



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN**

**"IMPLEMENTACION DE LOS LINEAMIENTOS DE LA
CAPACITACION AL INTERIOR DEL SECTOR
PUBLICO"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GIL ARTURO MIGUEL RAMOS



ACATLAN, EDO. MEX.

1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 está 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.

- - -

IMPLEMENTACION DE LOS LINEAMIENTOS
DE LA CAPACITACION AL
INTERIOR DEL SECTOR PUBLICO.

INDICE.

	Pag.
C A P I T U L O I.-ANTECEDENTES HISTORICOS Y JURIDICOS.	12.
C A P I T U L O II.-BASES Y SITUACION JURIDICA DE LA CAPACITACION EN EL SECTOR PUBLICO.	25.
C A P I T U L O III.-SISTEMA DE CAPACITACION EN EL SECTOR PUBLICO.	39.
A).-FILOSOFIA POLITICA DE LA CAPACITACION.	40.
B).-SISTEMAS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION.	41.
C).-SISTEMA DE COOPERACION INTERNACIONAL.	51.
C A P I T U L O IV.-ORGANISMOS QUE COORDINAN LA CAPACITACION EN EL SECTOR PUBLICO.	57.
A).-A NIVEL GLOBAL.	58.
B).-A NIVEL SECTORIAL.	67.
C).-A NIVEL INSTITUCIONAL.	68.

C A P I T U L O V . - I M P L E M E N T A C I O N D E L O S L I N E A M I E N T O S D E C A P A C I - 72.
TACION AL INTERIOR DEL SECTOR PUBLICO.

A).-SESIONES AUDIOVISUALES.	75.
B).-CURSOS SOBRE PROBLEMAS ECONOMICOS Y SOCIALES DE MEXICO.	75.
C).-COMITE NACIONAL MIXTO DE CAPACITACION Y COMITES ESTATALES Y METROPOLITANOS MIXTOS DE CAPACITACION.	79.
D).-ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE CAPACITACION DE LA SECRETARIA DE PROGRAMACION Y PRESUPUESTO.	81.
a).-Módulo de capacitación escalafonaria	82.
b).-Módulo de capacitación secretarial.	87.
c).-Módulo de capacitación técnica.	89.
d).-Módulo de Desarrollo para funcionarios.	90.

C O N C L U S I O N E S . 93.

A N E X O S . 96.

B I B L I O G R A F I A . 115.

PROLOGO .

El objetivo de la presente tesis, que ahora se presenta tiene como finalidad realizar un estudio, sobre la manera en que la capacitación del sector público, se manifiesta o se ha manifestado desde sus inicios, los factores o circunstancias que la impulsan para su existencia. y si realmente se cumplen los objetivos que diseñaron su implementación, ya que este enfoque no agota todas las interrogantes. pero concidero que puede llenar ciertos planteamientos que se cuestionan, dada la naturaleza del presente trabajo, en forma tal considero que se alcanzó el objetivo que inicialmente me trace, el conocer los lineamientos de la capacitación al interior del sector público, esto conlleva a una serie de preguntas pero al través de su desarrollo se vislumbran ciertos factores o elementos, que le dan existencia, en este orden de ideas, se manejan ciertos principios rectores, de su implementación, visto desde el interior del sector público, por lo que quizás se cumplen con la finalidad planteada, o se pueda dar ciertas recomendaciones, para entender mejor su contenido o bien la manera de llevarla con transparencia a la práctica, y así dé resultados satisfactorios plasmados en el espíritu de las normas, que le dieron origen y motivaron al legislador para su creación.

GIL ARTURO MIGUEL RAMOS.

INTRODUCCION.

Y

CONCEPTOS BASICOS.

Los recursos humanos desempeñan un papel fundamental en la creación, desarrollo y perfeccionamiento permanente de las instituciones. La capacitación en la Administración Pública tiene por objeto dotar de los elementos teóricos y prácticos al trabajador para que desempeñe con eficiencia, la actividad estatal en la cual está inmerso, sin importar si existe o no idoneidad, aptitudes o vocación de servicio para tal efecto.

La eficiente aplicación de los recursos financieros, tecnológicos y materiales en las instituciones del sector público depende en gran medida del número, las calificaciones y la correcta ubicación de los funcionarios y empleados públicos.

Además, el sistema económico de nuestro Estado, un sistema capitalista, requiere de fuerza de trabajo encuadrado en un régimen de excepción, de ahí que el empleado público en relación con otro tipo de asalariado sea más vulnerable a las políticas que pretenden hacer convincente el sistema capitalista.

El presente trabajo tiene como objetivo principal el de conocer el sistema de capacitación que se implementa en el sector público, entendiéndose por este, el grupo de trabajadoras regidos en materia de trabajo por el apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Mi tesis tratará de que la capacitación que reciben los servidores públicos, identificados por un tratamiento especial en su relación laboral, no puede ser del mismo tipo de la que reciben los trabajadores regidos por el Apartado "A" del Artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Durante el desarrollo de la presente tesis pretendo reconstruir los antecedentes históricos y jurídicos de la capacitación en el sector público, antecedentes que me llevan hasta la creación de los diversos organismos que rigen actualmente la capacitación en el sector.

Una vez que se conozcan los organismos mencionados anteriormente, pasará al análisis mismo del sistema de capacitación para conocer la filosofía política y el sistema y estrategia de la capacitación del sector público.

Hablaré también de los sistemas de cooperación internacional. Con estas bases pasará a analizar la implementación del sistema de capacitación al interior del sector público; específicamente al interior de una Secretaría de Estado, así como un pequeño esbozo de la capacitación en otros sectores.

De esta manera trataré de cumplir con mi objetivo, para inferir en un enfoque de los problemas que presenta actualmente la

capacitación en este sector, sus posibles soluciones y sus nuevas perspectivas, que darán algunas técnicas y un proceso que logre una mayor eficiencia para la optimización de los recursos humanos, materiales y financieros.

CONCEPTOS BASICOS.

La dificultad de encontrar definiciones válidas y generalmente aceptadas en materia de capacitación y por otra parte, la conveniencia de usar conceptos uniformes a fin de lograr una mayor congruencia en la terminología usada en la presente tesis.

Existen diversos criterios de lo que debe entenderse por capacitación. Cada autor intenta dar su propia opinión y definición, y cada una de ellas responde a la especialidad, el interés o ámbito de actividad de quien la elabora.

Después de analizar los conceptos de diversos autores, llego a la conclusión de que, debemos entender a la capacitación como un derecho subjetivo del que gozan los trabajadores, esto es un proceso de deliberado y sistemático que permita, además del aprendizaje de conocimientos, habilidades y la formación de mejores actitudes; disponer de un canal permanente de comunicación entre el ámbito de trabajo y el trabajador mismo.

Otra definición que podemos considerar válida es la que nos brinda el jurista Nestor de buen lozano, cuando dice que la capacitación " es una garantía social en favor de los trabajadores y en beneficio para los empresarios al permitirles mejores niveles de calidad y un aprovechamiento más adecuado de sus bienes de activos fijos".

Sin embargo, en base al tema que me ocupa, la capacitación además de ser considerada como el instrumento por el cual el trabajador adquiere mayores aptitudes para desempeñar con éxito su trabajo, significa también el aprovechamiento de la potencialidad de la fuerza de trabajo puesta al servicio del aparato estatal que administra el sistema de capital.

La capacitación forma parte de lo que conocemos como los beneficios de la Seguridad y Servicios Sociales; así lo expresa el Artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático en su inciso f).

Existen, además diversas aplicaciones de la capacitación, pero el concepto es el mismo: Así tenemos que hay capacitación para la inducción en el puesto y para el perfeccionamiento y desarrollo.

CAPACITACION PARA LA INDUCCION.

Es un nuevo proceso implementado en el Sector Público, por medio del cual se integra de manera armoniosa, rápida y eficaz el nuevo trabajador a la dependencia o entidad pública en que va a prestar sus servicios; al puesto que va desempeñar y al grupo al que va a pertenecer.

Mediante la inducción se pretende que el servidor público de nuevo ingreso, conozca los objetivos, planes y programas de la dependencia o entidad en que va a desempeñar sus labores; que sepa cuales son sus derechos y obligaciones, así como las funciones y responsabilidades del puesto que va a ocupar.

CAPACITACION EN EL PUESTO.

Consiste en el proceso de enseñanza-aprendizaje encaminado a que el trabajador adquiera los conocimientos y habilidades para que desempeñe de manera más eficiente el puesto para el que fue designado. Este tipo de capacitación se vincula en forma directa al sistema escalafonario de la Dependencia o entidad respectiva (trabajador de base).

CAPACITACION PARA EL PERFECCIONAMIENTO.

Es un proceso encaminado a desarrollar y perfeccionar conocimientos y habilidades de los cuadros medios de mando. v

fundamentalmente se orienta al mejoramiento de la capacidad ejecutiva de quienes integran dichos niveles.

CAPACITACION PARA EL DESARROLLO.

Este proceso va más allá de la simple formación de conocimientos, habilidades y aptitudes para el desempeño de un puesto, ya que está orientada a la realización de la personalidad del trabajador en toda su integridad (carácter, hábitos y educación), conformando con ello el ambiente propicio para el desarrollo de una ideología que refuerza el encuadramiento de estos trabajadores en un sector, en el cual existe plena conciencia de que se es distinto al resto de la clase trabajadora.

Este desarrollo de la ideología del trabajador como asalariado de excepción, es producto no sólo de la capacitación, sino también de otros factores, entre ellos podemos mencionar.

El desarrollo organizacional, la motivación, las prestaciones y servicios, y las condiciones ambientales de trabajo

CAPITULO I.

ANTECEDENTES HISTORICOS Y JURIDICOS

El primer antecedente con que se cuenta referente a lo que podríamos considerar capacitación, data de los primeros días de nuestra vida independiente. En 1821 se señalaba la responsabilidad del Oficial mayor Primero de "instruirse de la suficiencia y talento de cada oficial para dar a cada uno la ocupación para cuyo desempeño tengan más aptitud"(1)

Pese al dato anterior, se puede ser de manera más general que durante el siglo pasado los esfuerzos por crear un sistema de capacitación fueron inconstantes y aislados.

De 1917 a la fecha ha sido notable el aumento y la diversificación del empleo público, toda vez de que a la Administración Pública Federal se le han atribuido mayores responsabilidades y en consecuencia, ha experimentado un crecimiento constante hasta ser una vasta y compleja estructura.

Por lo tanto es a partir de 1917, con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se han desarrollado bases jurídicas relativas a los servidores públicos.

En 1925 se creó la Dirección General de Pensiones Civiles de Retiro, antecedente del Instituto de Seguridad y Servicios

Sociales de los Trabajadores del Estado, y en 1931, se expidió el Reglamento que fija el Estatuto para el personal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, ambos contribuyeron de alguna forma al control de la administración de personal en el sector público.

El Acuerdo Presidencial, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de abril de 1934, con vigencia limitada el 30 de noviembre del mismo año, dispuso la organización funcionamiento del Servicio Civil.

Este Acuerdo comprendía únicamente a los empleados de las dependencias del Poder Ejecutivo de la Unión; su aplicación estaba a cargo de las Comisiones del Servicio Civil, integradas por funcionarios y empleados; dichas comisiones regulaban las percepciones, ascensos, vacaciones, días de descanso y pensiones.

Fue hasta el régimen Cardenista cuando los servidores públicos comienzan a organizarse en sindicatos, celebrándose en octubre de 1938, el Primer Congreso de Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado en el mes de diciembre de 1938, fue el fruto del desarrollo del Congreso mencionado; este Estatuto regía las relaciones entre los trabajadores federales y los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, incluyendo a los gobiernos de los Estados y de los entonces territorios federales.

Este ordenamiento establecía normas relativas a vacaciones, días de descanso, sueldos, ascensos, antigüedad, pensiones y huelga; creaba además un tribunal y varias juntas arbitrales para la resolución de las controversias en la materia.

Por primera vez en un Estatuto, se consigna la obligación para los Poderes Federales, de establecer academias para que pudieran asistir voluntariamente los trabajadores a mejorar su preparación técnica

El mismo Estatuto se señalaba en su artículo 41, como requisito para ascender en el escalafón, además, de la eficiencia y competencia de los candidatos, su posición ideológica; éste último entendido en razón de las palabras pronunciadas por el General Cárdenas, en su discurso de toma de posesión como Presidente de la República Mexicana, cuando dijo que los servidores públicos deberían tener como requisito esencial su identificación con el régimen.

Los elementos mencionados antes-eficiencia e identificación ideológica con el régimen- serán las bases para establecer los programas de capacitación en este importante sector.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, fue abrogado por el año de 1941, que introducía como cambios más notables

la especificación de las bases para la formación de escalafones; (2) la prohibición a los sindicatos de burocratas de adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas y la desaparición de las juntas arbitrales.

En septiembre de 1954, se estableció una Comisión Intersecretarial para el mejoramiento de la Administración Pública, cuyos cometidos incluían el de aumentar el rendimiento del personal burocrático.

La Ley de Estímulos y Recompensas a los funcionarios y empleados de la federación, se publicó en diciembre de 1954, y tres años más tarde su reglamento.

Dicha Ley instituye "la medalla servicio a la nación mexicana" (3) para premiar la antigüedad de los empleados, así como estímulos y recompensas para quienes desempeñan eficazmente sus labores: éstos últimos consistentes en menciones honoríficas, vacaciones extraordinarias y premios en efectivo.

El 30 de diciembre de 1959, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, quien se subrogó en las obligaciones que tenía la Dirección de Pensiones Civiles y desde su creación viene cubriendo las prestaciones a que tienen

derecho los burócratas. Esta Ley incluye entre sus prestaciones, promociones que tienden a mejorar la preparación técnica y cultural del Trabajador. (4)

El Artículo 41 de la Ley en cuestión, señala: "La preparación y formación social y cultural de los trabajadores y de sus familiares derechohabientes, se realizará mediante el establecimiento de centros de capacitación y extensión educativa, de guarderías y estancias infantiles, centros vacaciones y de campos deportivos".

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cumple con estos imperativos legales por medio del Centro Nacional de Capacitación Administrativa y los Centros Estatales y Regionales que tiene en todo el país; asimismo, al través de actividades de coordinación que lleva ante las unidades burocráticas y empresas u organismos descentralizados que se rigen por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

En 1960, se adicionó el Artículo 123 de nuestra Carta magna con el llamado Apartado "B", que estableció las bases que regirían entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios Federales y sus Trabajadores; y el 28 de diciembre de 1963, se publicó en el Diario Oficial de la Federación,

la Ley reglamentaria correspondiente; Ley Federal del Trabajador Burocrático, que abrogó el Estatuto de 1941.

Una de las disposiciones que más interesan, la encontramos en la fracción VII del Artículo 123 Apartado "B" de nuestra Carta magna, que señala lo siguiente: "La designación de personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes del aspirante. El Estado organizará Escuelas de Administración Pública". (5)

La fracción VIII del mismo artículo, nos reafirma la necesidad de la capacitación en este sector, señalando: "Los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad".

Este ordenamiento establece la obligatoriedad de los trabajadores para asistir a los institutos de capacitación, desapareciendo la disposición del Estatuto de 1941, en el que la asistencia era voluntaria, este lo señala en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Asimismo, el inciso f), fracción sexta del Artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático, indica que son obligaciones de los Titulares de las dependencias oficiales, entre otras, cubrir las aportaciones que fijan las leyes especiales para que los

trabajadores reciban los beneficios de la seguridad social, comprendidos entre ellos el establecimiento de Escuelas de Administración Pública, en las que se impartan los cursos necesarios para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar así el mantenimiento de sus aptitud profesional.

Sin embargo, es hasta el año de 1965, que encontramos el antecedente más directo e importante, antes del Gobierno Federal; se trata de la Comisión de Administración Pública, integrada a la Presidencia de la República.

Esta Comisión fue el antecedente directo de la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, como más adelante lo veremos, toda vez que fue ella quien realizó los estudios tendientes al mejoramiento de la administración del personal e identificó los problemas más graves al respecto, siendo estos los siguientes:

1.-El marco jurídico está disperso, lo que obstaculiza la administración de personal, misma que debería regularse en base a políticas y condiciones comunes para todas las instituciones.

2.-Se advierte fusión de cometidos y alcances en la función de personal.

3.-La carencia de sistemas y técnicas apropiadas para la búsqueda, selección y promoción de los servidores públicos, provoca un serio desajuste ante los requerimientos del trabajo y las características personales de quienes lo desempeñan.

4.-El catálogo de empleos de la Federación mantienen un esquema rígido de estructura ocupacional, incompatible con la organización interna de las instituciones. lo que dificulta la observancia de los principios de justicia y equidad en el Trabajo.

5.-Las necesidades de capacitación se multiplican a medida que aumenta la fuerza de trabajo al servicio del Estado y la incorporación a la Administración Pública, de una tecnología avanzada que rápidamente desactualiza los conocimientos del personal. Sin embargo, los esfuerzos de capacitación son insuficientes.

6.-En materia escalafonaría, las Leyes, reglamentos y organismos encargados de calificar y realizar la promoción del personal sujeto a régimen, han resultado inoperantes y en muchas ocasiones han dado lugar a conflictos laborales. Se estima que el escalafón no funciona en un 70% de las Dependencias del Ejecutivo Federal.

7.-La Ley de Estímulos y Recompensas de 1954, y su reglamento de 1957, han resultado inoperantes e inaplicables.

8.-La carencia de información en todas las instituciones, han traído como consecuencia la frecuente adopción de decisiones deficientemente fundadas en materia de administración de personal.

9.-Para resolver estos problemas, se señaló la necesidad de un órgano central, regulador de la función de personal; responsable de emitir políticas generales y con autoridad suficiente para garantizar su observancia.

Estos fueron los problemas que la Comisión de Administración Pública considera importante resolver en 1965, aunque se registraron algunos avances, estos problemas subsistían en 1971 y muchos de ellos hasta nuestros días.

Fue así que puesto en marcha el programa de reforma administrativa con el Acuerdo Presidencial del 27 de enero de 1971, el Comité Técnico Consultivo de Recursos Humanos del Sector Público, profundizó los análisis hasta entonces realizados y formuló recomendaciones que fueron elevadas a la consideración del Presidente de la República.

De acuerdo con ello, la primera acción consistiría en dotar a la Administración Pública Federal del órgano rector en esta materia. lo que además permitiría dar coherencia y unidad de criterios y posteriores soluciones de problemas específicos.

Es a partir de la creación de la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, que el Estado toma como objetivos, resolver al través de la Administración Pública los problemas enumerados anteriormente, dando a la capacitación un lugar específico a partir de la reforma Administrativa de 1970.

La primera actividad que realizó esta Comisión fue la de levantar un Censo de Recursos Humanos que estaba orientado a satisfacer necesidades de información tanto para el conjunto de las instituciones públicas como para cada una en particular.

Gracias a los elementos de juicio que aportó la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal y cada Institución sobre la base de las disposiciones en esta materia pudieron determinarse políticas administrativas, criterios técnicos y jurídicos más justos, para el mejor cumplimiento de la función de personal.

En consecuencia la información censal permitió el establecimiento de políticas y criterios relativos a la planeación de recursos humanos, empleo capacitación y desarrollo, prestaciones y servicios, relaciones laborales, higiene y seguridad y evaluación de personal.

La Comisión gestionó ante la Secretaría de Industria y Comercio, la participación de la Dirección de Estadística, para

integrar el censo. La Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, dirigió, promovió y apoyó técnicamente el censo.

El Acuerdo que ordenó la realización del censo fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de julio de 1974, dice: "Qué la Administración Pública Federal debe poseer información objetiva, relevante y oportuna sobre las características de sus servidores, su ubicación en las dependencias, las condiciones sociales y económicas, que de su trabajo derivan, así como el grado de utilización del talento y esfuerzo humano, las condiciones que imperan sobre la seguridad y duración en el servicio público y la naturaleza y características de los beneficios que recibe el personal"(6).

Para el año de 1976, la Comisión dejó de ser el órgano rector de la capacitación en el sector público y viene a ocupar su lugar la Coordinación de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República; quedando la Comisión como órgano de apoyo solamente y creándose más órganos.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

1 Reglamento para el Gobierno Interior y Exterior de las Secretarías de Estado y del Despacho Universal, expedido por la Junta Soberana Provisional Gubernativa, de 8 de Noviembre de 1821.

2 Estatutos de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores del Estado, Alianza Popular Revolucionaria. Edición 1975.

3 Ley de Estímulos y Recompensas a los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito Federal y de Territorios Federales de 1954.

4 Artículo 30, Fracción V, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

5. Artículo 123 Fracción VII, del Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edición Secretarías de Gobernación 1985.

6. ANEXO, Número UNO.

C A P I T U L O I I .

BASES Y SITUACION JURIDICA DE LA CAPACITACION

EN EL SECTOR PUBLICO.

La capacitación que se otorga a los trabajadores sujetos al Apartado "B" del Artículo 123 constitucional y a su legislación reglamentaria, a la Ley Federal del Trabajo Burocrático, tiene características especiales a las cuales me refiero brevemente.

El Artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático, en su fracción VI, inciso f), señala como obligación de los Titulares de las dependencias que regula esta Ley; la de cubrir las aportaciones que fijan las leyes especiales para los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad social, estando comprendidos dentro de estos beneficios, el de establecer escuelas de Administración Pública, de manera tal que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos necesarios para obtener ascensos conforme al escalafón y a la vez mantener su aptitud profesional. (1)

A su vez el Artículo 44 de la citada Ley, consigna en su fracción VIII. "La obligación de los trabajadores de asistir a los Institutos de Capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia" (2).

Es importante hacer notar la relación que existe entre la capacitación y los ascensos conforme al escalafón, de esto hablaré más adelante.

Debemos entender por escalafón, de acuerdo a la Ley de laque ha hablado, el sistema organizado en cada en cada Dependencia conforme a las bases establecidas en el Título Tercero. Capitulo Primero de la Ley Burocrática, para efectuar las promociones de ascensos de los trabajadores y autorizar las permutas.

Así el Artículo 48 de citada Ley, señala "Que todos los trabajadores de base con mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos"(3)

En dichos concursos serán tomados en cuenta los factores escalafonarios que señala el Artículo 50 y que son los siguientes:

- I.-Los conocimientos.
- II.-La aptitud.
- III.-La antigüedad, y
- IV.-La disciplina y puntualidad.

Como podemos observar los dos primeros factores, conocimiento y aptitud, están íntimamente relacionados con el Artículo 43, fracción VI, inciso f), citado anteriormente.

Sin embargo la capacitación por sí misma, no asegura al

trabajador la posibilidad de ascenso, ya que una vez cumplidos los factores escalafonarios, en igualdad de condiciones se tomaran en cuenta criterios tales como el preferir a los trabajadores sindicalizados de quienes no lo sean; a quienes representan la única fuente de ingreso familiar y a aquellos que con anterioridad hubiesen prestado servicios en la dependencia de que se trate.

Por otra parte, la Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, establece en su Artículo 3o. fracción V, como una prestación de carácter obligatorio, las promociones que mejoren la preparación y formación cultural de los trabajadores se realizará mediante el establecimiento de centros de capacitación y extensión educativa. (4)

Cabe aclarar que estas disposiciones sobre capacitación, consignadas principalmente en la Ley Federal del Trabajo Burocrático y en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, son aplicables solamente a los trabajadores de base.

El Artículo 8o, de la Ley Federal del Trabajo Burocrático, donde se señala quedan excluidos de la aplicación de dicha Ley, entre otros " Los empleados de confianza y los trabajadores sujetos a pago de honorarios": asimismo, el Artículo 2o. de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, no

considera como trabajadores a las personas que perciben sus ingresos por honorarios.

Por otro lado, los trabajadores de confianza y los sujetos al pago de honorarios, quedan incluidos, para efectos de la capacitación, en las disposiciones anteriores de cada una de las dependencias tales como: Condiciones Generales de Trabajo y Programas de Capacitación, en los cuales intervienen las Comisiones Mixtas formadas por representantes de los trabajadores y de los Titulares.

Tendría mayores atractivos el Sistema de Capacitación, así el empleado público encontrará en él un factor preferencial para la ocupación de vacantes o puestos de nueva creación; sin embargo esto no es así, como es bien conocido, en la práctica existen factores externos ajenos al escalafón que determinan en todo caso la obtención de algún ascenso o permuta; me refiero a los cambios de los cuadros directivos que constantemente sufre la administración pública y que rompen completamente con lo que conoce como estabilidad y seguridad en el empleo.

Después de esto, existen dos Acuerdos Presidenciales que intentan regular y disminuir el mínimo los desequilibrios que estos cambios ocasiona. Los Acuerdos son:

ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE UN PROCEDIMIENTO DE REASIGNACION DE PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA CENTRALIZADA, COORDINADO POR LA COMISION DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO FEDERAL.

ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE UN PROCEDIMIENTO PERMANENTE DE REUBICACION Y DE REASIGNACION DE PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL, COORDINADO POR LA COMISION DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO FEDERAL.

Estos acuerdos se aplican a los trabajadores regidos por la Ley Federal del Trabajo Burocrático, a los trabajadores de confianza hasta el nivel inmediato inferior al del Jefe de Departamento o su equivalente y queda excluido el personal que maneje fondos o se encuentre directamente adscrito y/o participe de la confidencialidad de las oficinas superiores.

Los acuerdos se refieren a la forma en que se realizará la reubicación del personal que debido a cambios en los cuadros directivos no sean absorbidos en dichos cambios; se toman en cuenta para la reubicación de dicho personal, por supuesto, sus conocimientos, habilidades y aptitudes, así como su antigüedad; sin embargo no siempre podrán ser reubicados en forma inmediata o en la misma dependencia, de aquí, que éste personal debe solicitar su reubicación en otra institución incluso distinta a la que venía prestando sus servicios.

Incluso contempla el caso, de que no pudiendo realizar la reubicación del personal, al cumplirse un plazo de seis meses, se dará a esos trabajadores una indemnización global contemplado en el Artículo 95 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Me pareció conveniente incluir el texto completo de estos Acuerdos en los anexos incluidos al final de la presente.

Para efectos de esta tesis, considero conveniente establecer algunas de las diferencias que existen entre el sistema de capacitación que se implementa en el Apartado "B" del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, y el que se desarrolla siguiendo los lineamientos del Apartado "A" de la misma Constitución y de su Ley reglamentaria.

En el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional en su fracción XIII. señala:

"Las Empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos, conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación"(5).

Por su parte, el Apartado "B" en sus fracción VII, señala: "La designación del personal será mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará Escuelas de Administración Pública." (6)

Como es de darse cuenta, en el Apartado "B" se deja a cada una de las dependencias en combinación con los representantes sindicales, la forma y procedimientos conforme a los cuales se impartirá la capacitación.

Por lo respecta al Apartado "A", la fracción XIII del Artículo 123 Constitucional, nos remite a la Ley Federal del Trabajo en la cual se determinan los sistemas metodos y procedimientos conforme a los cuales el patron deberá cumplir con la obligación de capacitar.

Una diferencia específica entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal del Trabajo Burocrático, es que en la primera la capacitación es una obligación para los patrones y un derecho para los trabajadores; en tanto que en la segunda, es una obligación para Titulares como para empleados públicos.

Así tenemos que el Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción XV, señala como obligación patronal:

"Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis, del Título Cuarto."(11)

En cambio en la Ley Federal del Trabajo Burocrático, se menciona en el Artículo 43, fracción VI, inciso f), como obligación de los Titulares el establecimiento de Escuelas de Administración Pública; a su vez el artículo 44, fracción VIII, de la Ley arriba citada, señala como obligación de los trabajadores el asistir a los Institutos o Escuelas de Administración y Capacitación.

Por lo tanto como se observa que mientras en el Apartado "A", la capacitación es una obligación para el patrón, en el Apartado "B" es obligación tanto para los Titulares como para los Trabajadores; aún cuando las diferentes disposiciones jurídicas que reglamentan el Apartado no contengan sanción alguna.

En el Apartado "A" existe la posibilidad de que los trabajadores ejerciten ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación que tienen los patrones de otorgar la capacitación.

En cuanto a los objetivos de la capacitación, el Artículo 153-F, de la Ley reglamentaria del Apartado "A" señala: (12).

1.-Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle

información sobre la aplicación de la nueva tecnología en ella.

II.-Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

III.-Prevenir riesgos de trabajo.

IV.-Incrementar la productividad, y

V.-En general mejorar las aptitudes del trabajador.

Por su parte, la Ley reglamentaria del Apartado "B" omite la mención de los objetivos de la capacitación dejando a dependencias y organismos la implementación de dichos objetivos.

Cómo se puede observar de lo anteriormente expuesto, la Ley Federal del Trabajo, es notablemente más específica en materia de capacitación, en cuanto a objetivos y procedimientos que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado. Este en la realidad da lugar a dos fenómenos diferentes, por un lado provoca dispersión en los programas que implementan las diferentes dependencias y por otro deja al empleado público en una mayor desprotección jurídica, para el ejercicio de sus derechos en este renglón.

Por otro lado, a nivel internacional también existen disposiciones respecto a la capacitación; la Organización Internacional del Trabajo, ha adoptado diversos convenios y recomendaciones respecto a la capacitación.

En relación a mi tema, me interesa específicamente el Convenio 142, y la Recomendación 117.

El convenio 142, señala: Que todo miembro que ratifique dicho convenio, deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo.

Específicamente, en el Artículo 5o, de dicho Convenio, dice textualmente lo siguiente:

"Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implementarse en colaboración con la organización de empleadores y de trabajadores según los casos y de conformidad con la Ley y la práctica nacionales con otros organismos interesados"(7)

Sin embargo, es la Recomendación 117 la que más importancia tiene para el tema que me ocupa; dicha Recomendación menciona en su parte primera de disposiciones generales:

"I.-La presente recomendación se aplica a todo tipo de formación destinada a preparar o readaptar a una persona para que ejerza un empleo; sea o no por primera vez o para que sea promovida en cualquier rama de actividad económica-incluida-la enseñanza general, profesional y técnica que sea necesaria para ese fin con excepción de:

a).-La formación para desempeñar puestos de dirección o puestos de personal dirigente superiores al grado de capataz en la industria o para desempeñar puestos equivalentes en otras ramas de la actividad económica;

b).-La formación de la gente de mar, que continúa regida por la Recomendación sobre la formación profesional de la gente del mar de fecha 1946;

c).-La formación en la agricultura, que continúa regida por la Recomendación sobre la formación profesional de 1956".(B).

Así mismo, en otro apartado señala lo siguiente:

"Las personas que concluyan un curso de formación deberían de ser asistidas por las autoridades del país, competentes en materia de empleo, para obtener empleo correspondientes a la calificación y

conocimientos adquiridos, garantizándose al propio tiempo, la libre elección del lugar del trabajo"(9).

Dicha Recomendación también habla sobre medidas de Colaboración donde el punto más importante, a mi juicio es el siguiente:

"II.I).-Todos los medios interesados en la formación y en particular las autoridades públicas, las instituciones docentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían aprovechar toda ocasión para prestarse asistencia y consultarse recíprocamente respecto a la elaboración de planes de formación, la aplicación y realización prácticas de los mismos y, de modo general, a todas las cuestiones relativas a la formación".(10)

Esta recomendación reemplaza a la recomendación sobre la formación profesional de 1939; a la recomendación sobre la formación profesional de 1950.

Por todo lo anteriormente expuesto, son los preceptos que norman el derecho de capacitación en el Sector Público, sin embargo, lo más importante al respecto lo encontramos en los reglamentos interiores y programas de capacitación internos de cada Dependencia del Sector Público.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

1. Artículo 43 Fracción VI inciso f) de la Ley Federal del Trabajo Burocratico. Alberto Trueba Urbina.Edit.Porrúa.Edic.1983.
2. Artículo 44 fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo Burocratico. Alberto Trueba Urbina.Edit.Porrúa.Edic.1983.
3. Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo Burocratico.Alberto Trueba Urbina.Edit.Porrúa.Edic.1983.
4. Artículo 3o fracción V de la Ley del Instituto de Seguridad Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Alberto Trueba Urbina. edición 1986.
5. Artículo 123 fracción XIII Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, edición Secretaría de Gobernación. 1985.
6. Artículo 123 fracción VII. Apartado "B", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, edición Secretaría de Gobernación. 1985.
7. Artículo quinto del Convenio 142 sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los Recursos Humanos, de la Organización Internacional del Trabajo.
8. Disposiciones Generales de la Recomendación 117, sobre la recomendación Profesional, de la Organización Internacional del Trabajo.
9. Medidas de Colaboración de la Recomendación 117, sobre la recomendación Profesional, de la Organización Internacional del Trabajo.
10. Resolución DIEZ, de la Recomendación 117 sobre la recomendación Profesional, de la Organización Internacional del Trabajo.

C A P I T U L O I I I .

SISTEMA DE CAPACITACION EN EL SECTOR PUBLICO.

A).-FILOSOFIA POLITICA DE LA CAPACITACION.

B).-SISTEMAS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION.

C).-SISTEMA DE COOPERACION INTERNACIONAL.

A).-FILOSOFIA POLITICA DE LA CAPACITACION.

Para corregir y superar las deficiencias antes citadas ha sido necesario integrar un sistema general de capacitacion de personal, este proceso no se ha dado como fenómeno aislado, sino que forma parte de un sistema de políticas del Estado para lograr la vinculación del empleado publico al sistema de gobierno.

El Estado como patron ha pretendido con esto, establecer un sistema de capacitacion que al mismo tiempo que garantice los derechos de los trabajadores, permita un desempeño honesto y eficiente en el ejercicio de sus funciones para contribuir así a la consecución de los objetivos y metas del Gobierno Federal.

Teniendo plena conciencia de que ninguna simplificación o mejoramiento de los servicios públicos puede llevarse a la práctica, si no cuenta con la participacion activa de los trabajadores al servicio del Estado; el Estado ha concebido una filosofía política, de la capacitacion para su personal.

De esta forma se enciende a la capacitacion como un instrumento indispensable para orientar los conocimientos, habilidades y aptitudes del servidor público, hacia los programas del gobierno; manteniendolo como participante del regimen que lo gobierna. (1)

Queda comprendido que el sistema de capacitación que se implementa en el sector público, al igual que el que se implemente en cualquier otro sector laboral, desde el momento en que tiene como objetivo al trabajador mismo, no sólo cumple la función de lograr una mejor preparación técnica o humana, sino además es un instrumento del Estado, en este caso, para mantener al trabajador laborando bajo las condiciones de un sistema capitalista que exige una mano de obra calificadas, de tal forma que pueda obtenerse mayor producción y así elevar la productividad.

Sin embargo, la realidad es que el trabajador permanece durante mucho tiempo insuficientemente informado de los objetivos, políticas y programas del Gobierno, surgiendo la falta de identificación del trabajador con su medio de trabajo.

La capacitación que brinda el Estado, busca específicamente hacer que ésta estimule y desarrolle la vocación de servicio e identificar al trabajador con las políticas del régimen, haciéndolo parecer como parte del sistema de gobierno.

B).-SISTEMAS Y ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACION.

Dentro del sistema de capacitación que implementa el Estado, se concibe a ésta como un compromiso compartido entre

autoridades y trabajadores, ha través de sus representantes sindicales.

Lo más importante, sin embargo, es que la capacitación es un medio con el que cuenta el trabajador para apoyar sus expectativas promocionales; es decir, se encuentra vinculada estrechamente con el sistema escalafonario de cada una de las Dependencias del Sector Público.

De esta manera, los resultados últimos de la capacitación deben traducirse objetivamente en un desempeño más eficaz de las funciones del servidor público, pero por desgracia en la práctica el sistema escalafonario no siempre se aplica en función de la capacitación, sino que se usa como un factor de sometimiento, control y corrupción en beneficio de líderes sindicales oportunistas y del mismo Estado.

De manera convencional se han definido tres subsistemas como integrantes del Sistema General de Capacitación y son los siguientes:

TECNOLOGÍA.-Deberá entenderse como la búsqueda y adecuación de las técnicas y métodos de enseñanza-aprendizaje y de comunicación más idónea, para el desarrollo de los programas y la consecución de los objetivos que se pretenden alcanzar.

EJECUCION.-Consiste en la realización de los programas de capacitación, en su aspecto de enseñanza-aprendizaje, con base en las técnicas, métodos, lineamientos y criterios que se hayan determinado previamente.

DIVULGACION.-Es la difusión de los objetivos y metas, planes y programas del gobierno, con objeto de establecer un canal permanente de comunicación entre todos los niveles de la Administración Pública y de esta manera coadyuvar al logro de los programas nacionales.

Para que sea posible atender las demandas de capacitación de aproximadamente 1.600,000 trabajadores dependientes de la Administración Pública centralizada y de las entidades paraestatales, es necesario diseñar e instrumentar una estrategia que permita que la capacitación cumpla con los objetivos que antes se han mencionado.

La estrategia que el Estado ha diseñado se sostiene en tres columnas:

La capacitación con efecto multiplicador, mediante la formación de un ejército de instructores: la capacitación como responsabilidad compartida, al través de la constitución de los Comites Mixtos de Capacitación y la instauración de un canal permanente de comunicación. (2)

1).-La capacitación con efecto multiplicador.

Mientras que la capacitación, para la inducción, la capacitación para el perfeccionamiento directivo, la capacitación para el desarrollo del personal y destinada a apoyar el cambio de puesto deberán llevarse a cabo al través de los mecanismos más convenientes y con el soporte didáctico que se diseña tanto por el centro de capacitación administrativa, como por las propias dependencias, la capacitación para el puesto debe formar parte del propio trabajo y garantizarse a todo el personal público, para lo cual deberá ser planteada con un efecto multiplicador que capacite para capacitar y convierta a cada centro de trabajo en uno de capacitación.

A fin de conseguir el efecto multiplicador, se procedio en primera instancia, a instrumentar el programa para la formación de instructores de instructores. Con este propósito, en el Centro Nacional de Capacitación Administrativa se está capacitando a un grupo de profesionales especializados en diversas materias, adscritos a las unidades centrales de capacitación de cada dependencia.

Este grupo forma el grupo para el efecto multiplicador de la capacitación, ya que cada uno de ellos debera producir en el ambito interno de su propia dependencia, este proceso de formacion de instructores.

Es una segunda instancia, se está procediendo a la formación de un ejército de instructores, para lo cual se aprovecharán las experiencias, conocimientos y habilidades de los jefes de Oficina y cabezas de rama o equivalentes en el sistema escalafonario.

Se ha elegido este nivel en virtud de la relación que se observa entre ellos y el personal, así como por el mejor conocimiento que tienen de las actividades que se realizan en sus respectivas áreas.

De esta forma se facilita efectuar la capacitación para el desempeño del puesto dentro de la jornada de trabajo y en horarios en que se procure no afecta la atención del público en ventanillas.

Se confía en que los jefes de oficina o equivalentes son los más adecuados para efectuar la capacitación, pues es a ese nivel donde se realizan fundamentalmente las funciones operativas de la Administración Pública. Estos jefes tienen el conocimiento de su área y de hecho, ejercen una enseñanza-aprendizaje que hacen propicia su responsabilidad de capacitar al personal que con ellos colabora.

Como complemento indispensable de las tareas de los instructores habrá de promoverse también la formación de un ejército de técnicos y administradores de la capacitación, quienes desarrollan importantes funciones dentro de este nuevo sistema.

2).-Los comites mixtos de capacitacion.

Con el proposito de asegurar la planeacion, ejecucion y evaluacion permanentes de la capacitacion y convertir este proceso en una accion concertada corresponsable de autoridades y sindicatos, se han establecido comisiones mixtas de capacitacion en cada una de las Dependencias que componen la administracion publica centralizada. Deberan crearse los correspondientes en las entidades paraestatales que se rigen por el Apartado "B" del Artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Existiran de dos a tres niveles basicos de estos comites:

a).-EL NACIONAL: Que es coprecedido por el Titular de la Dependencia entidad y el secretario general del sindicato respectivo. En él participaran tambien los Subsecretarios, el Oficial Mayor y el Jefe de Personal o equivalentes.

b).-EL DE AREA: Tanto a nivel metropolitano, en donde intervienen los responsables de cada Area (Subsecretario, Oficial Mayor o equivalentes, con los Directores y el representante sindical correspondiente), como foraneos en los que participan los delegados estatales, subdelegados y el representante sindical respectivo.

c).-EL LOCAL: Por cada centro de trabajo, en el intervienen el Director y el Delegado Sindical correspondiente, los Subdirectores

y Comités Administrativos o equivalentes. Estos comités locales son los que se encargaran de operar el proceso de la capacitación conforme a los lineamientos que establezca la Unidad Central de Capacitación.

Las funciones del Comité Mixto de Capacitación:

a).- Programar, concertar y evaluar los programas de capacitación de acuerdo con las necesidades programáticas y con los requerimientos escalafonarios de los puestos.

b).- Seleccionar a los instructores, técnicos y administradores de la capacitación.

c).- Instrumentar mecanismos y políticas para el perfeccionamiento de los contenidos de la capacitación.

d).- Registrar y acreditar las horas de capacitación por puesto.

e).- Diseñar pruebas para evaluar las materias correspondientes a los puestos.

f).- Evaluar y acreditar los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje.

g).- Rendir el informe correspondiente.

n).-Instauración de una canal de comunicación.

3).-Canal permanente de comunicacion. Es el canal entre el Gobierno Federal y sus trabajadores. Se pretende establecer, al través del efecto multiplicador de la capacitación la posibilidad de que el Gobierno pueda enviar mensajes fluidos a los servidores publicos.

Al través de este canal de comunicación se persigue que los servidores publicos se identifiquen con los objetivos, planes y programas del Gobierno Federal.

El proceso permanente de la capacitación, conforme a las normas globales que para la capacitación se concertan en la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal y las disposiciones que la Presidencia de la República determine al través de la Coordinación General de Estudios Administrativos y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, mediante su Centro Nacional de Capacitación Administrativa; se inicia el proceso que convierte a la capacitación en un canal de comunicación y un mecanismo permanente de perfección en el proceso de aprendizaje.

En cada dependencia y entidad del Gobierno Federal, al través de sus direcciones generales de administración y desarrollo de personal y, de manera específica de las Unidades Centrales de Capacitación, se habilita y perfecciona a ese ejército de instructores, técnicos y administradores que habrán de hacer de la capacitación un enlace de comunicación y de enseñanza. (3)

Al enseñar o enseñar, se está convenciendo de que se podría ocurrir el caso de que se produzca, como fenómeno de capacitación, el perfeccionamiento del trabajo desempeñan en este sistema un papel muy importante.

Las Unidades de Organización y Métodos, normadas también por la Coordinación General de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República, podrán apoyarse en el propio capacitador. En tal sentido, los jefes de oficina o equivalentes, es decir, los instructores, constituyen los Agentes Estratégicos para el cambio.

Se considera que los elementos de enlace entre las direcciones generales de administración de personal y los centros de trabajo, para efectos de didáctica y de comunicación básica, son los técnicos en capacitación.

Mientras que el enlace entre el centro de trabajo y las Unidades Centrales de Organización y métodos son los técnicos en esta materia. En la práctica, generalmente es la misma persona la que realiza ambas funciones.

Factor fundamental para hacer realidad el contenido de la capacitación es tomar en cuenta las necesidades reales del trabajo y para que este mecanismo se perfeccione, tanto en su forma didáctica como en la relativa al desarrollo institucional, se requerirá la participación de los Comités Mixtos, en cuyo seno habrán de concurrir las mejores apreciaciones para la productividad pública y el mejoramiento de los trabajadores, justo es reconocer a los trabajadores sus esfuerzos al capacitarse por ello, será indispensable que al través de los Comités Mixtos de Capacitación se acrediten, para efectos escalafonarios, las jornadas de capacitación en que participe el personal.

Así mismo, se debe acreditar también para efectos escalafonarios el aprendizaje obtenido por el personal(4). Los instructores, técnicos y administradores de la capacitación que se formen son acreditados ante el Instituto de Seguridad Servicios sociales de los Trabajadores del Estado, órgano que tiene a su cargo la normatividad operativa en esta materia.

En ambos casos no sólo se vincula a la capacitación con el sistema escalafonario, sino que se asegura un proceso de cultura

administrativa en beneficio del sector público.

Existen básicamente dos programas que conforman el sistema de capacitación y son:

" a).-Programa de capacitación del personal del Poder Ejecutivo Federal.

b).-Programa de motivación para el personal del Sector Público."(5)

C).-SISTEMA DE COOPERACION INTERNACIONAL.

La cooperación técnica que México, lleva al cabo en materia de Administración Pública, con otros gobiernos y organizaciones Internacionales, suele considerarse como una actividad desvinculada de las necesidades reales del desarrollo administrativo.

Al no existir una estrategia global que guía las acciones de cooperación técnica y social, los programas de colaboración con el exterior mas que apoyar los esfuerzos nacionales provocan grandes erogaciones al Gobierno de Mexico.

En el caso concreto de las becas de estudios, el problema se agudiza. Por parte de las instituciones mexicanas parecen de un inventario de necesidades reales de capacitación y desarrollo de su personal, por lo que el otorgamiento de becas responde más a cuestiones personales que a objetivos institucionales.

Por otra parte, la mayoría de las veces, son las instituciones extranjeras oferentes de las becas, las que fijan el número de plazas a las áreas de estudio, la naturaleza de los programas y realiza la selección de los becarios sin ninguna participación del Gobierno de México.

A partir del año de 1969, la Secretaría de Relaciones Exteriores y la entonces Dirección General de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República, iniciaron gestiones con las diferentes misiones diplomáticas acreditadas ante nuestro Gobierno, para que la selección de los becarios fuera una decisión compartida, proceso no consolidado aún del todo. Las Comisiones Mixtas de Capacitación pueden intervenir al respecto a través de las Comisiones Mixtas de Seleccionadores de Becarios.

En este sentido, se ha acordado, que dichas Comisiones se integrarían con los funcionarios que las Embajadas designen en cada caso, así como con representantes de las Instituciones receptoras en el exterior y un experto en materia del idioma, cuando así se

requiera. Por parte de México, participan un representante de cada una de las Dependencias, de preferencia del área de personal, además de aquellos que, de acuerdo con las especializaciones ofrecidas, apoyarán con los conocimientos técnicos necesarios.

Paralelamente, se llegó al acuerdo de que fuera la propia Secretaría de Relaciones Exteriores, quién fungiera como Secretario Técnico en cuanto a recepción y difusión de becas y reclutamiento y selección de candidatos.

En Enero de 1977, la Coordinación General de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República y la Secretaría de Relaciones Exteriores, consideraron que el problema en esencia no había sido resuelto.

Las áreas de estudio y naturaleza de los programas continuaban siendo decididos por el exterior, por lo cual habrían de constituirse mecanismo institucionales y nacionales y dotar a la cooperación técnica y social internacional del Gobierno de México, de un marco global que le diera congruencia.

En este sentido, las Secretarías de Gobernación, Relaciones Exteriores, Programación y Presupuesto y Educación Pública, la Coordinación General de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República, así como el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología,

la Asociación de Universidades y la Universidad Autónoma Metropolitana, integraron un grupo de trabajo que, en diciembre de 1977, presentó a la consideración del Secretario de Relaciones Exteriores y del Coordinador General de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República, las siguientes recomendaciones:

a).- Formular una matriz de prioridades de capacitación y desarrollo de personal.

b).- Aprovechar la capacidad nacional instalada.

c).- Rediseñar mecanismo de selección de becarios.

d).- Fortalecer el federalismo.

e).- Constituir un órgano colegiado que se encargará de llevar a cabo todas las actividades de previsión y seguimiento de los programas de becas del exterior, el cual se denominaría Comité Coordinador de Becas del Sector Público.

Este comité quedó integrado por:

a.- Un representante de cada una de las dependencias de la administración Pública.

b.-Un representante de la Coordinación General de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República, como cabeza de Sector de la Administración Pública.

c.- Un representante del Instituto Nacional de Bellas Artes, por el Sector Cultural.

d.-Además, representantes de instituciones especializadas, que sean necesarias.

El objetivo de este sistema de cooperación, es racionalizar el intercambio de tecnologías administrativas, mediante la adecuada formación del personal público mexicano en cada institución.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

1. ANEXO Número UNO.
2. ANEXO Número DOS.
3. ANEXO Número TRES.
4. ANEXO Número DOS.
5. ANEXO Número CINCO.

C A P I T U L O I V

ORGANISMOS QUE COORDINAN LA CAPACITACION EN
EL SECTOR PUBLICO.

- A).-A NIVEL GLOBAL.
- B).-A NIVEL SECTORIAL.
- C).-A NIVEL INSTITUCIONAL.

A).-A NIVEL GLOBAL:

Para llevar a cabo los estudios y actividades relacionadas con el sistema general de capacitación del personal del sector público, operan diversos mecanismos normativos tanto de tipo técnico como operativo, tales como:

" a).- Presidencia de la República (Coordinación General de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República)"(1).

Esta coordinación fue creada por Acuerdo Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación de 31 de enero de 1977. Es una Unidad adscrita a la Presidencia de la República, que al través de su Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal, asesora y apoya a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en sus programas relativos al Sistema de Administración y Desarrollo de Personal.

Dentro del Sistema General de Capacitación, esta Unidad tiene a su cargo la Coordinación global del programa y el señalamiento de los lineamientos presidenciales.

Para efecto del Programa de Capacitación, dicha Unidad estable una coordinación con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, al través del Centro Nacional de Capacitación Administrativa, al que corresponde emitir las normas operativas para el personal de las dependencias centralizadas y de entidades paraestatales incorporadas al régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y al de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

b).-Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal.

La Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, es un organismos intersecretarial, integrado por representantes de los titulares de las Secretarías de Gobernación, Programación y Presupuesto, Educación Pública y la del Trabajo Previsión Social.

Asimismo, participan con un representante cada uno, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. (2)

Este organismo está presidido por el titular de la Secretaría de Gobernación y cuenta además con un Presidente Ejecutivo y un Secretariado Técnico, los que serán designados por el propio titular antes citado.

La comision de Recursos Humanos del Gobierno Federal, tiene por objeto proponer al Ejecutivo Federal, al traves de la Coordinación General de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República, la mejor organizacion de Sistema de Capacitacion del personal para aumentar la eficiencia en el funcionamiento y en los servicios de las dependencias y entidades públicas.

c).- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Centro Nacional de Capacitación Administrativa).

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuenta con una Subdireccion de Accion Cultural, de la que depende el Centro Nacional de Capacitacion Administrativa;(3) Este tiene a su cargo el establecimiento de normas . lineamientos de caracter operativo y realiza las siguientes funciones:

-Establece normas y lineamientos generales.

-Diseña tecnicas y metodologias de capacitación y paquetes didácticos en apoyo de las dependencias y entidades del Gobierno Federal.

-Fomenta y coordina programas de capacitación del personal del Gobierno Federal.

-Estimula el establecimiento de Comités Mixtos de Capacitación en las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal y se informa de su funcionamiento.

-Forma y perfecciona a los instructores de instructores de la capacitación.

-Promueve y asesora programas de capacitación que apoyen la eficiencia, eficacia y productividad de las administraciones públicas de los Estados y Municipios.

-Coadyuvar en la promoción de eventos de divulgación de los objetivos, planes y programas del Gobierno Federal.

-Publica documentos diversos en materia de capacitación.

-Colabora en el establecimiento de incentivos y mecanismos de motivación al trabajador.

-Forma parte de mecanismo participativos como el Subcomite Tecnico de Unidades de Capacitación."

d).-Mecanismos Participativos.

Además de los mecanismos de carácter global antes citados existen otros también importantes que reciben el nombre de - participativos- y son:

GRUPO DE OFICIALES MAYORES.

Este grupo está constituido por los Oficiales Mayores de las Dependencias centralizadas y por los funcionarios equivalentes de las entidades paraestatales que no han sido agrupadas en forma sectorial. Además participan los siguientes funcionarios:

- 1).-Subsecretario de Presupuesto.
- 2).-Títuloar de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Presidencia.
- 3).-Coordinador General de Estudios Administrativos.
- 4).-Secretario Técnico de la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal.

Funge como Presidente del Grupo de Oficiales Mayores el Titular de la Coordinación de estudios Administrativos de la Presidencia (4)

COMITE TECNICO CONSULTIVO DE UNIDADES DE ADMINISTRACION Y
DESARROLLO DE PERSONAL.

Este comité se integra con los responsables de dichas Unidades, existentes en cada una de las dependencias centralizadas y con las entidades paraestatales que no han sido agrupadas sectorialmente. Asimismo, se invita a participar a:

a).-Titular de las Direcciones Generales de Administración de Personal y de la de Pagos, ambas de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

b).-Director del Centro Nacional de Capacitación Administrativa.

c).-Director General del Instituto Nacional de estudios del Trabajo.

d).-Secretario Técnico de la Comisión de Recursos humanos.
Funge como Presidente el Titular de la Coordinación General

de Estudios Administrativos y como Secretario Técnico de la Comisión el Director General de Administración de Personal.

Los comités técnicos sectoriales de administración y desarrollo de personal, se establecerán en cada uno de los sectores administrativos y estarán integrados por los responsables de las Unidades Administrativas y Desarrollo de Personal de las dependencias y entidades paraestatales agrupadas sectorialmente.

Estos comités están presididos por el titular de la dependencia coordinadora del sector de que se trate.

CONSEJO CONSULTIVO DEL SISTEMA GENERAL DE CAPACITACION DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL.

Se integrará con representantes de las instituciones siguientes:

- a).-Secretaría de Educación Pública.
- b).-Coordinación General de Estudios Administrativos.
- c).-Instituto Nacional de Estudios Administrativos del Trabajo.

d).-Unidad coordinadora de empleo, capacitación y adiestramiento dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

e).-Centro Nacional de Capacitación Administrativa del I.S.S.S.T.E.

f).-Centro Nacional de Productividad.

Así mismo, se invitará a participar con un representante a cada una de las siguientes organizaciones.

1).-Federación de Sindicatos de Trabajadores del Estado.

2).-Universidad Nacional Autónoma de México.

3).-Instituto Politécnico Nacional.

4).-Universidad Autónoma Metropolitana.

5).-Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior.

6).-Instituto de Administración Pública.

7).-Colegio de México y otros.

Este consejo será presidido por el Titular de la Coordinación General de Estudios Administrativos, que a su vez designará al Secretariado Técnico.

SUBCOMITE TECNICO CONSULTIVO DE UNIDADES DE CAPACITACION DE PERSONAL.

Se integra con los responsables de dichas unidades de las dependencias centralizadas, así como un representante de cada una de estas mismas unidades de las entidades paraestatales que no han sido agrupadas sectorialmente.

Así mismo, participan con un representante las siguientes instituciones.

- 1).-Coordinación General de Estudios Administrativos.
- 2).-Centro Nacional de Capacitación Administrativa.

El Subcomite de referencia tiene como finalidad el estudio de problemas comunes al diseño, implementación desarrollo y evaluación de los programas de capacitación.

Este forma parte de otro mecanismo más amplio, que es el del Comité Técnico Consultivo de Unidades de Administración y Desarrollo de Personal.

B).-A NIVEL SECTORIAL:

La estructura y funcionamiento sectorial de la administración Pública Federal, ha dado origen a la constitución de los Sectores Administrativos, en donde una dependencia centralizada es responsable de coordinar las operaciones de aquellas entidades paraestatales, cuyos objetivos son mas afines, a los suyos y por ellos son denominadas "Coordinadoras de Sector"(5)

Los organismos públicos, cuyo personal se regula en materia laboral por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley del I.S.S.S.T.E; participarán también en el Sistema General de Capacitación de Personal del Sector Público.

Los organismos públicos antes citados deberán vincular estrechamente sus actividades de capacitación con las de su dependencia coordinadora de sector, la que para atender los requerimientos que en esta materia le formúlen las entidades paraestatales de su sector, podrá utilizar los mecanismos de capacitación ya establecidos, ajustándolos a sus necesidades específicas tanto a nivel institucional como sectorial.(6)

C).-A NIVEL INSTITUCIONAL.

Las necesidades de cumplir con la realización de los programas de capacitación de personal, hace indispensable establecer en cada dependencia de la Administración Pública Federal, órganos específicos encargados de llevar a cabo dichas actividades, a los que se denomina Unidades de Capacitación, que acreditan a las Direcciones Generales de Administración y Desarrollo de Personal y de que de manera amplia, cumplen con las acciones que tienen encomendadas.

a).-Organización y funcionamiento de las Unidades de Capacitación.

Conforme a las actividades citadas, quedan contenido en los subsistemas de capacitación, se aprecian tres áreas fundamentales en las que se incluirán las funciones básicas que a continuación menciono:

Area de tecnología.- Orientada a la generación de la tecnología básica en materia pedagógica y didáctica.

Area de divulgación.- Encaminada a la difusión de los programas básicos del Gobierno Federal, tanto a nivel de la Administración Pública en su conjunto como de las instituciones en lo particular, así como de algunas áreas específicas.

Area de ejecución.-Es la que habilita y perfecciona a los factores multiplicadores de la capacitación y se encarga de llevar el registro y análisis de su comportamiento.

FUNCIONES:

a).- Cumplir las normas y lineamientos generales así como las normas operativas de carácter global que hayan sido dictadas por las Unidades normativas.

b).-Aplicar las técnicas y metodología de capacitación más adecuada a sus necesidades.

c).- Promover eventos de inducción, capacitación y perfeccionamiento del personal.

d).- Favorecer la formación de instructores, técnicos y administradores de la capacitación.

e).- Participar en el establecimiento de incentivos y mecanismos de motivación al personal.

f).-Apoyar la divulgación de los fines, metas y programas del Gobierno Federal.

g).- Promover eventos destinados a aprovechar los conocimientos, habilidades y experiencias del personal en las tareas de los mismos.

h).- Los Comites Mixtos de Capacitación.

Con objeto de garantizar la planeación, ejecución y evaluación permanente de la capacitación y convertir este proceso en una acción concertada y corresponsable de autoridades y sindicatos, se han establecido Comites Mixtos de Capacitación en todas las dependencias de la Administración Pública centralizada.

En los citados comites existen tres niveles, a saber:

Nivel de Area.

Nivel de Centro de Trabajo, y

Nivel Nacional.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Acuerdo Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federacion de 1977
- 2 ANEXO Número UNO.
3. ANEXO Número UNO.
4. ANEXO Número DOS
5. ANEXO Número UNO.
6. ANEXO Número DOS.

C A P I T U L O V.

IMPLEMENTACION DE LOS LINEAMIENTOS DE CAPACITACION AL INTERIOR DEL
SECTOR PUBLICO.

- A).-SESIONES AUDIOVISUALES.
- B).-CURSOS SOBRE PROBLEMAS ECONOMICOS Y SOCIALES DE MEXICO.
- C).-COMITE NACIONAL MIXTO DE CAPACITACION Y COMITES
ESTATALES Y METROPOLITANOS MIXTOS DE CAPACITACION.
- D).-ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE CAPACITACION DE LA SECRETARIA
DE PROGRAMACION Y PRESUPUESTO.
 - a).-Modulo de capacitación escalafonaria.
 - b).-Módulo de capacitación secretarial.
 - c).-Módulo de capacitación técnica.
 - d).-Módulo de Desarrollo para funcionarios.

Antes de entrar en éste apartado, en lo que ha sido materia de estudio. considero pertinente establecer un panorama del proceso de inducción, quien ingrese a laborar a la Secretaría de Programación y Presupuesto.

Para la mencionada Secretaría a la par que la capacitación técnica y profesional, debe existir lo que podemos llamar capacitación ideológica, que permita al trabajador concientizarse de sus funciones como servidor público y al mismo tiempo incorporarlo al engranaje institucional del Estado Mexicano.

Miguel de la Madrid Hurtado, siendo Secretario de la Secretaria de Programación y Presupuesto, hizo esta declaración: Nuestro sistema de capacitación debe también tener como objetivo el enriquecimiento doctrinal e ideológico de los servidores al servicio del Estado; (1) creó que debemos preocuparnos por introducir a todos los niveles de nuestro sistema de capacitación, la transmisión de conocimientos e ideas que deben formar parte de la formación ideológica de los trabajadores al servicio del Estado.

Materias tales como Historia Nacional, como Cultura Mexicana, con problemas Nacionales, deben formar parte integrante de todos los niveles de capacitación que ofrezca el Estado Mexicano. (2).

Para este fin, se sirve del Programa de Formación del Servidor Público. De este programa de veremos unos puntos más importantes para conocer así sea de forma superficial, su mecánica.

Este programa tiene como fin crear en el trabajador el sentido de identidad y conciencia nacionales, para que se manifieste en una participación activa y responsable en su función pública; para satisfacer este objetivo, el término de los cursos, el trabajador deberá conocer y entender: (3)

a).-Las raíces y evolución histórica de nuestro país.

b).-Los factores que conforman nuestra cultura.

c).-Las expresiones artísticas generadas en nuestro país.

d).-La problemática que enfrenta México en el momento actual.

e).-El papel que juega la familia dentro del contexto social y laboral del individuo.

Los temas son impartidos al través de diversos subprogramas que en conjunto, cubren los aspectos de: Historia, cultura, Arte, Costumbres y Problemas Nacionales. A continuación

enunciare en que consisten algunos de los diferentes subprogramas y citare los demás para no extenderme demasiado, ya que lo que se pretende mostrar en breves líneas, es la formación ideológica que se da al trabajador al través de estos cursos.

A).-SESIONES AUDIOVISUALES.

Cuyo objetivo es dar a conocer temas sobre historia y cultura mexicana, propiciando su análisis y la sensibilización de los participantes al través de medios audiovisuales que versan sobre variados temas como:

HISTORIA DE MEXICO.

ARTE MEXICANO.

COSTUMBRES Y ARTESANIAS.

SITUACION ACTUAL DE MEXICO.ETC.

B).CURSOS SOBRE PROBLEMAS ECONOMICOS Y SOCIALES DE MEXICO.

Estos cursos se dan a dos niveles: Técnicos y de Divulgación General; a nivel técnico queda dividido en Problemas Económicos de México y en Problemas Sociales de México, y está dirigido a técnicos, profesionales funcionarios medios, el objetivo de estos cursos es dar al participante un panorama general sobre los problemas sociales y económicos que afronta nuestro país, las

respuestas que da el gobierno, al traves del Plan Global de Desarrollo". (4)

En estos cursos se dá un esbozo de lo que ha sido la economía mexicana, desde el Porfiriato hasta nuestros días y como el Estado Mexicano, ha ido tomando las riendas de la misma a partir del Primer Plan Sexenal y retando en el actual Plan Global de Desarrollo. asimismo, la participacion de los diferentes grupos sociales en los campos suscitados en el país. todo esto bajo la optica gubernamental. lo que permite que el trabajador sea adherido al sistema no nada mas como tal, sino que se le prepare ideológicamente para que tome como suyos los propósitos del gobierno; estos cursos tienen una duración de 30 horas, divididos en 10 sesiones de 3 horas cada uno. (5)

Ademas, se realizan paseos culturales de integracion exposiciones, conferencias, etc. Cabe decir que este programa es ideado e implementado por el centro de capacitación y desarrollo de personal, dependiente de la Secretaria de Programacion y Presupuesto. que establece contactos con diversas instituciones como son: La Secretaria de Educacion Publica, El Instituto Nacional de Bellas Artes, Colegios y Universidades Oficiales y Particulares, etc.

Visto lo anterior, explicare el Sistema de Capacitacion que se lleva a cabo en la Secretaria de Programación y Presupuesto.

dividiéndose en varios apartados la exposición para su mejor comprensión.

Dentro del marco de la Reforma Administrativa, como instrumento del Gobierno Federal, para el cumplimiento de los objetivos estatales, toman especial relevancia los trabajadores al servicio del Estado, dado que son la principal riqueza de que se dispone por la Administración Pública para cumplir su alta responsabilidad;(6) Es por esto que el Programa de Reforma Administrativa, contempla como objetivo en su quinta etapa la Capacitación del Personal Público Federal.

La dependencia en cuestión ha determinado como programa prioritario, la capacitación de su personal, las acciones en esta etapa están orientadas a fortalecer la responsabilidad del personal en su carácter de servidor público, al mejorar las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo al través del establecimiento de un Sistema Integral de Administración y Desarrollo del Personal, que además de garantizar sus derechos, propicia un eficiente y honesto desempeño de sus funciones.

Este sistema integral de administración y desarrollo de personal es operado por la Oficialía Mayor al través de la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal y contempla

acciones en materia de Planeación de Recursos Humanos, relaciones laborales, administración de sueldos y salarios, Capacitación y Desarrollo entre otras. Estas acciones se basan en programas relacionados entre sí que permiten la superación del trabajador en relación a su participación real y efectiva en la ejecución de los programas a los que está asignado, así como también coadyuvará el aumento de la productividad y logrará la contiguidad en una carrera administrativa institucional.

Una de las acciones más relevantes que contempla el Sistema es la Capacitación y Desarrollo de Personal, cuya importancia emana del postulado Constitucional " (7) Que otorga a los servidores públicos la oportunidad de lograr al través de la capacitación el desempeño de funciones de mayor responsabilidad, aspirando en consecuencia a mayor bienestar y seguridad.

Es por lo anterior que la multicitada Secretaría, diseñó el Programa de Capacitación, para sus trabajadores, con fundamento en los lineamientos de la Reforma Administrativa y del Comité Nacional Mixto de Capacitación de la citada.

El sistema integral de Administración y Desarrollo de Personal, ofrece posibilidades de capacitación al personal de esta Secretaría, a todos los niveles, al través de los siguientes módulos:

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Módulo de Capacitación Escalafonaría.

Módulo de Capacitación Secretarial.

Módulo de Capacitación Técnica.

Módulo de Programa de Desarrollo para Funcionarios.

C).- COMITE NACIONAL MIXTO DE CAPACITACION Y COMITES
ESTATALES Y METROPOLITANOS MIXTOS DE CAPACITACION.

Aunque en otros apartados de éste estudio, ya se vio su función general, aquí haré una exposición breve de su estructura y como funciona al interior de esta Dependencia.

Con fin de dar cumplimiento a la quinta etapa de la Reforma Administrativa en materia de capacitación, quedó instalado el 24 de septiembre de 1980, el Comité Nacional Mixto de Capacitación, con el cual se institucionaliza el compromiso de capacitar a todo el personal.

El Comité, es el órgano encargado de la Planeación, ejecución y evaluación de los Planes y Programas de capacitación; integrando por autoridades y trabajadores al través de su Sindicato, formando un mecanismo participativo que garantiza la adecuada capacitación de los Servidores Públicos. (8)

OBJETIVOS:

-Asegurar que la capacitación llegue a todo los niveles que integran las Unidades Administrativas de la Secretaría.

-Promover el mejoramiento de los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal.

-Ofrecer a los trabajadores oportunidades de desarrollo dentro de la institución.

Mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en la Secretaría de Programación y Presupuesto.

ATRIBUCIONES:

-Asegurar el acceso de todo el personal a la capacitación.

-Normar la elaboración de planes y programas de capacitación.

-Vincular los planes y programas de capacitación con las necesidades, programáticas de la Secretaría en cuestión.

-Mantener una estrecha relación entre los programas de capacitación y el sistema escalafonario.

-Promover la capacitación dentro de la jornada de labores.

-Evaluar los resultados obtenidos.

El Comité Nacional de Capacitación, tiene como apoyo los comités mixtos metropolitanos y estatales de capacitación, en cada delegación regional se integra un Comité Estatal y en cada Dirección General un Comité Metropolitano, para cumplir y vigilar las disposiciones establecidas por el Comité Nacional a nivel Republica, y les corresponden las siguientes funciones.

1).-Conocer las necesidades de Capacitación.

2).-Proponer y autorizar Planes y Programas.

3).-Evaluar los resultados.

4).-Informar de las actividades al Comité.

D).-ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE CAPACITACION EN LA SECRETARIA DE PROGRAMACION Y PRESUPUESTO.

La Oficialía Mayor tiene la responsabilidad de la capacitación interna en la institución, misma que delega en la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal.(9)

Para la conformación de la estructura del Programa de capacitación y Desarrollo de Personal, para el segundo semestre de 1981, la Secretaría tomó en cuenta varios elementos tales como: El diagnóstico de necesidades de capacitación realizado en 1980, la experiencia del primer año de operación, los lineamientos establecidos por el Comité Nacional Mixto de Capacitación, así como las experiencias obtenidas en los eventos del primer semestre del año y las opiniones de los encargados de la capacitación en las áreas sustantivas y de los mismos participantes.

a).-Módulo de capacitación Escalafonaria.

Este módulo está dirigido al personal de base de la Secretaría en los diferentes niveles ocupacionales del escalafón y cumple con dos objetivos importantes.

1).- Preparar al trabajador para lograr el ejercicio mas eficiente de su puesto, y

2).-Capacita a los trabajadores para realizar funciones de mayor responsabilidad y obtener ascensos escalafonarios mediante concurso.

-Plan de carrera escalafonaria.

-Encuentro por rama escalafonaria. e

-Integración Institucional.

Plan de carrera escalafonaria.- Tiene por objetivo proporcionar las bases necesarias para que el trabajador pueda prepararse en diferentes campos académicos, que le permitan la formación de una Carrera Escalafonaria, dentro de la Institución de acuerdo a sus expectativas laborales y así poder ir ascendiendo en el escalafón; el trabajador se traza un plan individual de formación académico en que selecciona los paquetes de cursos que satisfagan sus necesidades de carrera escalafonaria. El Plan de carrera se puede cursar en el Centro de Capacitación o en forma autodidacta.

El Plan de Carrera Escalafonaria, está formado por 7 áreas académicas: Humana y Motivacional, Aprendizaje Creativo, Archivo, Comunicación Técnico Administrativa, Contable, Computo, organizadas en paquetes estructurados pedagógicamente en función de los requisitos de los puestos de la estructura escalafonaria.

Si el trabajador opta por tomar los cursos en el Centro de Capacitación, debe elegir el paquete de acuerdo a sus expectativas, tomando en cuenta el puesto, conocimientos y experiencias. Si el trabajador de acuerdo a los criterios mencionados desea acreditar paquetes deberá seguir una secuencia, sometiéndose a evaluación preliminar.

Por último, estos cursos el trabajador las puede tomar aisladamente ya que forman su plan individual de capacitación y los tomará de acuerdo a sus necesidades profesionales.

Si el que labora decide tomar estos cursos en forma autodidáctica, deberá cursar el paquete de taller de aprendizaje creativo, cada trabajador estructurará su plan individual de carrera con la asesoría de su Jefe inmediato, encargado de capacitación, delegado sindical o del Módulo escalafonaría del Centro de capacitación.

Encuentro por rama escalafonaria. Es una técnica de capacitación que permita detectar las necesidades reales de los trabajadores por rama escalafonaria y así integrar y motivar al trabajador al mejor desarrollo de su puesto.

Para el fin enunciado en el párrafo anterior se reúnen los trabajadores por puesto y funciones similares, esto es por ramas de escalafon. es así como los participantes por medio del conceso general elaboran el programa específico a seguir al través de la expresión de sus inquietudes y necesidades en cuanto a la capacitación. Este subprograma se desarrolla en dos sesiones semanales de 3 horas cada una, en la primera se tiene un programa

definido y se efectúa la detección de necesidades, en la segunda se complementa con la temática que satisfaga dichas necesidades.

Integración Institucional, este subprograma tiene como objetivo que el trabajador se integre de manera más efectiva tanto en su programa de trabajo, como en el de su Unidad, dentro del marco de la Secretaría.

Este proceso se cumple por medio de tres fases: Perfil del Servidor Público, Programas de Administración Interna y programas Específicos de Capacitación por Área.

La realización de las tres fases enunciadas compete a los Comités Mixtos Metropolitanos y Estatales de Capacitación, coordinados por el Centro de Capacitación y Desarrollo de Personal y en especial por el Módulo de capacitación Escalafonaría; los instructores que llevarán al cabo las tres fases, se capacitarán a su vez en el Programa de Formación de Instructores que promoverá el Módulo de Capacitación Escalafonaría.

En la fase Perfil del Servidor Público, se busca crear en el trabajador la vocación y conciencia de servicio público en la que al darle a conocer sus objetivos y contexto, por tanto en ésta fase se lleva al cabo el curso de integración institucional e inducción a la Secretaría. Este módulo de Capacitación Escalafonaría,

proporcionará asesoría directa al cuerpo de instructores que forman los Comités y coordinará su ejecución.

Por cuanto a los programas de administración interna, su objeto es dar a conocer al personal los objetivos, metas, funcionamiento y estructura orgánica de las Unidades Administrativas en que laboran, y en especial de los programas de Administración interna, corresponde al cuerpo de instructores de los Comités Metropolitanos o estatales, diseñar y ejecutar los cursos correspondientes que permitan a los trabajadores conocer los programas de administración interna de su Unidad Administrativa.

Los programas específicos de capacitación por área satisfacen la necesidad de que el trabajador reciba el entrenamiento específico que requiere para la realización de los programas de trabajo de la unidad en que labora, y los comités mixtos estatales y metropolitanos, son los encargados de detectar las necesidades programáticas en cada Unidad Administrativa y Delegación e instrumentar y ejecutar los programas que cubran sus necesidades.

Para terminar este apartado, cabe agregar que el Estado Mexicano, ha dado énfasis a la capacitación como vehículo para ascender en el escalafón, así en el Acuerdo aparecido en el Diario Oficial de la Federación el 26 de junio de 1971, en su primer punto dice textualmente. "Las dependencias del Ejecutivo Federal y los

Organismos Públicos incorporados al régimen del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, procurarán la mejor capacitación Administrativa de su personal a efecto de que se puede obtener ascensos conforme al escalafón así como mantener y elevar su actitud profesional, para lo cual coordinarán con el mismo Instituto la acción que en esta materia vengán desarrollando o promuevan en favor de sus trabajadores y sus programas de difusión cultural, deportiva y recreativa de los propios trabajadores y de sus familiares".(10)

Otro Acuerdo Presidencial, este publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 5 de abril de 1973, establece en su tercer punto: "Las Dependencias del Ejecutivo Federal procurarán establecer en sus respectivos departamentos de escalafón los procedimientos adecuados para que el personal de base que se capacite pueda ascender de acuerdo con lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional".

b).-Módulo de Capacitación Secretarial.

Con el fin de que los funcionarios cuenten con un personal eficiente que los apoye en sus labores cotidianas, la Secretaría elabora el Programa de Capacitación Secretarial en sus diferentes

niveles considerando las fases de integración institucional, técnica y desarrollo humano.

En la fase de integración institucional, se da a conocer a los participantes lo que es la Administración Pública, cuales son sus funciones, objetivos y estructuras así como la referente a la Secretaría a fin de concientizarlos de su función de servicio público. Este curso es de carácter obligatorio, puesto que sirve para interiorizar al personal secretarial del funcionamiento de la propia entidad Administrativa.

La siguiente etapa es la Técnica y tiene como fin capacitar al personal secretarial para el mejor desempeño de su puesto, y a la vez promoverlo hacia puestos de mayor responsabilidad, las materias de estos cursos dependerá del nivel a que se imparten, pues la Secretaría, identifica cuatro niveles funcionales dentro del grupo secretarial:

Recepcionista y mecanógrafa.

Taquimecanógrafa.

Personal Secretarial (Jefe de Departamento a Subdirector).

Personal Secretarial Ejecutivo.

Por último, la fase de desarrollo humano, comprende cursos orientados hacia la identificación individual de valores, metas y objetivos que redundarán en un mejor crecimiento personal. Estos

cursos se toman en forma balanceada con los de la fase técnica e incluyen: Formación de Grupos de Trabajo, Desarrollo y Crecimiento Personal, Dinámico Familiar, la Mujer triunfadora, sensibilización de la cultura y representación personal.

c).-Módulo de Capacitación Técnica.

Este está dirigido a Jefe de Departamento, Analistas y Técnicos de la Secretaría, sus objetivos primordiales son ofrecer herramientas que permitan un desarrollo adecuado en el puesto, proporcionar la preparación necesaria para dirigir un equipo de trabajo apoyando así la eficiencia y eficacia necesarios para la consecución de los objetivos del área de trabajo y de la institución.

El Módulo de Capacitación Técnica, se compone de cuatro paquetes didácticos integrados de la siguiente manera:

- Introducción a la Administración Pública.
- Técnicas especializadas.
- Planeación y Control.
- Desarrollo Institucional y humano.

Estos cursos son unitarios, se complementan pero no forman parte de una secuencia; por tal motivo cada personal seleccionará los cursos en que participará de acuerdo con sus necesidades de trabajo y su interés de desarrollo personal.

Por otra parte, se ofrece al personal con estudios de Licenciatura la oportunidad de realizar una Maestría en Administración coordinada y reconocida por la Universidad Nacional Autónoma de México, de manera que puedan formarse profesionales de alto nivel en el Sector Público.

d).-Módulo de Desarrollo para Funcionarios.

Este programa tiene como objetivo proporcionar a los funcionarios de la Secretaría, la información Técnica, Modelos e Instrumentos más actualizados mediante los cuales se puedan desarrollar habilidades y modificar actitudes para ser mejores directivo, así como para fortalecer su vocación como Servidor Público.

El Programa de Desarrollo para Funcionarios lo estructura la Secretaría, en dos paquetes de seminarios secuenciales que se imparten cada mes en tres o cuatro sesiones de trabajo; la duración por paquete es de cien horas de instrucción aproximadamente, además se imparten seminarios opcionales. (11)

En este programa participa el personal de la Secretaría que ocupa puestos a nivel de :

- Director General.
- Director de Area.
- Subdirector.
- Coordinador Administrativo.
- Jefe de Unidad Administración.

Estos módulos de capacitación, acorde al pensamiento de la Secretaría están orientados a lograr:

- La eficiencia institucional.
- La identificación de los trabajadores con la institución.
- El desarrollo de habilidades, aptitudes y conocimientos para el desempeño eficiente del puesto y el ejercicio de funciones de mayor responsabilidad.
- La superación personal e individual de los trabajadores.

Así el trabajador de todos los niveles ocupacionales, tiene la oportunidad de efectuar una carrera administrativa de servicio público en la institución, de acuerdo a sus expectativas de desarrollo laboral, además de que se le dota de mejores instrumentos para la consecución de los objetivos programáticos de la Secretaría. (12).

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1 Testimonio Historico de la F.S.T.E., Edicion Conmemorativa.
2. Programa de Desarrollo y Capacitación de la Secretaria de Programación y Presupuesto de 1980.
3. El movimiento burocrático. Paulo Sanchez Mireles, Secretaria de Industria y Comercio. 1980.
4. ANEXO Numero UNO.
5. ANEXO Número DOS.
6. Quinta etapa del Programa de Reforma Administrativa de 1980.
7. Articulo 123 Fracciones VII y VIII, del apartado "B" de la Constitucion Politica de los Estados Unidos Mexicanos. edición Secretaria de Gobernación. 1981.
8. ANEXO Numero DOS.
9. ANEXO Número CUATRO.
10. ANEXO Número TRES.
11. ANEXO Número UNO.
12. ANEXO Número UNO.

C O N C L U S I O N E S

Se concluye que aun cuando en los últimos años la Administración Pública, ha hecho un esfuerzo considerable para dar a la capacitación un lugar preponderante, que ayude al desarrollo y ascenso de los empleados burocráticos, todavía existen problemas que impiden una buena y justa selección y capacitación del personal.

Así, tenemos que debido a que la Ley Federal del Trabajo Burocrático, no es lo suficientemente específico en cuanto a objetivos y procedimientos en materia de capacitación, provoca que la implantación de la misma en las diferentes dependencias federales, se cumpla de acuerdo a criterios que cada entidad desarrolla independientemente y que no siempre cumplen con las necesidades de desarrollo requerido para el personal del sector público; esto de hecho y a pesar de los diferentes organismos que coordinan la capacitación y adiestramiento en el Gobierno Federal, dá por resultado una diferencia entre los trabajadores de las diversas dependencias que conforman el Ejecutivo Federal, en cuanto a la aptitud para el ejercicio de sus funciones.

Por otra parte, persisten prácticas inadecuadas en cuanto a la selección y ascensos escalafonarios del personal, al Servicio del Estado, ya que estos dos elementos no siempre son utilizados en función de las aptitudes del trabajador, sino como factor de sometimiento y control por parte de los sindicatos gubernamentales y del propio aparato estatal.

Las soluciones que se puedan plantear en un primer momento son: hacer más específica y uniforme la legislación que regula la capacitación y el adiestramiento en el sector público, para así hacer más congruentes los planes y programas que puedan implementarse; eliminar la ocupación de puestos directivos tomando como base factores políticos; y sobre todo dar en la práctica a la capacitación la función que le corresponde para obtener ascensos escalafonarios, esto redundará en beneficio de los trabajadores del Estado y del propio país.

Por lo que es importante que tanto la capacitación y el adiestramiento tengan una continuidad permanente, y no esporádica, como se ha venido llevando al cabo. que se realicen unas encuestas más detalladas sobre la capacitación y así poder detectar la necesidad de capacitación y adiestramiento que haga falta, para que nos dé como resultado una mayor productividad, eficacia y lograr con esto una optimización de los recursos humanos, materiales financieros para nuestro régimen.

Hacer frente a los retos del Acuerdo sobre productividad y poder ofrecer un servicio de calidad a la sociedad de la cual también formamos parte.

A N E X O S.

I.-Acuerdo para promover la mejor capacitación administrativa y profesional de los trabajadores al servicio del Estado.

II.-Acuerdo por el que se crea la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal y se establece la semana laboral de cinco días de duración para los trabajadores de las Secretarías y Departamentos de Estado, dependencias del Ejecutivo Federal y demás organismos públicos e instituciones que se rijan por la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado.

III.-Acuerdo por el que se dispone que las distintas dependencias del Ejecutivo deberán establecer la coordinación adecuada con el ISSSTE, a fin de desarrollar los programas de capacitación para empleados de Base.

IV.-Acuerdo por el que se modifica la estructura de la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal.

V.-Acuerdo por el que se establece un procedimiento de reasignación de personal al servicio de la Administración Pública Centralizada. Coordinado por la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal.

VI.-Acuerdo por el que se establece un procedimiento permanente de reubicación y de reasignación de personal al servicio de la Administración Pública.

ANEXO NUMERO "UNO"

ACUERDO PARA PROMOVER LA MEJOR CAPACITACION ADMINISTRATIVA Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

(Diario Oficial de 26 de junio de 1971).

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.-Presidencia de la República.

LUIS ECHEVERIA ALVAREZ, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, con fundamento en lo dispuesto en los Artículos 89, fracción I, de la Constitución, 43 fracción VI, inciso f) y 44 fracción VIII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional. 3o, fracción V y 41 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y

C O N S I D E R A N D O .

PRIMERO.-Que en el Acuerdo Presidencial de 27 de enero último, publicado en el Diario Oficial del 28 del mismo mes y año, se ordenó que las Secretarías y Departamentos de Estado, así como los organismos descentralizados y empresas de participación estatal, establecieran Comisiones internas de Administración con el propósito de plantear y realizar las reformas necesarias para el mejor cumplimiento de sus objetivos y programas, así como incrementar su propia eficiencia y contribuir a la del sector público en su conjunto, en las que deben atenderse entre otros aspectos los relativos a sus recursos humanos lo que incluye la selección y capacitación de su personal.

SEGUNDO.-Que en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado se creó una Subdirección de Acción Cultural, de la que depende el Centro Nacional de Capacitación Administrativa, con objeto de realizar en favor de los trabajadores y de sus familiares derechohabientes, promociones que mejoren su preparación técnica y cultural.

TERCERO.-Que actualmente funcionan en la mayor parte de las dependencias del Ejecutivo y en algunos organismos sujetos al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, escuelas para la capacitación de sus trabajadores, con el objeto de que estos puedan adquirir al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

CUARTO.-Que es obligación de los trabajadores al servicio del Estado asistir a los institutos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia.

QUINTO.-Que es conveniente coordinar los programas que en materia de capacitación administrativa de difusión cultural, deportiva o recreativa de los trabajadores y sus familiares, vengán desarrollando o promuevan las dependencias y organismos citados, con las que realice el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, he tenido a bien dictar el siguiente.

ACUERDO.

PRIMERO.-Las dependencias del Ejecutivo Federal y los Organismos públicos incorporados al régimen del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, procurarán la mejor capacitación administrativa de su personal, a efecto de que se pueda obtener ascensos conforme al escalafón así como mantener y elevar su aptitud profesional, para lo cual coordinarán con el mismo Instituto la acción que en esta materia vengán desarrollando o promuevan en favor de sus trabajadores y sus programas de difusión cultural, deportiva o recreativa de los propios trabajadores y de sus familiares.

SEGUNDO.-En la realización de los programas anteriores la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y el Sindicato de cada dependencia y organismo tendrán la intervención que legalmente les corresponda.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la ciudad de México, Distrito Federal, a los veinticinco días del mes de junio de mil novecientos setenta y uno.-Luis Echeverría Álvarez.-Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Mario Moya Palencia.-Rúbrica.-El Secretario de Relaciones Exteriores, Emilio O. Fabasa.-Rúbrica.-El Secretario de la Defensa Nacional, Hermenegildo Cuencia Díaz.-Rúbrica.-El Secretario de Marina, Luis M. Bravo Carrera.-Rúbrica.-El Secretario de Hacienda y Crédito Público, Hugo B. Margáin.-Rúbrica.-El Secretario de Industria y Comercio, Carlos Torres Manzo.-Rúbrica.-El Secretario de Agricultura y Ganadería, Manuel Bernardo Aguirre.-Rúbrica.-El Secretario de Comunicaciones y Transportes, Eugenio Méndez.-Rúbrica.-El Secretario de Obras Públicas, Luis Enrique Bracamontes.-Rúbrica.-El Secretario de Recursos Hidráulicos, Leandro Rovirosa Wade.-Rúbrica.-El Secretario de Educación Pública, Víctor Bravo Ahuja.-Rúbrica.-El Secretario de Salubridad y Asistencia, Jorge Jiménez Cantú.-Rúbrica.-El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Rafael Hernández Ochoa.-Rúbrica.-El Jefe del Departamento de Asuntos Agrarios y Colonización, Augusto Gómez Villanueva.-Rúbrica.-El Jefe del Departamento de Turismo, Agustín Olachea Borbón.-Rúbrica.-El Jefe del Departamento de Distrito Federal, Octavio Sentíes Gómez.-Rúbrica.

ANEXO Numero "DOS"

ACUERDO POR EL QUE SE CREA LA COMISION DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO FEDERAL Y SE ESTABLECE LA SEMANA LABORAL DE CINCO DIAS DE DURACION PARA LOS TRABAJADORES DE LAS SECRETARIAS Y DEPARTAMENTOS DE ESTADO, DEPENDENCIAS DEL EJECUTIVO FEDERAL Y DEMAS ORGANISMOS PUBLICOS E INSTITUCIONES QUE SE RIGAN POR LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

(Diario Oficial de 28 de diciembre de 1972)

Al margen, un sello con el Escudo Nacional, que dice:
Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República.

LUIS ECHEVERRIA ALVAREZ, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y con apoyo en los artículos 2o, fracciones XXVIII, 6o fracciones VII, IX, X y XV, 15 fracción I, 16 fracción IV y 23 de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, 214, 224, 27, 29 y 43 fracción VI incisos e) y f), 44 fracciones I y VIII y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y 3o fracción V, 10 y 11 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y

C O N S I D E R A N D O .

Que el Ejecutivo Federal, en uso de sus facultades constitucionales, promueve un proceso deliberado de cambio para reorientar el desarrollo del país hacia una sociedad más equilibrada, capaz de generar mayor riqueza, bienestar y cultura y distribuir más equitativamente los beneficios de su crecimiento.

Que dentro de este marco, desde el inicio del presente período de Gobierno, se puso en marcha un programa de reforma administrativa para lograr el mejor funcionamiento del aparato gubernamental, en el que la atención y aprovechamiento de los recursos humanos constituye uno de sus principales objetivos.

Que es consecuencia, es imprescindible que el Gobierno Federal renueve y amplíe las estructuras y los sistemas de que dispone para prever sus necesidades de personal; las normas y criterios para la selección e incorporación de los trabajadores y sus condiciones de trabajo; la administración de emolumentos y prestaciones; la formación y capacitación de servidores públicos; y la información sobre todos los aspectos de quienes participan en el desarrollo de las actividades del Estado.

Que conforme a la política de diálogo, participación y corresponsabilidad que promueve el Gobierno de la República, es conveniente que los trabajadores al servicio del Estado participen en la configuración de las reformas y cambios laborales que los afecten y que sus opiniones y esfuerzos encuentren canales

institucionales amplios para integrarse a las tareas de la reforma administrativa.

Que por otra parte, las complejas tareas del Gobierno Federal, requieren de mayores esfuerzos y espíritu de colaboración, lo que induce en el desgaste físico y nervioso de su personal, que requiere de un tiempo razonable de reposo, que pueda dedicar a actividades recreativas y a las que propicien la unidad familiar, y que al mismo tiempo le permitan estar en aptitud de entregarse al máximo de su capacidad a las labores que le han sido encomendadas y así lograr un mejor rendimiento humano mediante jornadas de trabajo más productivas, que le impriman al sector público mayor racionalidad y dinamismo.

Que lo anterior de acuerdo con los estudios realizados y las disposiciones legales vigentes en la materia, puede lograrse con el establecimiento de una semana laboral de cinco días para los trabajadores al servicio del Estado, que además coadyuvaría con los objetivos de la Reforma Administrativa, al traves de su mejor preparación y capacitación, tanto durante las jornadas de trabajo como en algunas de las horas de descanso, he tenido a bien dictar el siguiente

A C U E R D O.

PRIMERO.-Se establece la semana laboral de trabajo diurno, de cinco días de duración para los trabajadores de las Secretarías y Departamentos de Estado, dependencias del Ejecutivo Federal y demás organismos públicos e instituciones que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para tal efecto disfrutaran, por cada cinco días de trabajo de dos días de descanso continuos; de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de sus salario.

Los titulares de las entidades mencionadas, de común acuerdo con la Secretaría de Gobernación, dictaran las medidas pertinentes para redistribuir las horas hábiles de trabajo correspondientes al día sábado, en el resto de los demás días laborales de la semana. En todo caso la hora de salida no podrá exceder de las quince horas.

SEGUNDO.-Las disposiciones del punto resolutivo anterior se aplicarán a las entidades o unidades administrativas en los siguientes casos:

a).-Cuando el horario de entrada y salida de los trabajadores se rija por disposiciones especiales.

b).-Cuando la jornada de trabajo sea por hora, discontinua, alternada o por turnos.

Los horarios y días de descanso de los trabajadores de estas entidades se señalarán en las condiciones general de trabajo, o en las disposiciones correspondientes.

TERCERO.-Los titulares de las entidades a que se refiere este Acuerdo, tendrán la facultad de determinar la forma en que las funciones y servicios que consideren necesarios no se suspendan sin menoscabo de que los trabajadores disfruten de dos días de descanso, procurando que sean continuos.

CUARTO.-De acuerdo con la entidad administrativa correspondiente, la Secretaría de Gobernación, tomando en cuenta las diversas regiones del país, determinadas épocas o las necesidades del servicio, podrán modificar el horario, los días laborables, o establecer jornadas de trabajos discontinuas.

QUINTO.-Las entidades administrativas del Gobierno Federal que alude este Acuerdo, promoverán en coordinación con sus trabajadores y conforme a las disposiciones legales vigentes, programas culturales, deportivos, recreativos y de unidad familiar, para desarrollarse en los días de descanso.

SEXTO.-Se crea la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal integrada por sendos representantes de los titulares de las Secretarías de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público, del Trabajo y Previsión Social y de la Presidencia, así como del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, presidida por el representante de la Secretaría primeramente mencionada, con el objetivo de obtener la mejor organización de los sistemas de administración de personal, el aumento de la eficacia en el funcionamiento y servicio de las entidades públicas, así como el establecimiento de normas y criterios generales en torno a las condiciones de trabajo de los servidores del Estado.

SEPTIMO.-La Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal tendrá las siguientes atribuciones.

I.-Coordinar el ejercicio de las facultades de las diversas dependencias del Ejecutivo en las materias señaladas en el punto resolutivo Tercero de este Acuerdo.

II.-Proponer sistemas de organización para reestructurar las Unidades de Personal con el objeto de que atiendan las funciones de planeación de recursos humanos, empleo, capacitación y desarrollo del personal, ministración de sueldos y salarios, relaciones laborales, prestaciones sociales incentivos para los trabajadores y de información sobre la fuerza de trabajo al servicio del Estado.

III.-Coordinar el levantamiento de un censo de recursos humanos al Sector Público.

IV.-Elaborar un programa general y permanente de formación y capacitación del personal por niveles funcionales, dependencias y sectores administrativos y establecer los lineamientos de las Unidades de capacitación.

V.-Establecer mecanismos técnicos bipartitas con representantes del Estado y de sus trabajadores, para mejorar los sistemas de administración del personal y elaborar un plan para el

funcionamiento técnico y administrativo de las comisiones mixtas de escalafón, y

VI.-Preparar los estudios necesarios para configurar un sistema integral de administración de recursos humanos del Gobierno Federal.

OCTAVO.-Los estudios, trabajos y en general, las funciones técnicas de la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal estarán a cargo de la Secretaría de la Presidencia.

NOVENO.-En la realización de los estudios y en el cumplimiento de las resoluciones y acuerdos de la Comisión, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y el Sindicato de cada dependencia u organismo, tendrán la intervención que les corresponde conforme a la Ley de la materia y a las disposiciones de este acuerdo.

T R A N S I T O R I O .

ARTICULO UNICO.-El presente Acuerdo entrará en vigor el 1o de enero de 1973.

Dado en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la ciudad de Mexico, Distrito Federal, a los veintisiete días del mes de diciembre de mil novecientos setenta y dos.-Luis Echeverría Alvares.-Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Mario Moya Palencia.-Rúbrica.-El Secretario de Relaciones Exteriores, Emilio O. Rabasa.-Rúbrica.-El Secretario de la Defensa Nacional, Hermenegildo Cuencia Díaz.-Rúbrica.-El Secretario de Marina, Luis M. Bravo Carrera.-Rúbrica.-El Secretario de Hacienda y Crédito Público, Hugo B. Margáin.-Rúbrica.-El Secretario de Patrimonio Nacional, Horacio Flores de la Peña.-Rúbrica.-El Secretario de Industria y Comercio, Carlos Torres Manzo.-Rúbrica.-El Secretario de Agricultura y Ganadería, Manuel Bernardo Aguirre.-Rúbrica.-El Secretario de Comunicaciones y Transportes, Eugenio Méndez Docurro.-Rúbrica.-El Secretario de Obras Públicas, Luis Enrique Bracamontes.-Rúbrica.-El Secretario de Recursos Hidráulicos, Leandro Rovirosa Wade.-Rúbrica.-El Secretario de Salubridad y Asistencia, Jorge Jiménez Cantú.-Rúbrica.-El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Porfirio Muñoz Ledo.-Rúbrica.-El Secretario de la Presidencia, Hugo Cervantes del Río.-Rúbrica.-El Jefe del Departamento de Asuntos Agrarios y Colonización, Augusto Gómez Villanueva.-Rúbrica.-El Jefe del Departamento de Turismo, Agustín Olachea Borbón.-Rúbrica.-El Jefe del Departamento del Distrito Federal, Octavio Senties Gómez.-Rúbrica.

ANEXO Número "TRES"

ACUERDO POR EL QUE SE DISPONE QUE LAS DISTINTAS DEPENDENCIAS DEL EJECUTIVO DEBERAN ESTABLECER LA COORDINACION ADECUADA CON EL I.S.S.T.E., A FIN DE DESARROLLAR LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION PARA EMPLEADOS DE BASE.

(Diario Oficial, de 5 de abril de 1973)

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República.

LUIS ECHEVERRIA ALVAREZ, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en uso de las facultades que me confiere la fracción I, del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con apoyo en lo establecido por los Artículos 43 fracción VI, inciso f) y 44 fracción VIII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B, del Artículo 123 Constitucional, y

C O N S I D E R A N D O .

Que el Ejecutivo a mi cargo ha emitido los Acuerdos de 27 de enero de 1971 y 25 de junio del mismo año, que tienen como finalidad establecer órganos adecuados y coordinar la actividad administrativa para proporcionar a los trabajadores los medios idóneos para su debida capacitación.

Que en acatamiento a las disposiciones legales en vigor y de conformidad con las medidas que para su debida aplicación se han adoptado existen en las dependencias del Ejecutivo Federal, organismos encargados de impartir cursos de capacitación.

Que para la coordinación que debe existir entre los mecanismos de capacitación de las distintas dependencias del Ejecutivo y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, sea efectiva y permanente, es conveniente que aquellos tengan una integración uniforme y que participe en él un representante de dicho instituto;

Que asimismo, para que la política en esta materia se contemple en forma integral es de utilidad que en los mecanismo o sistemas de capacitación mencionados, estén representados también la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la de Educación Pública y el Sindicato de Trabajadores de la Dependencia de que se trate:

Que para que los organismos de capacitación mencionados cumplan en forma eficaz con su cometido, es indispensable que los cursos que se imparten, tiendan fundamentalmente a la capacitación y desarrollo de los trabajadores de base a fin de que estos puedan ampliar sus conocimientos, ascender y mejorar sus percepciones, hacer mas eficiente su trabajo y elevar en suma, la productividad.

Que la capacitación de los Trabajadores de base debe ser elemento fundamental para la evaluación de los factores escalafonarios de conocimientos y aptitudes:

Que la capacitación de los empleados de confianza constituye también un requisito fundamental para la adecuada realización de las funciones que le son encomendadas y que para llevarla a cabo es conveniente establecer un mecanismo similar al que la ley determina para la capacitación de los empleados de base que garantice la flexibilidad que la primera requiere para ser impartida, he tenido a bien dictar el siguiente.

A C U E R D O .

PRIMERO.-De conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo de 25 de junio de 1971, en el desarrollo de los programas de capacitación para empleados de las distintas dependencias del Ejecutivo deberán establecer la coordinación adecuada con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Para tal efecto, los organismos de capacitación que actualmente funciona, así como los que en lo sucesivo se constituyen en las distintas dependencias, deberán integrarse con la participación de aquellas personas que determine el Titular, con representantes de las Secretarías de Educación Pública, del Trabajo y Previsión Social, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y del Sindicato de la Dependencia de que se trate.

SEGUNDO.-Los mencionados organismos impartirán cursos de capacitación y desarrollo de personal de base de su dependencia y a aquellas que se lo soliciten, a fin de instituir para dicho personal una función de servidor público, en los campos administrativos, técnicos y profesionales.

TERCERO.-Las dependencias del Ejecutivo Federal procuraran establecer en sus respectivos departamentos de escalafón los procedimientos adecuados para que el personal de base que se capacite pueda ascender de acuerdo con lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B, del Artículo 123 Constitucional.

CUARTO.-Para el desarrollo de programas de capacitación de empleados de confianza, las dependencias del Ejecutivo coordinaran sus acciones respectivas con la Secretaría de la Presidencia.

T R A N S I T O R I O .

UNICO.-El presente Acuerdo entrara en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la ciudad de México, Distrito Federal, a los trece días del mes de marzo de mil novecientos setenta y tres.-Luis Echeverría Álvarez.-
Rúbrica.-El Secretario de Gobernación, Mario Moya Palencia.-

Rúbrica.-El Secretario de Relaciones Exteriores, Emilio D. Rabasa.-Rúbrica.-El Secretario de la Defensa Nacional, Hermenegildo Cuencia Díaz.-Rúbrica.-El Secretario de Marina, Luis M. Bravo Carrera.-Rúbrica.-El Secretario de Hacienda y Crédito Público, Hugo B. Margain.-Rúbrica.-El Secretario de Patrimonio Nacional, Horacio Flores de la Peña.-Rúbrica.-El Secretario de Industria y Comercio, Carlos Torres Manzo.-Rúbrica.-Secretario de Comunicaciones y Transportes Eugenio Méndez Docurro.-Rúbrica.-El Secretario de Obras Públicas, Luis Enrique Bracamontes Rúbrica.-El Secretario de Recursos Hidráulicos, Leandro Rovirosa Wade.-Rúbrica.-El Secretario de Educación Pública Víctor Bravo Ahuja.-Rúbrica.-El Secretario de Salubridad y Asistencia, Jorge Jiménez Cantú.-Rúbrica.-El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Porfirio Muñoz Ledo.-Rúbrica.-El Secretario de la Presidencia, Hugo Cervantes del Río.-Rúbrica.-El Jefe del Departamento de Asuntos Agrarios y Colonización, Augusto Gomez Villanueva.-Rúbrica.-El Jefe del Departamento de Turismo, Agustín Olachea Borbón.-Rúbrica.-El Jefe del Departamento del Distrito Federal, Octavio Sentiez Gómez.-Rúbrica.

ANEXO Número "CUATRO"

ACUERDO POR EL QUE SE MODIFICA LA ESTRUCTURA DE LA COMISION DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO FEDERAL.

(Diario Oficial de 31 de enero de 1972)

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República.

JOSE LOPEZ PORTILLO, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que al Ejecutivo Federal confiere la fracción I del Artículo 89 Constitucional y con fundamento en el Artículo 21 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y en relación con los Acuerdos de 27 de diciembre de 1972 y 5 de diciembre de 1975, que atribuyen funciones a la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, y

C O N S I D E R A N D O .

Que es propósito del Ejecutivo Federal a mi cargo dar pleno cumplimiento a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, por la cual se establecen las bases de organización del Gobierno Federal y se ordenan las políticas generales de su funcionamiento, para el mejor aprovechamiento de los recursos con que cuenta:

Que es preocupación del Ejecutivo Federal adoptar las medidas necesarias para perfeccionar la administración y el desarrollo de los recursos humanos que laboran en las oficinas de la administración pública federal.

Que en su creación y funcionamiento, la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal ha obedecido al objetivo explícito de renovar y mejorar las estructuras, los sistemas, las normas y los criterios que conforman las condiciones de trabajo de los servidores públicos;

Que los programas de reforma administrativa y las atribuciones de la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, se deben vincular propiciando la participación más directa de los trabajadores al servicio del Estado en la proposición de estrategias para superar los tradicionales sistemas de administración de personal, y preparar el funcionamiento de un sistema integral y moderno de administración de Recursos Humanos del Gobierno Federal; ha tenido a bien dictar el siguiente.

A C U E R D O .

PRIMERO.-Se modifica la estructura de la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, que se integrará por sendos representantes de las Secretarías de Gobernación, de Programación y Presupuesto y del Trabajo y Previsión Social. Se invitará a participar, con un representante cada uno, al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del

Estado y la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Este Organismo será precedido por el representante de la primera de las Secretarías mencionadas y contará con un secretariado técnico.

SEGUNDO.-La Comisión de Recursos Humanos tendrá por objeto proponer al Ejecutivo a través de la Coordinación General de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República, la mejor organización de los sistemas de administración de personal para aumentar la eficacia en el funcionamiento y servicios de las entidades públicas, así como el establecimiento de normas y criterios generales en torno a las condiciones de trabajo de los servidores del Estado.

TERCERO.-La Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal tendrá las siguientes atribuciones:

I.-Preparar los estudios necesarios para configurar un sistema integral de administración de recursos humanos del Gobierno Federal y proponer la estructura de la unidad administradora del sistema:

II.-Proponer sistemas de organización y funcionamiento de las Unidades de Administración de Personal, con objeto de que atiendan en debida forma las actividades de planeación de recursos humanos, empleo, capacitación y desarrollo de personal, administración de sueldos y salarios, relaciones laborales, prestaciones sociales, incentivos para los trabajadores y de información sobre la fuerza de trabajo al servicio del Estado.

III.-Establecer y hacer cumplir las normas y mecanismos necesarios para mantener la regularidad, seguridad y estabilidad en el trabajo de los servidores públicos.

IV.-Practicar durante el primer bimestre de cada año, evaluaciones y análisis del estado que guarden las relaciones de trabajo en cada entidad a fin de promover lo conducente, y en su caso fijar los calendarios de regularidad que procedan.

V.-Proponer sistemas escalafonarios por medio de los cuales se otorguen los ascensos en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad de los trabajadores.

VI.-Elaborar un programa permanente de formación y capacitación del personal por niveles funcionales en dependencias y sectores administrativos y establecer los lineamientos a que deberán sujetarse las unidades de capacitación que se encargen de su ejecución, y.

VII.-Formular la forma y disposiciones generales que deben acatar las dependencias y los empleados del gobierno federal, para aprovechar las becas de estudio que ofrecen los gobiernos extranjeros y las organizaciones internacionales.

T R A N S I T O R I O .

UNICO.-El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, el veintiocho de enero de mil novecientos setenta y siete.-José López Portillo.-Rúbrica.-El Secretario de Gobernación, Jesús Reyes Heróles.-Rúbrica.-El Secretario de Hacienda y Crédito Público, Julio Rodolfo Moctezumsa Cid.-Rúbrica.-El Secretario de Relaciones Exteriores, Santiago Roel.-Rúbrica.-El Secretario de Proppmación y Presupuesto, Carlos Tello Macías.-Rúbrica.-El Secretario de Patrimonio y Fomento Industrial, José Andrés de Oteyza.-Rúbrica.-El Secretario de Industria y Comercio, Fernando Solana Morales.-Rúbrica.-El Secretario de Agricultura y Recursos Hidráulicos, Francisco Merino Rábago.-Rúbrica.-El Secretario de Comunicaciones y Transportes, Emilio Mújica Montoya.-Rúbrica.-El Secretario de Asentamientos Humanos y Obras Públicas, Pedro Ramírez Vázquez.-Rubrica.-El Secretario de Educación Pública, Porfirio Muñoz Ledo.-Rúbrica.-El Secretario de Salubridad y Asistencia, Emilio Martínez Manatou.-Rúbrica.-El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Pedro Ojeda Paullada.-Rúbrica.-El Secretario de la Reforma Agraria, Jorge Rojo Lugo.-Rubrica.-El Secretario de Turismo, Guillermo Rossell de la Lama.-Rubrica.-El Jefe del Departamento de Pesca, Fernando Rafful Niquei.-Rubrica.-El Jefe del Departamento del Distrito Federal, Carlos Hank González.-Rubrica.

ANEXO Número "CINCO"

ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE UN PROCEDIMIENTO PERMANENTE DE EUBICACION Y DE REASIGNACION DE PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL, COORDINADO POR LA COMISION DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO FEDERAL.

(Diario Oficial de 16 de febrero de 1977).

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.-Presidencia de la República.

JOSE LOPEZ PORTILLO, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere la fracción I, del artículo 89 de la Constitución General de la República y con apoyo en el artículo 19 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B, del Artículo 123 Constitucional, y

C O N S I D E R A N D O .

Que la Administración Pública Federal realiza en forma permanente la revisión de sus estructuras, a fin de adecuarlos al debido cumplimiento de sus atribuciones y que para el Ejecutivo Federal es prioritario garantizar los derechos de los trabajadores a su servicio, aumentando los índices de productividad y eficiencia de los servidores públicos.

Que con motivo de las reorganizaciones institucionales generadas por la expedición de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el Ejecutivo a mi cargo emitió un acuerdo de fecha 28 de enero de 1977, que estableció un procedimiento de reasignación de personal al servicio de la administración pública centralizada que facilitó los propósitos ya enunciados.

Que la reasignación y la reubicación debe ser un mecanismo permanente para aprovechar en forma eficaz las aptitudes, conocimientos y experiencias acumuladas de los servidores públicos, procurándoles la más adecuada ubicación dentro de la administración pública, sin lesionar sus derechos adquiridos.

Que la transferencia de las plazas del personal reasignado y sus correspondientes partidas por concepto de remuneraciones y otras prestaciones debe hacerse en forma expedita y ágil para evitar afectar los intereses del personal involucrado, así como los de la administración pública federal.

Que la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, está facultada para establecer las normas y mecanismos necesarios para mantener la regularidad, seguridad y estabilidad en el trabajo de los servidores públicos, he tenido a bien dicta el siguiente.

ACUERDO.

PRIMERO.-Se establece un procedimiento permanente de reubicación y de reasignación de personal al servicio de la administración pública federal, coordinado por la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, según las bases fijadas por el acuerdo anterior de fecha 28 de enero de 1977 y sujeto a las siguientes modalidades:

I.-Las disposiciones de este acuerdo serán aplicadas en las dependencias de la administración pública federal cuyas relaciones de trabajo están regidas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B, del Artículo 123 Constitucional.

II.-Serán sujetos de este acuerdo los trabajadores de confianza hasta el nivel inmediato inferior al de Jefe de Departamento o su equivalente, a quienes se les hubiere asignado funciones específicas así como los trabajadores de base que se encuentren en este caso o cuando la función o funciones hubieren concluido o dejado de existir por causa inesperada. Queda excluido el personal que maneja fondos o que se encuentre directamente adscrito y participe de la confidencialidad de las oficinas superiores.

III.-La Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, en coordinación con la Coordinación General de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República, emitirá el instructivo que regule la función del procedimiento en sus dos fases: reubicación y reasignación.

SEGUNDO.-Las Oficialías Mayores o sus equivalentes de acuerdo al sindicato respectivo, establecerán mecanismos permanentes de reubicación intersecretarial con el fin de ubicar al personal según las necesidades requerimientos de las estructuras orgánicas y funciones correspondientes procurando la permanencia del mayor número de los actuales cuadros laborales en debido aprovechamiento de sus aptitudes y experiencias.

TERCERO.-Las Oficialías Mayores o sus equivalente podrán poner anualmente a disposición del medio de reasignación al personal que proceda, durante un lapso que no excederá del 31 de marzo de cada ejercicio.

CUARTO.-El personal en vía de reasignación quedará en la dependencia de origen a disposición del organismos de reasignación por un lapso que en ningún momento será mayor de 90 días naturales, contrados a partir de la fecha de su disponibilidad. Transcurrido el plazo a que se refiere el párrafo anterior sin que hubiere sido reasignado se procederá conforme a lo previsto en lo conducente por el citado acuerdo del 28 de enero de 1977.

QUINTO.-La autorización de la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal deberá ser previamente consultado en relación con los nombramientos del personal de nuevo ingreso en las plazas de confianza hasta el nivel inmediato inferior al Jefe de Departamento o su equivalente y en las señaladas por el artículo 21 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del

Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional. La comisión de recursos humanos del Gobierno Federal, evaluará las propuestas de nombramientos a que se refiere el párrafo anterior, a fin de determinar los siguientes aspectos:

a).-Si se han agotado las disponibilidades del mecanismo de reubicación interna.

b).-Si la dependencia, en ese mismo ejercicio, puso a disposición del mecanismo de reasignación interinstitucional, personal que podía haber desempeñado el puesto o funciones requeridas y

c).-Si existe personal puesto a disposición del mecanismo de reasignación que pudiera desempeñar el puesto o las funciones requeridas.

La Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, emitirá el dictamen respectivo.

SEXTO.-El personal sujeto de este acuerdo podrá solicitar su reubicación, permita o reasignación en su caso, según los lineamientos del instructivo que prevé el punto Primero, fracción III.

SEPTIMO.-En todos los casos de reubicación o reasignación se dará preferencia en ambos sentidos, al personal que en igualdad de circunstancias y cubriendo los requisitos demandados por el puesto, tenga mayor antigüedad.

OCTAVO.-Se faculta a la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, para vigilar el cumplimiento de este acuerdo.

T R A N S I T O R I O .

UNICO.-El presente Acuerdo, entrará en vigor a partir del día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la ciudad de México, Distrito Federal, el catorce de febrero de mil novecientos setenta y ocho.-Jose López Portillo.-Rúbrica.-El Secretario de Gobernación, Jesús Reyes Heróles.-Rúbrica.-El Secretario de Relaciones Exteriores, Santiago Roel.-Rúbrica.-El Secretario de Programación y Presupuesto, Ricardo García Sáinz.-Rúbrica.-El Secretario de Hacienda y Crédito Público, David Ibarra Muñoz.-Rúbrica.-El Secretario de Patrimonio y Fomento Industrial, José Andrés de Oteyza.-Rúbrica.-El Secretario de Agricultura y Recursos Hidráulicos, Francisco Merino Rabago.-Rúbrica.-El Secretario de Asentamientos Humanos y Obras Públicas, Pedro Ramírez Vázquez.-Rúbrica.-El Secretario de Educación Pública, Fernando Solana Morales.-Rúbrica.-El Secretario de Salubridad y Asistencia, Emilio Martínez Manautou.-Rúbrica.-El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Pedro Ojeda Paullada.-Rúbrica.-El Secretario de la Reforma Agraria, Jorge Rojo Lugo.-Rúbrica.-El Secretario de Turismo, Guillermo Rossell de la Lama.-Rúbrica.-El Jefe del Departamento de Pesca, Fernando Rafful Miguel.-Rúbrica.-El Jefe del Departamento del Distrito Federal, Carlos Haní González.-Rúbrica.

ANEXO Numero "SEIS"

ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE UN PROCEDIMIENTO DE REASIGNACION DE PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA CENTRALIZADA, COORDINADO POR LA COMISION DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO FEDERAL.

Al margen un sello con el Escudo Nacional que dice: Estados Unidos Mexicanos.-Presidencia de la República.

JOSE LOPEZ PORTILLO, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere la fracción I del artículo 89 de la Constitución General de la República, y con apoyo en el artículo 19 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, y

C O N S I D E R A N D O

Que la administración pública federal, requiere ejercer sus funciones sin interrupción, por lo cual los cambios en sus cuadros directivos no deben motivar la discontinuidad en los servicios que dicha administración está obligada a prestar;

Que para el Ejecutivo Federal, es prioritario proteger los derechos de los trabajadores a su servicio y fundamental organizar sus labores aumentando los índices de productividad y eficiencia mediante la supresión de duplicaciones funcionales, la clara asignación de deberes y responsabilidades, el logro de mayores niveles de idoneidad y el uso más racional de los recursos;

Que en cumplimiento de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, se encuentra en proceso de reestructuración de la administración pública, la cual incluye el cambio de adscripción de diversas unidades administrativas y que el artículo Segundo transitorio de la propia Ley establece que dicha organización habrá de hacerse preservando todos los derechos del personal al servicio del Estado, que la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, esta facultada para establecer las normas y mecanismos necesarios para mantener la regularidad, seguridad y estabilidad en el trabajo de los servidores públicos, he tenido a bien dictar el siguiente.

A C U E R D O .

A.-Del personal de Confianza.

PRIMERO.-Se establece un procedimiento de reasignación de personal al servicio de la administración pública centralizada, coordinada por la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, sobre las siguientes bases:

I.-Los titulares de las dependencias del Ejecutivo Federal, deberán procurar la permanencia del mayor número de posible de los cuadros que laboran actualmente, en las mismas, buscando en todo momento garantizar la continuidad de los servicios prestados, así

como el aprovechamiento de la experiencia acumulada por dicho personal;

II.-En los casos que con motivo de la reorganización interna de funciones se generen desplazamientos de personal de nivel inferior al de Jefe de Departamento o su equivalente, deberá procurarse la reubicación del mismo dentro de la propia Dependencia, buscando que dicha reubicación tenga lugar en los puestos más idóneos para sus aptitudes y conocimientos;

III.-La Oficialía Mayor de cada dependencia del Ejecutivo Federal, establecerá un mecanismo de reubicación interna del personal a su servicio. Para ello, habrá de observar las disposiciones ya preparadas por la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal;

IV.-La Comisión de Recursos Humanos establecerá un mecanismo de reasignación interinstitucional para el personal que, no habiendo sido reubicado en su propia dependencia; sea puesto a disposición de la Comisión por los Oficiales Mayores. La propia comisión por los Oficiales Mayores podrá autorizar nombramientos de personal de nuevo ingreso solo en el caso de que se hayan cubierto previamente los requisitos que para la reubicación interna o la reasignación intersecretarial haya establecido ella, excepto para el personal que maneje fondos o sea encuentre directamente adscrito a que participe de la confidencialidad de las oficinas superiores.

V.-Si transcurrido un término de 6 meses existe personal de confianza que no haya logrado reubicarse o reasignarse, se procederá a cancelar la plaza respectiva y se otorgará la indemnización global a que tenga derecho conforme a lo establecido por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

VI.-La Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, determinará el procedimiento de designación de personal de nuevo ingreso, destinado al desempeño de nuevas funciones de conformidad con las plazas que al efecto sean autorizadas en el presupuesto de egresos de la federación.

SEGUNDO.-En todos los casos de reubicación o reasignación se dará preferencia al personal que en igualdad de circunstancias, cubriendo los requisitos demandados por el puesto, tenga mayor antigüedad.

TERCERO.-Para aclarar las dudas existentes se estará a lo que determine la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal.

B).-Del personal de Base.

CUARTO.-En los casos en que los trabajadores de base pudieran resultar afectados, la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, dará la debida intervención a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y al Sindicato de la Dependencia correspondiente, en los términos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

QUINTO.-La aplicación de este fuero entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

T R A N S I T O R I O

UNICO.-El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, el veintiocho de enero de mil novecientos setenta y siete.-José López Portillo.-Rúbrica.-El Secretario de Gobernación, Jesús Reyes Heróles.-Rúbrica.-El Secretario de Relaciones Exteriores, Santiago Rosel.-Rúbrica.-El Secretario de Hacienda y Crédito Público, José Rodolfo Moctezuma Cid.-Rúbrica.-El Secretario de Programación y Presupuesto, Carlos Tello Macías.-Rúbrica.-El Secretario de Patrimonio y Fomento Industrial, José Andrés de Oteyza.-Rúbrica.-El Secretario de Industria y Comercio, Fernando Solana Morales.-Rúbrica.-El Secretario de Agricultura y Recursos Hidráulicos, Francisco Merino Rábago.-Rúbrica.-El Secretario de Comunicaciones y Transportes, Emilio Mujica Montoya.-Rúbrica.-El Secretario de Asentamientos Humanos y Obras Públicas, Pedro Ramírez Vázquez.-Rúbrica.-El Secretario de Educación Pública, Porfirio Muñoz Ledo.-Rúbrica.-El Secretario de Salubridad y Asistencia, Emilio Martínez Manautou.-Rúbrica.-El Secretario de la Reforma Agraria, Jorge Rojo Lugo.-Rúbrica.-El Secretario de Turismo, Guillermo Rossell de la Lama.-Rúbrica.-El Jefe del Departamento de Pesca, Fernando Rafful Miguel.-Rúbrica.-El Jefe del Departamento del Distrito Federal, Carlos Hank González.-Rúbrica

BIBLIOGRAFIA.

"TRES ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO", José Luis Reyna, Jornada 80, El Colegio de México, Primera edición 1976.

"MANUAL DE DERECHO OBRERO", J. Jesús Castorena Talleres Graficos ERA, México 1964.

"LA FORMACION DEL PODER POLITICO EN MEXICO" Arnoldo Corodova, Seroie Popular ERA, No.15. Primera Edición 1962.

"LA INSURGENCIA ENTRE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO", Solidaridad No.186. México sep-oct.1978.

"APUNTES PARA LA HISTORIA DE LA F.S.T.E". Edgar Robledo Santiago, México.1970.

"AFILIACION Y ORGANIZACION SINDICAL EN MEXICO" Ensayo de Francisco Zapata. "TRES ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO" Colegio de México. Jornada Num.80. 1976.

"EL MOVIMIENTO BUROCRATICO" Rómulo Sanchez Mireles, México, Secretaría de Industria y Comercio.1980.

"MEXICO, ESTADO, BUROCRACIA Y SINDICATOS", Juan Felipe Leal. Editorial el Caballito, México.1975.

"EL SOCIALISMO EN MEXICO" Gastón García Cantú. Siglo XIX. Segunda Edición 1974.

"EL ESTATUTO JURIDICO OBREA LA REVOLUCION" Tomas Alvarez Gonzalez. Hemerografía 1914-1963. edición de la F.S.T.E. México 1963.

"CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICOS" Edición Secretaría de Gobernación 1985.

"LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO" Alberto Trueba Urbina. Editorial Porrúa. México.1986.

"HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO" Luis Araiza. Edit. Cuauhtemoc, México. 1964.

"TESTIMONIOS HISTORICOS" Manuel Germán Parra, Edición Conmemorativa de la F.S.T.E. 1983.

"HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO" Manuel Germán Parra. Edición Conmemorativa de la F.S.T.E. 1983.

"LOS SINDICATOS DE LA NUEVA SOCIEDAD" Laski Harold Joseph. Edit.F.C.E. 1975.

"F.S.T.E.,ESTATUTOS", México. Alianza Popular Revolucionaria.1975.

"DOCUMENTOS BASICOS; DECLARACION DEL PRINCIPIOS, PROGRAMA DE ACCION Y ESTATUTOS". Edición Conmemorativa 45 Aniversario de la F.S.T.E. Diciembre de 1983.

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO" Alberto Trueba Urbina.Editorial Porrúa. 1983.

"LEY FEEDERAL DEL TRABAJO" Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa. México 1983.