



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

LICENCIATURA EN DERECHO

TRABAJO POR ESCRITO QUE
PRESENTA: KARINA YOSELIN GONZÁLEZ BLANCAS.

TEMA DEL TRABAJO:

**REFORMA A LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL
DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
FEDERAL, RESPECTO DE LA REDUCCION DEL TÉRMINO
DE LA EVALUACIÓN A LA QUE ESTÁN SUJETOS LOS
SERVIDORES PÚBLICOS.**

**EN LA MODALIDAD DE “SEMINARIO DE TITULACIÓN
COLECTIVA”**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO



Ciudad Netzahualcóyotl, Estado de México, 2019



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

REFORMA A LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, RESPECTO DE LA REDUCCIÓN DEL TÉRMINO DE LA EVALUACIÓN A LA QUE ESTÁN SUJETOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

INDÍCE..... I
INTRODUCCIÓN III

CAPÍTULO 1

EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA

1.1. EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.....1
1.1.1. Origen del Servicio Civil de Carrera2
 1.1.1.2. China 3
 1.1.1.3. Francia4
 1.1.1.4. Reino Unido 6
 1.1.1.5. México 8
1.2. SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA..... 10
1.3. DIFERENCIA ENTRE SERVICIO CIVIL DE CARRERA Y SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA..... 11

CAPÍTULO 2

IMPORTANCIA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA Y SU NATURALEZA JURÍDICA

2.1. IMPORTANCIA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL 13
2.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA..... 14
2.2.1. Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.....14
2.2.2. Reglamento del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 16

2.2.3. Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 19

CAPÍTULO 3

REFORMA A LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, RESPECTO DE LA REDUCCIÓN DEL TÉRMINO DE LA EVALUACIÓN A LA QUE ESTÁN SUJETOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

3.1. LA ACTUACION DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ACUERDO A LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA FEDERAL..... 22

3.1.1. Capacitación, evaluación y certificación periódica de los Servidores Públicos.....23

3.2. ARTÍCULO 52 DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL 30

3.2.1. Reducción del termino de evaluación a la que están sujetos los Servidores Públicos de acuerdo la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 31

CONCLUSIONES..... 34

FUENTES CONSULTADAS 36

INTRODUCCIÓN

El Servicio Profesional de Carrera cumplirá más de quince años de creación sin sufrir cambios importantes respecto a su diseño original. Un método para analizar la forma en que opera el Servicio Profesional de Carrera se encuentra en el análisis de la información que se genera en las instituciones públicas sujetas al mismo. El presente trabajo tiene como finalidad analizar algunas de las características del Sistema del Servicio Profesional de Carrera a lo largo de su existencia, respecto a elementos relevantes como ingreso, capacitación y desarrollo profesional a fin de plantear algunas posibilidades y necesidades de cambio en su diseño.

En la Administración Pública siempre se han presentado relevos institucionales por cambio de titulares cada sexenio o cada cambio de gobierno. Cuando en el 2000 se dio el cambio en la Presidencia de la República, se presentó la necesidad de cuidar el capital humano del funcionario público. En este sentido el presidente Vicente Fox publicó la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (10 de abril de 2003), generándose la expectativa de aprovechar la experiencia del personal y así mismo otorgándole estabilidad laboral.

En el capítulo 1 intitulado Antecedentes del Servicio Civil de Carrera se relata brevemente las raíces de éste en el ámbito internacional, como sus orígenes en México.

En el capítulo 2 se expone el marco legal que rige al Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, principalmente las características que debe cumplir el Servidor Público para poder ser considerado como de Carrera, así mismo se relata la importancia de éste.

En el Capítulo 3 se analiza la actuación de los Servidores Públicos de acuerdo a Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, así como el análisis del artículo 52 del mismo ordenamiento.

El presente trabajo de investigación fue desarrollado con la siguiente metodología:

Analítico: el cual divide la realidad en sus partes elementales y construye objetos de conocimiento de lo más simple a lo más complejo. Donde partimos de un simple concepto del servicio civil de carrera hasta llegar a la importancia del mismo a nivel federal.

Propositivo: en él, se cuestiona una ley o institución jurídica vigente para luego evaluar sus fallas, propone cambios o reformas en la materia. En ese método se encontró que las instituciones gubernamentales no han respetado el Servicio Profesional en cuanto al principio de competencia por mérito ya que se siguen viendo situaciones de que por compadrazgo muchos funcionarios están ocupando plazas que debieron ser sorteadas de acuerdo a las aptitudes del Servidor Público.

Sintético: éste, busca la unión de las partes que el analista separa tratando de crear un criterio. Así es como se estableció un criterio en cuanto a la capacidad de los servidores públicos a ocupar un cargo en el Servicio Profesional de Carrera.

Deductivo: por razonamiento se origina o deduce aspectos particulares de las leyes, proposiciones, teorías o normas. Entonces en un lenguaje más coloquial se puede decir que se va de lo universal a lo particular. Para el análisis de este trabajo encontramos una gran problemática en cuanto a la capacitación de los servidores públicos en el ejercicio de su cargo para llevar una mejor actuación en el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA

1.1. EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA

En el Diccionario de Política y Administración Pública, el servicio civil se define como “un conjunto de acciones sistemáticas mediante las cuales los servidores públicos pueden ingresar, permanecer y desarrollarse profesionalmente dentro de la administración pública, proporcionando a su vez niveles altos de eficiencia y eficacia que redunden en el cumplimiento óptimo de los objetivos institucionales como respuesta a las demandas públicas que el gobierno recibe por conducto de su aparato administrativo”.¹

En el Manual de Administración Pública de las Naciones Unidas se define el servicio civil o público como “un cuerpo apolítico y permanente de funcionarios que forma la espina dorsal de una determinada administración. Los elementos de un sistema de servicio civil son una ley básica de administración de personal y un organismo responsable de su aplicación”.²

Un autor indispensable en este tema es Max Weber, quien en su tipología de la dominación definió como rasgos de la administración moderna el que la legitimidad y autoridad descansen en la observancia de la legalidad y que el ejercicio de la autoridad sea realizado por una administración burocrática caracterizada por la existencia de una estructura administrativa jerárquica con competencias bien delimitadas en reglamentos; en el hecho de que la selección y contratación del personal se sustente en las calificaciones profesionales de los funcionarios y en pruebas que las acrediten; también en que las obligaciones y derechos de los servidores públicos se expliciten en un contrato y en que la retribución se haga en dinero con sueldos fijos; de igual forma, los funcionarios ejercen el cargo como su única o principal actividad; los funcionarios pueden

¹ Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública, Diccionario de Política y Administración Pública, México, 1996.

² Naciones Unidas, Manual de Administración Pública, https://www.asf.gob.mx/uploads/63_Serie_de_Rendicion_de_Cuentas/Rc8.pdf.

hacer una carrera y tienen la posibilidad de ascenso por años de ejercicio; los funcionarios llevan a cabo sus responsabilidades sin suponer que los cargos son de su propiedad; los funcionarios están sometidos a una rigurosa disciplina y vigilancia administrativa; y, finalmente, la calificación profesional debe estar en constante perfeccionamiento.³

De acuerdo a las anteriores definiciones se entiende al Servicio Civil de Carrera como aquel sistema en donde se busca la capacitación, evaluación y profesionalización de los Servidores Públicos que lo integran y así con ello lograr una mejor eficiencia y eficacia en sus actuaciones.

1.1.1. Origen del Servicio Civil de Carrera

“El servicio civil de carrera tiene su origen en Europa y América a finales del siglo XVIII, cuando los funcionarios públicos pasaron del servicio de la Corona al servicio del Estado que estableció, en reemplazo de las decisiones del monarca, la competencia y la responsabilidad como cualidades de los servidores públicos.

El surgimiento del servicio civil de carrera se asoció a cinco procesos históricos: 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, y 5) la selección por mérito e igualdad”.⁴

“Los países en el mundo en los últimos tiempos han estado en una evaluación constante en su manera de organizarse y administrarse, a fin de lograr las mejoras y las metas que se plantean de acuerdo a sus necesidades y las que les exige la competencia en el ahora mundo globalizado, esto los conduce a la redefinición de sus políticas e intereses a fin de lograr la satisfacción de sus necesidades.

Bajo este esquema y para poder existir en este mundo competitivo evidentemente se refiere a la modernización de aparato administrativo, entendido también como ajuste o redefinición del Estado y de su relación con la sociedad,

³Economía y sociedad, México, Fondo de Cultura Económica, 1999, pp. 173-180.

⁴http://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2012i/Documentos/Auditorias/2012_0230_a.pdf, 23 noviembre de 2018, 12:40 a.m., pág. 8.

y una asignatura de esta reforma pone en valor al sistema del servicio civil, visto también como las reglas de juego explícitas para el ingreso, permanencia, promoción y retiro de la función pública”.⁵

El Servicio Civil de Carrera no es una estructura moderna, se pueden encontrar antecedentes en pasajes bíblicos, en la antigua Grecia, en el Imperio Romano y en otras culturas.

Es así como la sociedad busco implementar este sistema debido a la necesidad de organizarse y administrarse, a fin de lograr mejorar el objetivo que se plantean de acuerdo a las necesidades de cada institución

1.1.1.2. China

“En China, el servicio civil de carrera nace en la dinastía Han (202 A.C.- 219 D.C.) la cual perfecciono los sistemas de exámenes para el servicio civil. El gobierno en China era misión de un grupo de personas dotadas en condiciones (las cuales se establecían a través de un examen de capacidad) que las hacen idóneas para gobernar, se seleccionaban entre todo el pueblo, sin embargo, el pueblo no tenía que opinar nada respecto a sus medidas, a las que ni siquiera estaba en condiciones de comprender. Lo anterior de acuerdo a uno de los preceptos de Confucio, el cual decía “El pueblo está hecho para seguir los decretos superiores, pero no puede entenderlos”.

En el sistema absolutista chino, existían tres tipos de servidores del imperio, que correspondían con dos niveles y grados de examen: los del primer nivel o sin-yun (estudiante del pueblo) en un número de plazas limitadas. Los exámenes eran evaluados por el director de distrito. Los de nivel medio o chujen (hombre recomendado) se reclutaban de los del nivel inicial mediante un examen mayor ante el director provincial y formaban parte de los funcionarios menores que podían ascender a un mayor cargo. Este modelo aún prevalece”.⁶

⁵CÁZARES ALVARADO, Angélica. La profesionalización del Servidor Público, a través del Servicio Profesional de Carrera u asunto pendiente en México, Universidad de Guadalajara, México, 2005, pág. 3.

⁶CHAVEZ ALCAZAR, Margarita. El servicio civil de carrera, en la administración pública mexicana, México 1985, pág. 30.

El Servicio Civil de Carrera en esta cultura se basa en los conocimientos y aptitudes de los funcionarios, así como en evaluaciones para poder ingresar en la Academia Imperial la cual era el máximo órgano administrativo de la gestión educativa, los estudiosos que podían realizar los estudios en la Academia Imperial eran considerados como hijos de la fortuna.

1.1.1.3. Francia

“El caso francés constituye un ejemplo en el que la noción de servicio civil toma cuerpo a partir de la evolución histórica y del propio sistema político, en el cual el Estado constituye uno de los ejes fundamentales de la vida política y social, pero al que justamente en esa evolución se le han ido estableciendo límites. Por ello, la concepción francesa de la función pública consiste en considerarla como una actividad de interés general ejercida en nombre de y para los ciudadanos. Ella requiere, entonces, de titulares con una calificación técnica y de aptitudes morales que le den una especificidad en relación con otras funciones. La función pública no es el ejercicio de un oficio ordinario, es una función social. El funcionario está antes que nada al servicio de los ciudadanos, pero es también agente del Estado y, por ende, participa, aunque de manera modesta, en la consolidación y superioridad del Estado”.⁷

“Francia fue uno de los primeros países del mundo en organizar el Estado y su administración sobre una base racional (1789), en tiempos de la Revolución.

A los funcionarios se les forma en escuelas especializadas en las que se ingresa por concurso, se les aplica una reglamentación general; podemos citar:

- a) El derecho a sindicalizarse.
- b) El derecho a huelga (salvo si son magistrados o miembros de las fuerzas del orden).
- c) El 30% de los funcionarios está integrado por el personal docente y pertenece a las categorías superiores de la jerarquía.

⁷PARDO, María del Carmen. “El servicio civil de carrera en México: Un imperativo de la modernización”. *Gestión y Política Pública*, vol. IV, núm.2, México, 1995, pág. 277.

Los jurados de reclutamiento de funcionarios están compuestos por algunos universitarios, pero casi siempre están compuestos por una gran mayoría de profesionistas funcionarios.

La preocupación de profesionalización de reclutamiento, lleva a exigirle a los candidatos, antes de admitirlos definitivamente en la administración pública y después de que fueron admitidos en el concurso, que lleven a cabo una práctica profesional, generalmente de un año, destinado a verificar su aptitud y su comportamiento antes de que sean admitidos definitivamente.

En cuanto a la remuneración, está se establece en función del grado y no en función del empleo ejercido, pero existen algunas primas que se establecen en función del empleo ejercido y que permiten modular la remuneración en función de las tareas ejercidas.⁸

La característica bastante particular del sistema francés, comparada con la mayoría de otros sistemas de función pública de carrera es la existencia de la formación inicial complementaria después de la entrada en la administración, asegurada por las escuelas administrativas.

Existen escuelas administrativas en sectores muy especializados como en muchos países, las escuelas de policía, las escuelas de impuestos, pero también escuelas para las cuestiones sociales, la contabilidad pública, los hospitales, hasta para la formación de jueces existe una Escuela Nacional de Magistratura, existen escuelas administrativas generales. En estas escuelas profesionales, a las cuales se entra al principio de la carrera. En estas escuelas se aprenden cosas diferentes que los alumnos aprendieron en la universidad; se esfuerza en darles una formación más práctica, más orientada hacia el trabajo que van a ejercer, en estas escuelas se encuentran a la vez jóvenes egresados del reclutamiento directo, que tienen alrededor de 20 o 25 años, pero también existen funcionarios con más de 10, 15 o más años que pasaron el curso interno, que

⁸PALACIOS Román, Luis y Sánchez Ramírez Anna Luisa. La organización de la administración pública ante los nuevos retos del Estado. Editorial INAP, México, 1997, pág. 81.

son promovidos del cuerpo inferior al cuerpo superior y que siguen junto con los jóvenes un tiempo de formación”.⁹

“La administración francesa se organiza para asegurar la formación continua de los funcionarios se realizan acciones de forma continua después de realizar acuerdos con las organizaciones sindicales, se destina un porcentaje de la masa salarial a la formación.

La profesionalización de Francia se inicia desde el reclutamiento que se hace por concurso abierto a todos los ciudadanos franceses siempre que cubran los requisitos exigidos. Estos resultados son revisados por un jurado independiente de la administración y del gobierno, que después de una serie de pruebas, escogidas para evaluar las cualidades o conocimientos necesarios para ejercer las funciones que emiten su dictamen. Los jurados de reclutamiento de funcionarios están compuestos por académicos universitarios, pero en una gran mayoría, de profesionistas que ya desempeñan alguna función pública”.¹⁰

Es de señalarse que este país contaba con una escuela especial para funcionarios, a la cual se ingresaba a ella mediante concurso el cual era supervisado por algunos universitarios y profesionistas, al ingresar eran capacitados y evaluados al año y así podían decidir si se les admitía definitivamente.

Una característica importante en este sistema comparada con otros era la existencia de de la formación inicial, es decir, eran capacitados de manera complementaria después de su entrada en la administración.

1.1.1.4. Reino Unido

“En 1855, se crea la Comisión Civil de Carrera, para supervisar los exámenes de ingreso establecidos por los Departamentos en ciertos empleos, y posteriormente la Comisión MacDonell propuso reformas entre 1912 y 1925 como sugerir el ingreso de hombres de negocios para dirigir los Departamentos

⁹*Ibidem*, pág. 82.

¹⁰LE VERT, Dominique. La organización publica ante los nuevos retos del Estado. Memoria de Conferencias del Colegio Franco Mexicano. INAP, México, 1996, pág. 82.

de Guerra, quienes ingresaron con nuevas ideas para fortalecer el servicio civil de carrera” ¹¹

“En 1929 la Comisión Tomli, de acuerdo a lo establecido por el comité de reorganización, admitió a tres clases: la clerical, la ejecutiva y la administrativa, cada una dividida en categorías y desde entonces se les conoce a las tres con el nombre de Tesorería, en las características que las distinguen, se pueden citar las siguientes:

Unidad dentro de la variedad

Jerarquía, basada más que en la subordinación y en las diferentes funciones que desempeñan cada clase.

La permanencia de tradiciones aristocráticas, especialmente en la clase superior (la clase administrativa), equivalente a los subsecretarios, directores generales y jefes de sección.

Una vasta experiencia, adquirida por la práctica en el concurso del tiempo y no tan sólo por la teoría.

Sin derecho a huelga

El apoliticismo de las clases superiores, en cuanto a funcionarios bajo el argumento de conservar la imparcialidad y fidelidad tradicional en servir a cualquier partido político que gobierne.

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

La metodología de selección se basa en tres principios fundamentales:

Ausencia de favoritismo e influencia de partidos políticos;

Selección fundamentada ante todo en las cualidades humanas y los conocimientos generales de los candidatos”.¹²

¹¹CHÁVEZ ALCAZAR, Margarita. Op. Cit., pág. 30.

¹²*Ibidem*, pág.31

A través del crecimiento de las funciones gubernamentales durante el siglo pasado, fue necesario crear un sistema administrativo eficiente, que permitiera resolver las nuevas exigencias, para lo cual se creó el Sistema Civil de Carrera de forma tradicional. Para ello se cuna Escuela que se encargaba de crear servidores públicos, que al concluir sus estudios, podían desempeñar sus funciones el cual podían iniciar desde el nivel más bajo logrando llegar a cargos mayores a través de exámenes y así poder lograr su permanencia.

1.1.1.5. México

“En Tenochtitlan el régimen político se integraba de instituciones religiosas, militares y administrativas, que evolucionaban constantemente sobresaliendo una, la fiel observancia de sus leyes mediante una impecable, eficiente y honesta actuación de todo el engranaje gubernamental y administrativa.

Cabe señalar que las distintas clases sociales, no constituían elites cerradas y se daba entre ellas gran diversificación en virtud de que se renovaban con la participación del pueblo así: todo azteca sin distinción de clase, que demostrara su destreza para el combate, culto, comercio o vocación artística, pasaba a ser parte de la clase guerrera, sacerdotal comerciante o de la clase de los artistas (que eran muy apreciados en la sociedad por su labor creadora).

Puede establecerse que, para la selección de cualquier Servidor Público desde el Tlatoani hasta el último de ellos, los aztecas tomaban muy en cuenta y era requisito “sine qua non”, el tener las siguientes características personales:

- Espíritu de servicio
- Honestidad
- Capacidad física e intelectual para el puesto a desempeñar
- No tener vicios
- Un interés por el mejoramiento comunal

En la designación de sus funcionarios públicos los aztecas tenían un especial cuidado, como se desprende del texto lo siguiente: El senado tiene estas propiedades, ser juez y averiguar bien los pleitos, ser respetado, grave, sereno, espantable y tener presencia digna, de mucha gravedad y reverencia... no es

aceptador de personas y hace justicia sin pasión. Se concluye que los aztecas siempre cuidaron que sus representantes fueran hombres bien preparados

“La sociedad azteca buscaba tener una sociedad en armonía, de ahí que respecto de la selección del personal que integraría el poder judicial. Es decir, de los jueces, señala Fray Bernardino Sahagún lo siguiente: “También los señores tenían cuidado de la pacificación del pueblo y de sentenciar los litigios y pelitos que había en la gente popular, y para esto elegían jueces, personas nobles y ricas y ejercitadas en los casos de guerra, personas de buenas costumbres, que fueron criadas en los monasterios del Calmécac. Prudentes y sabios, y también criados en el palacio, mirábase mucho en que estos tales no fuesen borrachos, ni amigos de tomar dadivas, ni fuesen aceptadores de personas ni apasionados”.

13

Se considera que tales cualidades evidencian una sociedad mexicana de excelencia; cualidades que una vez valoradas, les permitía tener el personal apto para servir dentro de la administración pública y como se ha señalado anteriormente era importante que se le capacitara en el Calmécac o en el telpachcalli o en las escuelas dedicadas a las artes.

1.2. SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

De inicio el SPC se refiere a que los altos mandos se obligan a cumplir con la política interna de capacitación lo que determina que “...se le llame profesionalización del Servidor Público”.¹⁴

El concepto de Servicio Profesional de Carrera, también se refiere a un grupo de ciudadanos que se emplean o buscan formar parte del gobierno en plazas de confianza, y que sus conocimientos, habilidades y actitudes les posibilitan especializarse en determinadas funciones públicas. El Servicio

¹³CHÁVEZ VELÁZQUEZ, Graciela, (2010) Unificación de Criterios de los Comités Técnicos de profesionalización y selección del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (tesis de grado), UNAM, FES ARAGÓN, México, pág. 11.

¹⁴LUGO DÁVILA, Aida Alicia, La función pública en México: de la selección y profesionalización en el servicio profesional de Carrera, (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, España, 2003, disponible en: <https://www.eprints.ucm.es/22830/1/tT34729.pdf>, pág. 32.

Profesional de Carrera está conformado por un grupo sólido de funcionarios expertos y profesionales, y alcanzan rasgos únicos como los siguientes:

La profesionalización significa que los servidores públicos realicen sus servicios de manera autónoma, es decir, no obedezcan al interés personal del político ni a decisiones de grupos. Sus conocimientos y destrezas, además de la lealtad hacia las instituciones y su postura apolítica, garantizan el desarrollo efectivo de las funciones.

Una característica más acerca de la profesionalización consiste en asegurar que la obtención de la plaza sea imparcial, es decir, "...no tendrá su origen en pesadas deudas personales o partidistas y, por lo tanto, los funcionarios (que ahora serán permanentes, "de carrera") podrán comprometerse con la misión y los objetivos de su institución y el servicio público en general".¹⁵

La peculiar permanencia del personal profesional de carrera implica la estabilidad de los integrantes del servicio civil y ofrecerles oportunidades para realizar una carrera profesional independiente de ciclos electorales y vaivenes políticos.

Al personal del Servicio Profesional de Carrera, también lo definen como "capacidades para tomar decisiones de política oportunas y atinadas, así como ofrecer asesoría especializada a los directivos públicos de designación política; y también a los miembros del poder legislativo, quienes requieren consultar a los expertos durante el proceso de creación de nuevas leyes".¹⁶

El Servicio Civil de Carrera busca constituirse en un sistema para la evaluación e identificación del talento humano en los organismos públicos. El desarrollo de ese talento debe servir para detonar la productividad, innovación, la mejora y los órganos de la Administración Pública Federal. Es un esfuerzo en la búsqueda de la excelencia en la prestación del servicio público; por lo cual todas las acciones y proyectos que se encaminen a elevar la calidad y la productividad de las actividades de la APF.

¹⁵DUSSAUGE LAGUNA, Mauricio, Sobre la pertinencia del Servicio Profesional de Carrera en México, Foro Internacional, vol XLV, núm 4, octubre-diciembre de 2005, pág. 769.

¹⁶Ibidem., pág. 771.

1.3. DIFERENCIA ENTRE SERVICIO CIVIL DE CARRERA Y SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

“La diferencia entre el SCC y el SPC significa en muchos sentidos la versión moderna del servicio civil, a partir de la incorporación de los instrumentos de carácter gerencial en la gestión de recursos humanos como lo son las nuevas tecnologías, la evaluación del desempeño y la certificación de capacidades. A partir de estos elementos nuevos, el Servicio Profesional de Carrera trata de superar algunos de los problemas típicos de los servicios civiles tradicionales que se desgastaron con el tiempo, como son la rigidez en las estructuras burocráticas y la inamovilidad de los servidores públicos.

El SPC es un sistema de administración de recursos humanos para el sector público, cuyo objetivo principal es garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito, mediante la valoración de capacidades, habilidades y conocimientos con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública en beneficio de la sociedad. Asimismo, sirve para atraer, retener, motivar y formar a las mejores mujeres y hombres en el servicio público, garantizando que la administración pública transite sexenalmente con el mínimo trastorno y la máxima eficacia, asegurando que, siendo políticamente neutra, sea un factor estratégico de la competitividad del país.

Existen diferencias entre el SCC y el SPC, pero en esencia, ambos conceptos atienden al mismo espíritu: el ingreso por mérito, la igualdad de oportunidades y la estabilidad en el empleo. La diferencia sustancial consiste en que el SPC representa en muchos sentidos la versión moderna del servicio civil, a partir de la incorporación de instrumentos de carácter gerencial en la gestión de recursos humanos como lo son las nuevas tecnologías, la evaluación del desempeño y la certificación de capacidades. A partir de estos elementos nuevos, el SPC trata de superar algunos de los problemas típicos de los servicios civiles tradicionales que se desgastaron con el tiempo como lo son la rigidez en las estructuras burocráticas y la inamovilidad de los servidores.

En resumen, se puede afirmar que el SPC representa una etapa superior en materia de gestión de recursos humanos en comparación con los servicios civiles tradicionales”.¹⁷

Así es como el Servicio Civil de Carrera busca regular el progreso del Servidor Público a través del escalafón; mientras que el Servicio Profesional de Carrera tiene por objeto central elegir a la persona más capacitada para un puesto, y permanezca ahí de manera indefinida, desde luego, siempre mejorando en cuanto a competencias y salarios.

Por último, un elemento fundamental del Servicio Profesional de Carrera es que la plaza donde se requiere un profesional, sea sometida necesariamente a concurso.

¹⁷URIBELIVER, Servicio Civil de Carrera, [Entrada de Blog marzo de 2010], consultado el 25 de octubre de 2018, <http://uribelivier.blogspot.com/2010/03/diferencia-entre-el-servicio.html>.

CAPÍTULO 2

IMPORTANCIA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA Y SU NATURALEZA JURÍDICA

2.1. IMPORTANCIA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

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

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

Hay voces que afirman que sí, aunque otras plantean mayor mesura debido a “los cambios que están sufriendo los servicios civiles de carrera en el mundo, en un contexto de mayor apertura económica, mayor pluralidad política, mayor atención y participación social en los asuntos públicos, lo que ha implicado someter a un proceso de revisión y evaluación los esquemas de servicio civil hasta hoy vigentes”.¹⁸

Si bien el tema de la profesionalización de los servidores público en México ha sido recurrente y en el ámbito académico ha habido innumerables señalamientos sobre su importancia y necesidad, poco se ha logrado en cuanto a la instauración de un servicio civil en el ámbito federal. En cambio, ha habido importantes avances en la instauración de sistemas de carrera en organismos especializados, lo cual, si bien es limitado ha demostrado la eficacia de los

¹⁸Gobierno del Estado de México, Secretaría de la Contraloría, Control Gubernamental: El Servicio Público de Carrera en los Órganos de Control Estatales y Municipales, México, Año VII, No. 15, Enero-Junio 1999, pp. III-IV.

servicios civiles como instrumentos para profesionalizar la función pública, mejorar los resultados y asegurar la rendición de cuentas.

2.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

“Se ha definido a los sistemas de servicio civil como un conjunto de reglas jurídicas e instrumentales, relativas al modo y condiciones en que el Estado asegura la disponibilidad de personal con los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el desempeño destacado y eficiente de las actividades relacionadas directamente con el puesto que ocupa y encuadradas en el cumplimiento de su rol frente a la sociedad”.¹⁹

La necesidad del servicio civil en México, se ha reflejado en el hecho de que algunas dependencias y entidades han impulsado el establecimiento de un servicio civil de carrera, unas con mayor grado de madurez y desarrollo que otras.

Si bien el tema de la profesionalización de los servidores público en el país ha sido recurrente y en el ámbito académico ha habido innumerables señalamientos sobre su importancia y necesidad, poco se ha logrado en cuanto a la instauración de un servicio civil en el ámbito federal. En cambio, ha habido importantes avances en la instauración de sistemas de carrera en organismos especializados, lo cual, si bien es limitado ha demostrado la eficacia de los servicios civiles como instrumentos para profesionalizar la función pública, mejorar los resultados y asegurar la rendición de cuentas.

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

Desde su implementación en julio de 2003 hasta 2017, oficialmente se señala que “... el SPC ha transitado de una etapa de diseño e implantación a una

¹⁹Oscar, Oszlak. La profesionalización del servicio civil en América latina: impactos sobre el proceso de democratización, trabajo elaborado en el marco del Proyecto OEA-PNUD, La Democracia de ciudadanía: una agenda para la construcción de ciudadanía en América Latina. Noviembre 2009, pág. 96.

etapa de calidez y madurez”.²⁰ Esa fase se caracteriza por el reconocimiento de la importancia del Servicio Profesional de Carrera para el mejoramiento de los servicios públicos en favor de la población, pero ello no logra contrarrestar el malestar que para algunos funcionarios significa no poder incorporar a sus amigos en plazas de buen nivel jerárquico, que son consideradas de confianza como lo son las plazas de Directores, Subdirectores, Enlaces, etc., porque dichas plazas deben ser obtenidas por concurso y no por designio personal.

En México se reporta mayor escala de desempleo entre los trabajadores con mayor preparación académica contrariamente a lo que sucede en la mayor parte del mundo, a las personas que cursaron preparatoria o tienen estudios superiores les es más difícil obtener un puesto de trabajo”.²¹

En los mercados laborales privados la acumulación de competencias o calidad humano no parecen ser suficientes para lograr poder conseguir un empleo de acuerdo a sus aptitudes.

En la exposición de motivos de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), se definen una serie de elementos problemáticos que hacen necesaria la creación de un servicio de carrera (Auditoría Superior de la Federación, 2014:13):

- Falta de confianza ciudadana hacia los servidores públicos.
- Falta de continuidad de las políticas públicas.
- Trastornos en los cambios de administración.
- Pérdida de servidores públicos experimentados.
- Discrecionalidad en la designación de los servidores públicos.
- Demanda de la ciudadanía de contar con servidores públicos capaces, eficientes y profesionales que puedan entregar servicios de calidad a la sociedad.

²⁰México. Secretaría de la Función Pública. “Acuerdo por el que se da a conocer el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 2016-2018”, Diario Oficial de la Federación, 11 de febrero de 2016, pág. 7.

²¹MUÑOZ RÍOS, Patricia, “Cuanto más preparado un trabajador, más probabilidad de ser desempleado: Manpower” [en Línea], *La Jornada*, lunes 17 de abril de 2017, Sección Política, disponible en: <https://www.jornada.unam.mx/2017/04/politica/014n1pol>.

- Compadrazgo, corrupción, discrecionalidad y arribismo como factores que determinaban el ingreso y la permanencia de los servidores públicos.

Bajo esta idea, el 10 de abril de 2003 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. El artículo 1º de esta Ley determina que su objeto consiste en “establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada”.

La LSPCAPF define al servicio profesional de carrera como un Sistema. El artículo 2º lo caracteriza como un "mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad".

El Sistema del SPC se compone de siete subsistemas: Planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño, separación, así como control y evaluación. El trabajo de análisis está centrado en los subsistemas de ingreso, capacitación y certificación de capacidades y desarrollo profesional.

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

Además de la LSPCAPF, el Sistema del SPC es regulado, entre otras disposiciones, por el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (RLSPCAPF); el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera (Disposiciones); y el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Y así es como el 6 de septiembre de 2007, es publicado en el Diario Oficial de la Federación el reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en

la Administración Pública Federal, abrogando el Reglamento publicado el 2 de abril de 2004.

De acuerdo a este Reglamento se señala que los servidores públicos de carrera deben sujetarse a dichos principios como lo señala en su artículo cuarto.

Artículo 4. La actuación de los servidores públicos de carrera y la operación del Sistema se sujetará a los siguientes principios:

- I. Legalidad: Es la observancia estricta de las disposiciones que establece la Ley, este Reglamento, así como los demás ordenamientos jurídicos aplicables;
- II. Eficiencia: Es el cumplimiento oportuno de los objetivos establecidos, empleando de manera racional, honesta y responsable los recursos disponibles;
- III. Objetividad: Es la actuación basada en elementos que puedan acreditar plenamente el cumplimiento de los supuestos previstos en la Ley, en este Reglamento y en las disposiciones jurídicas aplicables, sin prejuzgar o atender a apreciaciones carentes de sustento;
- IV. Calidad: Es la obtención de los resultados y metas programados, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos;
- V. Imparcialidad: Es actuar sin conceder preferencias o privilegios a persona alguna;
- VI. Equidad: Es la igualdad de oportunidades, sin discriminación por razones de edad, raza o etnia, condiciones de salud, capacidades diferentes, religión o credo, estado civil, condición social o preferencia política;
- VII. Competencia por Mérito: Es la valoración de las capacidades de los aspirantes a ingresar al Sistema y de los servidores públicos de carrera, con base en los conocimientos, habilidades, experiencia y, en su caso, en los logros alcanzados en el cumplimiento de las metas individuales, colectivas e institucionales, y
- VIII. Equidad de Género: Es la igualdad de oportunidades para cualquier persona sin distinción de su sexo.

Como puede observarse, este artículo estipula los principios que deben regir las actuaciones de los servidores públicos de carrera, si bien es cierto se siguen notando muchas inconsistencias en cuanto a la práctica, como es el caso de la competencia por mérito se dice que es la capacidad del aspirante para poder ingresar al Sistema, pero en la realidad aún se sigue observando casos en los cuales entran al Sistema por recomendación o como coloquialmente les dicen por *palancas* ya sea por compadrazgo, parentesco, etc., los cuales no han logrado erradicar a pesar de ser uno de los principios rectores que rigen el Servicio Profesional de Carrera.

En su artículo trigésimo segundo nos menciona a quienes irá dirigida la convocatoria.

Artículo 32.- Los Comités Técnicos de Selección emitirán convocatorias de acuerdo con las siguientes modalidades:

- I. Dirigidas a servidores públicos en general;
- II. Dirigidas a todo interesado que desee ingresar al Sistema, o
- III. Dirigidas a todo interesado que integre la reserva de aspirantes de la rama de cargo o puesto que corresponda a la vacante en la dependencia tomando en cuenta lo siguiente:

En los casos en que el Comité Técnico de Selección tenga conocimiento de que en la reserva de aspirantes de la dependencia existen personas que podrían ocupar un puesto vacante, podrá optar por esta modalidad para evitar costos, pérdidas o la deficiencia en la prestación del servicio, cuando se presente cualquiera de los supuestos siguientes:

- a) Que un servidor público hubiere resultado ganador de un concurso y, por cualquier causa, se separa del puesto dentro de los doce meses siguientes a su nombramiento;
- b) En los casos en que se acredite que el puesto vacante es de alta rotación;
- c) Que, como resultado de un concurso, se hubiere generado una vacante del rango inmediato inferior en la misma área, o existan otras de igual rama de cargo o puesto, susceptible de ocuparse con los finalistas de ese concurso, o

- d) Que por la naturaleza o características del puesto así lo determine el Comité.

En estos supuestos el proceso de selección consistirá en desahogar de manera directa la etapa de entrevista y, en su caso, determinar sobre la designación del candidato ganador.

Cuando la convocatoria esté dirigida a servidores públicos o a la reserva de aspirantes y el concurso se declare desierto, se deberá emitir nueva convocatoria dirigida a todo interesado.

Como lo señala este artículo el Sistema puede ser lanzado a cualquier persona que pueda ingresar a él, en cambio, si se llevara a cabo una convocatoria como lo señala en su último párrafo dirigida a servidores públicos en primer término y en seguida a la reserva de aspirantes, lo más adecuado es que se contaría con aspirantes con los conocimientos necesarios para ocupar esas vacantes.

2.2.3. Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

El Programa para el Servicio Profesional de Carrera 2013 - 2018 es el mecanismo para contar con un adecuado y efectivo marco de operación, control y seguimiento de los procesos involucrados en el Servicio Profesional de Carrera que funcione como el nexo necesario entre la estrategia gubernamental y la productividad del sector público. El Programa impulsa la profesionalización de los servidores públicos con enfoque al logro de resultados proyectados de acuerdo a los objetivos y razón de ser institucionales.

De esta manera, contar con servidores públicos profesionales, que se rijan con apego a la legalidad y respondan al interés público, es uno de los principales retos de toda organización y no es excepción en la actual Administración. El Programa para el Servicio Profesional de Carrera permite que nuestro país cuente con servidores públicos profesionales que ingresen al servicio público por mérito y en igualdad de oportunidades, los cuales son evaluados en su desempeño y reciben capacitación para mantener permanentemente

actualizadas sus competencias y capacidades y obtener resultados crecientes para la ciudadanía.

Cambios globales vertiginosos, crisis financieras y mayor competitividad internacional, hacen necesario hoy más que nunca, fortalecer la formación, especialización y actualización de nuestros servidores públicos.

El objetivo general del Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 2013 – 2018 (PSPC), busca mejorar y consolidar la operación integral del Sistema, a través de la profesionalización de los recursos humanos como eje fundamental del mismo. Ello permitirá, con la participación y coordinación de los diferentes actores que intervienen en su implantación y operación en las dependencias y órganos administrativos desconcentrados que les aplica la LSPC, transitar a un modelo de gestión que refleje sus objetivos rectores y líneas estratégicas alineadas al Plan Nacional de Desarrollo 2013 - 2018, mediante metodologías y herramientas modernas y robustas. Asimismo, se pretende que el SPC en la APF se constituya en un marco de referencia para aquellas instituciones públicas que opten por establecer sus propios sistemas de servicio profesional de carrera, fomentando una política pública en la materia, que sea incluyente, articulada y transversal.

Los Responsables del Programa, de conformidad con lo establecido en el artículo segundo de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, el SPC depende del Titular del Ejecutivo Federal, es dirigido por la Secretaría de la Función Pública y su operación es responsabilidad de cada una de las instituciones en que opera éste, ya sean dependencias u órganos administrativos desconcentrados de la Administración Pública Federal; así como los principios en los que deberán basar sus actos.

Artículo 2 "...El Sistema dependerá del titular del Poder Ejecutivo Federal, será dirigido por la Secretaría de la Función Pública y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública.

Serán principios rectores de este Sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género”.

El esquema de Servicio Profesional de carrera, aborda la profesionalización de los servidores públicos a partir de procesos de selección que culminan con el ingreso de un servidor público calificado que da certeza y continuidad a los procesos que se desarrollan en las instituciones. Una vez dentro, se ejecutan acciones de capacitación y desarrollo para fortalecer sus capacidades y promover su movilidad profesional al interior del servicio público.

Hoy se busca revalorar las experiencias a 12 años de vigencia de la LSPC y mejorar el funcionamiento del SPC y su reglamentación para incrementar su eficacia y calidad, así como establecer, de conformidad con la normatividad aplicable, la base de la profesionalización como estrategia principal, entendida ésta como la expectativa de obtener resultados crecientes, competencias y capacidades permanentemente actualizadas y servidores públicos satisfechos y orgullosos de serlo, como garantes de la continuidad de las políticas públicas y socios estratégicos para elevar la productividad, la competitividad y el desarrollo del país.

CAPÍTULO 3

REFORMA A LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, RESPECTO DE LA REDUCCIÓN DEL TÉRMINO DE LA EVALUACIÓN A LA QUE ESTÁN SUJETOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

3.1. LA ACTUACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ACUERDO A LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA FEDERAL

La misión de los servidores públicos de carrera es la de coadyuvar al cumplimiento de las facultades y atribuciones constitucionales y legales que corresponden y contribuyan a la continuidad y funcionamiento eficaz y eficientemente de los programas, planes y procesos de los que forman parte, es por eso que se constituye el Servicio Civil de Carrera como el instrumento para su profesionalización, asegurando, además, que su desempeño se apegue a los principios de legalidad, honradez, objetividad, imparcialidad y profesionalismo.

La Ley del Servicio profesional de Carrera nos indica en su artículo onceavo las obligaciones a los que están sujetos los Servidores Públicos de Carrera:

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

- I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema;
- II. Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos;
- III. Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Sistema;
- IV. Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño;
- V. Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación

formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento;

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

Los servicios de carrera se integran por procesos que regulan desde el ingreso del servidor público, su desarrollo dentro de la institución, hasta la separación del servicio.

3.1.1. Capacitación, evaluación y certificación periódica de los Servidores Públicos.

Los servidores públicos a cargo de la emisión de actos administrativos con la puesta en marcha del Servicio Profesional de Carrera tienen la operación de siete subsistemas que conforman la estructura de sistema de Servicio Profesional de Carrera, cuya aplicación corresponde a la Secretaría de la Función Pública y entre los cuales se encuentra la capacitación y certificación de capacidades y la evaluación del desempeño.

Así entonces, la capacitación es concebida por la ley referida como un derecho para los servidores públicos, el cual deben ejercer para el mejor desempeño de sus funciones, y consiste en que los servidores públicos son inducidos, preparados, actualizados y certificados. Si bien es cierto que nuestras instituciones pocas veces se preocupaban por actualizar a su personal, ahora esto es una obligación para los órganos y organismos de la administración pública.

El artículo 46 de la Ley de Servicio Profesional de Servidores Públicos refiere como objetivos de la capacitación los siguientes:

Artículo 46.- La capacitación tendrá los siguientes objetivos:

- I. Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de los servidores públicos de carrera en sus cargos;
- II. Preparar a los servidores públicos para funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa, y
- III. Certificar a los servidores profesionales de carrera en las capacidades profesionales adquiridas.

El contenido del artículo 47, de ese mismo ordenamiento, refiere el propósito del programa de capacitación y es que los servidores públicos de carrera dominen los conocimientos y competencias necesarios para el desarrollo de sus funciones.

También contiene la existencia de un programa de actualización, el cual se integra con cursos obligatorios y optativos según lo establezcan los Comités en coordinación con la Secretaría. Es de resaltar que los programas de capacitación estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de la dependencia, a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría de la Función Pública y deberán registrarse ante la misma.

Debe considerarse que para establecer los programas de capacitación las dependencias tomaran en cuenta los planes de estudio y sistemas de calificación, así como un número específico de horas a cubrir y que los mismos sean

impartidos por instituciones educativas, de investigación científica o tecnológicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras o personas físicas expertas en la materia las cuales deberán estar inscritos como tal en la Secretaría de la Función Pública.

Cabe mencionar que en la medida de que utilicen y apliquen debidamente los recursos destinados a este tipo de programas se contribuye a una mejora de la función pública en general beneficiando de manera directa a los particulares, y que al especializar al servidor público en las tareas que tiene encomendadas podrá ofrecer un mejor y eficiente servicio social.

El servidor público al contar con especializaciones ya sea al ingresar a la administración pública, o si ya está formando parte de ella que garanticen su permanencia o la promoción para ocupar cargos con mayor responsabilidad cubra en todo momento con el perfil académico, laboral y gerencial en su caso requerido en el puesto.

En la medida que el personal administrativo este mejor preparado el mérito a su desempeño, sea el único motor que garantice al servidor de carrera el reconocimiento a ser el mejor candidato para ocupar un cargo en las áreas de la administración gubernamental lo cual garantizará una menor incidencia de actos administrativos viciados de nulidad y por ende erradicar la constante violación a la garantía de legalidad.

Ahora bien, por lo que respecta a la evaluación, también es una figura contemplada por el Servicio Profesional de Carrera, está enfocada a establecer los mecanismos de medición, valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral; la forma de medir los conocimientos adquiridos, de los cuales depende la permanencia o la promoción de los servidores de carrera así lo establece el artículo 13 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera.

Artículo 13.- "El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y

Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación que se precisaran a continuación:

- I. Subsistema de Planeación de Recursos Humanos. Determinará en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones;
- II. Subsistema de Ingreso. Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema;
- III. Subsistema de Desarrollo Profesional. Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como, los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al Sistema;
- IV. Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades. Establecerá 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, y
 - 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.
- V. Subsistema de Evaluación del Desempeño. Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral;
- VI. Subsistema de Separación. Se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos, y
- VII. Subsistema de Control y Evaluación. Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del Sistema.

El Reglamento determinará los órganos con que la Secretaría operará uno o más de los anteriores procesos. Compete a las dependencias de la Administración Pública administrar el Sistema en la esfera de su competencia con base en la normatividad expedida por la Secretaría.

En ese sentido, Alejandro Romero Gudiño menciona: “Este proceso se realiza a través de indicadores de desempeño que cuantifican la relación de metas programadas y metas alcanzadas, miden el beneficio obtenido y el costo incurrido, verifican la permanencia de habilidades o identifican la aparición de fallas, vigilan el correcto desempeño laboral y sancionan sus probables desviaciones”²²

Ahora bien, con las evaluaciones se busca medir en lo individual al servidor de carrera desde un punto cuantitativo y cualitativo en la eficacia, eficiencia y

²² ROMERO GARDUÑO, Alejandro, “Innovación Judicial. Profesionalización, Rendición de Cuentas y Ética”, Editorial Porrúa, México 2007, pág. 13.

honestidad del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.

El artículo 55 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera menciona los objetivos de la evaluación:

Artículo 55.- La Evaluación del Desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:

- I. Valorar el comportamiento de los servidores públicos de carrera en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta las metas programáticas establecidas, la capacitación lograda y las aportaciones realizadas;
- II. Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado a que se refiere esta Ley;
- III. Aportar información para mejorar el funcionamiento de la dependencia en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y aspectos financieros;
- IV. Servir como instrumento para detectar necesidades de capacitación que se requieran en el ámbito de la dependencia, y
Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas, de conformidad con lo dispuesto por esta Ley y su Reglamento.

Estos objetivos tienen como fin la valoración del comportamiento de los servidores públicos en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta las metas programáticas establecidas, la capacitación lograda y las aportaciones realizadas; determinar para el caso de desempeño destacado el otorgamiento de estímulos; una vez dictaminada la evaluación, la información recopilada aportará datos para mejorar el funcionamiento de la dependencia en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad de servicio y aspectos financieros y servirá como un instrumento para identificar necesidades de capacitación que requiera la dependencia y podrá identificar los casos de desempeño no satisfactorios para adoptar medidas correctivas.

Finalmente, para llevar a cabo la evaluación se considera lo dispuesto por el artículo 63 del Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera, en el sentido de que la valoración del cumplimiento de manera individual de las funciones y metas de cada servidor público, el puesto que ocupa o que hubiera ocupado de manera provisional, con base en indicadores cuantificables y verificables; cuantitativo de los objetos establecidos en los instrumentos de gestión del rendimiento, por cada unidad responsable de la dependencia, así como la contribución de cada uno de los servidores públicos, adscritos a ésta; de forma cualitativa de las aportaciones institucionales efectuadas por cada servidor público a la realización de los objetivos de las instituciones. Es decir, que no solo la capacitación es indispensable para la profesionalización del servidor público, sino que habrá que evaluar los conocimientos adquiridos mediante la evaluación de sus capacidades y habilidades para esta en posibilidad de calificar el grado de eficiencia, efectividad, honestidad y calidad de servicio, siendo estos, los fines medulares y con los cuales se garantiza que en la emisión de sus actos administrativos no propicien violentar la garantía de legalidad, al observar desde una perspectiva profesional y de servicio lo que estrictamente les marca la ley, sin exceder ni omitir la misma.

La calificación, resulta ser una etapa que el servicio de carrera profesional ha adoptado con la finalidad de que acredite de manera fehaciente la capacitación recibida dentro de las instituciones y se integre un Registro de Servidores Públicos, en el cual aparezca la trayectoria académica o de especialización de cada servidor público.

Con estas herramientas de carácter obligatorio para las instituciones gubernamentales y con las excepciones que marca el artículo 8 de la Ley antes mencionada, es de resaltar que el servidor público en su generalidad al especializar sus conocimientos, evaluarlos y registrarlos, garantiza una aplicación de dichos conocimientos de manera eficaz y eficiente en el ejercicio de sus funciones dando como consecuencia que en los actos que emitan estarán

apegados a la ley y en caso de que no sea así, sabrán que su actuación conlleva responsabilidades con sanciones por muy mínimas que éstas sean.

3.2. ARTÍCULO 52 DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Finalmente, para concluir este tema, nos referimos a la certificación plasmada en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en su artículo 52, la cual es considerada un requisito indispensable para la permanencia del servidor público en el Sistema y en su puesto. Estará sometido a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales en los términos que determine la Secretaría de la Función Pública, por lo menos cada cinco años y éstas deberán acreditar que el servidor público ha desarrollado y mantiene actualizado el perfil y aptitudes requeridos para el desempeño de su cargo.

Que a la letra dice lo siguiente:

Artículo 52.- Los servidores profesionales de carrera deberán ser sometidos a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales en los términos que determine la Secretaría por lo menos cada cinco años. Las evaluaciones deberán acreditar que el servidor público ha desarrollado y mantiene actualizado el perfil y aptitudes requeridos para el desempeño de su cargo.

Esta certificación será requisito indispensable para la permanencia de un Servidor Público de Carrera en el Sistema y en su cargo.

Es de suma importancia hacer énfasis en diversas características del Servicio Profesional de Carrera, tal es el caso de la igualdad de oportunidades, ya que la participación en el servicio profesional de carrera está sujeta a lo establecido por la misma ley, sin hacer ningún tipo de discriminación hacia ninguna persona, por lo que el ingreso, desarrollo y permanencia en el servicio dependen únicamente de los conocimientos y capacidades del trabajador.

3.2.1.Reducción del termino de evaluación a la que están sujetos los Servidores Públicos de acuerdo la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Así es como en el presente trabajo se propone la reducción del término de la evaluación para que los servidores puedan certificarse.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 52. “Los servidores profesionales de carrera deberán ser sometidos a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales en los términos que determine la Secretaría por lo menos cada cinco años. Las evaluaciones deberán acreditar que el servidor público ha desarrollado y mantiene actualizado el perfil y aptitudes requeridos para el desempeño de su cargo. Esta certificación será requisito indispensable para la permanencia de un Servidor Público de Carrera en el Sistema y en su cargo”.</p>	<p>Artículo 52 “Los servidores profesionales de carrera deberán ser sometidos a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales en los términos que determine la Secretaría por lo menos cada dos años. Las evaluaciones deberán acreditar que el servidor público ha desarrollado y mantiene actualizado el perfil y aptitudes requeridos para el desempeño de su cargo. Esta certificación será requisito indispensable para la permanencia de un Servidor Público de Carrera en el Sistema y en su cargo”.</p>

Trayendo como consecuencia los siguientes BENEFICIOS:

Con esto se considera que la certificación en un lapso más corto de tiempo garantice que:

- Los servidores públicos busquen actualizarse permanentemente para lograr un mejor puesto en el área a la cual sean aptos.
- Puedan ser considerados en los procesos de selección y en la autorización de movimientos o trayectorias laterales.

- Al no cumplir con los requisitos de la evaluación y no obtengan resultados satisfactorios hasta en su segunda evaluación de capacitación, serán separados de su puesto, del sistema y consecuentemente del registro y así evitar que los servidores públicos por su ineptitud incurran en responsabilidades y a su vez no generen gastos innecesarios a la Administración Pública por la falta de probidad al no cumplir con los principios que deben regir sus actuaciones.

Debido a esto es que al realizar la certificación en ese lapso de tiempo resulte ser un requisito esencial que el servicio de carrera profesional en la administración pública adapte con la finalidad de que se acredite de manera fehaciente la capacitación recibida dentro de las instituciones y se integre un Registro de Servidores Públicos, en el cual aparezca la trayectoria académica o de especialización con la que cada servidor público cuente y así lograr un.

Con estas herramientas de carácter obligatorio para las instituciones gubernamentales y con las excepciones que marca el artículo 8 de la Ley antes mencionada, es de resaltar que el servidor público en su generalidad al especializar sus conocimientos, evaluarlos y registrarlos, garantiza una aplicación de dichos conocimientos de manera eficaz y eficiente en el ejercicio de sus funciones dando como consecuencia que en los actos que emitan estarán apegados a la ley y en caso de que no sea así, sabrán que su actuación conlleva responsabilidades con sanciones por mínimas que éstas sean.

Es de concluir que al contar el servidor público con especializaciones ya sea al ingresar a la administración pública, o si ya está formando parte de ella que garanticen su permanencia o la promoción para ocupar cargos con mayor responsabilidad, cubra en todo momento con el perfil académico, laboral y gerencial en su caso requerido en el puesto.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Servicio Profesional de Carrera se conforma por un grupo de funcionarios de la Administración Pública Federal que ocupan posiciones de confianza, cuyo ingreso fue mediante concurso abierto, el cargo lo ocupan de manera permanente, son de alto nivel profesional y especializado.

SEGUNDA. La regulación en materia de la Profesionalización del Servidor Público muestra un intento por el legislador de dejar mejor definido y regulado este ámbito tan importante dentro del control del poder público, sin embargo, aún faltan muchos rubros que atender de manera más concreta ya que en la actualidad se muestra que hace faltan detallar más a fondo las condiciones al momento de la selección del Servidor Público que se va a incorporar a este Sistema, ya que se debe ser más riguroso al momento de seleccionar al servidor Público y que se deba cumplir con los principios y para ser más en precisos en el de competencia por mérito.

TERCERA. En cuanto a la capacitación que deben seguir los servidores públicos de carrera se debe considerar que para establecer los programas de capacitación las dependencias deben tomar en cuenta los planes de estudio y sistemas de calificación, así como un número específico de horas a cubrir y que los mismos sean impartidos por instituciones educativas de investigación científicas o tecnológicas, públicas o privadas o personas expertas en la materia, los cuales deben estar inscritos como tal en la Secretaría de la Función Pública.

CUARTA. El servidor al estarse capacitado, certificando y evaluando periódicamente, logrará ya no crear gastos innecesarios a la Administración Pública.

QUINTA. Cabe mencionar que en la medida que utilicen y apliquen debidamente los recursos destinados a este tipo de programas se contribuye a una mejora de la función pública en general, beneficiando de manera directa a los particulares, ya que al especializar al servidor público en las tareas que tiene encomendadas podrá ofrecer un mejor y eficiente servicio social

SEXTA. Al realizarse la certificación en un lapso de tiempo menor al que marca la Ley, los servidores públicos busquen actualizarse constantemente para lograr un mejor desempeño en el área en la cual están a cargo y así mismo brindar una mejor actuación con los particulares.

SÈPTIMA. Es de mencionar que el servidor público al renovar sus conocimientos garantiza una mejor aplicación de los mismos de manera eficiente dando como consecuencia que los actos estén apegados a la Ley sin tener como consecuencia responsabilidades y con ello no crear gastos a la Administración.

FUENTES CONSULTADAS

DOCTRINA

CÁZARES ALVARADO, Angélica. La profesionalización del Servidor Público, a través del Servicio Profesional de Carrera u asunto pendiente en México, Universidad de Guadalajara, México, 2005.

CHAVEZ ALCAZAR, Margarita. El servicio civil de carrera, en la administración pública mexicana, México 1985.

CHAVEZ VELÁZQUEZ, Graciela, (2010) Unificación de Criterios de los Comités Técnicos de profesionalización y selección del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (tesis de grado), UNAM, México.

DUSSAUGE LAGUNA, Mauricio, Sobre la pertinencia del Servicio Profesional de Carrera en México, Foro Internacional, vol XLV, núm 4, octubre-diciembre de 2005.

LE VERT, Dominique. La organización publica ante los nuevos retos del Estado, Memoria de Conferencias del Colegio Franco Mexicano, INAP, México, 1996.

PARDO, María del Carmen. “El servicio civil de carrera en México: Un imperativo de la modernización”. Gestión y Política Pública, vol. IV, núm.2, México, 1995.

PALACIOS Román, Luis y Sánchez Ramírez Anna Luisa. La organización de la administración pública ante los nuevos retos del Estado. Editorial INAP, México, 1997.

ROMERO GARDUÑO, Alejandro, “Innovación Judicial. Profesionalización, Rendición de Cuentas y Ética”, Editorial Porrúa, México 2007.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

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

México. Secretaría de la Función Pública. “Acuerdo por el que se da a conocer el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 2016-2018”, Diario Oficial de la Federación, 11 de febrero de 2016.

ECONOGRÁFICAS

Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública, Diccionario de Política y Administración Pública, México, 1996.

Naciones Unidas, Manual de Administración Pública, https://www.asf.gob.mx/uploads/63_Serie_de_Rendicion_de_Cuentas/Rc8.pdf.
noviembre de 2018, 12:40 a.m.

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

Oscar Oszlak. La profesionalización del servicio civil en América latina: impactos sobre el proceso de democratización, trabajo elaborado en el marco del Proyecto OEA-PNUD, La Democracia de ciudadanía: una agenda para la construcción de ciudadanía en América Latina. Noviembre 2009.

ELECTRÓNICAS

Economía y sociedad, México, Fondo de Cultura Económica, 1999 disponible en: http://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2012i/Documentos/Auditorias/2012_0230_a.pdf.

LUGO DÁVILA, Aida Alicia, La función pública en México: de la selección y profesionalización en el servicio profesional de Carrera, (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, España, 2003, disponible en: <https://www.eprints.ucm.es/22830/1/tT34729.pdf>.

MUÑOZ RÍOS, Patricia, "Cuanto más preparado un trabajador, más probabilidad de ser desempleado: Manpower" [en Línea], La Jornada, lunes 17 de abril de 2017, Sección Política, disponible en: <https://www.jornada.unam.mx/2017/04/politica/014n1pol>

URIBELIVER, Servicio Civil de Carrera, [Entrada de Blog marzo de 2010], consultado el 25 de octubre de 2018, <http://uribelivier.blogspot.com/2010/03/diferencia-entre-el-servicio.html>.