diario Oficial de la Federación</b>			
<b>Número de concurso:</b>	63095	<b>Código de Puesto:</b>	27-416-1-CFNB003-0000136-E-C-L
<b>Adscripción(UR):</b>	Unidad de Evaluación de la Gestión y el Desempeño Gubernamental		
Ubicación			
<b>Calle:</b>	INSURGENTES SUR	<b>País:</b>	MEXICO
<b>Estado:</b>	DISTRITO FEDERAL	<b>Municipio:</b>	ALVARO OBREGON
<b>Colonia:</b>	GUADALUPE INN	<b>Código postal:</b>	01020
<b>E-mail:</b>	reclutamiento@funcionpublica.gob.mx	<b>Tel:</b>	2000-3000
Definición de la Vacante			
<b>Denominación:</b>	SUBDIRECTOR DE ANALISIS DE INFORMACION DE LA EVALUACION		
<b>Rango:</b>	SUBDIRECTOR DE AREA	<b>Grupo, Grado y Nivel:</b>	NB3
<b>Remuneración Bruta Mensual:</b>	\$ 28664.15 M.N.	<b>Tipo de Nombramiento:</b>	CONFIANZA
Fechas Programadas			
<b>I Periodo de Registro de aspirantes en TrabajaEn y Revisión curricular</b>	De 2015-01-14 al 2015-01-27	<b>II Exámenes de conocimientos y Evaluaciones de habilidades:</b>	2015-01-28
<b>III Evaluación de experiencia y valoración del mérito:</b>	2015-01-28	<b>Revisión y Evaluación documental:</b>	2015-01-28
<b>IV Entrevistas:</b>	2015-01-28	<b>V Limite Determinación:</b>	2015-04-13
<b>En razón del número de aspirantes que participen en cada una de las etapas o bien por causas de fuerza mayor, las fechas indicadas podrán estar sujetas a cambio</b>			
<b>Estatus de reactivación:</b>	NO PERMITE REACTIVAR	<b>Fecha de publicación de la convocatoria:</b>	2015-01-14

Como podemos observar en el anterior cuadro se incluye un ejemplo de convocatoria, donde en la primera parte se describe lo siguiente: Número de concurso, Código de Puesto, Adscripción, Ubicación, Definición de la Vacante y las fechas importantes.

Con la finalidad de brindar claridad al proceso que debe seguirse en el concurso para la selección del personal, procedamos a identificar de manera particular cada una de las etapas que lo componen:

### - **ETAPA I**

El procedimiento de selección se lleva a cabo observando cinco etapas, que responden al avance dentro del proceso de ingreso de los candidatos hasta la definición de la persona seleccionada para ocupar el puesto vacante, aquellos que pueden ser parte de la reserva de aspirantes o en su caso aquellos que no continúan con el procedimiento de selección o fueron descalificados por no haber cumplido alguno de los requisitos de la convocatoria para el puesto que hubieran aplicado, desde Enlace hasta Dirección General:

ETAPA I				
REQUISITOS DEL PERFIL DEL PUESTO (REVISIÓN CURRICULAR)				
Escolaridad				
Nivel de Estudio	Grado de Avance	Área de Estudio	Carrera Genérica	Fecha de Actualización
LICENCIATURA O PROFESIONAL	TITULADO	CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRACION PUBLICA	12-11-2010
LICENCIATURA O PROFESIONAL	TITULADO	INGENIERIA Y TECNOLOGIA	SISTEMAS Y CALIDAD	12-11-2010
LICENCIATURA O PROFESIONAL	TITULADO	CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	ECONOMIA	12-11-2010
LICENCIATURA O PROFESIONAL	TITULADO	CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	COMPUTACION E INFORMATICA	18-04-2011
LICENCIATURA O PROFESIONAL	TITULADO	CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	COMPUTACION E INFORMATICA	18-04-2011
LICENCIATURA O		EDUCACION Y	COMPUTACION E	

## CAPÍTULO 3.

### EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MÉXICO Y LA IMPORTANCIA DEL SUBSISTEMA DE INGRESO.

PROFESIONAL	TITULADO	HUMANIDADES	INFORMATICA	18-04-2011
LICENCIATURA O PROFESIONAL	TITULADO	INGENIERIA Y TECNOLOGIA	COMPUTACION E INFORMATICA	18-04-2011
LICENCIATURA O PROFESIONAL	TITULADO	INGENIERIA Y TECNOLOGIA	INGENIERIA	12-09-2014
<b>Experiencia</b>				
<b>Años de experiencia</b>		4.00		
<b>Campo de Experiencia</b>		<b>Área de Experiencia</b>		<b>Fecha de Actualización</b>
CIENCIAS ECONOMICAS		ECONOMIA GENERAL		12-11-2010
MATEMATICAS		PROBABILIDAD		12-11-2010
CIENCIAS TECNOLOGICAS		TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACIONES		12-11-2010
MATEMATICAS		ESTADISTICA		12-11-2010
CIENCIAS ECONOMICAS		EVALUACION		12-11-2010
MATEMATICAS		EVALUACION		12-11-2010
MATEMATICAS		CIENCIA DE LOS ORDENADORES		12-09-2014
CIENCIAS TECNOLOGICAS		TECNOLOGIA DE LOS ORDENADORES		12-09-2014
<b>Maneja Paquetería:</b>	%	<b>Disponibilidad para viajar</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Requerido	

En la etapa I del concurso, se realiza la revisión curricular, describiendo las necesidades tanto escolares como de experiencia a cubrir por los aspirantes, automáticamente a través del portal, donde se hace la revisión y evaluación de la documentación que los aspirantes acrediten y que de conformidad en la convocatoria se solicita.

### **- ETAPA II**

<b>ETAPA II</b>		
<b>Exámenes de Conocimientos</b>		
<b>Conocimiento</b>	<b>Calificación mínima aprobatoria</b>	<b>Valor Ponderado</b>
195.-SUBDIRECTOR(A) DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN DE LA EVALUACIÓN	70	100%
<b>Evaluaciones de Habilidades</b>		
<b>Habilidad</b>	<b>Calificación mínima aprobatoria</b>	<b>Valor Ponderado</b>
GER: TRABAJO EN EQUIPO	0	50%
GER: LIDERAZGO	0	50%

Se refiere a los exámenes de conocimientos y evaluación de habilidades, estableciendo las calificaciones aprobatorias de conformidad con los órganos encargados de evaluar los puntajes mínimos y máximos para las

pruebas. Será el Comité Técnico de Profesionalización el órgano responsable del establecimiento de los juicios y procedimientos en cuanto a la evaluación. Es importante destacar que aquél servidor público que participe para ocupar un puesto de esta índole, deberá permanecer ajeno a los métodos que se utilizarán para la evaluación en este procedimiento.

Los juicios y procedimientos que deberá tener presente el Comité antes citado irán en congruencia de lo siguiente para la elaboración y aplicación de exámenes de conocimientos, con el debido cumplimiento de la siguiente normativa:

- I. Consistencia de los reactivos, es decir deberá existir congruencia entre el contenido del examen y los conocimientos que los candidatos deberán acreditar poseer para el desempeño de las funciones del puesto.
- II. Las opciones de respuesta, es decir, éstas podrán ser abiertas, cerradas, de opción múltiple, de correlación, etcétera.
- III. Confiabilidad y seguridad en la aplicación, con la intención de otorgar certidumbre y transparencia de quienes participan en el proceso.
- IV. Validez con respecto al contenido y semántica.
- V. Los criterios de evaluación deberán ser objetivos y claros.

### **-ETAPA III**

ETAPA III	
Elementos para evaluar la experiencia	Elementos para la valoración del mérito
Orden en los puestos desempeñados	Acciones de Desarrollo Profesional.
Duración en los puestos desempeñados	Resultados de la Evaluación del Desempeño
Experiencia en el Sector público.	Resultados de las acciones de capacitación.
Experiencia en el Sector privado.	Resultados del Proceso de certificación.
Experiencia en el Sector social.	Logros.
Nivel de responsabilidad.	Distinciones.
Nivel de remuneración.	

Se refiere a la evaluación de la experiencia y valoración del mérito, ésta etapa esta a cargo de la Dirección General de Recursos Humanos, quien hará la revisión y evaluación de la documentación que presente cada aspirante en los campos de la experiencia y méritos, partiendo de un análisis para la evaluación de la experiencia en los siguientes rubros:

- Orden en los puestos desempeñados.
- Duración en los puestos desempeñados.
- Experiencia en el sector público.
- Experiencia en el sector privado.
- Experiencia en el sector social.
- Nivel de responsabilidad.
- Nivel de remuneración.
- Relevancia de funciones o actividades desempeñadas en relación con las del puesto vacante.
- Experiencia en puestos inmediatos inferiores al de la vacante.
- Aptitud en puestos inmediatos inferiores al de la vacante.<sup>92</sup>

### **- ETAPA IV**

<b>ETAPA IV</b>	
<b>ENTREVISTA</b>	
<b>Reglas de Valoración</b>	
<b>Número de candidatos a entrevistar si el universo de candidatos lo permite:</b>	<b>5</b>

Se refiere a la entrevistas, para quienes hayan superado las etapas I, II y III, en ésta etapa se valoriza la etapa de la entrevista y se define el número de candidatos que podrán pasar a la entrevista hasta un total de 5 aspirantes. La intención de ser entrevistados es la de permitir la interacción de candidatos con

<sup>92</sup> Lineamientos para la operación del Subsistema de Ingreso. Disponible en WEB: Visto 20 de Enero del 2015. [http://indesol.gob.mx/wpfb-file/disposicion\\_64-pdf/](http://indesol.gob.mx/wpfb-file/disposicion_64-pdf/)

el Comité Técnico de Selección, estas entrevistas cubren los siguientes aspectos:

- 1) Preguntas y respuestas.
- 2) Elaboración del reporte de evaluación de cada candidato.

### **- ETAPA V**

ETAPA V	
DETERMINACIÓN	
Sistema de Puntuación	
Exámenes de Conocimientos:	20 puntos
Evaluación de Habilidades:	20 puntos
Evaluación de Experiencia:	20 puntos
Valoración del Mérito:	10 puntos
Entrevistas:	30 puntos
PUNTAJE MÍNIMO DE CALIFICACIÓN	
Para ser considerado apto para el puesto y finalista del concurso (escala de 0 a 100):	60 puntos

Se refiere a la determinación del candidato y/o concursante seleccionado, estipulando a través de las atribuciones conferidas al Comité Técnico de Selección, respecto a la resolución del proceso de selección, conforme a lo siguiente:

- El Ganador del concurso, de acuerdo a su calificación.
- Al finalista con la siguiente mayor Calificación Definitiva, o en su caso
- Declarar desierto el concurso.

### **Del procedimiento de la selección:**

Una vez realizada la selección de aspirantes, en cumplimiento con lo estipulado en el artículo 34 del Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera, atendiendo a lo establecido en las Reglas de Valoración y en el Sistema de Puntuación General, los resultados provenientes de las

evaluaciones serán publicadas y difundidas el portal ([www.Trabajaen.gob.mx](http://www.Trabajaen.gob.mx)), conforme a las fechas declaradas en la convocatoria. El procedimiento correspondiente a la selección concluye en la fecha en la que el Comité Técnico de Selección pronuncie la resolución de un ganador o en su defecto que el concurso se declare desierto, esto último de igual forma se hará público a través de los medios de difusión correspondientes.

#### **3.4.3. Excepciones para el ingreso a plazas sujetas al Servicio Profesional de Carrera.**

Conociendo a profundidad el tema concerniente al Subsistema de Ingreso, así como los procedimientos de reclutamiento y selección, del estudio podemos identificar obstáculos por los cuales atraviesa este Subsistema, tomando como base el artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal que es aplicable en casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema y en el artículo 92 del Reglamento de la Ley mismo que establece que las dependencias podrán ocupar puestos del Sistema, vacantes o de nueva creación, sin sujetarse a los procesos de reclutamiento y de selección, en los supuestos de excepción establecidos en el artículo 34 de la Ley y con sujeción a lo establecido en este Reglamento y en las demás disposiciones aplicables. La autorización del nombramiento previsto en el artículo 34 de la Ley confiere a la persona designada para ocupar el puesto de

que se trate, el carácter de servidor público y no constituye para éste derecho alguno de ingreso al Sistema.

La aplicación de las disposiciones legales citadas en el párrafo anterior han venido significando una constante que acrecenta la desconfianza y legalidad del Subsistema de Ingreso (Reclutamiento y selección), ante el uso indiscriminado en las dependencias por la denominada ocupación temporal, evidentemente para beneficio particular, socavando los ejes rectores por los que se motiva la necesidad de la profesionalización en el servicio público, ya que de éstos ejes se enlista que el uso de mecanismos de este tipo de acciones para reclutar y seleccionar personal, se traduce en una menor aceptación social de la actuación gubernamental sin permitir, revalorizar el papel de la burocracia.

El uso indiscriminado de las excepciones para el ingreso temporal a una plaza sin una exigencia en resultados, motor del surgimiento del Sistema que potencialmente se difumina con acciones politizadas, incluso cayendo en el antecedente histórico del Sistema de Botín.

Una estrategia de gestión en cuanto a recursos humanos simulada, donde el objeto del capital humano con características de idoneidad, no es el elemento más importante y valioso para el desarrollo y alcance de objetivos, tanto institucionales como del mismo Sistema, visto a través de los ojos de quienes carecen de confianza en los mecanismos de Reclutamiento y Selección, despreocupándose de mantener una imagen de ética, de confianza y de honestidad, de entre otros principios y valores.

El artículo 34 de la Ley y el artículo 92 de su Reglamento, desmotiva y corrompe el sentido de los mecanismos de promoción, al no tener la intención de atraer al mayor número de aspirantes, por medio del reclutamiento, que permite al Sistema atraer aspirantes a ocupar un cargo en la Administración Pública Federal Centralizada con los perfiles y requisitos necesarios, a través

de convocatorias públicas abiertas. Así mismo, se hace el necesario énfasis en el artículo 66 de la Ley, que dictamina que serán los Comités los encargados de desarrollar la información necesaria que permitirá a la Secretaría de la Función Pública evaluar los resultados procedentes de la forma en la que se desarrolla el Sistema, a través de sus subsistemas, emitiendo los reportes respectivos sobre el comportamiento de cada uno, así como fortalecer la capacidad de la Secretaría de la Función Pública en cuanto a la revisión periódica y selectiva de la operación del Sistema en las diversas dependencias sujetas al Servicio Profesional de Carrera.

Los procesos de reclutamiento y selección son cuestionados, debido a la falta de credibilidad de sus procedimientos. De ahí la investigación, por eso el incentivo principal de éste escrito es concretar el hecho de que *-El gran reto es disponer de calidad de personal y no de un gran número cuyo desempeño sea inadecuado-*<sup>93</sup>, a través de los mecanismos aquí estudiados.

A continuación se presenta en las siguientes tablas las ocupaciones de plazas en especial por artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en específico en las en las Secretarías de Gobernación, de la Función Pública y de Hacienda y Crédito Público respectivamente, así como de Servidores Públicos de Carrera ingresados con respecto a plazas ocupadas por concurso, por asignación con fundamento en dicho artículo 34, plazas desiertas en concurso convocados y las canceladas por diversos motivos durante el periodo estudiado del 2006 al 2012.

---

<sup>93</sup> Martínez Puón, Rafael. *“Servicio Profesional de Carrera ¿Para qué?”*. Primera edición, octubre del 2005. Coediciones de la edición, H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura, Fundación Mexicana de estudios Políticos y Administrativos, A.C. Miguel Ángel Porrúa, Librero-editor. Pág. 62.

### **3.4.3.1 ESTUDIO DE CASO, SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, PERIODO 2006-2012, SEGOB, SFP, SHCP.**

#### **3.4.3.1.1 Secretaría de Gobernación. Plazas asignadas por artículo 34, por concurso, desiertas y canceladas.**

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN	PLAZAS ASIGNADAS CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULOS 34.						
	EJERCICIO FISCAL.						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	21	183	296	208	146	130	146

NIVEL DE PUESTO.	ARTÍCULO 34, 2006.	ARTÍCULO 34, 2007.	ARTÍCULO 34, 2008	ARTÍCULO 34 2009.
Director(a) General.	3	9	5	3
Director(a) General Adjunto	5	6	7	6
Director(a) de Área.	7	38	42	32
Subdirector(a) de área	5	50	79	53
Jefe(a) de Departamento.	1	64	99	43
Enlace.	-	16	64	71
<b>TOTAL:</b>	<b>21</b>	<b>183</b>	<b>296</b>	<b>208</b>

NIVEL DE PUESTO.	ARTÍCULO 34 2010.	ARTÍCULO 34 2011.	ARTÍCULO 34 2012.
Director(a) General.	4	-	1
Director(a) General Adjunto	8	6	7
Director(a) de Área.	19	37	28
Subdirector(a) de área	51	51	54
Jefe(a) de Departamento.	36	33	34
Enlace.	28	3	22
<b>TOTAL:</b>	<b>146</b>	<b>130</b>	<b>146</b>

Información recavada del informe "Ocupaciones temporales en término del artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, de la Secretaría de Gobernación". Disponible en el siguiente Link: [http://www.gobernacion.gob.mx/en\\_mx/SEGOB/Nombramientos temporales bajo el amparo del articulo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administracion Publica Federal](http://www.gobernacion.gob.mx/en_mx/SEGOB/Nombramientos_temporales_bajo_el_amparo_del_articulo_34_de_la_Ley_del_Servicio_Profesional_de_Carrera_de_la_Administracion_Publica_Federal)

## CAPÍTULO 3.

### EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MÉXICO Y LA IMPORTANCIA DEL SUBSISTEMA DE INGRESO.

#### **PLAZAS ASIGNADAS POR CONCURSO, DESIERTAS Y CANCELADAS.**

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN	GANADORES POR CONCURSO.						
	EJERCICIO FISCAL.						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	119	68	72	77	192	139	111
	CONCURSOS DECLARADOS DESIERTOS.						
	118	56	181	71	113	73	86
	CONCURSOS DECLARADOS CANCELADOS.						
0	1	27	3	8	3	5	

Información que se sustrajo de informe solicitado a la dependencia a través del Sistema InfoMex Gobierno Federal, con número de folio 002700047915.

### **3.4.3.1.1 Gráfica de asignación de plazas vacantes y resultados de concursos sujetos al Servicio Profesional de Carrera, periodo del 2006 al 2012.**

A continuación se muestra la gráfica de las cifras que con antelación se dieron a conocer, así como sus porcentajes para efectos de la investigación:



GRÁFICO 2006 AL 2012 EN SEGOB		
TIPO	CIFRAS	PORCENTAJES (%)
ARTÍCULO 34	1130	43
ASIGNADOS	778	29
DESIERTOS	698	26
CANCELADOS	47	2
TOTALES	2653	100

Partiendo que el periodo en análisis corresponde al sexenio del Presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa (2006-2012) se presentan las siguientes conclusiones:

1. A partir del Gobierno del Presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa se aumento de manera exponencial el uso del artículo 34 de la LSPCAPF, para asignar de manera directa las plazas vacantes de los puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera, o sea sin concurso público y dejando de brindar la oportunidad a 1130 posibles candidatos con aspiración de pertenecer al cuerpo de servidores públicos de carrera conforme a la ley, conforme al artículo 34, de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal en promedio el 42% de las plazas totales vacantes según cifras para la Secretaría de Gobernación.
2. La cantidad de plazas que fueron asignadas, en virtud de haber resultado desierto el concurso público, en promedio es del 26%.
3. La cantidad de plazas que no se asignaron por haberse cancelado el concurso público es del 2% en promedio de los años 2006-2012.
4. Lo que nos arroja que claramente el Servicio Profesional de Carrera no impactó a esta Secretaría como debiera ser, y que la mayoría de las asignaciones fueron por las antes mencionadas, artículo 34.
5. Ahora bien resulta fue en promedio el 29%de las plazas vacantes sujetas al Servicio Profesional de Carrera, fueron asignadas por concurso público, lo que nos hace precisamente un análisis del tema como eficiencia, transparencia y que tenga la intención de cumplir con los principios de la Ley de Servicio Profesional de Carrera.

### **3.4.3.1.2 Secretaría de la Función Pública. Plazas asignadas por artículo 34, por concurso, desiertas y canceladas.**

<b>SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.</b>	PLAZAS ASIGNADAS CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULOS 34.						
	EJERCICIO FISCAL.						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	3	61	48	150	172	168	84

<b>NIVEL DE PUESTO.</b>	<b>ARTÍCULO 34 2006.</b>	<b>ARTÍCULO 34 2007.</b>	<b>ARTÍCULO 34 2008</b>	<b>ARTÍCULO 34 2009.</b>
Director(a) General.	3	5	2	-
Director(a) General Adjunto	-	14	7	16
Director(a) de Área.	-	28	21	47
Subdirector(a) de área	-	11	12	71
Jefe(a) de Departamento.	-	1	6	13
Enlace.	-	2	-	3
<b>TOTAL:</b>	<b>3</b>	<b>61</b>	<b>40</b>	<b>150</b>

<b>NIVEL DE PUESTO.</b>	<b>ARTÍCULO 34 2010.</b>	<b>ARTÍCULO 34 2011.</b>	<b>ARTÍCULO 34 2012.</b>
Director(a) General.	-	1	2
Director(a) General Adjunto	13	9	9
Director(a) de Área.	52	43	25
Subdirector(a) de área	94	85	45
Jefe(a) de Departamento.	10	22	11
Enlace.	3	5	2
<b>TOTAL:</b>	<b>172</b>	<b>168</b>	<b>84</b>

Información recavada del informe "Ocupaciones temporales en término del artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, de la Secretaría de la Función Pública". Disponible en el siguiente Link: <http://www.funcionpublica.gob.mx/web/doctos/temas/bolsa/vacantes/articulo-34-01122014.pdf>

## CAPÍTULO 3.

### EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MÉXICO Y LA IMPORTANCIA DEL SUBSISTEMA DE INGRESO.

#### **PLAZAS ASIGNADAS POR CONCURSO, DESIERTAS Y CANCELADAS.**

<b>SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.</b>	<b>GANADORES POR CONCURSO.</b>						
	<b>EJERCICIO FISCAL.</b>						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	94	95	67	39	79	92	33
	<b>CONCURSOS DECLARADOS DESIERTOS.</b>						
	84	71	36	29	14	51	28
	<b>CONCURSOS DECLARADOS CANCELADOS.</b>						
	4	6	15	4	8	16	0

### **3.4.3.1.2.1 Gráfica de asignación de plazas vacantes y resultados de concursos sujetos al Servicio Profesional de Carrera.**

A continuación se muestra la gráfica de las cifras que con antelación se dieron se dieron a conocer, así como sus porcentajes para efectos de la investigación:

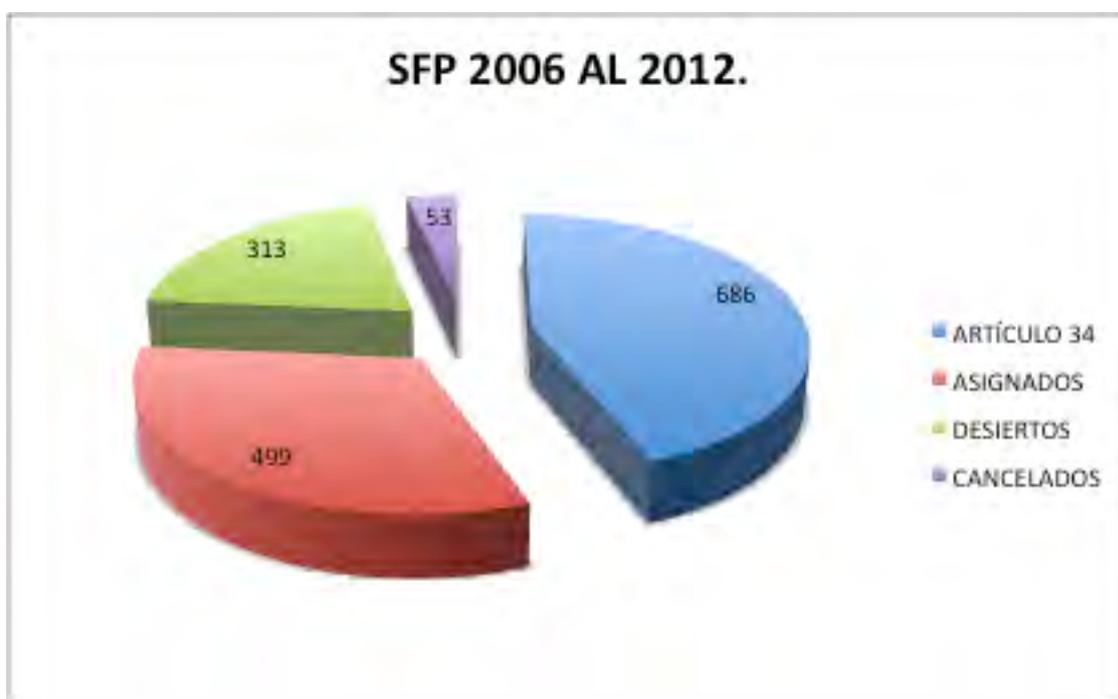


GRÁFICO 2006 AL 2012 EN SFP		
TIPO	CIFRAS	PORCENTAJES (%)
ARTÍCULO 34	686	44
ASIGNADOS	499	32
DESIERTOS	313	20
CANCELADOS	53	4
TOTALES	1551	100

Partiendo que el periodo en análisis corresponde al sexenio del Presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa (2006-2012) se presentan las siguientes conclusiones:

1. A partir del Gobierno del Presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa se aumento de manera exponencial el uso del artículo 34, para asignar de manera directa las plazas vacantes de los puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera, o sea sin concurso público y dejando de brindar la oportunidad a posibles candidatos con aspiración de pertenecer al cuerpo de servidores públicos de carrera conforme a la ley, conforme al artículo 34, de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal en promedio el 44% de las plazas totales vacantes según cifras para la Secretaría de la Función Pública.
2. La cantidad de plazas que fueron asignadas, en virtud de haber resultado desierto el concurso público, en promedio es del 32%.
3. La cantidad de plazas que no se asignaron por haberse cancelado el concurso público es del 4% en promedio de los años 2006-2012, lo que hace que 499 plazas dispuestas a concurso público es decir el 32% en promedio son las que se ocuparon en la Secretaría de Gobernación si injerencia de artículos 34. Lo que nos arroja que claramente que el Servicio Profesional de Carrera no impacto a ésta Secretaría como debiera ser, y que la mayoría de las asignaciones fueron por las antes mencionadas, artículo 34.
4. Ahora bien resulta fue en promedio el 32% de las plazas vacantes sujetas al Servicio Profesional de Carrera, fueron asignadas por concurso público, lo que nos hace precisamente un análisis del tema como eficiencia, transparencia y que tenga la intención de cumplir con los principios de la Ley de Servicio Profesional de Carrera.

### 3.4.3.1.3 Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

#### Plazas asignadas por artículo 34, por concurso, desiertas y canceladas.

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.	PLAZAS ASIGNADAS CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULOS 34.						
	EJERCICIO FISCAL.						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	5	185	57	110	176	147	148

NIVEL DE PUESTO.	ARTÍCULO 34 2006.	ARTÍCULO 34 2007.	ARTÍCULO 34 2008	ARTÍCULOS 34 2009.
Director(a) General.	5	79	20	31
Director(a) General Adjunto	-	26	6	14
Director(a) de Área.	-	6	-	-
Subdirector(a) de área	-	58	31	46
Jefe(a) de Departamento.	-	16	-	19
Enlace.	-	0	-	-
<b>TOTAL:</b>	<b>5</b>	<b>185</b>	<b>57</b>	<b>110</b>

NIVEL DE PUESTO.	ARTÍCULOS 34 2010.	ARTÍCULOS 34 2011.	ARTÍCULOS 34 2012.
Director(a) General.	55	65	42
Director(a) General Adjunto	20	15	10
Director(a) de Área.	2	-	1
Subdirector(a) de área	49	55	75
Jefe(a) de Departamento.	50	12	20
Enlace.	-	-	2
<b>TOTAL:</b>	<b>176</b>	<b>147</b>	<b>148</b>

Información recavada del informe "Ocupaciones temporales en término del artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público". Disponible en el siguiente Link: [http://www.shcp.gob.mx/servicio\\_prof\\_carrera/Paginas/designacion.aspx](http://www.shcp.gob.mx/servicio_prof_carrera/Paginas/designacion.aspx). EN ANEXOS.

## CAPÍTULO 3.

EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MÉXICO  
Y LA IMPORTANCIA DEL SUBSISTEMA DE INGRESO.

### **PLAZAS ASIGNADAS POR CONCURSO, DESIERTAS Y CANCELADAS.**

<b>SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.</b>	<b>GANADORES POR CONCURSO.</b>						
	<b>EJERCICIO FISCAL.</b>						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	120	89	91	39	127	175	157
	<b>CONCURSOS DECLARADOS DESIERTOS.</b>						
	101	47	93	26	77	77	108
	<b>CONCURSOS DELARADOS CANCELADOS.</b>						
1	2	10	0	3	5	1	

### **3.4.3.1.3.1 Gráfica de asignación de plazas vacantes y resultados de concursos sujetos al Servicio Profesional de Carrera.**

A continuación se muestra la gráfica de las cifras que con antelación se dieron a conocer, así como sus porcentajes para efectos de la investigación:



GRÁFICO 2006 AL 2012 EN SHCP		
TIPO	CIFRAS	PORCENTAJES (%)
ARTÍCULO 34	828	38
ASIGNADOS	798	37
DESIERTOS	529	24
CANCELADOS	22	1
TOTALES	2177	100

Partiendo que el periodo en análisis corresponde al sexenio del Presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa (2006-2012) se presentan las siguientes conclusiones:

- A partir del Gobierno del Presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa se aumento de manera exponencial el uso del artículo 34, para asignar de manera directa las plazas vacantes de los puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera, o sea sin concurso público y dejando de brindar la oportunidad a 828 posibles candidatos con aspiración de pertenecer al cuerpo de servidores públicos de carrera conforme a la ley, conforme al artículo 34, de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal en promedio el 38% de las plazas totales vacantes según cifras para la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- La cantidad de plazas que fueron asignadas, en virtud de haber resultado desierto el concurso público, en promedio es del 24%.
- La cantidad de plazas que no se asignaron por haberse cancelado el concurso público es del 1% en promedio de los años 2006-2012, lo que hace que 798 plazas dispuestas a concurso público es decir el 36% en promedio son las que se ocuparon en la Secretaría de Gobernación sin injerencia de artículos 34. Lo que nos arroja que claramente que el Servicio Profesional de Carrera no impacto a ésta Secretaría como debiera ser, y que la mayoría de las asignaciones fueron por las antes mencionadas, artículo 34.
- Ahora bien resulta fue en promedio el 36% de las plazas vacantes sujetas al Servicio Profesional de Carrera, fueron asignadas por concurso público, lo que nos hace precisamente un análisis del tema como eficiencia, transparencia y que tenga la intención de cumplir con los principios de la Ley de Servicio Profesional de Carrera.

## CAPÍTULO 3.

### EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MÉXICO Y LA IMPORTANCIA DEL SUBSISTEMA DE INGRESO.

La investigación perteneciente a éste apartado se sustenta en el resultado de información solicitada al INFOmex en específico a la Secretaría de la Función Pública. En Anexos se incorporan las solicitudes.

### **3.4.4 ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL SUBSISTEMA DE INGRESO A TRAVÉS DE SUS FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS (FODA).**

Con la finalidad de llevar un análisis más profundo respecto a los resultados que se observan en el periodo analizado (2006-2012), de la forma como se llevó a cabo con la atención para cubrir las vacantes sujetas al Servicio Profesional de Carrera en las Secretarías de Estado que sirvieron de muestra para la presente investigación, se consideró conveniente apoyarse de la técnica de evaluación FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) para poder determinar diversos aspectos que inciden en el posible éxito del Subsistema de Ingreso, así mismo identificar los aspectos que necesariamente deben tenerse presentes en caso que del resultado del presente análisis se determinen situaciones importantes por resolver.

No omito señalar que la presente tesis tiene el propósito de identificar los retos a los cuales se encuentra sujeto el Subsistema de Ingreso en lo particular para un eficaz reclutamiento y selección de personal, que pasará a formar parte del Servicio Profesional de Carrera en la Administración pública Federal Centralizada, en tal virtud se procede a presentar el siguiente cuadro en el cual se detalla los porcentajes de atención para las vacantes durante el periodo 2006 al 2012 y el comparativo global que incluye plazas asignadas con fundamento en el artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, por concurso público abierto, declaradas desiertas y canceladas por alguna razón.



La lectura de la tabla antes mostrada se aprecia desde dos perspectivas; la primera por número de plazas totales ocupadas por cada categoría (artículo 34, asignadas, desiertas, canceladas) en lo individual por año y por Secretaría. La segunda es por porcentaje con acuerdo al lugar que ocuparon dividido entre las categorías antes mencionadas, recordando que la suma de las categorías equivale al 100% y el número de plazas ocupadas le otorga un porcentaje independiente pero vinculado.

La tabla además se encuentra dividida en 3 secciones; la primera sección es como ya se menciona, el conjunto individualizado de cada Secretaría por año, en plazas y porcentajes estrictamente individuales, denominada esta parte como PROMEDIO DEL PERIODO 2006-2012; la segunda parte corresponde al análisis derivado de la visión anual por categoría en años y dependencia, la cual se denomina como CIERRE / PROMEDIO; y por último y la más importante para determinar las conclusiones, es la denominada como parte GLOBAL, que como su nombre lo describe alude de manera anual los porcentajes y número de plazas totales ocupadas por las tres dependencias, con lo cual y al momento de hacer coincidir resultados la suma de la segunda parte y ésta, se lograron resultados en general, refutando las hipótesis planteadas de un inicio.

Dentro de las estadísticas aquí presentadas, se debe advertir que en el año 2006, las cifras obtenidas corresponden al último año del gobierno del Presidente Vicente Fox Quezada, así como del equipo de trabajo que logró la implementación del Subsistema de Ingreso, por lo que las cifras plasmadas en el presente análisis para el ejercicio 2006 son validas para hacer el estudio comparativo respecto a la practicidad de investigar la excepción de ingreso que establece el artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera, así como del éxito en la asignación de plazas sujetas al servicio profesional de carrera mediante concursos públicos.

En primera vista destaca que dentro de las tres Secretarías de Estado aquí mencionadas, en el año 2006 tuvieron un índice realmente bajo en la asignación de plazas con fundamento en el artículo 34 antes citado en comparativa con los demás años que fueron en incremento. Es decir, a lo concerniente al año 2006, como lo muestra la tabla anterior el total de plazas asignadas con amparo en el artículo citado por las tres dependencias fue de 29, con su equivalencia del 4%. Que con la pertinente esquematización, no solo ocupó el primer lugar de el año con menor número de plazas ocupadas entre las demás categorías, sino que porcentualmente hablando también ganó el primer lugar en porcentaje más bajo.

Para el caso de concursos declarados desiertos recordemos que, se declararán así en caso que:

- Ningún concursante se presente al concurso.
- Por no obtener por parte de ningún candidato el puntaje requerido para ser considerado finalista.
- Que un solo finalista pase a la etapa de determinación y no obtenga la mayoría de votos por parte del Comité Técnico de Selección.

A sabiendas de esto, para el año 2006 las estadísticas resultantes fueron que de un total de 670 plazas como la suma de las categorías representando el 100%, las asignaciones por concurso predominaron sobre las demás, en cuanto a que representa el 50%, siendo de igual manera de entre todos los años, el año con el mayor porcentaje en esta categoría. La otra mitad porcentual destaca con un 45% en concursos declarados desiertos con un total de 303 plazas. En cuanto a plazas asignadas con amparo en el artículo 34, es de 29 es decir, el 4%, siendo el 2006 el único año donde éste tipo de asignación lidera el primer lugar en PORCENTAJE MENOR. Y solo 5 ocasiones representando el 1%, fueron concursos declarados desiertos. Destacando el hecho que en este año, predominan en las categorías de ASIGNADAS y DESIERTAS, porcentajes mayores en las tres Secretarías.

En el 2007 se muestra que la asignación a través del artículo 34, se incrementa de manera considerable, para el caso de SEGOB, la ocupación por artículo 34, pasa de ser la categoría menor a ser la mayor porcentualmente hablando incrementado en un 771% el número de plazas, lo que provoca disminución importante en la asignación por concurso, en casi un 200%, destacando esta cifra ya que es el año donde la Secretaría en cuestión registra el menor número de plazas en ésta, aunado a esto, en la sección de plazas declaradas desiertas de igual forma es el 2007, donde se registra el menor índice.

En caso de la Secretaría de la Función Pública, en la categoría de ARTÍCULO 34, incrementa 20 veces el número de plazas del 2006 al 2007, aunque es éste año donde las plazas asignadas por concurso destaca como la mayor por plazas, aumentada en una cifra del 2006 al 2007. En cuanto a concursos declarados desiertos oscila en porcentaje muy similar que el de artículo 34 en un 30% y por último los concursos cancelados en comparativa al año anterior aumentaron dos unidades, que representan un 3%.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público destaca este año por tener mayor número de plazas por asignación en artículo 34 con 185 plazas que representan el 57%, donde de tener en el año 2006 el gremio de mínimo porcentaje, este año incrementa en más del 900%.

En la perspectiva GLOBAL, el total de plazas ocupadas por artículo 34, fueron 429, que representa el 50% de todas las categorías por las tres Secretarías, lo que la diferencia porcentual es un aumento de 1300%<sup>94</sup> del 2006 al 2007. Caso contrario a la asignación de plazas por concurso públicoabierto donde se disminuye en un 24% en comparativa con el año precedente. Los concursos declarados desiertos disminuyeron en un 42% y los cancelados

---

<sup>94</sup> Cálculo de diferencia porcentual. Fórmula utilizada:  $((Cf - Ci)/Ci) * 100 = X \%$  ( Si da negativo, significa que el valor disminuyó en ese porcentaje).

porcentualmente hablando se quedan como los mínimos aunque en números aumenta 4 cifras.

El año 2008 SEGOB se caracteriza por el mayor número de plazas cubiertas por artículos 34, sobre los demás años y Secretarías con 296 que representa en forma global el 51%, con un 61% de aumento en comparación del 2007. Se muestra que la asignación a través del artículo 34, se incrementa de manera considerable, para el caso de SEGOB, la ocupación por artículo 34, pasa de ser la categoría menor a ser la mayor porcentualmente hablando incrementado en un 771% el número de plazas, lo que provoca disminución importante en la asignación por concurso, en casi un 200%, destacando esta cifra ya que es el año donde la Secretaría en cuestión registra el menor número de plazas en ésta, aunado a esto, en la sección de plazas declaradas desiertas de igual forma es el 2007, donde se registra el menor índice.

Las plazas asignadas por concurso, en 2008 se caracterizo por el menor índice de entre todos los años estudiados, con un 13% y de igual forma el número de plazas declaradas desiertas o concursos cancelados, clasificaron como los más altos en todo los años, cada uno con 181 y 27, respectivamente. Haciendo qué éste año haya sido para SEGOB donde el uso indiscriminado de artículos 34 se hizo notorio.

Para el caso de la SFP, del 2007 al 2008 tendió a la baja un 21% en cuanto la asignación de plazas bajo el concepto del artículo 34, mismo que sucedió para las asignaciones de plaza por concurso público, con un 29% menos en comparación al año que lo antecede, en cuanto a los concursos declarados desiertos descendieron las cifras en un 49% y los concursos cancelados aumentaron un 150%.

En caso de la SHCP el caso de asignaciones por artículo 34, disminuyeron un 69% en comparación al 2007, en el 2008 para esta Secretaría

los amparos con el artículo 34 representaron solo 57 plazas que significan porcentualmente el 23% de entre las demás categorías.

De manera global el año 2008 significó el año donde del antecedente disminuyó en todas las Secretarías el 6% en el rubro de asignaciones con amparo en artículo 34, pese a este dato, ésta categoría fue la más alta ante las demás, una vez más amparando la idea principal de investigación en esta tesis.

En el año 2009 la SEGOB aunque del 2008 al 2009 tiende en 29% a la baja, sigue siendo porcentualmente más alto sobre las demás categorías con 208 plazas que representan poco más de la mitad con un 58%, en el rubro de asignaciones por artículo 34.

Demostrándose igualmente que en ese año en las asignaciones por concurso público, abierto, incremento un 6% desde el 2008, pero aún así y como se explica en el párrafo anterior no es la categoría predominante, aunado a eso la categoría de concurso declarado desierto muestra cifras y porcentajes parecidos. Quedando asignadas: 71 plazas que es igual a 21% y declaradas desiertas: 71 que es igual al 20%. Y en canceladas 1%.

En ése mismo año la SFP, tuvo de entre todas sus categorías un total de 222 casos, dónde el 68% de las mismas fueron para caso por artículos 34, cabe destacar que fue de entre todos los años el de mayor índice porcentual. Donde del 2008 al 2009 se presenta un aumento exuberante del 212%, pasando de 48 casos a 150 casos.

Siendo así la evidencia de que porcentualmente los casos de asignación por concurso público y abierto fuera de entre todos los años, el 2009 el año que en la SFP represento el menor índice porcentual con un 18%. Con una disminución porcentual en tanto a las plazas del 2008 al 2009 de un 41%.

Mismo caso para la situación de las canceladas que se redujeron de 9% a un 1%.

En la SHCP de los 175 casos reportados, 110 plazas representadas por el 63% fueron por asignación con amparo en el artículo 34, año con mayor índice de porcentaje sobre los demás años, con un aumento del 92% sobre el 2008.

Las asignaciones por concurso público abierto tuvieron lugar en el menor número de plazas y porcentajes. Con una disminución al año 2008 de un 57%.

Mismo caso con los casos reportados como desiertos, con un 15%. Con una disminución del 75% al valor del 2008.

Este mismo año no se reportan casos cancelados.

En lo global de los 468 casos reportados por artículos 34 por las tres Secretarías, se representa por el 62% sobre las demás categorías y siendo el año donde existe el mayor índice porcentual, de entre los demás años. Con un aumento del año precedente del 16%.

Siendo las asignaciones por concurso público abierto las que caracterizaron al año como con el menor índice de plazas y porcentaje sobre las demás categorías con un 20%.

Las categorías de desiertas y canceladas representaron el menor índice de entre los demás años con un 17% y 1% respectivamente. Una vez más dando pie a la hipótesis planteada sobre el uso indiscriminado del artículo 34.

En el año 2010 existe un dato importante en la SEGOB ya que reportó 459 casos, de los cuales 146 fueron plazas por artículo 34, que represento el

32% sobre las demás categorías, donde disminuyó su uso por esta asignación del año anterior en un 29%.

Aumentando sus asignaciones por concurso público abierto en un 42%, siendo este año donde este porcentaje represento el de mayor índice sobre los demás años. Lo que representó un crecimiento en este rubro en un 149% sobre el 2009.

De forma parecida los casos reportados como desiertos aumentaron un 59% comparado con el año 2009, con un porcentaje de 25% representado por un total de 113 casos.

Los casos reportados como cancelados fueron 8 que dividido entre todas las demás categorías representaron el 1%. Haciendo de este año en particular el año donde aunque hubo exceso de artículos 34, no rebaso los de la categoría de asignación por concurso público abierto.

En la SFP, el 2010 significó el año donde hubo mayor índice de plazas ocupadas por artículo 34, con un total de 172 que represento el 63%, con un aumento del año precedente del 14%.

La categoría de las plazas asignadas por concurso público abierto fueron del 29%, con un incremento del año 2009 de un 102%.

Las incidencias reportadas como concursos declarados desiertos representaron en 2010 las más bajas tanto en número de plazas como de porcentajes representados por cada categoría con 14 incidencias con un porcentaje del 5%, con una baja comparada del 2009 del 51%.

Los casos reportados como cancelados representaron el 3%, de un total de 8 casos.

La muestra obtenida para la SHCP en 2010, en el rubro de artículos 34 tuvo un aumento en comparación con el 2009 del 60%, con un total de casos de 176 que representan el 46% sobre las demás categorías.

Aumentando en buena medida las asignaciones por concurso público y abierto del 2009 al 2010 de un 225%, con un total de 127 plazas que representa de entre las demás categorías en la Secretaría un 33% con 127, aún así siendo menor en comparación con los casos reportados por artículo 34.

De igual forma los casos reportados como desiertos aumentaron en un 196% con 77 casos que represento el 20%.

Y el caso de los concursos declarados cancelados fueron 3 representando el 1%.

En lo global de los 494 casos reportados por artículos 34 por las tres Secretarías, se representa por el 44% sobre las demás categorías y siendo el año donde existe el mayor índice por número de casos reportados en este rubro de entre los demás años, con un aumento del año precedente del 5%

398 fueron los casos reportados por las tres Secretarías en el rubro de asignaciones por concurso público abierto, que represento el 36%, con un aumento al año que le precede del 156%.

Aumento de igual manera los casos reportados como desiertos en un total de plazas de 204 representando el 18% y 19 casos declarados como cancelados representados por el 2%, haciendo nuevamente evidente que aunque en una sola Secretaría los casos por artículo 34 fueron inferiores a los de asignación por concurso, al evaluar en lo global, nuevamente los casos por artículo 34 son mayores sobre las demás categorías.

En el año 2011 la SEGOB, disminuyó nuevamente sus caso reportados como asignaciones con amparo en el artículo 34, que desde el año 2008

reporta, en el año 2010 reportando 146 y el 2011 reportando 130 lo que representa una disminución del 10%.

De nueva cuenta los casos reportados como asignación por concurso público-abierto son mayores a los casos antes citados por 9 casos más. Con un total de 139 casos representados por un 40%. Pero en comparativa con el 2010 tiende a la baja en un 27% siendo éste el año con mayor índice en número de plazas, como ya se mencionó.

Los casos de concurso declarados desiertos disminuyeron a un 21% con 73 casos, igual los casos cancelados disminuyeron a un 1% con 3 casos reportados.

En la SFP los casos por artículo 34 disminuyeron del año precedente 2% con 168 casos que representan el 51% de las demás categorías. Aún así siguen siendo mayores a los reportados como asignaciones por concurso público-abierto con 92 casos que representaron el 28%, tendiendo ésta un aumento del 16% con respecto al 2010.

Los casos declarados como desiertos aumentaron de manera exponencial con un 264% del 2010 al 2011, ya que presentaron 51 casos es decir el 16%.

Fue preciso el año 2011 en la SPF donde los casos reportados como cancelados aumentaron de manera significativa ya que fue el que obtuvo el mayor índice sobre los demás años con un total de 16 casos representados por el 5%.

La SHCP obtuvo un total de 404 casos reportados por total las categorías donde el 37% fue por asignación en el artículo 34, inferior al de las asignaciones por concurso público abierto. Donde éstos casos por artículo 34 disminuyeron un 16% en comparación con el año 2010.

Para el caso de las asignaciones por concurso público abierto cabe destacar que fue el año donde se obtuvo el mayor índice de número de casos reportados con un total de 175 que significa el 43%.

Los casos reportados como desiertos tuvieron los mismos resultados que el año 2010.

Y los casos reportados como cancelados tuvieron un total de 5 que significo el 1% .

En lo global de los 445 casos reportados por artículos 34 por las tres Secretarías, se representa por el 41%, de nueva cuenta la categoría por las tres Secretarías la que tuvo un mayor número de casos y porcentajes sobre las demás. Siendo que en el caso de las asignaciones por concurso público abierto, en el año 2011 represento entre las tres, el mayor número de casos reportados. Y una vez más se repite el hecho que existe un mayor uso de artículos 34 sobre las demás.

En las evidencias que se observaron en el año 2012 en la SEGOB se muestra que la asignación a través del artículo 34, se incrementa después de haber tendido a la baja en un 12% con un total de 146 casos que representa el 42%.

Con la tendencia de disminución en casos reportados de asignación por concurso público abierto, donde desde el 210 se vio disminuido, en el 2012 se reportaron 11 casos de los que representan el 32%.

Los casos que se reportaron como desiertos fueron del 24% un aumento en comparación del año 2011 del 17%.

Y los concursos cancelados aumentan dos cifras quedando en 5 que representan el 2%.

En la SFP, las evidencias arrojadas de la producción de la tabla antes mostrada, para el año 2012 fueron importantes ya que del 210 que reportó un aumento considerable en casos por artículo 34, éste año disminuye en un 50% en comparación al año 2011. Bajo la explicación de que el total de los casos reportados (de todas las categorías: 145 casos) fueron la mitad que del año precedente, haciendo que las cifras bajaran, aún así lidera el caso de los artículos 34.

Las asignaciones por concurso público abierto son 33 casos representando el 23%, siendo éste el que reporta de todos los años el menor índice de casos.

Los concursos declarados desiertos fueron 28 casos con un porcentaje del 19%.

Y no existieron concursos cancelados.

En las evidencias que arrojó el estudio de la SHCP, de 414 casos reportados por todas las categorías, el 36%, es decir, 148 casos, son en razón de las asignaciones con amparo en artículo 34, con un aumento del .6% sobre el 2011.

Las asignaciones por concurso público-abierto aunque disminuyeron del año 2011 en un 10%, sobre salieron de los antes citados al ser el 38% sobre todas las categorías.

Los concursos declarados desiertos aumentaron de manera considerable, ya que representaron de todos los años la que mayor número de casos tuvo, con un total de 108 caso reportados que significan el 26%.

Y un solo caso en concursos cancelados.

En lo global de los 378 casos reportados por artículos 34 por las tres Secretarías, se representa por el 42%, siendo de nueva cuenta la categoría por las tres Secretarías la que tuvo un mayor número de casos y porcentajes sobre las demás. Pese a su disminución porcentual del 15% sobre el 2011 sigue la tendencia de ser la mayor categoría.

Los casos reportados de asignaciones por concurso público-abierto es de 301 casos reportados, es decir, el 31%. Siguiendo la idea de que existió el abuso indiscriminado del artículo 34.

De la segunda parte denominada como CIERRE / PROMEDIO destaca como se aprecia en la tabla que en todas las Secretarías a lo largo de los años comprendidos del 2006 al 2012, predominó la asignación bajo el amparo del artículo 34, para el caso de SEGOB 1130 casos que representó el 43% anual sobre las demás categorías, SFP 686 casos, que se interpreta sobre las demás categorías en la modalidad anual con el 44% y por último la SEGOB con 828 casos, es decir el 38% sobre las demás en todos los años estudiados. Concluyendo que de igual forma en lo individual las cifras en las asignaciones por artículo 34 destacan sobre las demás, haciendo hincapié en la investigación de esta tesis de que si existe un abuso sobre éste artículo.

Y por último y aunque ya se hizo mención de, la parte denominada GLOBAL. Donde en todos los caso con excepción del año 2006, las estadísticas reportaron el mayor índice en los casos de las asignaciones por artículo 34, no obstante se puede apreciar la evolución a la que ésta situación tendió a lo largo de los años, con base en el año 2006 por haber presentado el menor porcentaje entre los demás años, se presenta en la siguiente puntuación:

- Del 2006 al 2007 los casos por artículo 34 incremento en un 1379%.
- Del 2006 al 2008 los casos por artículo 34 incremento en un 1282%.
- Del 2006 al 2009 los casos por artículo 34 incremento en un 1513%.

- Del 2006 al 2010 los casos por artículo 34 incremento en un 1603%.
- Del 2006 al 2011 los casos por artículo 34 incremento en un 1434%.
- Del 2006 al 2012 los casos por artículo 34 incremento en un 1203%.

Se puede decir, que el 2009 y el 2010, fue donde se incremento de manera impresionante el uso de artículo 34, ya que fue donde más casos se reportaron, según lo observado.

En comparación con las asignaciones por concurso público y abierto que en el año 2006 se presentó el mayor porcentaje de entre todos lo años con un total de 333 que represento el 50% sobre las demás, se observa lo siguiente, con base en el año 2006:

- Del 2006 al 2007 las asignaciones por concurso público y abierto disminuyó en un 24%.
- Del 2006 al 2008 las asignaciones por concurso público y abierto disminuyó en un 30%.
- Del 2006 al 2009 las asignaciones por concurso público y abierto disminuyó en un 53%.
- Del 2006 al 2010 las asignaciones por concurso público y abierto aumentó en un 19%.
- Del 2006 al 2011 las asignaciones por concurso público y abierto aumentó en un 21%.
- Del 2006 al 2012 las asignaciones por concurso público y abierto disminuyó en un 9%.

Podemos observar que en seis de las comparativas antes citadas, solo en dos se muestra un aumento en la que denominamos como base que es el año del 2006, con aumentos muy bajos que oscilan entre el 19% al 21%, siendo que cuando disminuyo lo hizo en oscilaciones que van del 9% hasta un

53%, números que llaman la atención ya que no se comparan ni de manera mínima con las presentadas por el aumento que se produjo por artículo 34.

Respecto a los concursos declarados desiertos se procederá a la misma técnica antes utilizada, con base en el año 2006, que a continuación se presenta:

- Del 2006 al 2007 los concursos declarados desiertos disminuyó en un 42%.
- Del 2006 al 2008 los concursos declarados desiertos aumentó en un 2%.
- Del 2006 al 2009 los concursos declarados desiertos disminuyó en un 58%.
- Del 2006 al 2010 los concursos declarados desiertos disminuyó en un 32%.
- Del 2006 al 2011 los concursos declarados desiertos disminuyó en un 33%.
- Del 2006 al 2012 los concursos declarados desiertos disminuyó en un 26%.

En cuanto a éste rubro se puede decir que se ha avanzado en el hecho de que las situaciones por las que un concurso se puede declarar desierto han disminuido.

Y por último de los casos cancelados, se procederá a la misma técnica antes utilizada, con base en el año 2006, que a continuación se presenta:

- Del 2006 al 2007 los concursos cancelados aumentó en un 80%.
- Del 2006 al 2008 los concursos cancelados aumentó en un 940%.
- Del 2006 al 2009 los concursos cancelados aumentó en un 40%.
- Del 2006 al 2010 los concursos cancelados aumentó en un 280%.
- Del 2006 al 2011 los concursos cancelados aumentó en un 380%.

- Del 2006 al 2012 los concursos cancelados aumentó en un 20%.

En éstos casos pesé la tendencia a la baja de concursos declarados desiertos los índices en cancelados aumentaron de manera considerable, dando pie a que incluso de los casos procedentes a ser desiertos procedieron como cancelados y he de ahí la disminución.

Y la última parte por describir es la que deviene del entronque de las cifras del dominio del CIERRE / PROMEDIO congregada con la GLOBAL, que nos arroja lo más importante y tema imprescindible de ésta investigación, ya que nos indica que de todas las Secretarías en lo particular y en lo general, en el estudio individual y el global, las cifras no mienten, y que todo lo escrito derivado del análisis de la tabla antes mostrada es verdadero con base en las cifras mostradas y obtenidas de las instancias que ya se han citado, donde del total de 6381 casos reportados de todas las categorías en todos los años el 41% representado por 2644 casos, pertenecen a las asignaciones con amparo en el artículo 34, sobre las demás categorías. Y de nueva cuenta está presente el abuso desmesurado sobre este tipo de asignaciones del 2006 al 2012 en las Secretarías de Gobernación, Función Pública y Hacienda y Crédito Público, que fungieron como muestra en está investigación. Dando la oportunidad a la escritora de refutar con hechos sus hipótesis y evidenciando la problemática planteada.

Una vez obtenidas y graficadas las cifras reportadas se procede a llevar a cabo el análisis FODA, donde se pretende considerar por qué y para qué, deseamos destacar sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas del Sistema Servicio Profesional de Carrera en el Subsistema de Ingreso.

Antes de iniciar éste análisis, determinaremos que significa cada una de las características que FODA contiene:

<p><b><u>FORTALEZAS:</u></b></p> <p>Atributos de la dependencia en cuanto el subsistema de ingreso, que son útiles para lograr el objetivo que sí misma tiene establecido.</p>	<p><b><u>OPORTUNIDADES:</u></b></p> <p>Condiciones externas que son útiles para lograr el objetivo de la dependencia en el rubro del subsistema de ingreso.</p>
<p><b><u>DEBILIDADES:</u></b></p> <p>Atributos de la dependencia que son perjudiciales para la consecución del objetivo del subsistema e ingreso.</p>	<p><b><u>AMENAZAS:</u></b></p> <p>Condiciones externas que son perjudiciales para la consecución del objetivo de la misma dependencia.</p>

A continuación se aplica el correspondiente análisis FODA para el subsistema de ingreso.

<p><b><u>FORTALEZAS:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Sistema depende no solo de la dependencia en donde se aplica el SPC, sino del propio interés del Titular del poder Ejecutivo en el mismo, al igual que la Secretaría de la Función Pública.</li> <li>• De acuerdo con la Ley del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, destaca el acompañamiento y los alcances del Subsistema de Planeación de Recursos Humanos, que permite determinar las necesidades</li> </ul>	<p><b><u>OPORTUNIDADES:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Su operación está a cargo de cada dependencia, por ende, su operación se focaliza de mejor manera a las necesidades de personal de la misma, conforme a sus atribuciones y características.</li> <li>• La intervención de los Subsistemas de Evaluación de Desempeño y el de Separación, respectivamente, los cuales condicionan a todo Servidor Público de Carrera a la buena actuación en sus funciones, ya que en esos</li> </ul>
--	---

<p>cualitativas y cuantitativas de personal, así como la importancia de establecer las atribuciones de cada puesto para cumplir con eficiencia las funciones, encomendadas a los mismos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La existencia del Subsistema de Control y Evaluación quien funge como punto preventivo y de equilibrio en el Subsistema de ingreso al tener en sus atribuciones la corrección de la operación del Sistema.</li> <li>• La difusión vía Diario Oficial de las convocatorias Públicas, además de otros mecanismos como la pagina trabajaen, para la transparencia de los procedimientos.</li> <li>• El apego a una calendarización, para dar certidumbre a los tiempos que se requieren para llevar a cabo los procedimientos concernientes al Subsistema de Ingreso.</li> <li>• El contar con personal especializado y capacitado</li> </ul>	<p>Subsistemas se determina si deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos. Coadyuvando a la motivación del buen y eficiente ejercicio en la Administración Pública.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el concurso se declara desierto, el puesto vacante no podrá ser ocupado mediante el procedimiento establecido en el artículo 34 de la Ley.</li> <li>• Participar en las ferias de Empleo que ayuden con el reclutamiento y permitan el acercamiento con personas idóneas.</li> <li>• El intentar alcanzar el propósito de la igualdad de oportunidades, que al no hacerlo trunca el propósito por el cual el Sistema se basa.</li> <li>• La posibilidad de abrir el concurso a personas que se encuentran laborando en la Dependencia concursante, lo que permite incrementar su capital humano.</li> <li>• La aplicación de herramientas</li> </ul>
--	--

<p>para efectuar los procesos de reclutamiento y selección, así como el establecimiento de los Comité Técnicos de Profesionalización que será el cuerpo técnico especializado, encargado de la implantación, operación y evaluación del Sistema, estableciendo 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; asesorar de especialistas de instituciones de educación superior y de empresas y asociaciones civiles especializadas, nacionales e internacionales y de colegios de profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La utilización de herramientas especializadas para evaluar las capacidades Directivas, el perfil de los participantes, sus habilidades, así como la asimilación de valores entre otros aspectos relevantes para el acceso al Servicio Público y</li> </ul>	<p>de selección de personal, adecuados a la realidad de la dependencia.</p>
---	---

<p>al puesto en específico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La promoción de la igualdad de oportunidades para concursar libremente por la asignación de un puesto en el servicio público y la oportunidad de seleccionar a personas idóneas para el puesto concursado.</li> </ul>	
<p><b><u>DEBILIDADES:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La simulación de la existencia del correcto proceso de reclutamiento y selección, desviado por el indiscriminado uso del recurso artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, así mismo del artículo 92 del Reglamento de la misma, que como se logra apreciar, el porcentaje de asignados a través de éste supera en la mayoría de los casos, cualquier otro tipo de asignación.</li> <li>• La manipulación en la aplicación de exámenes elaborados por el Jefe inmediato de la plaza sujeta a concurso.</li> </ul>	<p><b><u>AMENAZAS:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La participación del superior inmediato jerárquicamente hablando, en el Comité de Selección, cuando se trate de designar a un servidor público.</li> <li>• La desconfianza ciudadana hacia éste sistema.</li> <li>• La legitimación del procedimiento de selección cuando en realidad contiene el Sistema de Botín.</li> <li>• La simulación de concursos públicos y abiertos, sabiéndose que la persona que ocupa el puesto con fundamento en el artículo 34, tiene toda las ventajas sobre los demás concursantes.</li> </ul>

## CAPÍTULO 3.

### EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MÉXICO Y LA IMPORTANCIA DEL SUBSISTEMA DE INGRESO.

<ul style="list-style-type: none"><li>• La posibilidad de ajustar la parametrización de las herramientas para beneficio de determinada (s) persona (s).</li></ul>	
---	--

# **CAPÍTULO 4.**

## **CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.**

**Por: Aguirre Díaz Karla Pamela.**



*"En el estudio no existe la saciedad".<sup>95</sup>*

## **Capítulo 4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.**

El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada tiene el propósito desde su implementación de ser el mecanismo determinante que coadyuva a las dependencias e instituciones sujetas a éste Sistema a dotarse de servidores públicos eficaces, eficientes, es decir, con la necesaria y requerida capacidad para ocupar cargos públicos de acuerdo a los perfiles, lo que denomina como criterio de idoneidad.

Pero no solo es para tener en sus filas a las y los mejores mujeres y hombres, sino que les otorga la estabilidad laboral con la intención de garantizar la continuidad de los programas de gobierno (carácter permanente para conservar el conocimiento y la experiencia de los servidores públicos, de modo que se fortalezca la eficiencia del Estado) y que éstos se encuentren en las manos de los mejores.

A lo largo de la investigación se reveló el historicismo internacional de los servicios civiles y profesionales de carrera en el mundo, que precisan en dejar claro que la instauración de sistemas de profesionalización, no son tarea fácil, conlleva una disciplina, constancia y perseverancia constantes. La complejidad exuberante que demanda su precisa instauración, exige a los Estados, Gobiernos y Administraciones Públicas contar con habilidades y estrategias de control sobre los servicios civiles y profesionales.

La participación ciudadana y la confianza que ésta le otorga a los sistemas de ésta índole, significan mucho para el otorgamiento de la legalidad de los sistemas civiles o profesionales de carrera. Ya que esto se traduce en transparencia en los procesos y acceso a la información gubernamental.

---

<sup>95</sup> Erasmo de Róterdam, humanista, filósofo, filólogo y teólogo holandés, autor de importantes obras escritas en latín.

Respecto al papel que juegan los Servidores Públicos de Carrera como se hizo mención a lo largo de la investigación, se puede discernir que la necesidad de profesionalizar ésta parte humana de las Administraciones es lograr cambiar la imagen de éstos ante la ciudadanía que los califica de manera peyorativa en “burócratas”, siendo que debe ser un orgullo formar parte de la burocracia al servicio público, ya que los servidores civiles o profesionales son primordiales para salvaguardar y reforzar el poder del Estado y como consecuencia lograr la diferenciación entre partidos políticos y la administración pública.

Refutando las hipótesis enmarcadas en el marco teórico, definidas como la satisfacciones y realidades que la problemática enfrenta en cuanto a la validación de oportunidades de acceso al Servicio Público a través de éste Sistema en sus Subsistema de Ingreso, la evaluación de las garantías que el mismo otorga para el reclutamiento y selección de servidores públicos, la certeza de apego a lo que la ley enuncia en materia de igualdad de oportunidades en un esquema de mérito,

El correcto establecimiento de atribuciones y perfiles, la buena conformación de los Comités Técnicos de Profesionalización y de Selección así como del Consejo Consultivo del Sistema, para el reconocimiento de quienes participan en cuanto a la posibilidad de que se obtenga y/o tengan tanto el número adecuado, así como los idóneos dentro de su la Administración Pública.

La eficiente participación de la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública para efectos de la organización, programación, dirección, coordinación, evaluación, seguimiento y operación del funcionamiento del Sistema de Servicio Profesional de Carrera.

El Sistema del Servicio Profesional de Carrera como lo vimos a través de la investigación, se ha visto inmerso de rezagos, obstáculos, amenazas, fortalezas y oportunidades, así como de resistencias y perseverancias de las mismas, que como hemos podido visualizar también a logrado ciertos avances en cuanto a su estructuración.

La OCDE en el año 2011 (que se incluye en el período de estudio) realizó la publicación denominada *Hacia una gestión pública más efectiva y dinámica en México*, donde determina que para asegurar una reforma exitosa de la gestión de recursos humanos, debe evaluarse la estrategia de implementación del Servicio Profesional de Carrera, incluyendo su regulación o normatividad<sup>96</sup>.

El Centro de Investigaciones y Docencia Económica encontró una asociación entre concurso desierto y los niveles jerárquicos superiores. Es decir, cuanto más alto es el puesto, mayor la posibilidad de declararlo desierto: esto, aún contando con varios finalistas, no solo implica costos operativos para las dependencias por la necesidad de volver a realizar una convocatoria (aun en caso de ocupar temporalmente el puesto), sino que lesiona la legitimidad de los mismos procedimientos de selección y, en consecuencia, la legitimidad del mismo Servicio Profesional de Carrera<sup>97</sup>.

Luego de analizar los resultados obtenidos, se sustenta la conclusión general pasada. Respecto al giro inesperado del uso desmedido del artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal y el artículo 92 de su Reglamento, del 2006 al 2012. Se discrepa respecto a la posibilidad de validar las verdaderas oportunidades así como

---

<sup>96</sup> OCDE (2011), *Hacia una Gestión Pública más efectiva y dinámica en México*, OECD Publishing. Visto en web: [https://books.google.com.mx/books?id=EXN\\_dSX7qW4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=EXN_dSX7qW4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false) 17 de Junio del 2015.

<sup>97</sup> Mauricio Merino. *Los desafíos del servicio profesional de carrera en México*. México, CIDE-Secretaría de la Función Pública. Disponible en WEB: 17 de Junio del 2015. [http://www.gestionypoliticapublica.cide.edu/num\\_antteriores/Vol.XVI\\_No.II\\_2dosem/Resenia\\_Carmen\\_Pardo.pdf](http://www.gestionypoliticapublica.cide.edu/num_antteriores/Vol.XVI_No.II_2dosem/Resenia_Carmen_Pardo.pdf)

evaluar las garantías que el subsistema de ingreso otorga para el reclutamiento y selección de servidores públicos, dando certeza a lo que la ley enuncia en materia de igualdad de oportunidades a través del mérito, no se pueden considerar como reales y sobre todo satisfactorias para quienes participan en éstos concursos de selección, como se acotó en las diversas gráficas, que se establecieron en el capítulo anterior, del presente documento, existe en promedio más del 40% de ocupaciones por artículo 34, 24% de concursos declarados desiertos y también en promedio, lo que arroja el 64% de resultados que no debería ser la causante sino más bien la excepción.

El establecimiento de atribuciones y perfiles, la buena conformación de los Comités Técnicos de Profesionalización y de Selección, respectivamente, se ponen en duda en su actuación e intervención dentro de los procesos de reclutamiento y selección, así como del Consejo Consultivo del Sistema, al no lograr generar al Sistema la posibilidad de que se obtenga y/o tengan tanto el número adecuado como los aspirantes, así como el personal idóneo dentro de su administración, ya que de ellos depende la formulación estratégica y prospectiva del mejoramiento de los recursos humanos de las dependencias, que con los abusos de los artículos antes citados no existe congruencia lógica en sus objetivos, así como la mala aplicación de concursos que con frecuencia resultan desiertos, validando la continuidad de las lealtades personales y el sistema de botín.

La participación de la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal adscrita a la Secretaría de la Función Pública para efectos de la organización, programación, dirección, coordinación, evaluación, seguimiento y operación del funcionamiento del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, no cumple su cometido respecto a sus objetivos de velar por el buen funcionamiento de las actividades de: Programar, dirigir, coordinar, y sobre todo evaluar y dar seguimiento a la operación y funcionamiento del Sistema, en especial las Direcciones Generales

de Recursos Humanos encargadas de la aplicación de los procedimientos, y obtener los resultados que espera la Ley aplicable en su materia.

Recordando que los servidores públicos son ingredientes ineludibles así como piedras angulares de la Administración Pública de México, y su profesionalización es de suma importancia para obtener los logros que ésta se propone hacia con sus ciudadanos. Respecto al SPC, debe garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, a través del mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la administración pública para beneficio de la sociedad. Por ende la condiciones de un mejoramiento ante la situación antes citada, es de suma importancia para denotarle al Subsistema de Ingreso en los procesos de reclutamiento y selección una traducción ante los ciudadanos positiva.

La condición de la situación de los problemas públicos no deben ser proveniente de respuestas improvisadas, ya que implican que de quienes manejen la función pública tengan capacidades profesionales para atender de manera certera el andamiaje de las atribuciones que de ellos devenga. Incursionando que es menester de la Administración Pública el alistamiento de personal idóneo.

**PROPUESTAS.**

Para lograr imponerse a la situación antes descrita es preciso desalojar la ambigüedad que la normativa genera, ya que en el proceso de la investigación y en preciso a la hora de constatar las cifras del uso por artículo 34 de la LSPCAPF, la justificación de todas ellas era la misma lo que visualiza que no sé justifican y acreditan los instrumentos de la Ley, solo la mención a la misma haciendo que se justifique el uso indiscriminado de la excepción. A continuación se muestra:

<b>NOMBRAMIENTOS TEMPORALES POR ARTÍCULOS 34 DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA AUTORIZADOS</b>			
<b>PUESTO.</b>	<b>ESTATUS.</b>	<b>PELIGRE O ALTERE.</b>	<b>CAUSA DE EXCEPCIÓN POR LA QUE SE AUTORIZA.</b>
Enlace.	Extensión 10 meses.	Los servicios públicos.	Circunstancias que pueden provocar pérdidas o costos adicionales importantes.

Dato recabado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público  
[http://www.shcp.gob.mx/servicio\\_prof\\_carrera/info\\_mensual/rh\\_articulo\\_34.pdf](http://www.shcp.gob.mx/servicio_prof_carrera/info_mensual/rh_articulo_34.pdf)

En propuesta a esto para disminuir o eliminar éste uso indiscriminado del precepto legal antes citado resulta indispensable, quitarle ambigüedad, es decir, enmarcar en lista y hacer más precisa la justificación de éste, trazando una categorización estratégica de lo que podría ser o no causa de peligro o alteración, por lo que se den casos de excepciones autorizadas. Con la finalidad que efectivamente se logre sustituir la práctica para mejorarla. A continuación se presenta lo que la Ley observa en cuanto la temática presentada y la propuesta que supone quitaría ambigüedad:

<b>LO QUE LA LEY OBSERVA.</b>	
<b>JUSTIFICACIÓN QUE MOTIVA LA OCUPACIÓN TEMPORAL CON AMPARO EN EL ARTÍCULO 34.</b>	
<b>PELIGRE O SE ALTERE:</b>	<b>COMO CONSECUENCIA DE:</b>
El orden social.	Desastres producidos por fenómenos naturales.
Los Servicios Públicos.	Caso fortuito o de fuerza mayor.
La Salubridad, la Seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país.	Circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes.

Dato recabado de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público  
[http://www.shcp.gob.mx/servicio\\_prof\\_carrera/info\\_mensual/rh\\_articulo\\_34.pdf](http://www.shcp.gob.mx/servicio_prof_carrera/info_mensual/rh_articulo_34.pdf)

<b>LO QUE SE PROPONE</b>	
<b>JUSTIFICACIÓN QUE MOTIVA LA OCUPACIÓN TEMPORAL CON AMPARO EN EL ARTÍCULO 34.</b>	
<b>PELIGRE O SE ALTERE:</b>	<b>COMO CONSECUENCIA DE:</b>
El orden social.	a) Pérdida del mando en la sociedad.
	b) Pérdida de la obediencia social.
	c) Peligren usos o costumbres.
	d) Se altere la convivencia armónica.
Los Servicios Públicos.	a) No satisfaga necesidades colectivas de carácter material.
	b) No satisfaga necesidades colectivas de carácter económico.
	c) No satisfaga necesidades colectivas de carácter cultural.
	d) La demanda de algún servicio sea mayor que la ofertada.
La Salubridad de alguna zona o región del país.	a) La salud pública se ve comprometida por casos de pandemias, con base en lo estipulado por la Organización Mundial de la Salud en Fases de alerta de pandemia según.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>b) La protección social en salud se ve comprometida.</li> <li>c) Riesgos sanitarios.</li> <li>d) Violentan normas sanitarias.</li> </ul>
<p>La Seguridad de alguna zona o región del país.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Se altere la integridad, estabilidad y permanencia del Estado Mexicano.</li> <li>b) Se violente la gobernabilidad y fortaleza del Estado de Derecho.</li> <li>c) Se vulnere el territorio, la soberanía, al orden constitucional, las libertades e instituciones democráticas de la población mexicana.</li> <li>d) Sea requerida la inteligencia estratégica en combate a los índices antes citados.</li> </ul>
<p>El ambiente de alguna zona o región del país.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Impacto de la Huella Ecológica.</li> <li>b) Impacto de la Huella Hídrica.</li> <li>c) Se ve afectada la protección, restauración y conservación de los ecosistemas, recursos naturales y bienes y servicios ambientales.</li> <li>d) Violentan Normas Oficiales Mexicanas de índole ambiental.</li> </ul>

En la tabla de lo que se propone es hacer que las dependencias justifiquen lo que motivó a éstas a la ocupación temporal con amparo en el artículo 34. Bajo el bosquejo presentado, para hacer más precisa la delimitación y depurar o dejar de lado la inserción de casos sin justificación razonable. Aunado a la selección de los motivos, solicitar el anexo, qué justificaría el hecho que llevo a que se tomarán las medidas que la Ley en su artículo 34 cita.

Mucho de lo que el presente estudio permite observar en cuanto al proceso de reclutamiento y selección y pronóstico de lo antes citado, es que si no se mejoran las prácticas de esta índole y se disminuye el uso de éste recurso, la participación y la manipulación política, para la asignación de puestos, no se dejará afuera y el control de la Administración Pública estará en manos de los mismo, simulando la existencia del Sistema y permaneciendo al sistema de botín que con los resultados expuestos continua latente en la Administración Pública Federal.

Destaca y aumenta con razones la mala percepción de la ciudadanía respecto al cumplimiento de la legalidad, lo que incrementó su desconfianza en las acciones públicas, en específico a las ferias de empleo que se encuentran citadas por la Ley, pero en gran medida y como se fue desglosando la investigación no se logró identificar de alguna que se hubiera llevado a cabo, ni siquiera se recibió respuesta ante el INFOMEX de esto. Así con la ayuda de las ferias del empleo, sumergir a más personas en el interés de la participación y el mecanismo de reclutamiento se vea con mayores resultados y una gama más amplia para encontrar la idoneidad en los aspirantes.

Lograr que los cuerpos colegiados encargados de los procesos de reclutamiento y selección colaboren con expertos no solo de la materia en cuanto al puesto lo requiera, sino especialistas en estrategias de capital humano, que logren no solo determinar si poseen los conocimientos necesarios, sino que sean estratégicamente hablando las piezas necesarias del rompecabezas, para así potenciar la instauración de un real Sistema de Servicio Profesional de Carrera.

Dicha colaboración se enmarque en una vinculación académica, acudiendo a instancias educativas reconocidas de alto nivel, con mentores que pertenezcan, por ejemplo al Programa de Reconocimiento Catedrático en la UNAM, otorgado a profesores e investigadores sobresalientes. O así como vincularse con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de

Educación Superior, para contar con profesionales que coadyuven con el proceso de reclutamiento y selección.

Y por último pero no menos importante, para la resolución de lo planteado y haciendo uso de las reglas básicas para un sistema de planeación se llegará a las siguientes fases, con sus respectivas propuestas:

### ESQUEMA



### PLANTEAMIENTO



# BIBLIOGRÁFIA Y RECURSOS ELECTRÓNICOS.

Por: Aguirre Díaz Karla Pamela.



**BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS ELECTRÓNICOS.**

ACOSTA Arévalo, José ***“La profesionalización de la Administración Mexicana”***. Ed. Red mexicana de Servicio Profesional. México 2004.

AGUILAR, Luis F. ***“La importancia de implantar el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública en México.*** México 2004.

GONZÁLES Hermosillo, Erika Döring. ***“La profesionalización del Sector Público”*** Revista perspectiva, Agrupación Política nueva, año4, Núm. 11. México 1988.

GONZÁLEZ Mareos, Alfonso ***“Retos sociales y políticos de la nueva gestión pública”***, en Revista IAPEM, Instituto de Administración Pública del Estado de México, 2000.

GUERRERO, Omar. ***“La ley del Servicio Profesional de Carrera en la administración Pública Federal. Una perspectiva Administrativa” (Análisis y comentarios)***. Ed. Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM. México. 2004.

GUERRERO Amparán, Juan Pablo: ***“Trabas y oportunidades para el Servicio Civil en un México democratizado”***, en Ricardo Uvalle Berrones y Marcela Bravo Ahuja (coords.), Visión multidimensional del servicio público profesionalizado, UNAM / Plaza y Valdés, México, 1999.

HARO Bélchez, Guillermo: ***“Servicio Público de Carrera / Tradición y perspectivas”***, Miguel Ángel Porrúa, México, 2000.

HERRERA Macías, Alejandro: ***“Diez consideraciones en la implementación del servicio profesional de carrera”***, en Prospectiva, núm. 24, julio de 2003, México.

INSTITUTO Nacional de la Administración Pública: Revista de Administración Pública, núm. 103 (***El Servicio de Carrera en la Administración Pública Mexicana***), México, abril de 2000.

MARTÍNEZ Anzures, Luis Miguel. "***Controles y responsabilidades en el Sector Público***". Derechos exclusivos de edición reservados para Plaza y Valdés S.A. de C.V.

MARTÍNEZ Puón, Rafael. "***La profesionalización de la Administración Pública en México***". Dilemas y perspectivas, Instituto Nacional de Administración Pública (de España) I Ministerio de Administraciones Públicas, Madrid, 2003.

MARTÍNEZ Puón, Rafael. "***Servicio Profesional de Carrera ¿Para qué?***". Primera edición, octubre del 2005. Coediciones de la edición, H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura, Fundación Mexicana de estudios Políticos y Administrativos, A.C. Miguel Ángel Porrúa, Librero-editor.

MÉNDEZ Martínez, José Luis: "***El servicio civil de carrera: un servicio civil para la democracia***". Servicio público de carrera en México, Instituto Nacional de Administración Pública, México, 2001.

MERINO, Mauricio, (editor) "***Los desafíos de servicio profesional de carrera en México***", CIDE-SFP, México, 2006.

MOCTEZUMA Barragán, Esteban, Roemer, Andrés. "***Por un gobierno con resultados. Servicio Civil de Carrera***". Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1999.

NAVARRO, Ernesto. "***Análisis de la implementación de Servicio Público de Carrera de la Administración Pública Federal***". Ed. UNAM. México. 2005.

PARDO, María del Carmen: "**Viabilidad política del servicio civil de carrera en México**", en Revista de Administración Pública, núm. 103, INAP, México, 2001.

PUIG Escudero, Antonio: "**Servicio integral de profesionalización (Un servicio civil de carrera vigente)**", en Revista de Administración Pública, núm. 103, INAP, México, 2001.

SALINAS Narváez, Javier, Rosales Avalos, Eliseo (coordinadores) "**Servicio Civil de Carrera en México**". Grupo Parlamentario del PRD en la Cámara de Diputados LIX Legislatura I Congreso de la Unión México, octubre de 2004. Renata Soto-Elízaga.

UVALLE Berrones, Ricardo. "**Institucionalidad y profesionalización del servicio público en México: retos y perspectivas**". Primera edición: Octubre del 2000. México, D.F. UNAM: Plaza y Valdés, 2000. 274 p.

UVALLE Berrones, Ricardo, Marcela Bravo Ahuja, (coords.) "**Vision multidimensional del servicio público profesionalizado**". México, D.F.: UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales : Plaza y Valdés, 1999. 237 páginas

UVALLE Berrones, Ricardo, "**Ambiente político y Servicio profesional en México**" Revista INAP. Núm. 53. México 2002.

## **FUENTES ELECTRÓNICAS**

### ***Servicio Profesional de Carrera. WEB:***

<http://www.spc.gob.mx/>

### ***Museo del Servicio Profesional de Carrera. WEB:***

[http://www.spcmuseo.gob.mx/index\\_MuseoSPC.asp](http://www.spcmuseo.gob.mx/index_MuseoSPC.asp)

### ***Secretaría de la Función Pública. WEB:***

[www.funcionpublica.gob.mx](http://www.funcionpublica.gob.mx)

## **REFERENCIAS DE APOYO**

### **ALEMANIA**

- Ley Fundamental Alemana, Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland ist die Basis der parlamentarischen Demokratie. 23. Mai 1949 © DBT/Blanke, Traducida al Español.
- OECD, Employment Outlook, 1999, pág. 50; datos empíricos: Pfarr et al., Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit, 2005.
- Europäische Kommission, Green Paper, Modernising labour law to meet the challenges of the 21 st. Century, COM (2006).
- Bauer/Groß/Lehmann/Munz, Arbeitszeit 2003, ISO Forschungsbericht 7/2004.
- En lengua española: Zachert, en La negociación colectiva en Europa, (dir.) Ojeda Avilés, 2004.
- Estudios en homenaje al Profesor Miguel Rodríguez-Piñero, (ed.) Casas Baamonde/Durán, López/Cruz Villalón.
- Visión comparada: Zachert, Festschrift Richardi, 2007.

### **CHILE**

- Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, D.S. 69/2004.

- Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, actualizada 15 octubre 2013.
- Ley 19.882 del Nuevo Trato Laboral.
- Reglamento que regula modalidades de licitaciones del Artículo 19 bis de la Ley 18.834.
- Reglamento de Registro de Consultores Externos Especializados para la preparación y ejecución de los Concursos.
- Ley Nº 18575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, actualizada.
- Decálogo de Buenas Prácticas sobre Reclutamiento y Selección en procesos de Concursos.
- Código de Buenas Prácticas Laborales sobre no discriminación.
- Orientaciones Metodológicas para la Elaboración de Perfiles de Terceros Niveles Jerárquicos en los Servicios Públicos.

## **ESPAÑA**

- Constitución Española, 1978. Generalitat Valenciana, Valencia, 1992. Rústica. Estado de conservación: Normal. 96 pp. Rústica edit. Impresa a 3 tintas. 6ª Edición. Libro nuevo. Generalidad Valenciana (Presidencia). Edición bilingüe/V-160/ Español y valenciano. Size: 12.5x21. Libro. Nº de ref. De la librería 7364.
- Estatuto Básico del Empleado Público. Publicado en BOE núm. 89 de 13 de Abril de 2007.
- Ley Orgánica 4/2014, de 11 de julio, complementaria de la Ley de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. España.
- Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados.
- LEY 9/2012, de 3 de agosto, de adaptación de las disposiciones básicas del Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas

- para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en materia de empleo público.
- LEY 1/2012, de 29 de febrero, de medidas temporales en determinadas materias del empleo público.
- Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo
- Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

### **ESTADOS UNIDOS DE AMERICA**

- Páginas principales del gobierno:  
<http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=es&a=http%3A%2F%2Fwww.careers.state.gov%2Fwork%2Fbenefits%2Fcs>
- [http://www.careers.state.gov/uploads/a5/58/a55820bdbe5df4066a274b64e7f5c094/3.3.0\\_Civil\\_Service\\_Glossary\\_of\\_Terms.pdf](http://www.careers.state.gov/uploads/a5/58/a55820bdbe5df4066a274b64e7f5c094/3.3.0_Civil_Service_Glossary_of_Terms.pdf)
- <http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=es&a=http%3A%2F%2Fwww.careers.state.gov%2Fwork%2Fcivil-service>

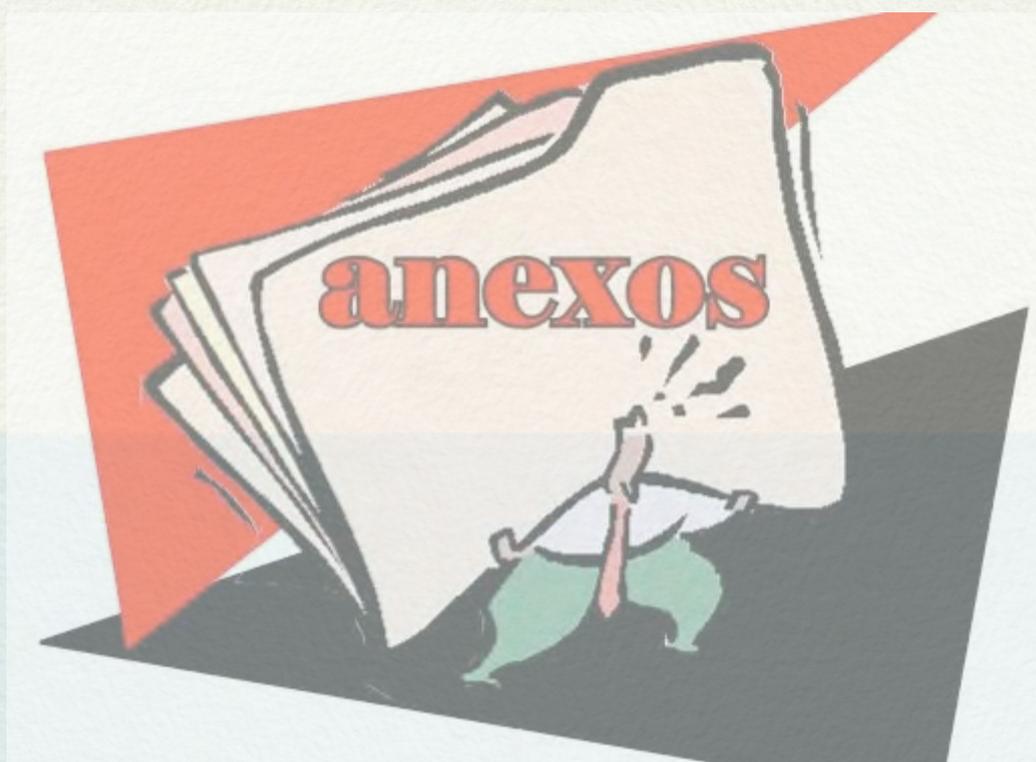
### **FRANCIA**

- Ley N° 84-16 de 11 de enero de 1984 relativa a la situación del servicio público (FPE) : 19-22 artículos.
- Ley n ° 84-53 del 26 de enero de 1984 sobre el estatuto de la función pública territorial (FPT) : los artículos 12-1, 14, 23, 36-38, 44.
- Ley n ° 86-33 09 de enero de 1986, relativa a la situación del servicio de hospital público (FPH) : secciones de 29 a 32.
- Decreto n ° 2007-196 13 de febrero de 2007 sobre las equivalencias de las calificaciones requeridas para asistir a las competiciones para el acceso a los órganos y funcionarios del servicio público de

- empleo.
- Decreto n ° 2010-311 22 de marzo de 2010 establecen reclutamiento detallada y la hospitalidad de los nacionales de los Estados miembros del espacio económico europeo en el público francés.
- Decreto de 26 de julio de 2007 establecer equivalencias de obligados a asistir a concursos para el acceso a los servicios públicos sujetos a la posesión de los diplomas de graduados.
- Decreto de 26 de julio de 2007 en las comisiones para decidir sobre las solicitudes de equivalencia de diplomas para el acceso al servicio público de los concursos estatales.
- Orden de 19 de junio de 2007 la lista de competiciones y las comisiones de la equivalencia de los títulos para acceder a las competiciones de servicio público territorial de fijación.
- Decreto del 21 de septiembre de 2007 en las comisiones para decidir sobre las solicitudes de equivalencia de diplomas para el acceso a las competiciones de servicio del hospital público.
- 15 de abril de 2011 circular al reclutamiento y la recepción de los ciudadanos del espacio económico europeo en el público francés

# ANEXOS.

Por: Aguirre Díaz Karla Pamela.





23/02/2015 03:35:21 PM

## Solicitud de Información Pública o de Acceso a Datos Personales

Número de Folio	0002700047915
<b>Datos INFOMEX:</b>	
Usuario	PAMELLA
<b>Solicitante:</b>	
Nombre o Razón Social	PAMELA DÍAZ
<b>Representante:</b>	
Domicilio:	Calle AV. DEL IMAN, No. 1 2 Colonia Copilco Universidad C.P. 04360, COYOACAN, Distrito Federal, México
<b>Unidad de enlace:</b>	
Dependencia o entidad:	SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

\*Este acuse contiene sus datos personales por lo que deberá resguardarse en un lugar seguro para evitar su difusión y el uso no autorizado por usted.\*

Para efecto del cómputo del plazo establecido en el artículo 44 (en el caso de solicitudes de acceso a información pública) y 24 (para las solicitudes de acceso a datos personales), de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental se ha recibido su solicitud con fecha, 23 de febrero de 2015.

Al haber enviado su solicitud por medio electrónico, acepta que las notificaciones y resoluciones que se formulen en atención a la misma, se pondrán a su disposición en los plazos establecidos en la Ley referida, en esta página, misma que se obliga a consultar para dar seguimiento a su solicitud. En el caso de acceso a datos personales se expedirán copias simples o certificadas. La entrega de éstos se hará en el domicilio de la Unidad de enlace o en el del solicitante mediante correo certificado con notificación.

El seguimiento a su solicitud podrá realizarlo, mediante el número de folio que se indica en este acuse, en la página de internet con dirección:

<http://www.infomex.org.mx>

Si por alguna falla técnica del sistema, no pudiera abrir las notificaciones y resoluciones que se pongan a su disposición en esta página, deberá informarlo a la unidad de enlace de la dependencia o entidad a la que solicitó información en un plazo de 5 días hábiles, a fin de que se le notifique por otro medio.

Plazo de respuesta a la solicitud de acceso a información pública gubernamental:

Conforme se establece en los artículos 40 y 44 de la Ley referida, los tiempos de respuesta o posibles notificaciones referentes a su solicitud, son los siguientes:

Respuesta a la solicitud, indicando la forma y medio en que se pondrá a su disposición la información, así como en su caso, el costo:	20 días hábiles	(24/03/2015)
Notificación en caso de que la información solicitada no sea de competencia de la dependencia o entidad;	5 días hábiles	(02/03/2015)
Requerimiento para proporcionar elementos adicionales o corregir información que permitan localizar la información solicitada;	10 días hábiles	(09/03/2015)
Notificación de ampliación de plazo para dar atención a la solicitud:	20 días hábiles	(24/03/2015)
Respuesta a la solicitud, en caso de que haya recibido notificación de ampliación de plazo:	40 días hábiles	(28/04/2015)
Acceso o envío de información una vez que indique el medio y forma de entrega y de tener costo, una vez efectuado el pago:		10 días hábiles

Conforme se establece en el artículo 24 de la Ley referida, los tiempos de respuesta o posibles notificaciones referentes a su solicitud de acceso a datos personales, son los siguientes:



25/01/2015 08:36:11 PM

## Solicitud de Información Pública o de Acceso a Datos Personales

Número de Folio	0002700020415
<b>Datos INFOMEX:</b>	
Usuario	PAMELLA
<b>Solicitante:</b>	
Nombre o Razón Social	PAMELA DÍAZ
<b>Representante:</b>	
Domicilio:	Calle AV. DEL IMAN, No. 1 2 Colonia Copilco Universidad C.P. 04360, COYOACAN, Distrito Federal, México
<b>Unidad de enlace:</b>	
Dependencia o entidad:	SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

**\*Este acuse contiene sus datos personales por lo que deberá resguardarse en un lugar seguro para evitar su difusión y el uso no autorizado por usted.\***

Para efecto del cómputo del plazo establecido en el artículo 44 (en el caso de solicitudes de acceso a información pública) y 24 (para las solicitudes de acceso a datos personales), de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental se ha recibido su solicitud con fecha, 26 de enero de 2015.

Al haber enviado su solicitud por medio electrónico, acepta que las notificaciones y resoluciones que se formulen en atención a la misma, se pondrán a su disposición en los plazos establecidos en la Ley referida, en esta página, misma que se obliga a consultar para dar seguimiento a su solicitud. En el caso de acceso a datos personales se expedirán copias simples o certificadas. La entrega de éstos se hará en el domicilio de la Unidad de enlace o en el del solicitante mediante correo certificado con notificación.

El seguimiento a su solicitud podrá realizarlo, mediante el número de folio que se indica en este acuse, en la página de internet con dirección:

<http://www.infomex.org.mx>

Si por alguna falla técnica del sistema, no pudiera abrir las notificaciones y resoluciones que se pongan a su disposición en esta página, deberá informarlo a la unidad de enlace de la dependencia o entidad a la que solicitó información en un plazo de 5 días hábiles, a fin de que se le notifique por otro medio.

Plazo de respuesta a la solicitud de acceso a información pública gubernamental:

Conforme se establece en los artículos 40 y 44 de la Ley referida, los tiempos de respuesta o posibles notificaciones referentes a su solicitud, son los siguientes:

Respuesta a la solicitud, indicando la forma y medio en que se pondrá a su disposición la información, así como en su caso, el costo:	20 días hábiles	(23/02/2015)
Notificación en caso de que la información solicitada no sea de competencia de la dependencia o entidad:	5 días hábiles	(02/02/2015)
Requerimiento para proporcionar elementos adicionales o corregir información que permitan localizar la información solicitada:	10 días hábiles	(09/02/2015)
Notificación de ampliación de plazo para dar atención a la solicitud:	20 días hábiles	(23/02/2015)
Respuesta a la solicitud, en caso de que haya recibido notificación de ampliación de plazo:	40 días hábiles	(23/03/2015)
Acceso o envío de información una vez que indique el medio y forma de entrega y de tener costo, una vez efectuado el pago:		10 días hábiles

Conforme se establece en el artículo 24 de la Ley referida, los tiempos de respuesta o posibles notificaciones referentes a su solicitud de acceso a datos personales, son los siguientes:

# AGRADEZCO A:

**Mi asesor Lic. Camacho Mendoza  
Sergio.**

**Y quienes me leyeron.**

Por: Aguirre Díaz Karla Pamela.

