



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN

LA CERTIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA_UN PROCESO DE
CAPACITACIÓN CON TRANSPARENCIA INFORMATIVA
(2004-2006)

T E S I S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS

Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

P R E S E N T A :

E L I G U T I É R R E Z S U Á R E Z

ASESOR: LIC. JUAN TORRES LOVERA

AGOSTO, 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos

A Dios, por dármele todo.

A Rey, por acompañarme e impulsarme cada mañana de mi vida, esperando solo mi sonrisa para sonreír y también por ser mi madre.

A mi Padre por enseñarme a ser una persona independiente y capaz.

A Toñito por orientarme desde el cielo y por el cuidado que hasta hoy nunca me falta.

A Eva, Angy y Lucy, por compartir conmigo la niñez y por ser las mejores hermanas que un hombre puede tener.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por darme un espacio para aprender y desarrollar mis capacidades, a todos mis profesores por dejarme su enseñanza. En especial, gracias a mi asesor, el Lic. Juan Torres Lovera, por compartir conmigo un poco de su amplio conocimiento.

Gracias a la Facultad de Estudios Superiores Acatlán, por hacer de mí una mejor persona cada día y a todos mis compañeros y amigos por su apoyo y comprensión.

A M.A, por el apoyo de todos sus miembros y por tener siempre algo que festejar.

Y gracias, a todas las personas que jamas dejan de tener fe en mí y se enorgullecen igual que yo al leer este trabajo.

A Todos ustedes, ¡ **MUCHAS GRACIAS!**

ÍNDICE

Introducción	1
CAPÍTULO 1: La Certificación de los Servidores Públicos, una necesidad en la Administración Pública Federal	7
1.1- La certificación de los servidores públicos en la Secretaría de la Función Pública	10
1.1.1- Antecedentes de la certificación de los servidores públicos	12
1.1.2- Requisitos y Proceso de certificación	14
1.1.3- Capacidades a certificar	16
1.1.4- Cobertura de la certificación	18
1.1.5- Marco jurídico de la certificación de los Servidores Públicos	19
1.2 La capacitación una herramienta para la certificación	20
1.2.1- Capacitación virtual en el portal @ campus México	22
1.2.2- Antecedentes de la capacitación virtual	24
1.2.3- Funcionamiento y cobertura	26
1.3 - Detección de necesidades de capacitación	28
1.3.1- La capacitación de los servidores públicos según su nivel	32
1.3.2- La Capacitación en La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF)	33
1.4- La Certificación de los servidores públicos, una aplicación de los estándares Internacionales de Buen Gobierno	36

CAPÍTULO2: Evaluación cuantitativa y cualitativa de la certificación	40
2.1- Organismo certificador	42
2.1.1- Convenio entre el CENEVAL Y SFP, un apoyo a la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera	44
2.1.2- Evaluación de las capacidades	46
2.2- El desarrollo profesional una evaluación de la certificación	48
2.2.1- Ingreso y promoción de niveles, una práctica del Servicio Profesional de carrera	51
2.2.2- La Ley del Servicio Profesional de Carrera, un apoyo a la estabilidad laboral	56
2.3- La Administración de Recursos Humanos en la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera	57
2.3.1- Constancia y temporalidad de la Certificación de los servidores públicos	60
2.3.2- Beneficios en el trabajo	62
CAPÍTULO 3: La transparencia informativa en el proceso de certificación de los servidores Públicos en la Secretaría de la Función Pública	64
3.1- Antecedentes de la transparencia informativa	67
3.1.1- Instituto Federal de Acceso a la Información (IFAI)	70
3.1.2- De la información considerada pública	73
3.1.3- Pasos para solicitar información Pública	76
3.1.4- Recursos de revisión y revocación	79

3.1.5- Marco jurídico de la transparencia	81
3.2- La tecnología en la transparencia informativa	83
3.2.1- La tecnología en la capacitación de los servidores públicos	85
3.2.2- La división del proceso de certificación	88
3.3- Estatus actual de la certificación de los servidores públicos en la Secretaría de la Función Pública	89
3.3.1- La certificación en el futuro	92
3.3.2-Propuestas de mejora	93
Conclusiones y Recomendaciones	96
Fuentes	100

INTRODUCCIÓN

Convencido de que existe un estándar del servidor público. Formado por cinco capacidades “gerenciales”, y dando seguimiento a la iniciativa propuesta por varios sectores de la sociedad. El Gobierno del Presidente Vicente Fox Quesada inició la capacitación en niveles de alta y media burocracia para producir servidores gubernamentales de clase global.

Así, más de 40 mil servidores públicos cuyos puestos forman parte del Servicio Profesional de Carrera (SPC), deben estar capacitados en el manejo de las siguientes competencias:

1.- Liderazgo, porque en la Administración Pública es necesario contar con dirigentes, capaces y aptos en el manejo de problemas y situaciones concernientes al sector público gubernamental.

2.- Orientación a resultados, esta capacidad gerencial busca sumarle la mayor importancia a los logros finales, que a las actividades desempeñadas para concretarlos.

3.- Visión estratégica, debido a que el desarrollo integral de una Nación, se encuentra en la visión a largo plazo con la que cuentan sus dirigentes políticos y la conclusión de los objetivos trazados.

4.- Negociación, por el contexto globalizado de las naciones y la necesidad de negociación que existe entre ellas.

5.- Trabajo en equipo, para que los planes de trabajo de la Administración Pública, sean homogéneos en todos los niveles jerárquicos, y se busque cumplir con los mismos propósitos.

La Secretaría de la Función Pública, es la encargada de planear esta capacitación, vigilar que las demás dependencias del Ejecutivo administren el mismo programa de capacitación a sus servidores públicos y administrar a su vez la capacitación del personal que labora en la misma Secretaría y que este sujeto a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. (LSPCAPF)

Las capacidades se determinaron con base a las cualidades directivas que debe tener un servidor público.

Del conjunto de éstas, se escogió que en la cultura mexicana son cinco las más importantes, con las cuales se identifica el ADN del servidor público

La tecnología juega un papel fundamental en este proceso de transformación de los servidores públicos, siendo una herramienta que facilita su capacitación y agiliza los tiempos del mismo proceso.

El proceso para capacitar al servidor público, se lleva a cabo mediante un gran sistema en la *Web*, en un portal denominado @ campus México, manejado por la Secretaría de la Función Pública. En el que los servidores sujetos al Servicio Profesional de Carrera, que van desde el nivel de Enlace hasta Director General, deben tomar los cursos virtuales sobre las cinco capacidades gerenciales.

Estos cursos cuentan con su evaluación respectiva, el obtener buenos resultados, no significa que ya son servidores públicos de carrera. Para ello tienen que presentar otros exámenes sobre las referidas capacidades gerenciales, aplicados por el Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL), con los que pueden obtener la

certificación como servidores públicos de carrera dentro de la Administración Pública Federal.

La Secretaría de la Función Pública, es la que da a todos los proveedores de los cursos los lineamientos y el tipo de capacidades que se deben impartir a los servidores públicos.

Los cursos cuentan con seis niveles cada uno, esto en función del puesto y el nivel jerárquico que ostente el servidor público.

La certificación es el fin último de la capacitación de los servidores públicos, la cual es un proceso aun inacabado, por no contar a la fecha con algún servidor público certificado por CENEVAL.

Se han realizado algunas pruebas piloto o simulacros de esta certificación, con el fin de perfeccionar los reactivos y darles proporcionalidad con los tiempos de la aplicación de la prueba.

Esta investigación nos muestra los pasos a seguir en el proceso de certificación de los servidores públicos, usando la herramienta que representa para este fin la capacitación virtual.

Después de analizar los procesos de capacitación y certificación, Su funcionamiento, cobertura y marco jurídico. La investigación da la pauta para una posible evaluación de ambos procesos.

Finalmente aparece el concepto de transparencia, se analiza y vincula con el proceso de certificación, para constatar que el mismo se lleva a cabo con transparencia, añadiendo el factor tecnología, en la búsqueda de la profesionalización de los servidores públicos y en la transparencia de los asuntos públicos gubernamentales.

Se dividió la investigación en tres capítulos, para abordar los temas fundamentales y cumplir con el objetivo de la misma.

El primero de los capítulos analiza la necesidad que tiene la Administración Pública de profesionalizar al personal encargado de realizar las actividades propias del Estado y que van encaminadas al desarrollo integral de la nación mexicana.

Encuentra en la certificación de los servidores públicos una herramienta para la consecución del desarrollo, por ser ellos los encargados de brindar los servicios directamente a la ciudadanía.

Desglosa los pasos a seguir para la certificación de los servidores públicos, que aunque es un proceso sin culminar, debe llevarse a cabo por estar estipulado en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la cual basa su marco jurídico, la cobertura de la misma y las capacidades gerenciales necesarias para alcanzarla.

También muestra los requisitos que debe cubrir el servidor público para presentar la evaluación certificadora, siendo el fundamental de ellos la capacitación en las capacidades gerenciales mencionadas al principio de esta introducción.

Al llevarse de forma virtual esta capacitación resulta necesario explicar el funcionamiento del portal @ campus México su creación, cobertura y antecedentes del mismo.

La tecnología también se hace presente en el proceso de capacitación, mediante el portal @ campus México, la investigación muestra algunos antecedentes de la tecnología educativa, así como sus beneficios.

Enfocar la capacitación a las áreas vulnerables es una tarea que realiza la Secretaría de la Función Pública, mediante un proceso de detección de

necesidades de capacitación, el cual explica esta investigación y determina los niveles de capacitación de los servidores públicos según su jerarquía.

Al final del primer capítulo se analiza el marco jurídico de la capacitación y del hecho de impartirla en forma virtual.

Después de analizar la certificación y la capacitación requerida para alcanzarla, en el segundo capítulo de esta investigación se muestran algunas posibilidades de evaluarla.

La evaluación que plasma esta investigación esta encaminada hacia dos vertientes, la evaluación institucional que deberá realizar la Dependencia, para conocer los alcances y limitaciones de este proceso, así mismo los costos y beneficios detectados con la implementación del mismo. La otra vertiente es una evaluación individual, que la realizara el servidor público cuando aplique los conocimientos adquiridos en el proceso y basara su evaluación en su desarrollo profesional y personal.

La evaluación de las capacidades previa a la certificación será realizada por el Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL), sobre el cual se realizara una breve reseña histórica.

Continúa el segundo capítulo con la evaluación mediante el desarrollo profesional, se considera este desarrollo como la mejor evaluación tanto individual como institucional de la certificación en la Secretaría de la Función Pública.

El ingreso es otro factor que la investigación aborda y lo relaciona con la buena aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, marco jurídico medular de esta investigación. La estabilidad laboral es un punto que se aborda sin dar estándares de aplicación, esto por la posibilidad de cambio de gobierno y el proceso de certificación inacabado.

La investigación considera a la administración de los recursos humanos, una parte fundamental para que el proceso de certificación tenga un funcionamiento eficaz y eficiente, esto por abrir la posibilidad de utilizar los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos de la mejor forma para minimizar costos y maximizar beneficios.

En la última parte del segundo capítulo, encontramos un análisis de la vigencia que tiene la certificación y que esta también estipulada en la Ley.

La transparencia informativa y la tecnología de la información, son los conceptos básicos que analiza el tercer capítulo y muestra algunos antecedentes del concepto transparencia y las herramientas tecnológicas como el Sistema de Solicitud de información (SISI), que es un sistema electrónico (www.sisi.org.mx) que permite que cualquier persona haga su solicitud de información a la institución correspondiente con sólo registrarse como usuario.

Es un formato que el Instituto Federal de acceso a la Información Pública Gubernamental (IFAI) ha destinado para que el público en general solicite información mediante una computadora con conexión a Internet.

En la actualidad la transparencia en cuestiones gubernamentales, se asocia con el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI), por lo que en el tercer capítulo se describen las actividades fundamentales y avances que ha tenido el Instituto desde su creación y hasta nuestros días.

La investigación sustenta su análisis para capacitar a los servidores públicos mediante la norma de capacitación publicada en la Secretaría de la Función Pública, y divide las actividades del proceso de certificación en tres, la primera es la capacitación la que delega al portal @ campus México, la segunda la evaluación de las capacidades que quedo en manos del CENEVAL y la más importante la certificación de los servidores Públicos, la cual otorgara la Secretaría de la Función Pública. Finaliza la investigación haciendo un análisis prospectivo de la certificación y describiendo algunas propuestas de mejora.

CAPÍTULO 1

LA CERTIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, UNA NECESIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

La Administración Pública Federal en México tiene frente a ella la responsabilidad de impulsar un desarrollo social integral, que abarque a todos los sectores y necesidades de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad.

Para esta tarea es necesario que los servidores públicos se capaciten en el desempeño de sus funciones logrando con esto estandarizar sus juicios y conductas con miras a un desarrollo integral.

Comenzar un compromiso con el bien común implica que las personas encargadas de brindar los servicios de la administración pública conozcan que los bienes que en sus manos esta administrar, son propiedad de todos y cada uno de los mexicanos, por lo cual se deben explotar y optimizar con la finalidad de abarcar a toda la población mexicana con sus beneficios.

La certificación de los servidores públicos es una forma de promover el desarrollo del país y la materia prima son las personas que se encargan de realizar y pensar las tareas en la Administración Pública.

Con la llegada al poder de Vicente Fox Quesada, se intenta llevar a cabo este trabajo, con la implantación de una Agenda de Buen Gobierno y la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

En la Agenda de Buen Gobierno, el Presidente deja en claro la necesidad de un cambio en las formas de gobernar, con miras a lograr una Administración Pública honesta, transparente y eficaz.

Enseguida se realizara una transcripción de la Agenda de Buen Gobierno, para enfatizar la importancia de profesionalizar a los servidores públicos mediante la capacitación y certificación.

“Estimadas y estimados compañeros servidores públicos:

Como ustedes saben, este gobierno se ha planteado el reto de poner a nuestro país al día y a la vanguardia. Éste no es un mero lema publicitario: es la exigencia de las y los mexicanos de hoy, de un México que ha cambiado y que quiere cambiar más; de un México que desea alcanzar un crecimiento económico sostenido y una sociedad justa, a través de la consolidación de la gobernabilidad democrática.

Y precisamente uno de los ingredientes fundamentales de esta nueva gobernabilidad es el Buen Gobierno. Por ello, desde mi toma de posesión, convoqué a todos los miembros del gabinete a formar un gobierno cercano a la sociedad, siempre dispuesto a escucharla; un gobierno plenamente respetuoso de la legalidad, honesto, transparente y eficaz, y, sobre todo, un gobierno plenamente consciente de su misión de promover el desarrollo humano y social, como base para alcanzar una sociedad más justa y próspera.

Desarrollar un gobierno profesional; en otras palabras, un gobierno capaz de atraer y retener a las mejores mujeres y a los mejores hombres, así como de capacitarlos y evaluarlos permanentemente, para que le cumplan de manera siempre oportuna y eficaz a la ciudadanía.

El país nos lo demanda: no le podemos fallar¹

Vicente Fox Quesada

Presidente de la República.

El 6 de noviembre de 2003, en el marco del 2º Foro de Innovación y Calidad en la Administración Pública, el Presidente Vicente Fox presentó su Agenda de Buen Gobierno.

En esta agenda se pone de manifiesto el compromiso y la necesidad de esta administración por superar los desafíos que enfrentamos en materia de gestión gubernamental. Construir un gobierno al día y a la vanguardia es requisito indispensable para cumplir con las metas que nos hemos planteado en las áreas de crecimiento con calidad, desarrollo humano y social, y orden y respeto.

El documento que se presenta surge de las necesidades y demandas que la sociedad nos ha planteado sobre el tema, e incorpora los elementos que han sido definidos por diferentes países para asegurar resultados importantes en el tema de Buen Gobierno. En él se presenta la problemática, las líneas estratégicas, así como los objetivos que nos estamos planteando en el corto y mediano plazo.

Para cumplir con estos objetivos, las redes de innovación y calidad creadas en torno a cada una de las seis estrategias constituyen un pilar importante. En ellas participan por igual dependencias y entidades. Sin embargo, el tamaño del reto nos obliga a que todos nos sumemos a este esfuerzo, porque el reto de construir un Buen Gobierno, no es tarea exclusiva de los líderes de cada estrategia, ni de una sola oficina o dependencia, sino que es una tarea de todos.

¹ Fox Quesada, Vicente, Agenda de buen Gobierno, México, FCE, 2003, P.2.

La Secretaría de la Función Pública, esta llevando a cabo un proceso de Certificación en su plantilla de Servidores Públicos, basándose en el proyecto de la Agenda de Buen Gobierno y como apoyo a la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

1.1-La Certificación de los Servidores Públicos en la Secretaría de la Función Pública.

“La capacitación y certificación de las capacidades son los procesos mediante los cuales los servidores públicos de carrera son inducidos, preparados, actualizados y certificados para desempeñar un cargo en la Administración Pública. La Secretaría emitirá las normas que regularán este proceso en las dependencias.”²

Según lo establecido en el artículo 44 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, la certificación es una forma de profesionalizar a los servidores públicos para el desempeño de sus funciones en el sector gubernamental.

En la Secretaría de la Función Pública este compromiso se ha asumido, poniendo en marcha un proceso de capacitación de los servidores públicos para profesionalizar la plantilla, para el óptimo desempeño de sus funciones y el incremento en la calidad de los servicios que brindan a la ciudadanía.

En forma individual la capacitación que se les brinda a los Servidores públicos de la dependencia va encaminada a que estos puedan alcanzar una certificación que pueda avalar que son profesionales en el ámbito de la Administración Pública, así

² Artículo 44 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, Capítulo quinto p. 19/33 México D.F a 10 de abril de 2003

mismo la actualización de los conocimientos ya adquiridos acorde a la dinámica social.

La aparición del concepto certificación se vinculó con la calidad, y fue el sector privado quien primero lo llevó a la práctica, dándole excelentes resultados, de ahí que el sector gubernamental se interesara en la adopción y adaptación del concepto para cuestiones del servicio público.

La certificación en la Secretaría de la Función Pública, es un proceso que se lleva a cabo a partir del año 2003, durante el mandato de Vicente Fox Quesada y esta sustentado en la introducción de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

La capacitación es el instrumento del que se ha echado mano en la Secretaría, para que los servidores públicos adscritos a la Función Pública alcancen la certificación.

Esta capacitación se imparte de forma virtual en el portal @campus México del cual se hablará en uno de los siguientes subcapítulos y el cual les otorga a los servidores públicos los conocimientos necesarios para la aprobación de la evaluación certificadora de conocimientos.

Una sociedad en constante movimiento requiere una administración pública actualizada, eficaz y eficiente capaz de resolver problemas de gran magnitud de la mejor forma posible.

Antes de entrar la ley en vigor, la contratación y reclutamiento de personal era totalmente discrecional por los funcionarios en turno y se atendían cuestiones como: pertenencia a un partido político lealtades etc. el proceso para reclutar personal en las dependencias de Gobierno, estaba envuelto en una serie de brumas e irregularidades en su mayoría debidas a que las personas seleccionadas

para los distintos puestos públicos no cubrían el perfil requerido para el desempeño de las actividades encomendadas.

También se pretende con la certificación, terminar gradualmente con el nepotismo dentro de la Administración Pública Federal Mexicana, problema que se presenta con mucha frecuencia por la falta de instrumentos transparentes en los procesos de reclutamiento llevados a cabo en el sector público

La actualización de funciones en cada cargo es un importante factor debido a que las sociedades mantienen una dinámica constante, y los procesos administrativos se vuelven obsoletos y con ellos los conocimientos de los servidores públicos encargados de desarrollarlos.

La certificación de los servidores públicos es en general una evaluación individual de las capacidades y aptitudes necesarias para desempeñar los cargos públicos y con esto darle continuidad a los servidores y programas en beneficio de la ciudadanía.

1.1.1- Antecedentes de los Servidores Públicos

“Si usted se encarga de la calidad, las ganancias se generan por si mismas. Lo que hay que privilegiar no es la búsqueda de los resultados, es el progreso que nos conduce a ellos”.

Masaaki Imai

La calidad en el ámbito público y en la iniciativa privada, va de la mano con la realización de cualquier actividad en forma acertada a la primera y siempre, evitando realizar el mismo trabajo dos veces eficientando las actividades encomendadas.

La certificación es un concepto que tiene como motor la calidad en los procesos y comenzó a aplicarse en México en la iniciativa privada, enfocada a estandarizar las acciones más eficientes para la maximización de ganancias y optimización de recursos.

*La certificación es el comprobante, entregado por un organismo con autoridad de que las exigencias de la norma se están aplicando. Ésta da confianza al cliente sobre la capacidad de la empresa para proveerlo con artículos conforme a lo contratado.*³

En la iniciativa privada a las personas que pagan por un producto o servicio se les llama clientes y con la certificación se pretende darles confianza acerca de la calidad por la que están pagando, todo esto con la finalidad de que la empresa llegue a convertirse en la única dentro de la competencia que brinda los mismos productos o servicios.

Para la Administración Pública Federal, y en particular para la Secretaría de la Función Pública es la población en general la que paga por recibir los servicios demandados, los cuales la mayoría de las veces han sido pagados antes de recibirlos y ciudadano merece y exige como en el sector privado el cumplimiento de lo contratado, en un marco de calidad, cordialidad, prontitud y eficiencia.

Es por lo antes mencionado que el Presidente de la República Vicente Fox Quesada decreta la entrada en vigor de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, el cual se encuentra escrito en el artículo único transitorio de la misma Ley y que a la letra dice así:

La certificación en el sector público es una tarea más complicada, pues las instituciones encargadas de brindar los servicios a la ciudadanía no cuentan con

³ LAUDUYER GUY, La Certificación iso 9000 un motor para la calidad. ,México D.F, Ed Santillana, 1999, p. 22.

competencia en las actividades que realizan. Y carecen con esto de un elemento de comparación y mejora de los procedimientos administrativos.

Es la Ley del Profesional de Carrera, un paso importante para buscar la calidad de los servicios brindados por el Gobierno y la certificación del personal encargado de brindarlos.

1.1.2-Requisitos y Proceso de certificación

Resulta necesario para hablar de requisitos, enlistar los preceptos jurídicos que sustentan las actividades que la Secretaría de la Función Pública realiza para la capacitación y certificación de los servidores públicos.

El Artículo Tercero Transitorio de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF) señala que *“A la entrada en vigor de la Ley, todos los servidores públicos de confianza en funciones sujetos a la misma, serán considerados servidores públicos de libre designación, en tanto se practiquen las evaluaciones que determine la Secretaría (de la Función Pública), en coordinación con las dependencias, para su ingreso al sistema.”*

De igual forma, en el Artículo Décimo Transitorio del Reglamento de la LSPCAPF, la cual se publicó el 31 de marzo de 2004 se establece: *“Para que los servidores públicos de libre designación, que actualmente ocupan cargos comprendidos en los rangos establecidos en el artículo 5 de la Ley, obtengan el nombramiento como servidores públicos titulares, deberán aprobar la evaluación del desempeño correspondiente al año 2005, así como certificar sus capacidades, en los términos del artículo 58 de este Reglamento”.*

El artículo 58 del Reglamento de la LSPCAPF señala que *“... El servidor público titular deberá certificar...cuando menos tres de las capacidades gerenciales y dos de las capacidades técnicas consideradas por el Comité de Profesionalización*

para el adecuado desempeño de su puesto... Tratándose de servidores públicos titulares que ocupen puestos de enlace, será suficiente certificar dos capacidades gerenciales y las técnicas referidas...”

Para que la certificación de los servidores públicos en la Secretaría de la Función Pública se lleve a cabo es necesario que los servidores se apeguen a los lineamientos de la Ley, a su vez es necesario la observancia del Reglamento de la LSPCAPF como herramienta de complemento por estar encaminados ambos documentos a la capacitación.

El 27 de abril de 2005, en su Décima Sesión Ordinaria, la Comisión Intersecretarial para la Transparencia y el Combate a la Corrupción en la APF (CITCC), estableció como acuerdo: “Contar con un mínimo de 44% de los servidores públicos en puestos a los que aplica el Servicio Profesional de Carrera, con nombramiento de servidores públicos de carrera, a más tardar en septiembre de 2006. En el caso de los servidores públicos en los supuestos del Artículo 3º. Transitorio de la LSPCAPF y 10º Transitorio de su Reglamento, se requiere que aprueben la evaluación del desempeño del año 2005 y certifiquen 6 capacidades (Jefe de Departamento a Directores Generales) ó 5 capacidades (Enlaces), los ingresos por concurso, directamente obtendrán la categoría de servidores públicos de carrera.”, cuya responsabilidad recayó en la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización y en la Dirección General Adjunta de Evaluación y Desarrollo Profesional en la Secretaría de la Función Pública

El proceso de certificación de los servidores públicos en la Secretaría de la Función Pública, comienza con la consulta de fechas y horarios de inscripción, en la liga **www.rhnet.gob.mx** .

La página les pedirá que ingresen la clave y contraseña, asignada para el Registro único de Servidores Públicos (RUSP)

Después de la inscripción de los servidores públicos, les será asignado un **ID** de programación (número de folio), que es un numero que la Web otorga de forma automática a los servidores al finalizar la inscripción, el cual se deberá imprimir y presentar el día de la prueba de certificación.

Si el servidor público no contara con la clave y contraseña del RUSP, estas se generan directamente en la dirección **www.rusp.gob.mx**, la cual en un plazo de 24 horas las dará de alta en el sistema.

Se pretende que previamente a la certificación, el servidor público haya tomado los cursos de capacitación sobre las capacidades que pretende certificar, y como apoyo puede consultar las guías de estudio publicadas en la pagina oficial de la Secretaría de la Función Pública, en la liga pruebas Ceneval.

La fecha de aplicación de la prueba será informada al servidor público vía correo electrónico, o acudiendo al Departamento de Capacitación y Certificación. El día de la prueba deberá llevar impreso el **ID** de programación (número de folio).

En capítulos subsiguientes hablaremos de la publicación de resultados del proceso.

1.1.3- Capacidades a certificar.

Para la certificación de los servidores públicos, se consideraron tres capacidades, las cuales se señalan en el artículo 58 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

Artículo 58.- *Para los efectos del artículo 52 de la Ley, las capacidades en que puede certificarse, como mínimo, un servidor público de carrera en el Sistema, serán las siguientes:*

I. “Las capacidades gerenciales o directivas establecidas en los lineamientos a que alude la fracción IX del artículo 15 de este ordenamiento;

II. La capacidad técnica transversal relativa a nociones generales de la Administración pública Federal, y

III. Las capacidades técnicas que determinen los Comités de Profesionalización respectivos para el adecuado desempeño del puesto de que se trate, de acuerdo con la descripción del mismo. Estas capacidades no podrán ser menos de dos ni más de cuatro.”

El servidor público titular deberá certificar, para su permanencia en el Sistema y en su cargo, cuando menos tres de las capacidades gerenciales y dos de las capacidades técnicas consideradas por el Comité de Profesionalización para el adecuado desempeño de su puesto, así como la capacidad técnica transversal a que se refiere la fracción II de este artículo, en los términos de los lineamientos previstos en el artículo 15, fracción IX de este Reglamento. Tratándose de servidores públicos titulares que ocupen puestos de enlace, será suficiente certificar dos capacidades gerenciales y las técnicas antes referidas, para efectos de su permanencia.

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

evaluación, su nombramiento dejará de surtir efectos sin responsabilidad para la dependencia.”⁴

1.1.4- Cobertura de la Certificación.

El proceso de certificación abarca a los rangos de **Enlace** a **Director General**, como lo señala el artículo 5 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

El sistema comprenderá, tomando como base el Catálogo, los siguientes rangos.

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

“Los rangos anteriores comprenden los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le de de la creación de nuevos cargos en las estructuras orgánicas en funciones equivalentes a las anteriores, sin importar su denominación, deberán estar homologadas a los rangos que esta Ley prevé”.

La Secretaría, en el ámbito de sus atribuciones deberá emitir los criterios generales para la determinación de los cargos que podrán ser de libre designación.

⁴ Artículo 58 Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal capítulo V p. 14 31 de marzo de 2004

“Éstos deberán cumplir con los requisitos que previamente establezcan las dependencias para cada puesto, y estarán sujetos a posprocedimientos de evaluación del desempeño, no así a los de reclutamiento y selección que establezca esta Ley”.⁵

Para los puestos operativos, la certificación no es necesaria por considerar que las funciones que desarrollan no necesitan ser certificadas, además que estas pueden variar.

1.1.5- Marco jurídico de la Certificación de los Servidores Públicos.

La Certificación de los Servidores Públicos se encuentra fundamentada jurídicamente en el artículo 52 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública, que a la letra dice .

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

La cobertura de la certificación, encuentra sustento jurídico en el artículo 5 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, el cual aparece en el subcapítulo 1.1.4.

⁵ Artículo 2 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Capítulo único p. 8/33 México D.F 10 de abril de 2003

En el Artículo Décimo Transitorio del Reglamento de la LSPCAPF, se establece: *“para que los servidores públicos de libre designación que actualmente ocupan cargos comprendidos en los rangos establecidos en el artículo 5 de la Ley, obtengan el nombramiento como servidores públicos titulares, deberán aprobar la evaluación del desempeño correspondiente al año 2005, así como certificar las capacidades, en los términos del artículo 58 de este Reglamento”*.

El otorgarle a los servidores públicos el nombramiento de titulares apoya la constancia de los mismos en los planes y programas que la Administración Pública Federal lleva a cabo a pesar de los movimientos de personal que se realicen.

La certificación debe llevarse a cabo en toda la Administración Pública Federal, quedando en manos de la Secretaría de la Función Pública la coordinación del proceso, conjuntamente con las dependencias.

El artículo tercero transitorio de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), Señala que *“A la entrada en vigor de la Ley, todos los servidores públicos de confianza en funciones sujetos a la misma, serán considerados servidores públicos de libre designación, en tanto se practiquen las evaluaciones que determine la Secretaría (de la Función Pública), en coordinación con las dependencias, para su ingreso al sistema.”*

1.2- La capacitación una herramienta para la certificación.

La certificación no podrá realizarse si no se acompaña de una capacitación previa, esto por la necesidad de adquisición de conocimientos antes de cualquier prueba para demostrar el dominio de los mismos.

La capacitación es el proceso por el cual una persona es inducida, preparada y actualizada para el eficiente desempeño de su puesto y/o para el ejercicio de sus funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa y en su caso, para facilitar la certificación de las capacidades requeridas para el puesto que ocupe.⁶

Para que un servidor público certifique conocimientos o habilidades es necesario que cuente con ellos, o en su defecto que los adquiera mediante un proceso de capacitación.

En la Secretaría de la Función Pública, se ha puesto en marcha un programa de capacitación constante para que los servidores públicos adquieran o refuercen sus conocimientos, capacidades y habilidades.

Sin tener un carácter de obligatoriedad, esta capacitación sirve de herramienta a los servidores públicos en la preparación de la evaluación que los certificara como servidores públicos de carrera.

Los cursos que imparte la Dependencia a su personal, son sobre temas como, calidad y buen Gobierno, ética del servidor público y otros de carácter técnico para el desarrollo de funciones específicas. Conjuntamente con seminarios, talleres, diplomados y conferencias de actualización.

Para fines de esta investigación la capacitación se estudia bajo el concepto enunciado en el primer párrafo de este subcapítulo y se entiende a la capacitación virtual bajo el mismo. Esta última ayudada por la tecnología de la información y los avances informáticos que este contexto ofrece; es un portal en Internet la herramienta virtual de la que se hecha mano para llevar acabo esta capacitación virtual.

⁶ ROMERO RAMOS EDUARDO, Norma para la capacitación de los servidores públicos. México D.F, Comunicado S.F.P, 2005, p.1

Para facilitar la capacitación de los servidores públicos la dependencia ha contratado los servicios de un portal en Internet, para llevar a cabo el proceso de forma virtual y cubrir la mayor parte posible de la población con necesidades de capacitación.

El portal @campus México es el encargado de brindar la capacitación a los servidores públicos de la dependencia, en forma virtual, y es el Departamento de Capacitación y Certificación quien se encarga de promover los cursos, contratar las empresas educativas e inscribir a los servidores públicos de la Secretaría. Cada Secretaría cuenta con un departamento encargado de realizar estas tareas.

Es el comité de profesionalización en la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública el encargado de elegir las estrategias de capacitación y las herramientas para desarrollarlo, apegados a la LSPCAPF y su reglamento.

La capacitación virtual es un proceso que se aplica en la Administración Pública, a partir de octubre de 2004 y es el portal @campus México el encargado de brindar esta capacitación; el siguiente subcapítulo habla de algunos aspectos referentes a la capacitación en el portal.

1.2.1- Capacitación virtual en el portal @ campus México

El portal @campus México es una iniciativa del Ejecutivo Federal. Este portal aplica tecnología educativa de vanguardia y sistemas de calidad para facilitar la capacitación de los servidores públicos en la Secretaría de la Función Pública, para la mejora continua en los servicios a la ciudadanía.

No hay restricción de tiempo o lugar para los servidores públicos y tienen acceso, con base en los requerimientos del puesto y la necesidad de desarrollo de los

servidores públicos, a programas de capacitación y actualización, así como a una biblioteca digital, foros de discusión y otros recursos facilitados por la tecnología de la información.

Su visión es “*ser un modelo institucional para profesionalizar a los servidores públicos*”, y su misión radica en “*profesionalizar a los servidores públicos de*

México, aplicando tecnología educativa de vanguardia”, facilitando el acceso a los servicios, recursos y procesos para desarrollar capacidades.⁷

El @campus México es un proyecto que la Secretaría de la Función Pública opera, para realizar de una forma eficiente, eficaz y con mayor cobertura, la capacitación de su personal.

Los modelos con que trabaja el @campus México se complementan con la oferta de los servicios de capacitación, evaluación y certificación, y son definidos de acuerdo a las necesidades de capacitación detectadas por la Secretaría.

Los objetivos fundamentales del @campus México son los siguientes:

- *Fomentar el aprovechamiento del potencial que tienen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para el desarrollo de capacidades mediante el autoaprendizaje.*
- *Facilitar los procesos de capacitación y actualización considerando la disponibilidad en tiempo y ubicación geográfica de los servidores públicos.*
- *Ser el espacio de interacción para obtener toda la información relacionada con los procesos de capacitación, evaluación y certificación de capacidades de los servidores públicos de México.*⁸

⁷ www.campusmexico.gob.mx, 10 de enero 2006 INTRANET S.F.P, p.5

⁸ www.campusmexico.gob.mx 10 de enero 2006 INTRANET S.F.P, p.5

La capacitación que el portal brinda a los servidores públicos esta fundamentada en el Artículo 37, Fracción VI, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Que delega a la Secretaría de la Función Pública, la tarea de organizar y coordinar el desarrollo integral de las dependencias y entidades, para buscar eficiencia y eficacia, dándole la libertad de encomendar a terceros, las medidas necesarias para tal fin.

Para fines de esta investigación y apegado al concepto de capacitación que se enuncia al principio del subcapítulo anterior, la capacitación virtual es la forma de inducir, preparar y actualizar a los individuos para el desempeño de sus funciones, la diferencia es que en la capacitación virtual la tecnología juega un papel fundamental por ser la herramienta que se utiliza para la preparación de las personas.

En el proceso de certificación la capacitación es virtual por ser proporcionada a través del portal de Internet

1.2.2- Antecedentes de la capacitación virtual

La Administración Pública Federal Mexicana enfrenta el reto de impulsar el desarrollo de la sociedad, en la que el común denominador es la complejidad y la presencia de intereses múltiples. Para hacer frente a este reto se requiere contar con personal capaz, que pueda responder adecuadamente a las demandas de la población de manera ágil y oportuna y que al mismo tiempo administre de manera óptima los recursos humanos, materiales y financieros con los que se cuenta.

El desarrollo de la función pública es una de las líneas estratégicas en la Agenda Presidencial de Buen Gobierno, que basa en la democracia la toma de decisiones

sobre su futuro y en la participación armónica entre Estado y sociedad, el logro de un desarrollo incluyente, auto sostenible y basado en la equidad y transparencia.

La estrategia de profesionalización del servicio público está en el centro del proceso modernizador del Estado mexicano y se regula mediante la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. En el artículo segundo de la citada Ley, se señala al Sistema de Servicio Profesional de Carrera, un mecanismo diseñado para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y para beneficio de la sociedad.

Esta decisión considera a la profesionalización de los servidores públicos la vía fundamental del cambio y al Sistema del Servicio Profesional de Carrera el mecanismo que lo hará factible, radicando la responsabilidad de su aplicación en la Secretaría de la Función Pública.

El @Campus México se integra siendo un instrumento del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades con el fin de proporcionar los elementos pertinentes para impulsar la profesionalización de los Servidores Públicos.

En la Norma para la capacitación de los servidores públicos, emitida por el Secretario de la Función Pública, Eduardo Romero Ramos, define al portal @campus México, la herramienta del subsistema de Capacitación y Certificación de capacidades enfocada a proporcionara los Servidores Públicos de carrera una oferta sólida de cursos para el fortalecimiento de sus capacidades en la Administración Pública Federal.⁹

⁹ ROMERO RAMOS EDUARDO, Norma para la capacitación de los servidores públicos.
p.1 México D.F 2005 Comunicado S.F.P

1.2.3- Funcionamiento y cobertura

@ campus México entra en operación, cuando el servidor público ingresa a la página www.campusmexico.gob.mx, para su inscripción, la cual se lleva a cabo en cuatro pasos:

- 1.- Acceso al portal personalizado
- 2.- Examinar y adjuntar el archivo electrónico (certificado declarante), proporcionar contraseña y validar.
- 3.- Revisar los cursos y las instituciones que los imparten. (Temarios, guías.)
- 4.- Escoger un curso, la institución e inscribirse.

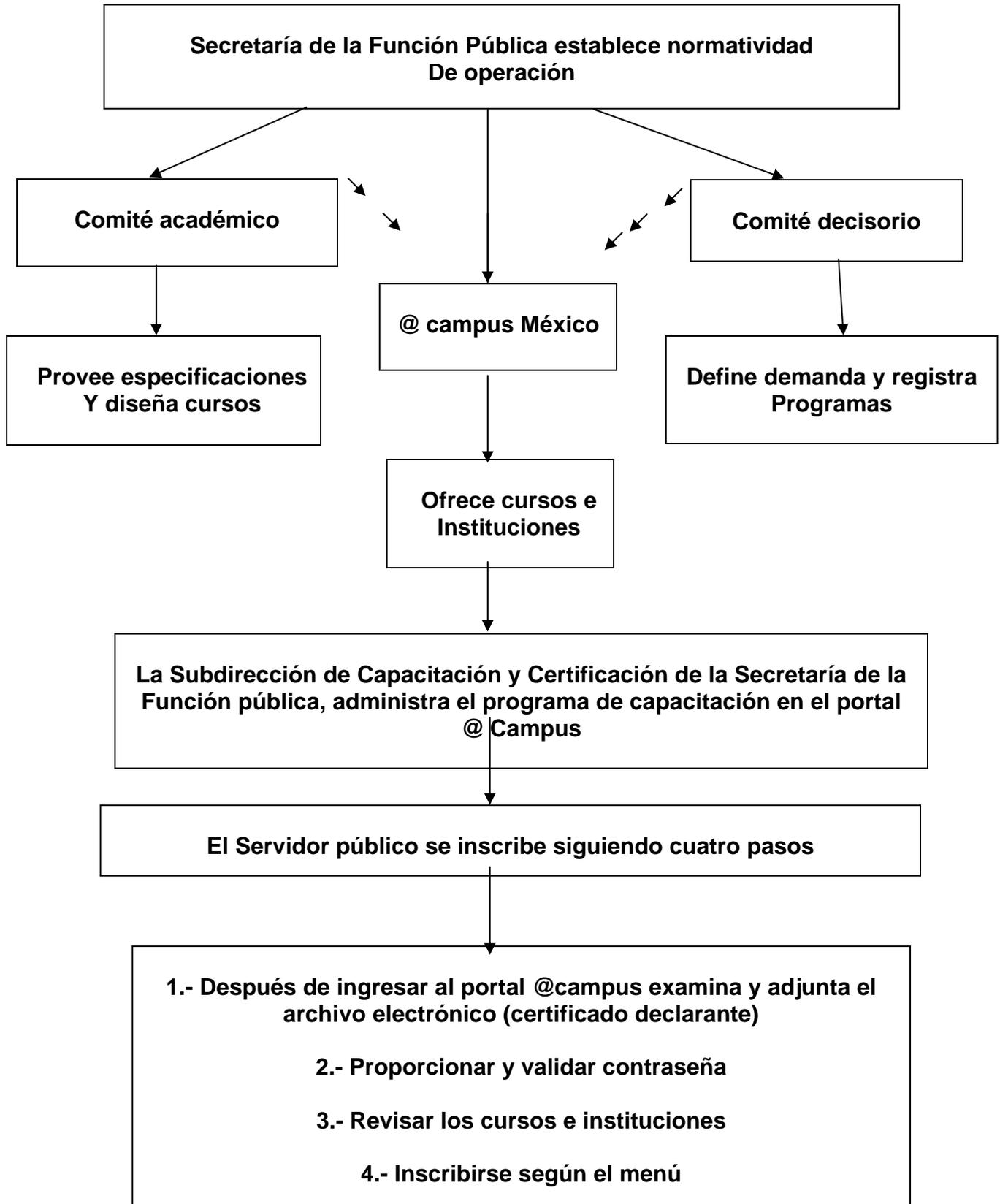
Una vez concluida la inscripción, el Departamento de capacitación y certificación informará a los servidores públicos si han sido aceptados y la fecha de inicio de los cursos.

Los niveles de dominio para la capacitación de los servidores públicos, se explicarán en un subcapítulo posterior.

La cobertura del portal no está restringida por un número determinado de servidores públicos, el motivo de restricción más frecuente es que la inscripción no se realice de acuerdo al calendario publicado.

El siguiente diagrama muestra el esquema del proceso de capacitación virtual mediante el portal @ campus México.

DIAGRAMA DE FLUJO



El portal ha sido diseñado para capacitar a todo el personal sujeto a la LSPCAPF, mostrando hasta 2005 los siguientes indicadores:



* Fuente: Subdirección de Capacitación y Certificación de la S.F.P

1.3- Detección de necesidades de capacitación.

El mecanismo de certificación de capacidades supone que el servidor público deberá, estar capacitado preferentemente en las áreas sujetas a la evaluación correspondiente. En este sentido, es conveniente realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación que permita preparar a los servidores públicos para dicho propósito.

Para enfocar la capacitación a las áreas vulnerables, la Secretaría de la Función Pública, realiza una detección de las necesidades de capacitación, con la siguiente secuencia.

La Subdirección de Capacitación y Certificación, elabora y envía un instrumento de detección de necesidades de capacitación, considerando las estrategias de gobierno, entrevistas con jefes, resultados de compatibilidad persona-puesto, así, como la evaluación de desempeño.

Como paso siguiente la misma Subdirección, recibe y analiza los requerimientos de capacitación de las áreas, con el propósito de priorizar las necesidades.

En manos del Director de Desarrollo y Capacitación, esta integrará un programa anual de capacitación, considerando el análisis de resultados y la capacitación de conformidad al presupuesto inicial, adicionalmente de ser necesario se priorizan otros requerimientos.

Es responsabilidad del Director General Adjunto de Recursos Humanos, enviar el programa anual de capacitación a la Dirección General de Programación y Presupuesto, para su captura en el sistema integral de información.

Finalmente el Director General de Programación y Presupuesto, recibe el pedido mediante una orden de trabajo, y le otorga suficiencia presupuestal para que se lleve a cabo la capacitación.

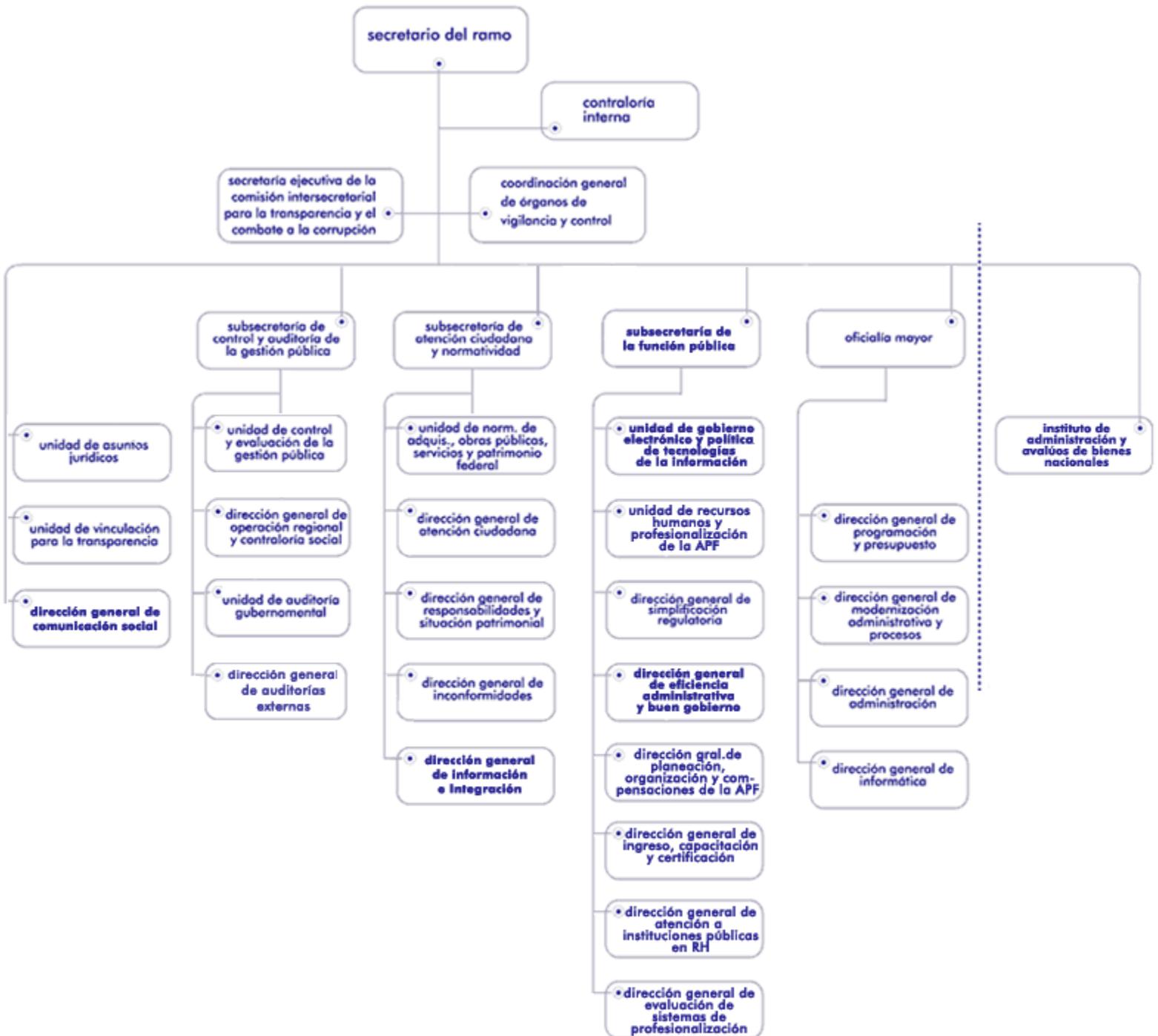
El instrumento para la detección de necesidades de Capacitación es un documento que envía la Subdirección de Capacitación y Certificación y puede variar en cada dependencia, y también en cada periodo, pues la capacitación en la Administración Pública es cambiante según el contexto social que se viva en ese momento y apegándose.

La capacitación que se le brinda al servidor público en la Secretaría de la Función Pública mediante el portal @ campus, está clasificada según su nivel de dominio, y las necesidades de cada puesto. Así como la cobertura de las capacidades que menciona el Reglamento.

La cobertura de aplicación de esta capacitación lo indica la LSPCAPF, al mencionar los niveles jerárquicos que deben apegarse a esta capacitación, las áreas de la Secretaría donde aplican son todas debido a que existen ellas estos niveles jerárquicos.

A continuación se encuentra el organigrama el cual nos muestra las áreas de aplicación de esta capacitación virtual con miras a la certificación.

ORGANIGRAMA DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



Fuente: Gabinete.Presidencial.gob.mx

1.3.1- La capacitación de los servidores públicos según su nivel.

En el subcapítulo de capacidades a certificar se enumeraron las tres capacidades que el Reglamento de la LSPCAPF, marca como necesarias para la certificación de conocimientos.

Estas son las capacidades gerenciales, la técnica transversal (obligatoria) y las capacidades técnicas necesarias para cualquier nivel.

A los servidores públicos de la Administración pública Federal, para fines de capacitación se les otorga un nivel de dominio acorde al jerárquico que desempeñen.

Los niveles jerárquicos son seis, **Enlace, Jefe de Departamento, Subdirector de área, Director de área, Director General Adjunto y Director General**. Los niveles de dominio son la numeración del **1 al 6**, quedando el nivel de dominio **1** para **Enlace**, **2** para **Jefe de departamento**; y así sucesivamente con los cuatro restantes.

En la Secretaría de la Función Pública, la capacitación se realiza de acuerdo al nivel y con el fin de cubrir las capacidades, como muestra la siguiente tabla:

Nivel jerárquico	Nivel de dominio	Capacidades gerenciales		Capacidad técnica transversal obligatoria.	*
		Curso	Curso		
Enlace	1	Orientación a resultados	Trabajo en equipo	Curso único	
Jefe de departamento	2	Orientación a resultados	Trabajo en equipo	Introducción General a la Administración Pública Federal (IGAPF)	
Subdirector de área	3	Trabajo en equipo	Orientación a resultados		
Director de área	4	Trabajo en equipo	Orientación a resultados		
Director general adjunto	5	Liderazgo	Visión estratégica		
Director general	6	Visión estratégica	Liderazgo		

Fuente: Subdirección de capacitación y certificación de la S.F.P

Las capacidades técnicas específicas, se determinan de acuerdo al perfil de cada nivel y se consultan en el departamento de capacitación y certificación de la Secretaría de la Función Pública.

1.3.2- La Capacitación en La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF)

La capacitación de los servidores públicos en la Secretaría de la Función Pública esta sustentado jurídicamente en los artículos 45, 46 fracciones I, II Y III, 47 Y 48 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Artículo 45.- *Los comités, con base en la detección de necesidades de cada dependencia establecerán programas de capacitación para el puesto, desarrollo administrativo y calidad para los servidores públicos. dichos programas podrán ser desarrollados por una o más dependencias en coordinación con la Secretaría y deberán contribuir a la mejora de los bienes o servicios que presten. Los comités deberán registrar sus planes anuales de capacitación ante la Secretaría, misma que podrá recomendar ajustes de acuerdo a las necesidades del sistema.*

El Reglamento establecerá los requisitos de calidad exigidos para impartir la capacitación y actualización.

El artículo permite a las Dependencias de Gobierno, establecer la forma y procesos mediante los cuales se llevara acabo la capacitación necesaria para que los servidores públicos se certifiquen, con base en la detección de necesidades de capacitación.

Artículo 46.- *la capacitación tendrá los siguientes objetivos:*

I-Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de los servidores públicos de carrera en sus cargos;

II-Preparar a los servidores públicos para funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa, y

III-Certificar a los servidores públicos profesionales de carrera en las capacidades profesionales adquiridas.

En este artículo se abre la posibilidad de continuar con programas establecidos, para cumplir con los objetivos planteados.

Artículo 47.- *El programa de capacitación tiene como propósito que los servidores públicos de carrera dominen los conocimientos y competencias necesarios para el desarrollo de sus funciones.*

El programa de actualización se integra con cursos obligatorios y optativos según lo establezcan los comités en coordinación con la Secretaría, se otorgara un puntaje a los servidores públicos de carrera que los acrediten.

Artículo 48.- *Los servidores públicos de carrera podrán solicitar su ingreso en distintos programas de capacitación con el fin de desarrollar su propio perfil profesional y alcanzar a futuro distintas posiciones dentro del sistema o entidades públicas o privadas con las que se celebren convenios, siempre y cuando corresponda a su plan de carrera.¹⁰*

En lo referente a las horas de capacitación de los servidores públicos y los tiempos disponibles para la misma, la Norma para la capacitación de los servidores públicos emitida por Eduardo Romero Ramos, Secretario de la Función Pública en sus apartados 7.1 y 8.1 señalan lo siguiente

7.1.- *Las dependencias y órganos desconcentrados deberán proporcionar capacitación, a través de cursos, a sus servidores públicos de carrera en al menos cuarenta horas durante el año o su equivalente a doce créditos. Aun cuando un servidor público de carrera haya certificado las capacidades requeridas por su puesto, tendrán derecho a este tiempo de capacitación al año.*

Se abre la posibilidad para que el servidor público escoja capacitación complementaria a la certificación, como retroalimentación para el desarrollo de las actividades propias de su puesto.

¹⁰ Artículos del 45 al 48 Ley del Servicio Profesional de Carrera en La Administración Pública Federal. Capítulo quinto pp.19 y 20/33

8.1.- Los servidores públicos deberán participar en los cursos de capacitación en los que se encuentren programados, a cuyo efecto su superior jerárquico inmediato deberá proporcionarles las facilidades pertinentes para su asistencia a esos cursos.¹¹

Los servidores públicos pueden exigir a su superior jerárquico, un tiempo dentro de sus actividades diarias, para llevar a cabo la capacitación propia de la certificación; y es obligación del superior jerárquico proporcionar este tiempo al servidor.

1.4- La Certificación de los servidores públicos, una aplicación de los estándares Internacionales de Buen Gobierno.

Los esfuerzos de innovación y calidad en cada una de las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal Mexicana están garantizadas a través de distintas redes funcionales que conforman servidores públicos comprometidos con este importante tema.

La certificación de los servidores públicos en la Secretaría de la Función Pública, representa uno de estos esfuerzos para innovar en forma cualitativa las funciones realizadas en la Administración Pública, cumpliendo a su vez con estándares relacionados con un Buen Gobierno Internacional dados a conocer por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

¹¹ ROMERO RAMOS EDUARDO, Norma para la capacitación de los servidores públicos.
p.1 México D.F 2005 Comunicado S.F.P

En el marco de la tercera semana de innovación y calidad en México se llevó a cabo el Quinto Foro Global sobre Reinención del Gobierno, en coordinación con las Naciones Unidas. El evento permitió a más de ocho mil servidores públicos Federales y locales, también a 150 líderes internacionales intercambiar experiencias y herramientas innovadoras y exitosas para mejorar la gestión gubernamental, incluyendo las acciones que el Gobierno de México ha adoptado para transparentar y hacer más eficaz sus servicios.

Al finalizar el foro, los participantes acordaron firmar una declaración mediante la cual se comprometieron a aplicar sus herramientas de innovación y calidad en sus gobiernos, a través de la profesionalización de sus recursos humanos, de transparentar la gestión gubernamental y mejorar la calidad de los servicios que ofrecen.

En general, la declaración del Quinto Foro Global trata los siguientes puntos estratégicos.¹²

- 1.- Priorizar el presupuesto para el beneficio de las Naciones
- 2.- Mejora de prestación de servicios a la ciudadanía
- 3.- Propone la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.
- 4.- Estimula políticas de Gobierno con la participación de la sociedad.
- 5.- Exhorta a los gobiernos a transformar las malas regulaciones que distorsionan la competitividad económica.
- 6.- Propone innovar para transparentar el sector público

¹² Quinto foro global sobre reinención del Gobierno, México D.F, Noviembre de 2003.

7.- Promueve la descentralización institucional y participación activa de la sociedad.

El gobierno mexicano ha introducido nuevas herramientas en la búsqueda de la innovación y calidad gubernamental, tratando esta investigación el punto tres de los antes mencionados y tratados en el Quinto Foro Global.

La Ley del Servicio Profesional de Carrera y en Particular la certificación de los Servidores Públicos, es un programa basado en los estándares de Buen Gobierno vigentes entre los países miembros de la OCDE la cual explica la construcción de un Buen Gobierno de la Siguiete Manera:

La construcción de un Buen Gobierno es requisito crucial para el desarrollo económico, social y ambiental a largo plazo de todos los países.

Está basado en el buen Funcionamiento por medio de:

- *Combate a la corrupción*
- *Participación ciudadana en la elaboración de políticas*
- *Promoción de buenas prácticas.*¹³

Debido a lo anterior la Agenda de Buen Gobierno, de Vicente Fox incorpora elementos que han sido definidos por diferentes países para asegurar resultados importantes en el tema de Buen Gobierno, por lo que se debe entender como un estilo permanente de Gobierno dentro de un mundo globalizado, no como un plan de gobierno en particular.

¹³ www.ocde.org.mx ,29 de abril de 2006, p. 8

La necesidad de profesionalizar a la Administración Pública Federal en México la pone en evidencia las prácticas de corrupción con las que el país ha sido castigado. La aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera es un decreto que busca contrarrestar este problema.

La capacitación de los servidores públicos en forma virtual y su posterior certificación, cumple con la parte del Gobierno Digital que plantea la Agenda de Buen Gobierno de México.

El propósito de este subcapítulo es fundamentar el programa de certificación de los servidores públicos y la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera con los análisis realizados por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), que detecta los problemas de sus países miembros y propone programas para buscar soluciones aplicables y eficaces a dichas contingencias. La certificación representa un paso más hacia la solución del nepotismo y los distintos problemas de la Administración Pública Federal.

CAPÍTULO 2

EVALUACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DE LA CERTIFICACIÓN

En el capítulo anterior se comentó la necesidad de una Administración Pública Mexicana profesional y actualizada, capaz de afrontar los retos y demandas de una sociedad conocedora y exigente.

La certificación es una forma de satisfacer la necesidad antes mencionada además de ser una herramienta de aplicación de la Ley del Servicio Profesional de carrera.

Para conocer los alcances y limitaciones de la certificación es necesario someterla a una valoración que por el carácter del proceso debe ser cualitativa y cuantitativa.

La valoración cuantitativa se realiza mediante indicadores de cobertura de la Capacitación y Certificación y comparándola con los costos de los mismos procesos.

Por otra parte la valoración cualitativa se realiza midiendo los beneficios en el trabajo y eficiencia de los procesos con referencia a los tiempos de los procesos y

la calidad de los mismos, aunado a esto se medirá el crecimiento o promoción de niveles del servidor público.

La evaluación educacional consiste en llevar a cabo juicios acerca del avance y progreso de cada estudiante, aunque la prueba usada no sea siempre la más adecuada. Recientemente los fines de la evaluación juzgan tanto el proceso de aprendizaje como los logros de los estudiantes. En este sentido, una diferencia fundamental con respecto al término tradicional de los exámenes prueba fijada en un tiempo y muy controlada es la evaluación continua, que se realiza con otro tipo de medios, entre los que se incluye el conjunto de tareas realizadas por el estudiante durante el curso.

Así la evaluación se realiza generalmente para obtener una información más global y envolvente de las actividades que la simple y puntual referencia de los papeles escritos en el momento del examen.

Por ser servidores públicos los que se pretende evaluar para posteriormente certificar, es necesario dar seguimiento a los procesos de evaluación del desempeño para poder evaluar cualitativamente la certificación y el impacto de la misma en el funcionamiento de la Administración Pública.

En este capítulo se proponen algunas formas para evaluar la certificación, de ambas formas cualitativa y cuantitativamente. La forma de realizar la evaluación de forma cuantitativa es sumando el número de servidores públicos capacitados en un determinado periodo, mostrar los indicadores porcentuales y plasmar el nivel de efectividad con miras a la certificación.

Evaluar la certificación por ser un proceso constante e inacabado, resulta un trabajo también constante y sin estándares para realizarlo, el contenido de este capítulo relaciona la evaluación de la certificación con el grado de desarrollo profesional que los servidores públicos de la Secretaría de la Función Pública alcanzan después de comenzar con su certificación de capacidades.

También muestra una evaluación al organismo certificador que en este caso es el CENEVAL, sobre costos económicos y beneficios obtenidos en el trabajo realizado a nivel institucional con el fin de analizar la constancia y temporalidad con la que debe impartirse la capacitación de los servidores públicos y las áreas vulnerables.

Evaluar de esta forma la certificación permite tanto a la dependencia como a cada servidor medir los beneficios que este proceso trajo en el desarrollo de actividades profesionales, institucional y por servidor público participe del proceso.

El desarrollo profesional además de evaluar el proceso de certificación de los servidores públicos, muestra en que medida la Ley del Servicio Profesional de carrera enlaza sus objetivos de capacitación con los de crecimiento profesional y estabilidad laboral.

Se comienza la evaluación analizando al organismo certificador, el Centro Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (CENEVAL). Mostrando una breve reseña de la formación y objetivos que este centro ofrece y los costos que demanda.

2.1 - Organismo certificador

Para la certificación de los servidores públicos en la Secretaría de la Función Pública, se contrataron los servicios del Centro Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (CENEVAL).¹⁴

El CENEVAL nació, como una asociación, en abril de 1994, con el propósito primordial de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación media

¹⁴ ROMERO RAMOS EDUARDO, Norma para la capacitación de los servidores públicos. México D.F, Comunicado S.F.P, 2005, P. 1.

superior y superior del país mediante evaluaciones externas de los aprendizajes logrados en cualquier etapa de los procesos educativos.

El CENEVAL es una asociación civil sin fines de lucro que tiene por objeto contribuir a mejorar la calidad de la educación media superior y superior mediante evaluaciones externas de los aprendizajes logrados en cualquier etapa de los procesos educativos, de manera independiente y adicional a las que llevan a cabo las instituciones educativas, e incluye la certificación de competencias laborales.

También ofrece servicios de evaluación a escuelas, universidades, empresas, autoridades educativas, organizaciones de profesionales del país y otras instancias particulares y gubernamentales.

En el terreno de la educación, como en todas las actividades humanas, la evaluación es el proceso que permite valorar los aciertos, reconocer las fallas, detectar potencialidades y planificar las acciones. Contar con información válida y confiable garantiza tomar decisiones acertadas.

Las asociaciones de profesionales y las autoridades oficiales requieren contar con elementos de juicio confiables, objetivos y válidos. La evaluación externa brinda información útil y complementa las evaluaciones internas.

El CENEVAL diseña y aplica exámenes que miden las habilidades y para el caso de la Secretaría de la Función Pública las capacidades requeridas por los servidores públicos para realizar las actividades que le son delegadas.¹⁵

¹⁵ Estatuto Interno de CENEVAL P. 13 23 mayo de 2006

2.1.1- Convenio entre el CENEVAL y SFP, un apoyo a la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

Para llevar a cabo la certificación, la Secretaría de la Función Pública realizó un convenio con el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL), este convenio se suscribió el 13 de diciembre del 2004.

El propósito del convenio es que el centro y la Secretaría trabajen en coordinación para el diseño, elaboración y administración de herramientas de evaluación que dicha secretaría pondrá a disposición de las dependencias de la Administración Pública Federal.

Para evaluar a los servidores públicos en servicio y a quienes aspiren a ingresar a dicha administración, en el marco de la Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Federal publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de abril de 2003.

En ella se establecen las bases para la organización, el funcionamiento y el desarrollo del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal centralizada, como un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el ingreso, la permanencia y el desarrollo en la función pública con fundamento en el mérito y en procesos de evaluación objetivos, imparciales y transparentes. Los puestos de este Sistema del Servicio Profesional de Carrera por evaluar son: Director General, Director de Área, Subdirector de Área, Jefe de Departamento y personal de Enlace.

El apoyo que el CENEVAL brindará a la SFP por medio de este convenio es:

- a) Desarrollo y administración de herramientas de evaluación
- b) Transferencia de tecnología.

En el primer caso, se pretende desarrollar cuatro tipos de instrumentos: uno para evaluar los valores relacionados con la visión del servicio público (transparencia, integridad, rendición de cuentas y orientación al bien común); otro para evaluar los conocimientos y habilidades cognitivas relacionadas con las capacidades gerenciales de *visión estratégica, liderazgo, orientación a resultados, trabajo en equipo y negociación*; un tercero, para evaluar las habilidades interpersonales e intrapersonales que subyacen en estas mismas cinco capacidades gerenciales; y un cuarto tipo de instrumentos, para evaluar capacidades técnicas transversales de las áreas adjetivas de la función pública, es decir, relativas a funciones de las oficialías mayores (recursos humanos, recursos materiales, programación y presupuesto, informática, administración de proyectos, etcétera) y que se asumen, en lo fundamental, iguales para todas las dependencias de la Administración Pública Federal.

En el segundo caso, el servicio de transferencia de tecnología se orienta esencialmente a la capacitación del personal de las dependencias gubernamentales con el propósito de dotarlo del instrumental conceptual y técnico que le permita diseñar y elaborar herramientas para la evaluación de las capacidades técnicas específicas, de carácter sustantivo, referentes a las funciones que dan razón de ser a cada dependencia y que, por lo tanto, se consideran distintas.

El CENEVAL únicamente será responsable del desarrollo, administración y calificación de las pruebas. La SFP y las dependencias gubernamentales federales serán las instancias responsables, en todos los casos, de establecer los criterios con base en los cuales se determine el significado particular y las repercusiones institucionales que tendrán los distintos procesos de evaluación para cada persona evaluada.

Para el diseño y elaboración de las herramientas de evaluación, el CENEVAL y la SFP integraron ocho consejos técnicos, ampliamente representativos de las

dependencias gubernamentales federales y de un alto nivel profesional y académico; ellos serán responsables de definir las políticas generales de contenido, estructura, organización y composición de las herramientas de evaluación.

La validez jurídica de este convenio la encontramos en el artículo 49 de la ley de la Ley del Servicio Profesional de Carrera

Artículo 49

Las dependencias, en apego a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría, podrán celebrar convenios con instituciones educativas, centros de investigación y organismos públicos y privados para que impartan cualquier modalidad de capacitación que coadyuve a cubrir las necesidades institucionales de formación de los servidores profesionales de carrera.¹⁶

2.1.2- Evaluación de las capacidades.

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

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

¹⁶ Artículo 49 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Capítulo quinto p. 20/33 México D.F a 10 de abril de 2003

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

Una vez siendo servidor público de carrera, la Ley establece al menos cinco años para certificarse en una determinada capacidad. Sin embargo, la periodicidad se determinará en los lineamientos y guías para la descripción, evaluación y certificación de capacidades de los servidores públicos de carrera.

Otra forma de calificar las capacidades del servidor público de carrera, la encontramos en la Ley del Servicio Profesional de Carrera, en el Subsistema de Evaluación del Desempeño; específicamente en el Artículo 54.

Artículo 54

La evaluación del desempeño es el método mediante el cual se miden, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.¹⁷

La evaluación de desempeño es una forma integral de calificar la certificación de capacidades, pues no hay forma más precisa para que el servidor público muestre el dominio de sus capacidades que aplicándolas día a día en el desempeño de sus actividades.

¹⁷ Artículo 54 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Capítulo sexto p. 21/3 México D.F. 10 de abril de 2003

Para realizar una evaluación del desempeño objetiva, los métodos que determinen los Comités Técnicos de Profesionalización deberán contemplar diversas características: Que sean sencillos, operables y permitan su aplicación oportuna. Que involucren al menos dos evaluadores, especialmente en la evaluación de los estándares de actuación profesional. Que involucren metas e indicadores susceptibles de medición u operacionalización y que sean realistas y objetivos. Que se diseñen de acuerdo con las características y metas de la dependencia.

Serán aplicadas dos evaluaciones del desempeño por año: en los meses de enero y febrero de cada año, se aplicará la evaluación del desempeño respecto de todo el ejercicio fiscal anterior y en los meses de julio y agosto se aplicará la evaluación del desempeño en relación con el primer semestre del ejercicio fiscal de que se trate.

El desarrollo profesional de los servidores públicos es otro factor de evaluación para la certificación de los servidores públicos en la Secretaría de la Función Pública.

2.2- El Desarrollo Profesional una evaluación de la certificación

Existen distintas formas de recompensar a los servidores públicos una buena evaluación de desempeño, puede ser mediante reconocimientos públicos, escritos, incentivos monetarios, y el más importante y tema de este subcapítulo, el desarrollo profesional.

El desarrollo profesional es un proceso mediante el cual los empleados y trabajadores de las distintas organizaciones e instituciones privadas y públicas, alcanzan rangos más altos en el organigrama jerárquico.

Este desarrollo profesional, casi siempre se hace acompañar de un incremento monetario en el sueldo o salario percibido por la persona; así como una mayor responsabilidad laboral.

Para el caso de los servidores públicos en la Secretaría de la Función Pública, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en su Artículo 35, define al desarrollo Profesional como *“el proceso mediante el cual los servidores públicos de carrera con base en el mérito podrán ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía, en cualquier dependencia o en las entidades públicas y en las instituciones con las cuales exista convenio para tal propósito.”*¹⁸

En el sector gubernamental el desarrollo profesional y la evaluación de acenso y promoción se analizan desde dos perspectivas.

Una vertical que tiene que ver con la trayectoria de especialidad que corresponda al perfil del cargo en cuyas posiciones ascendentes, las funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad.

Y las horizontales que buscan las trayectorias laterales, que corresponden a otros grupos o ramas de cargos donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación e incluso afinidad. En este caso, los servidores públicos de carrera que ocupen cargos equiparables podrán optar por movimientos laterales en otros grupos de cargos.

En este subcapítulo el desarrollo profesional es una herramienta de evaluación de la capacitación y certificación de los servidores públicos. Este hecho es sólo un supuesto ya que la certificación aun es un proceso inacabado. Pero sería una excelente forma de evaluar el impacto del proceso en las distintas dependencias gubernamentales.

¹⁸ Artículo 35 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Capítulo cuarto p. 17/33 México D.F a 10 de abril de 2003

A partir de la entrada en vigor de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, el desarrollo profesional en las dependencias de Gobierno se realiza a través de un concurso abierto.

Debido al concurso abierto antes mencionado, la capacitación de los servidores públicos debe ser de óptima calidad y vanguardia, es por esto que la certificación puede evaluarse mediante este concurso, por la necesidad de conocimientos para ganarlo.

Concretamente la forma de evaluar la certificación con base al desarrollo profesional, se encuentra en comparar el número de servidores públicos certificados en activo que adquieran un nivel jerárquico superior ganando el concurso de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, con los del personal de nuevo ingreso sin certificación que ganaron el concurso por conocimientos ajenos a la certificación.

Después de realizar la comparación, los resultados dirán lo positivo o negativo del impacto de la certificación; es decir, si la mayor parte de los concursos realizados los ganaron servidores certificados en activo, se evidencia el buen impacto de los cursos de capacitación previos a la certificación, si los resultados son opuestos será claro que falta perfeccionar o actualizar el proceso de certificación de los servidores públicos.

Este método de evaluación es sólo una propuesta del autor de este trabajo de investigación, debido a que la certificación en la Secretaría de la Función Pública, es un proceso a un en desarrollo y por considerarlo el más objetivo al momento de calificar los alcances de los conocimientos certificados por los servidores públicos de la dependencia, sin reprobando otros tipos de evaluación ni los indicadores que arrojen.

Este desarrollo profesional y el ingreso al servicio público esta contemplado en la Ley del Servicio Profesional de Carrera, en los subsistemas de desarrollo

profesional e ingresos que se recomienda al lector consulte para una mayor comprensión.

2.2.1 Ingreso y Promoción de niveles, una práctica del Servicio Profesional de Carrera.

La Ley del Servicio Profesional de Carrera, tiene como objetivo fundamental transparentar la incorporación de personal en el sector público, evitando con esto el nepotismo que llego a ser tan marcado en la Administración Pública, así mismo la profesionalización y el desarrollo profesional de la plantilla ya existente.

El ingreso de servidores en la Secretaría de la Función Pública se realiza a través de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

El proceso comienza cuando la dependencia lanza la convocatoria, con los requisitos necesarios para concursar la plaza vacante, esto es el reclutamiento de aspirantes a ocupar un cargo en la Administración Pública que cubra el perfil requerido.

Para que un aspirante pueda concursar la plaza deberá cumplir los requisitos que señale la convocatoria, así como los estipulados en el artículo 21 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

Artículo 21

El aspirante a ingresar al Sistema deberá cumplir, además de lo que señale la convocatoria respectiva, los siguientes requisitos.

1. *Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjeros cuya condición migratoria permita la función a desarrollar;*
2. *No haber sido sentenciado con pena privativa de la libertad por delito doloso;*
3. *Tener aptitud para el desempeño de sus funciones en el servicio público;*
4. *No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto, y*
5. *No estar inhabilitado para el servicio público ni encontrarse con algún otro impedimento legal.*¹⁹

No podrá existir discriminación por razón de género, edad, capacidades diferentes, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico o condición social para la pertenencia al servicio.

El comité encomendado de la selección seguirá un procedimiento que permita analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema. Tiene como fin garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlos.

Este concurso comprenderá exámenes generales de conocimientos y habilidades, así como otros elementos de valoración que el comité emitirá con tiempo pertinente. Todos estos exámenes, habilidades y otros elementos deberán asegurar la participación en igualdad de condiciones que faciliten el reconocimiento del merito.

Para la determinación de los resultados, los comités podrán auxiliarse de expertos en la materia.

¹⁹ Artículo 21 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Capítulo tercero p. 15/33 México D.F a 10 de abril de 2003

Los requisitos y procedimientos escritos anteriormente son para el ingreso al sistema, para la promoción de los servidores públicos en activo se realizara la misma convocatoria pública y abierta donde podrá participar todo el interesado que desee ingresar a la Administración Pública.

La convocatoria es la misma y el servidor que pretenda ser promovido deberá cumplir los mismos requisitos que los aspirantes a servidores públicos de carrera.

Es tarea de los comités en coordinación con la dependencia, establecer trayectorias de acenso y promoción, así como establecer las reglas a cubrir por los servidores públicos que pretendan un acenso o promoción.

En el Artículo 37 de la Ley del Servicio Profesional de carrera se encuentra el sustento jurídico del desarrollo profesional de los servidores públicos de carrera.

Artículo 37

Los servidores públicos de carrera podrán acceder a un cargo del Sistema de mayor responsabilidad o jerarquía, una vez cumplidos los procedimientos de reclutamiento y selección contenidos en esta ley.

Para estos efectos, los comités deberán tomar en cuenta el puntaje otorgado al servidor público en virtud de sus evaluaciones de desempeño, promociones y los resultados de los exámenes de capacitación y certificación u otros estudios que hubiera realizado, así como de los propios exámenes de selección en los términos de los lineamientos que emitan los comités.

Para participar en los procesos de promoción, los servidores profesionales de carrera deberán cumplir con los requisitos del puesto y aprobar las pruebas, que para el caso, establezcan los comités en las convocatorias respectivas.²⁰

²⁰ Artículo 37 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Capítulo cuarto p. 18/33 México D.F a 10 de abril de 200

El desarrollo profesional representa en forma individual una evaluación de la certificación de conocimientos para el servidor público. El participar en un concurso abierto para elevar su nivel jerárquico y conseguir el objetivo reflejara el beneficio que de forma individual adquirió mediante el proceso de capacitación y certificación.

Además de evaluar a la certificación de forma individual e institucional, el desarrollo profesional, apuntala las ideas fundamentales de la Ley del Servicio Profesional de Carrera y garantiza estabilidad laboral a los servidores públicos de carrera.

DIAGRAMA COMPARATIVO DE CAPACITACIÓN E INGRESO

Ambos procesos garantizan la transparencia en el acceso y continuidad de los servidores que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlos

Opera bajo un programa de carácter permanente con instrumentos de capacitación obligatorios y optativos

Opera bajo un sistema de convocatorias públicas y abiertas.

Promueve el desarrollo y actualización de los conocimientos y habilidades de los servidores públicos en sus puestos y en otros de mayor responsabilidad

Estimula el ingreso de jóvenes mediante promoción en universidades

Permite a la Administración Pública actuar de manera prospectiva y contribuir a la formación y capacitación de un cuerpo de servidores públicos que atiendan las expectativas futuras de la propia administración

Establece los procesos para el reclutamiento y selección de personal

Permitirá certificar a los servidores públicos de carrera en las capacidades profesionales adquiridas, a través de la evaluación. La aprobación de la certificación es requisito indispensable para la permanencia de estos en el sistema y cargo.

Permite analizar la capacidad conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al sistema

* Fuente: Elaboración Propia del Autor.

2.2.2- La Ley del Servicio Profesional de Carrera, un apoyo a la estabilidad laboral.

En la Administración Pública Mexicana es muy común que al término de un mandato o sexenio presidencial, haya una serie de cambios estructurales, por fines más políticos que administrativos. Este fenómeno provoca que los programas que se iban desarrollando en el mandato anterior se vean coartados e inconclusos, por lo cual los resultados no llegan a ser percibidos por la ciudadanía.

Cuando la nueva administración toma el poder, los programas sociales comienzan de cero arriesgándose a que les falte tiempo para evaluar los resultados. Este es un vicio de la Administración Pública causa de rezago y pérdidas económicas para el país.

La Ley del Servicio Profesional de Carrera es un decreto que pretende parar esta movilidad de las plantillas en el sector público, para darle constancia a los programas y despolitizar la Administración Pública.

Con la certificación de capacidades se pretende dar estabilidad laboral a los servidores públicos en la Secretaría de la Función Pública y en toda la Administración Pública Federal.

Para apoyar la tarea de estabilidad laboral la Ley del Servicio Profesional de Carrera en su Artículo 10 en sus apartados del I aL V respectivamente, nos muestra los derechos de los servidores públicos de carrera.

Artículo 10

Derechos de los servidores públicos de carrera:

I-Tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé esta Ley;

II-Recibir el nombramiento como servidor público de carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos por esta Ley;

III-Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios y estímulos que se prevean;

IV-Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este ordenamiento;

V-Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones.²¹

La administración de Recursos Humanos es otra parte fundamental para que los servidores públicos de la dependencia tengan la estabilidad laboral que señala la Ley

2.3- La Administración de Recursos Humanos en la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

“Labor fundamental de todo administrador, de todo gerente, es crear un ambiente en el cual los empleados puedan lograr metas de grupo e individuales en el menor tiempo.”²²

Harold Koontz

²¹ Artículo 10 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Capítulo primero p. 10/33 México D.F a 10 de abril de 2003

²² KOONTZ, HAROLD. Administración Moderna., México D.F 5ª Edición, Editorial Mc Graw Hill. 2001, P.89

Desde sus orígenes la Administración de recursos humanos ha tenido como misión la creación de condiciones laborales, en las cuales, los integrantes de las organizaciones desarrollen su máximo potencial de desempeño, es decir, optimicen su calidad humana, como resultado de la motivación y el entrenamiento.

La administración del Recurso Humano, le permite a la empresa la interacción de los diferentes recursos que la integran. No se puede dirigir y controlar, sin antes haber definido qué se quiere, qué se persigue, cómo se ordena, cómo se relaciona.

En la empresa privada la administración de recursos humanos, tiene objetivos y metas tangibles, lo que permite realizar esta administración con enfoques casi siempre establecidos; cosa que en el sector público no sucede.

Para el caso de los administradores en las entidades públicas, gestionan activos intangibles, tanto o más que sus colegas de las empresas privadas, lo que justifica su creciente interés en los progresos del Capital Intelectual. Sin embargo, resulta difícil aplicar al sector público modelos diseñados para la empresa ya que los objetivos de las administraciones públicas difieren de los empresariales, como son maximizar el beneficio o crear valor para el accionista.

En la Secretaría de la Función Pública y basándose en la Ley del Servicio Profesional De Carrera se previeron estas diferencias y se trabajo en el subsistema de planeación de Recursos Humanos.

En este Subsistema operará el Registro Único del Servicio Público Profesional, con información sistematizada sobre el ingreso, desarrollo, capacitación, certificación, evaluación del desempeño y separación de los servidores públicos de carrera.

Dentro de este Subsistema, la Unidad, en coordinación con cada dependencia, registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles que integrarán el Catálogo y calculará y determinará los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal en las dependencias, a fin de establecer el número y tipo de plazas así como las necesidades de formación y desarrollo de los recursos humanos.

La retroalimentación del Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos se hará tomando en cuenta los resultados de las evaluaciones sobre el Sistema, a fin de mantener permanentemente actualizadas las necesidades de formación y desarrollo de los recursos humanos.

La Ley del Servicio Profesional de Carrera, contempla en su Artículo 14, el sustento jurídico del subsistema de Planeación de los Recursos Humanos.

Artículo 14

La Secretaría establecerá un subsistema de planeación de Recursos Humanos para el eficiente ejercicio del sistema.

A través de sus diversos procesos, el Subsistema:

I-Registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el catalogo, en coordinación con las dependencias. La Secretaría no autorizara ningún cargo que no esté incluido y descrito en el catalogo.

II-Operará el registro;

III-Calculará las necesidades cuantitativas de personal, en coordinación con las dependencias y con base en el registro, considerando los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro y separación de los servidores públicos sujetos a esta ley, con el fin de que la estructura de la

Administración Pública tenga el número de servidores públicos adecuado para su buen funcionamiento y permita la movilidad de los miembros del sistema;

IV-Elaborará estudios prospectivos de los escenarios futuros de la Administración Pública para determinar las necesidades de formación que requerirá la misma en el corto y mediano plazos, con el fin de permitir a los miembros del Sistema cubrir los perfiles demandados por los diferentes cargos establecidos en le Catalogo;

V-Analizará el desempeño y los resultados de los servidores públicos y las dependencias, emitiendo las conclusiones conducentes;

VI-Revisará y tomará en cuenta para la planeación de los recursos humanos de la Administración Pública Federal los resultados de las evaluaciones sobre el sistema;

VII-Realizará los demás estudios, programas, acciones y trabajos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto de la presente Ley, y

VIII-Ejercerá las demás funciones que le señale esta Ley, su reglamento y disposiciones relativas.²³

El artículo enlista el proceso que el área de recursos humanos debe seguir para apoyar a los servidores públicos en su proceso de capacitación.

También indica los tiempos que debe cubrir en el desarrollo de las actividades, así como la secuencia y orden de preparación.

2.3.1- Constancia y temporalidad de la Certificación de los servidores públicos.

Por ser la certificación un concepto nuevo, la constancia del proceso es incierta, esto debido al valor determinado que el presidente que suceda al señor Vicente Fox Quesada le otorgue a la profesionalización de los servidores públicos.

²³ Artículo 14 Ley del Servicio Profesional de Carrera EN LA administración Pública Federal. Capítulo segundo p. 13/3 México D.F a 10 DE ABRIL DE 2003

El proceso seguirá llevándose a cabo por estar estipulado en la Ley, lo que puede variar es el presupuesto que se destine a la certificación de los servidores públicos.

Es recomendable que este proceso sea constante, pues la profesionalización y certificación de capacidades del personal del sector público es una necesidad que va acorde con la dinámica de los tiempos actuales.

La temporalidad de la certificación si está establecida en la Ley, en el artículo 52, escrito en el capítulo 1 de esta investigación. Marca un intervalo máximo entre certificación de cinco años y le da un tono de obligatoriedad para la permanencia del servidor público en el sistema y en su cargo.

La certificación de una capacidad tendrá, de acuerdo a su naturaleza, una vigencia determinada, por lo que una vez que ésta concluya el servidor público será evaluado para efectos de certificarla nuevamente.

La certificación de las capacidades puede perder vigencia, cuando en el campo del conocimiento de esta capacidad se amplíen los mínimos necesarios para dominar la capacidad.

La constancia y temporalidad son los factores que pueden hacer de la certificación una institución dentro de la Administración Pública, obteniendo mayor legitimidad en sus acciones y construyendo una confianza ciudadana.

Conjuntando la profesionalización, la apertura de trabajo en el sector público mediante la Ley, la legitimidad de la Administración Pública y la confianza ciudadana, se crea un ambiente de gobernabilidad que beneficia a toda la sociedad.

La constancia de la certificación también brinda beneficios en su trabajo a los servidores públicos y logra una mayor comunicación entre las distintas jerarquías de la Administración Pública

2.3.2- Beneficios en el trabajo

El servidor público de carrera evalúa de forma individual la certificación de capacidades, al encontrarse en su área de trabajo y desempeñar las actividades propias del puesto.

En el ámbito laboral tanto público como privado, uno de los principales problemas que enfrentan los miembros de las organizaciones e instituciones es la falta de comunicación, y cuando se llega a presentar la comunicación es deficiente, causando rezagos en los procesos de producción o en los programas de Gobierno.

Con la certificación, los servidores públicos de la Secretaría de la Función Pública deben comprobar su capacidad para trabajar en equipo, sin importar el nivel jerárquico que sustenten, abriendo la comunicación de los Directores con Mandos Medios y operativos para la mejora continua de las actividades administrativas del sector público.

Otra capacidad que todos los niveles jerárquicos de la dependencia deben certificar es la Orientación a Resultados, es decir, realizar las actividades esperando resultados e impacto en la sociedad, este enfoque surge por la necesidad de que los burócratas del Gobierno realizaran su trabajo esperando resultados y no como una rutina.

El beneficio de trabajar con personas certificadas, también se ve reflejado en el presupuesto, pues con gente capacitada el trabajo se realizara con mayor calidad

evitando repeticiones en los procesos y pérdida del presupuesto, es por esto que en el sector público como en el privado, la capacitación debe entenderse como una inversión y no como un gasto.

Los tiempos de realización de las actividades también se ven beneficiados con la certificación de capacidades técnicas, requeridas específicamente en el puesto, a la que son sometidos los servidores públicos.

Certificar la visión del servicio público, beneficia directamente a la ciudadanía, al reducir los tramites en ventanillas, incluso tratándose del pago de impuestos, todo esto con la finalidad de crear en el ciudadano el habito de acudir a las dependencias de Gobierno a exigir sus derechos y cumplir sus obligaciones.

Después de evaluar los beneficios que trae la certificación de los servidores públicos, es importante saber los niveles de control y transparencia con los que se lleva acabo el proceso de certificación y la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

CAPÍTULO 3

LA TRANSPARENCIA INFORMATIVA EN EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

“Un estado democrático es aquel que provee de información cierta y sistemática a su sociedad”

Jeremy Rifkin

La transparencia es un requisito indispensable para alcanzar la Democracia Estatal. La sociedad debe estar informada de las actividades que se realiza con el presupuesto público.

Las políticas de transparencia ayudan a reducir las discrepancias de información que causan la mayoría de los problemas e ineficiencias dentro de las dependencias gubernamentales.

“La transparencia es el compromiso que establece una organización gubernamental por dar a conocer al público que lo solicite la información existente sobre un asunto público”.²⁴

La información puede ser de distinta índole, la remuneración de los servidores públicos, el presupuesto destinado en los programas sociales y la forma en la que se toman las decisiones gubernamentales.

En la Secretaría de la Función Pública específicamente en el proceso de certificación de los servidores públicos y la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, encontramos actividades vulnerables para la falta de transparencia. El nepotismo se puede hacer presente a la hora de seleccionar a los candidatos a obtener un cargo en la Administración Pública.

En el proceso de certificación la transparencia se localiza en la publicación de los resultados de la prueba certificadora de capacidades y el acceso que tenga a los mismos el servidor público.

Incluyendo en esta transparencia, las herramientas con las que cuenta el servidor público para presentar inconformidades después de la publicación de resultados, y los órganos competentes para el análisis de las inconformidades presentadas por los servidores públicos.

No se puede considerar falta de transparencia un proceso inacabado como es la certificación de los Servidores Públicos en la Secretaría de la Función Pública, pero si se pueden analizar los mecanismos marcados por la Ley para transparentarlo.

²⁴ VERGARA RODOLFO, La Transparencia como un Problema cuadernos de transparencia Cuadernillo # 5 p. 17 marzo 2005

En el artículo 57 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, se establecen las cuestiones de transparencia con las que deben llevarse a cabo las cuestiones de certificación de capacidades.

Artículo 57

Las dependencias podrán certificar las capacidades de sus servidores públicos de carrera, siempre que cuenten con un órgano o área de la propia dependencia que pueda llevar a cabo dicha certificación bajo los criterios de calidad, confiabilidad, imparcialidad y transparencia necesarios, o bien, a través de organizaciones o instituciones públicas o privadas que garanticen el cumplimiento de dichos criterios, y cuya contratación estará sujeta a la disponibilidad presupuestaria.

La Secretaría, a través de los lineamientos y guías correspondientes, establecerá los parámetros y requisitos mínimos para la certificación de capacidades.²⁵

La certificación de los servidores públicos es un proceso que difícilmente carecerá de transparencia, lo anterior por ser capacidades específicas las que se certifican. Además en caso de no aprobar la capacitación el Servidor Público, tendrá la posibilidad de presentar la prueba por segunda vez, contando con capacitación brindada por la dependencia, como lo dice el artículo 53 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

Artículo 53

Cuando el resultado de la evaluación de capacitación de un Servidor Público no sea aprobatoria deberá presentarla nuevamente. En ningún caso, ésta podrá realizarse en un periodo menor a 60 días naturales y superior a los 120 días transcurridos después de la notificación que se le haga de dicho resultado.

²⁵ Artículo 57 Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. México D.F a 10 de abril 2003 Capítulo v p.14

La dependencia a que pertenezca deberá proporcionarle la capacitación necesaria antes de la siguiente evaluación.

De no aprobar la evaluación, se procederá a la separación del Servidor Público de Carrera de la Administración Pública Federal y por consiguiente, causara baja del registro.²⁶

Son el desarrollo profesional e ingreso a la Administración Pública, los procesos más expuestos a la falta de transparencia.

3.1 Antecedentes de la transparencia informativa

En la actualidad a la transparencia en los asuntos públicos, se le considera un tema de moda, por ser tan joven su marco normativo, también es atribuida a una ocurrencia académica y los más radicales lo consideran una forma de oposición de los políticos inconformes.

Pero los antecedentes de la transparencia en las cuestiones de Estado tienen una larga historia intelectual, en distintos tratados que se realizaron sobre el poder político y su transparencia.

La transparencia es un concepto que esta presente en casi todos los sistemas de elaboración política, y ya en el siglo XVII, se convirtió en un factor fundamental en las cuestiones de Estado.

²⁶ Artículo 53 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal . Capítulo quinto p. 20/33 México D.F 10 abril de 2003

De tener vista en las cosas del Estado sobreviene esta afirmación democrática y moderna del concepto transparencia, que ya se venía formulando en el temprano año de 1690.

Establecer el concepto no fue una tarea fácil, y no lo es en la actualidad ya que el concepto se presta para un estira y afloja entre académicos y políticos, siendo estos últimos los que más apoyan el pensamiento de Platón, de la exclusividad de la información para los reyes que están por encima de la plebe, la cual no tiene la necesidad de estar informada.²⁷

El antecedente más claro de la transparencia a nivel mundial lo encontramos en la necesidad de someter a un escrutinio público las actividades realizadas por los Gobiernos de las distintas naciones, para que las actividades de interés público se realicen con justicia y equidad.

En el caso mexicano los antecedentes también los encontramos en la necesidad de transparencia y en la unanimidad de criterios en los distintos sectores sociales del país.

La Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, es el antecedente más reciente del impulso a la transparencia en México. Fue publicada el día 04 de mayo de 2004, en el Diario Oficial de la Federación.

Ésta Ley fue aprobada por unanimidad en el congreso después de reunir peticiones similares de distintos sectores sociales, el PRI con la protección de datos personales, el PRD pidió que la petición de información fuera un derecho, así como el ejecutivo federal, el Grupo Oaxaca y varias iniciativas multipartidistas que fluían todas bajo la misma tónica de transparencia informativa.

²⁷ Platón La República en obras completas. Madrid, Aguilar, 1979, p.43

La Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental tiene las siguientes características.

- Favorece el principio de publicidad
- Clasificación simple
- Reserva relativamente corta
- No hay límite para acceder a documentos del pasado
- El acceso se da con documentos existentes.
- Los informes de partidos políticos son públicos
- Toda la información gubernamental es pública
- No se puede reservar información correspondiente a violaciones graves a los derechos humanos
- El amparo sólo procede para los particulares
- Los índices de expedientes reservados deben ser públicos

En el siguiente mapa muestra el avance de la transparencia a nivel mundial



62 países con Ley de transparencia

Fuente: Seminario de transparencia y rendición de cuentas F.E.S Acatlán febrero 2006.

3.1.1- Instituto Federal de Acceso a la Información (IFAI)²⁸

El Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI), es la institución encargada de cumplir y hacer cumplir la normatividad jurídica de Transparencia y acceso a la información en la República Mexicana, a la cual se le encomiendan las siguientes actividades:

- 1). Garantizar tu derecho de acceso a la información pública gubernamental
- 2). Proteger tus datos personales que están en manos del gobierno federal
- 3). Resolver sobre las negativas de acceso a información que las dependencias

Su creación y entrada en operación se resumen en los siguientes puntos:

- Aprobación de la Ley Federal de Transparencia: 04 de mayo de 2004
- Designación de los Comisionados por el Ejecutivo: 12 septiembre 2004
- Aprobación del Senado: 10 octubre 2002
- Decreto del IFAI (naturaleza jurídica): 24 diciembre 2002
- Ejercicio del presupuesto del IFAI: a partir del 1 de enero de 2003

A partir de la entrada en vigor de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, más de 250 dependencias y entidades del Gobierno Federal tienen la obligación de atender tus solicitudes de información.

Todas ellas abrirán una Unidad de Enlace para ese fin. Una vez solicitada, un Comité de Información en cada dependencia determinará si la información se otorga o no.

²⁸ www.ifai.org.mx 15 de mayo de 2006

En caso de negativa de información el solicitante, podrá interponer un Recurso de Revisión ante el IFAI. Recurso del que habla en un subcapítulo siguiente ésta investigación.

El IFAI es un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, no sectorizado, y goza de autonomía operativa, presupuestaria y de decisión. El ámbito de aplicación que le compete al IFAI, lo establece la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, la cual obliga a los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como a los organismos constitucionales autónomos (IFE, CNDH, BANCO DE MÉXICO), a hacer públicas sus actividades de ser así requerido y pertinente.

El IFAI tiene facultades para vigilar su cumplimiento y resolver sobre negativas de acceso a la información únicamente respecto a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (A.P.F.), incluidas la Presidencia y la Procuraduría General de la República.

El Pleno del IFAI, es el órgano máximo de dirección y está integrado por cinco Comisionados, quienes gozan de garantías de independencia y de plena autonomía para la conducción del Instituto y el ejercicio de sus atribuciones.

Entre las cuales destaca la expedición de lineamientos y criterios en materia de clasificación de la información gubernamental y protección de datos personales, así como en la resolución de los recursos de revisión que las personas interpongan en contra de negativas de acceso a la información.

Los Comisionados son designados por un periodo de siete años. Sin embargo, en esta ocasión, y con la finalidad de establecer un sistema de renovación escalonada de los Comisionados, tres de ellos fueron designados por un período de cuatro años, y los otros dos por siete años, de tal manera que en los ciclos de desempeño y renovación del Pleno del IFAI se conserve la experiencia acumulada

de parte de sus miembros y, a la vez, se asegure la incorporación periódica de nuevos defensores del derecho de acceso a la información.²⁹

El IFAI es presidido por un Comisionado, elegido por sus colegas por un período de dos años, con posibilidad de una reelección. El Comisionado Presidente, además de sus funciones propias de miembro del Pleno del Instituto, ejerce la representación legal del Instituto y constituye el enlace entre el órgano de dirección y la estructura ejecutiva del IFAI, con el fin de coordinar la ejecución y el desarrollo de las políticas y los programas institucionales.

La estructura de apoyo al pleno está constituida por dos Secretarías. La Secretaría de Acuerdos y la Secretaría Ejecutiva.

La Secretaría de Acuerdos tiene la función de apoyar al Pleno y a los Comisionados en la definición y expedición de los lineamientos y criterios de clasificación y desclasificación de la información gubernamental; en la sustanciación y elaboración de los proyectos de resolución de los recursos que sean interpuestos ante el Instituto ante negativas de acceso a la información; y en materia de protección de datos personales; en la gestión de los asuntos jurídicos del IFAI, y en la elaboración de los estudios que sirvan de apoyo al Pleno para el desempeño de sus atribuciones. Para ello, tiene adscritas tres direcciones generales: Asuntos Jurídicos, Clasificación y Datos Personales y Estudios e Investigación.

La Secretaría Ejecutiva, por su parte, tiene la función de apoyar al Pleno en la coordinación y vigilancia de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal respecto al cumplimiento de las obligaciones que la Ley les impone; en el diseño y desarrollo de los programas de capacitación a los servidores públicos del gobierno federal; en la atención y orientación a la sociedad

²⁹ www.ifai.org.mx 15 de mayo de 2006

para el ejercicio del derecho de acceso a la información, así como en la ejecución de las políticas y los programas de planeación y administración del IFAI. Para ello, tiene adscritas seis direcciones generales: Administración, Atención a la Sociedad y Relaciones Institucionales, Comunicación Social, Coordinación y Vigilancia de la A.P.F e Informática y Sistemas y Vinculación con Estados y Municipios.

Estructura Orgánica del IFAI

Pleno
Comisionado
Comisionado
Comisionado
Comisionado
Comisionado Presidente
Secretaría Ejecutiva
Secretaría de acuerdos
Titular del órgano de control

Fuente: Instituto nacional de acceso a la información pública.

3.1.2- De la información considerada pública.

Lo público está caracterizado por la libre accesibilidad de los comportamientos y decisiones de las personas en sociedad. Más aún: cuando ellas desempeñan algún cargo dotado de autoridad político-jurídica, la publicidad de sus actos se convierte en un elemento esencial de todo Estado de derecho.

Ernesto Garzón Valdés.

En la Ley Federal de Transparencia y acceso a la Información Pública Gubernamental. La información se divide en dos; la información pública y la clasificada.

Esta investigación considera información pública, toda aquella que no se estipula como información clasificada.

La información clasificada ésta a su vez dividida en dos grupos, la información confidencial y la reservada.

La información confidencial, se refiere a los datos personales de los Servidores Públicos, que son de naturaleza no pública y no tienen un límite temporal.

Por su parte la información reservada, la encontramos normada jurídicamente en los Artículos 13 y 14 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, los cuales se mencionan a continuación.

Artículo 13

Como información reservada podrá clasificarse aquélla cuya difusión pueda:

I-Comprometer la seguridad nacional, la seguridad pública o la defensa nacional;

II-Menoscabar la conducción de las negociaciones o bien, de las relaciones internacionales, incluida aquella Información que otros estados u organismos internacionales entreguen con carácter de confidencial al Estado Mexicano;

III-Dañar la estabilidad financiera, económica o monetaria del país;

IV-Causar un serio perjuicio a las actividades de verificación del cumplimiento de las leyes, prevención o persecución de los delitos, la impartición de la justicia, la recaudación de las contribuciones, las operaciones de control migratorio, las estrategias procesales en procesos judiciales o administrativos mientras las resoluciones no causen estado.

Esta información es considerada como reservada, para mitigar los riesgos de seguridad nacional persistentes en caso de uso inadecuado o para fines de intereses personales o particulares.

Artículo 14

También se considerará como información reservada:

I-La que por disposición expresa de una Ley sea considerada confidencial, reservada, comercial reservada o gubernamental confidencial;

II-Los secretos comercial, industrial, fiscal, bancario, fiduciario u otro considerado como tal por una disposición legal;

III-Las averiguaciones previas;

IV-Los expedientes judiciales o de los procedimientos administrativos seguidos en forma de juicio en tanto no hayan causado estado;

V-Los procedimientos de responsabilidad de los servidores públicos, en tanto no se haya dictado la resolución administrativa o la jurisdiccional definitiva, o La que contenga las opiniones, recomendaciones o puntos de vista

VI-que formen parte del proceso deliberativo de los servidores públicos, hasta en tanto no sea adoptada la decisión definitiva, la cual deberá estar documentada.

VII-Cuando concluya el periodo de reserva o las causas que hayan dado origen a la reserva de la información a que se refieren las fracciones III y IV de este Artículo, dicha información podrá ser pública, protegiendo la información confidencial que en ella se contenga. No podrá invocarse el carácter de reservado cuando se trate de la investigación de violaciones graves de derechos fundamentales o delitos de esa humanidad³⁰

Toda la información que no entre en la clasificación que realizan los Artículos 13 y 14, será considerada como información pública y deberá estar al alcance de toda

³⁰ Artículos 13 y 14 Ley de Transparencia i Acceso a la Información Pública Gubernamental. Capítulo tercero p. 6/20
México D.F 04 de mayo de 2004

la ciudadanía, e incluso agotando la temporalidad de la información clasificada que así lo estipule, pasara a las mismas condiciones que la información pública; todo esto según el marco jurídico de la transparencia vigente en la República Mexicana.

3.1.3 - Pasos para solicitar información Pública.

La solicitud de información pública gubernamental, Es la presentación ante las Unidades de enlace de un requerimiento de información pública que se encuentre en documentos que generen, obtengan, adquieran, transformen o conserven las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

La información solicitada puede ser sobre cualquier actividad que lleven a cabo las dependencias y entidades institucionalmente (minutas de reuniones, resultados de los proyectos y programas, entre otros) o sobre el desempeño de sus funcionarios públicos (gastos que realizan, versión pública de sus agendas laborales, versión pública de sus curriculums, etcétera).

Cualquier persona, puede presentar la solicitud de información personalmente, o a través de su representante legal.

Ésta solicitud de información, se puede presentar a través de las siguientes instancias.

- 1.- El Sistema de Solicitudes de Información (SISI).
- 2.- Por correo certificado o por mensajería. Debe enviarse a la Unidad de Enlace de la APF o de los Otros Sujetos Obligados que poseen la información que se requiere.

Es importante que el solicitante se quede con un comprobante que acredite el día en el que envió su solicitud de información.

3.- Presentar personalmente su solicitud de información ante la Unidad de Enlace correspondiente.

En la solicitud, no es requisito que el solicitante justifique la necesidad o utilidad de la información solicitada.

La información solicitada debe ser otorgada, por la entidad a la que se le solicite, por ser ella la poseedora de la misma, El IFAI no concentra información de las dependencias y entidades ni tiene la facultad de solicitarla a petición de los particulares. En cambio la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental le otorga al solicitante pleno derecho para que realice una solicitud de información ante las Unidades de Enlace de la APF.

El IFAI sólo está obligado a otorgar información, referente al funcionamiento y cobertura del mismo Instituto.

La respuesta a la solicitud deberá ser notificada al solicitante en el menor tiempo posible y no podrá ser mayor a veinte días hábiles contados a partir de la presentación de la misma. En caso de que el solicitante haya requerido de entrega de información con costo, la Unidad de Enlace correspondiente deberá comunicarle la cantidad a pagar y en su caso, el costo por el envío.

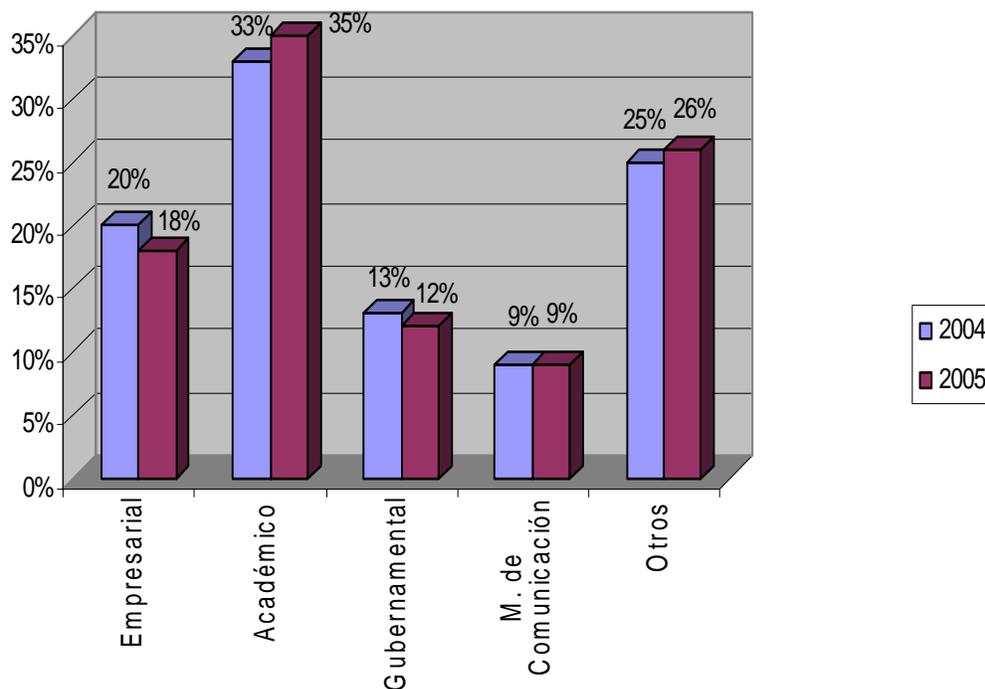
Excepcionalmente el plazo se podrá ampliar por un único periodo de otros veinte días hábiles, siempre y cuando la Unidad de Enlace explique las razones al solicitante.

Existen tres opciones para que la solicitud de información se lleve a cabo, contando con la misma validez legal cada una de ellas.

- 1.- A través del Sistema de Solicitudes de Información (SISI).
- 2.- De manera escrita bajando el formato de la página Web del IFAI.
- 3.- De manera escrita mediante formato libre.

LA TRANSPARENCIA INFORMATIVA EN EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

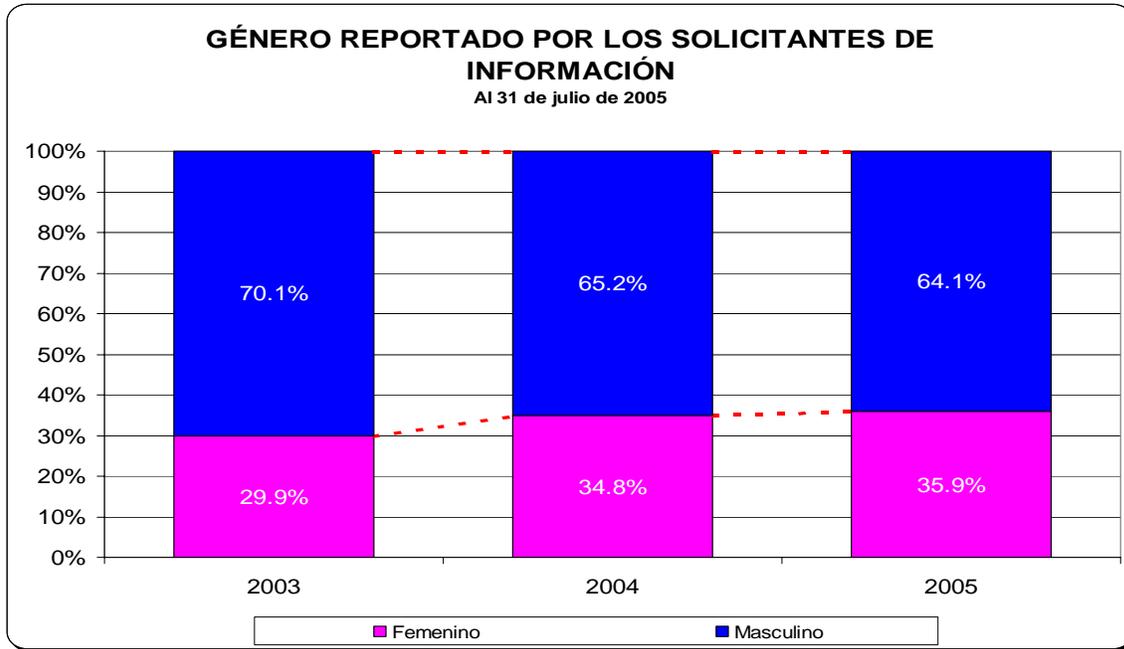
El Sistema de Solicitudes de Información (SISI), es una herramienta tecnológica, que agiliza y facilita la obtención de información por parte del solicitante, y la investigación explica su funcionamiento en el siguiente subcapítulo.



Fuente: Seminario de transparencia y rendición de cuentas F.E.S Acatlán febrero 2006.

La gráfica anterior muestra los sectores de la sociedad beneficiados e interesados en conocer información gubernamental a la que antes no tenía acceso, es el sector académico quien domina este parámetro.

En la gráfica siguiente muestra que los hombres son la población que muestra mayor interés en conocer la información del Gobierno y refleja también el aumento porcentual de este interés en el sector femenino con el paso de los años.



Fuente: Seminario de transparencia y rendición de cuentas F.E.S Acatlán Abril 2006.

3.1.4- Recursos de revisión y revocación

Cuando el solicitante no recibe la información demandada, en un término de 50 días hábiles después de presentada una solicitud de información y no se recibe ninguna notificación por parte de la Unidad de Enlace correspondiente, entonces entra en acción la *positiva ficta*.

La positiva ficta es saber en automático que la información está al alcance del solicitante, por no contestarle los motivos por los que no se le puede otorgar la información.

Cuando al solicitante se le niega la información por que es reservada o confidencial, es incompleta la que se le otorga o no está dentro de los tiempos estipulados por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

El recurso de revisión se antepone ante el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI), esto máximo quince días después de la notificación negativa, a partir de esa fecha la dependencia tiene cincuenta días hábiles para hacer llegar al solicitante la resolución.

El SISI (Sistema de Solicitud de información) es la herramienta tecnológica, donde el solicitante puede anteponer de forma virtual el Recurso de Revisión y recibir la resolución por el mismo medio.

En el caso de la certificación y en contra de las resoluciones que recaigan en los procedimientos y cumpliendo con la Ley del Servicio Profesional de Carrera, los servidores públicos podrán interponer ante la Secretaría, un recurso de revocación dentro del término de diez días contados a partir del día siguiente en que se les den a conocer los resultados al servidor público.

El artículo 77 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, esta escrita la forma de tramitar de conformidad un recurso de revocación.

Artículo 77

El recurso de revisión se tramitará de conformidad a lo siguiente:

I-El promovente interpondrá el recurso por escrito, expresando el acto que impugna, los agravios que fueron causados y las pruebas que considere pertinentes, siempre y cuando estén relacionados con los puntos controvertidos;

II-Las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos, siendo inadmisibles la prueba confesional por parte de la autoridad;

III-Las pruebas documentales se tendrán por no ofrecidas, si no se acompañan al escrito en el que se interponga el recurso, y sólo serán recabadas por la autoridad, en caso de que las documentales obren en el expediente en que se haya originado la resolución que se recurre;

IV-La Secretaría podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinentes , quienes hayan intervenido en el proceso de selección;

V-La Secretaría acordará lo que proceda sobre la admisión del recurso y de las pruebas que se hubiesen ofrecido, ordenando el desahogo de las mismas dentro del plazo de diez días hábiles, y

VI-Vencido el plazo para el rendimiento de pruebas, la Secretaría dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de quince días hábiles.³¹

Este recurso de revocación no puede emplearse en problemas individuales de carácter laboral, única y exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumenten.

Los recursos de revisión y revocación, son herramientas que el servidor público tiene para exigir transparencia en el proceso de certificación, que aunque no ha llegado a su culminación debe fraguarse sobre bases transparentes y accesibilidad a la información.

3.1.5- Marco jurídico de la transparencia.

Como se señala al principio de este capítulo, la transparencia no es un tema de moda, tampoco una ocurrencia académica e incluso su marco jurídico encuentra sus bases fundamentales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es en los Artículos 6 y 8, donde la Constitución marca la obligación del sector público de rendir cuentas a la sociedad.

³¹ Artículo 77 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Título cuarto Capítulo primero p. 27/33 México D.F 10 de abril de 2003.

Artículo 6

La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso en que ataque la moral, los derechos de tercero, provoque algún delito, o perturbe el orden público; el derecho a la información será garantizada por el Estado.

Artículo 8

Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa; pero en materia política sólo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la República.

A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene la obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario.³²

También en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, recae gran parte del marco jurídico en materia de transparencia, en el segundo capítulo, el cual comprende las obligaciones de transparencia.

La Ley de Transparencia, habla a lo largo de sus capítulos sobre cuestiones relacionadas a la misma, considerando más importante para fines de esta investigación su capítulo 2.

A continuación está escrito el artículo 12 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, pero es recomendable revisar todo el

³² Artículos 6 y 8 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. pp. 12 y 13
Ed. Esfinge Enero de 2005

Capítulo 2 de la Ley para mejorar la comprensión de las necesidades de transparencia.

Artículo 12

*Los sujetos obligados deberán hacer pública toda aquella información relativa a los montos y las personas a quienes entreguen, por cualquier motivo, recursos públicos, así como los informes que dichas personas les entreguen sobre el uso y destino de dichos recursos.*³³

En los últimos tiempos la necesidad de transparencia en el sector gubernamental a nivel mundial, provoco la creación de distintas leyes y organismos encargados de fomentarla, en el caso mexicano la Ley antes citada y el IFAI, representan este esfuerzo y poseen validez jurídica por las leyes reglamentos y decretos sobre el tema.

La tecnología representa los programas de vanguardia en materia de transparencia, el SISI es el sistema mediante el cual la solicitudes de información son atendidas de manera virtual, agilizando la respuesta del Gobierno a la ciudadanía.

3.2- La Tecnología en la transparencia informativa

La Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, abrió el camino para que la sociedad le exigiera al Gobierno, información sobre las actividades de interés público.

³³ Artículo 12 Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental. Capítulo dos pp. 6 /20
México D.F 04 de mayo de 2004

El siguiente trabajo era informar a la ciudadanía que la Ley había entrado en vigor y dar a conocer las formas mediante las cuales se podía solicitar dicha información, el trabajo era difícil pues la ciudadanía asociaba cualquier trámite o escrito ante las entidades gubernamentales, con días completos perdidos y malos tratos de los servidores públicos.

Cuando los problemas tienen que ver con la obsolescencia de los programas gubernamentales, las posibles soluciones seguro se encuentran en la aplicación de programas con vanguardia tecnológica.

El diccionario define a la tecnología como el término general que se aplica al proceso a través del cual los seres humanos diseñan herramientas y máquinas para incrementar su control y su comprensión del entorno material. El término proviene de las palabras griegas tecné, que significa 'arte' u 'oficio', y logos, 'conocimiento' o 'ciencia', área de estudio; por tanto, la tecnología es el estudio o ciencia de los oficios.

Algunos historiadores científicos argumentan que la tecnología no es sólo una condición esencial para la civilización avanzada y muchas veces industrial, sino que también la velocidad del cambio tecnológico ha desarrollado su propio ímpetu en los últimos siglos. Las innovaciones parecen surgir a un ritmo que se incrementa en progresión geométrica, sin tener en cuenta los límites geográficos ni los sistemas políticos. Estas innovaciones tienden a transformar los sistemas de cultura tradicionales, produciéndose con frecuencia consecuencias sociales inesperadas. Por ello, la tecnología debe concebirse como un proceso creativo y destructivo a la vez.

La Administración Pública encuentra la solución, en la aplicación de tecnologías informáticas, fáciles, ágiles e impersonales, que permitieran al ciudadano ponerse en contacto con las entidades públicas de forma virtual y solicitar información, y obtener la respuesta por el mismo medio.

El sistema de solicitud de información (SISI), es la herramienta tecnológica que el Gobierno pone en manos de la ciudadanía, para que ésta solicite la información pública que requiera desde la comodidad de su hogar.

El SISI, es un portal en Internet con acceso a cualquier persona y consiste en un conjunto de instrucciones que, con una secuencia, estructura y organización determinada tiene como propósito que una computadora o dispositivo realice la tarea específica de solicitar información pública al Gobierno Federal.

Con fundamento en el artículo 37, fracción VIII de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, se recaban e incorporan datos personales en el “Sistema de Solicitudes de Información”. Estos datos serán protegidos y tratados en cumplimiento a los Lineamientos de Protección de Datos Personales, publicados en el Diario Oficial de la Federación del 30 de septiembre de 2005. La dirección donde el interesado podrá ejercer los derechos de acceso y corrección es Av. México Núm. 151 Col. Del Carmen Coyoacán, C.P. 04100 Del. Coyoacán, México D.F. Teléfono: 5004-2400 ext. 2415, Correo Electrónico: unidaddeenlace@ifai.org.mx.

3.2.1 - La tecnología en la capacitación de los servidores públicos

La tecnología en los procesos de capacitación de los servidores públicos, es un esfuerzo conjunto del Gobierno y las empresas educativas, por profesionalizar a los servidores públicos, encargados de brindar servicio a la ciudadanía.

En efecto, Cualquier tecnología unida a la ciencia produce un cambio en la forma de vivir y de entender la realidad. En los últimos años se ha producido un intenso y acelerado conocimiento del universo y además la tecnología ha permitido la transformación de este mundo y de los propios seres humanos.

La importancia del lenguaje binario de ceros y unos, dentro del entorno tecnológico actual es enorme, pues si dicho lenguaje constituye la herramienta de "reflexión y razonamiento interno" de los computadores (el único lenguaje que puede ejecutar e interpretar), podemos deducir sin dificultad que toda la información que el hombre ingrese a la máquina será reducida a este particular lenguaje.

“En la medida en que la información interviene en más aspectos de la vida cotidiana, procesadores, programas y datos reemplazan los implementos de la era de la mecánica y del papel que antes cumplían similar tarea. Este fenómeno es frecuentemente aludido bajo el nombre de desmaterialización, palabra que nombra el resultado del pasaje de bienes y servicios del soporte físico al soporte lógico”³⁴

El portal que se desarrollo para la capacitación de los servidores públicos, en la Secretaría de la función Pública, de nombre @campus; pone a disposición de los servidores públicos, los recursos que harán posible el desarrollo de las capacidades que requieren los mismos, para ser servidores de clase mundial.

Siguiendo un programa para integrar, la profesionalización, tecnología y mejora continúa para servir a la sociedad.

La forma de entrega de los cursos, se operará siguiendo la estrategia de aprendizaje distribuido, diseñando los cursos y programas para ser ofrecidos:

A distancia, aprovechando la infraestructura disponible para sesiones satelitales (aula virtual) o en línea, utilizando los recursos de la www. Para estas modalidades

³⁴ MILLÈ ANTONIO, Autopistas digitales, España, Santillana, 2001, p. 127 .

se considerarán las variables de disponibilidad de acceso a los medios, número de estudiantes a capacitar o actualizar, costos, tiempo disponible y tipo de contenidos.

Se promoverá la participación de tutores que ayuden a los estudiantes en sus procesos de enseñanza-aprendizaje. Estos profesionales poseerán las competencias en administración de cursos mediados por computadora o manejo de aula virtual, según sea el caso, y tendrán dominio de los contenidos educativos del curso en ejecución.

Toda la capacitación en capacidades gerenciales deberá ser tomada únicamente a través de este portal, así como el curso obligatorio de Nociones de la AP.

En caso de que los servidores públicos, no acrediten el curso la primera vez que este sea evaluado, tendrá una segunda oportunidad de capacitarse con base a lo que marcan LSPCAPF y su Reglamento, entre 60 y 120 días después de haber recibido la notificación de no aprobado.

La capacitación brindada en el portal @campus, es exclusivamente sobre las capacidades gerenciales necesarias para la certificación de los servidores públicos. La capacitación sobre otros aspectos puede llevarse a cabo de forma vivencial y se encuentra contemplada en el programa institucional de capacitación.

El costo de los cursos es un precio único que actualmente es de \$900.00 pesos más IVA por curso de 20 a 24 hrs. de duración; y la institución que el servidor público haya escogido para capacitarse, deberá entregarle una constancia de acreditación, que le servirá para solicitar su evaluación de certificación.

3.2.2- La División del proceso de certificación.

La certificación de los servidores públicos, en la Secretaría de la Función Pública y en toda la Administración Pública Federal, esta dividida en tres partes sumamente importantes, la capacitación, la evaluación de la capacitación y la certificación de los servidores públicos.

La capacitación de los servidores públicos en la Secretaría de la Función Pública, esta encomendada a un portal por Internet con la siguiente dirección www@campus, y se les brinda a los servidores públicos con niveles desde Enlace, hasta Directores Generales.

La capacitación es el primer paso del proceso de certificación y fomenta la profesionalización de los servidores públicos, brindándoles una nueva visión sobre el servicio público, las capacidades gerenciales y técnicas transversales propias de cada puesto dentro de la Administración Pública, buscando la mejora continua en los servicios que se le brindan a la sociedad.

La evaluación de las capacidades gerenciales y técnicas, es el segundo paso que el proceso de certificación debe cubrir, y para este fin la Secretaría de la Función Pública y el Centro Nacional para la Evaluación Superior (CENEVAL), trabajan en conjunto para perfeccionar métodos de evaluación de las capacidades, que el servidor público debe demostrar domina para poder certificarse.

A principios de 2006, la Secretaría y el CENEVAL, pusieron en marcha una evaluación piloto con el fin detectar fallas de capacitación y la cantidad de preguntas que deben realizarse a los servidores públicos, según su nivel; otro factor que se pretende detectar es la facilidad o complejidad, que el servidor público muestra para manejar el sistema, ya que la evaluación certificadora se pretende realizar de la misma forma que la capacitación; mediante un portal que el CENEVAL facilitaría para este fin.

La certificación de un servidor público, contara con una vigencia de cinco años, por lo que deberá actualizar su capacitación para certificar capacidades y no perder la certificación.

“La certificación es requisito indispensable para la permanencia de un servidor público en el sistema y en su cargo”³⁵

Después de capacitar y evaluar las capacidades, la Secretaría de la Función Pública, será la encargada de otorgar la certificación a los servidores públicos que laboren en la misma y en las demás dependencias de la Administración Pública Federal; apoyada en los criterios de evaluación por el Consejo Consultivo y los Comités Técnicos de Profesionalización; pero, la emisión de constancias de certificación es tarea exclusiva de la Secretaría.

3.3- Estatus actual de la certificación de los servidores públicos en la Secretaría de la Función Pública.

La certificación de los servidores públicos en la Secretaría de la Función Pública es un proceso aun inacabado. Para el 2006 se tiene programado llevar a cabo algunas evaluaciones diagnosticas sobre las capacidades gerenciales que deben acreditar los servidores públicos de la dependencia, con el fin de cubrir a los servidores públicos que no presentaron la primera evaluación diagnostica.

Por las fechas de aplicación de las pruebas diagnosticas en este año, que serán en dos bloques del 3 de abril al 11 de agosto y del 21 de agosto al 15 de diciembre. La culminación de la certificación de los servidores públicos de carrera en la Secretaría de la Función Pública y probablemente de algunas otras

³⁵ Artículo 52 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Capítulo quinto p. 20/33 México D.F. 10 de abril de 2003.

dependencias quedaría en manos del Gobierno que resulte ganador en los comicios del 2 de julio.

Fue en el sexenio del señor Vicente Fox Quesada, que se puso en marcha la Ley del Servicio Profesional de Carrera y con esta la certificación de los Servidores Públicos, aplicaciones que han traído consigo un gran número de servidores públicos capacitados, personal con promociones jerárquicas concursadas en el marco de la Ley del Servicio Profesional de Carrera y otros beneficios individuales e institucionales.

Para las pruebas diagnosticas que se llevaran acabo en este año la Secretaría, sigue con el convenio establecido con CENEVAL, para esta aplicación y perfeccionamiento. Las pruebas estarán abiertas de lunes a viernes en un horario de las 8:00 a.m. a las 9:00 p.m. No obstante esta disponibilidad, se deberán iniciar las pruebas a las 9:00 a.m. y el último sustentante deberá acceder a su prueba a más tardar a las 18:00 horas, de tal forma que cuente con el tiempo suficiente para culminarla.

El día sábado, las pruebas estarán disponibles en el horario de las 8:00 a las 13:00 horas. De igual forma, el inicio de las pruebas será a las 9:00 horas y el último sustentante deberá acceder a su prueba a más tardar a las 13:00 horas.

Estas pruebas serán diagnosticas sobre las capacidades que los servidores públicos deben certificar y permitirán contar con mayores elementos para la capacitación de los servidores públicos en vías de obtener su nombramiento como servidores públicos de carrera.

De la misma manera que en la primera ocasión; una vez analizados los resultados generales del diagnóstico, se considerarán los resultados satisfactorios para la certificación de las capacidades pertinentes. En caso contrario, conviene reiterar,

LA TRANSPARENCIA INFORMATIVA EN EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

los resultados servirán exclusivamente como medio de diagnóstico de necesidades de capacitación.

El estatus de la capacitación mediante los cursos virtuales en @campus y otras modalidades lo encontramos en la siguiente tabla proporcionada al igual que las fechas de las evaluaciones por un comunicado de la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal en la Secretaría de la Función Pública.

Servidores (as) Públicos (as) por Nivel	No. que presentaron	Aprobaron 1 capacidad gerencial	Aprobaron 2 capacidades gerenciales	Aprobaron 3 capacidades gerenciales	Aprobaron Prueba de Habilidades Intra e Interpersonales	Requieren fortalecer Habilidades Intra e Interpersonales	Sin calificación de Prueba de Habilidades Intra e Interpersonales
Enlace	82	13	22	X	57	22	3
Jefe de departamento	104	33	24	4	78	25	1
Subdirector	131	31	43	4	90	38	3
Director de Área	64	13	24	2	53	10	1
Director General Adjunto	13	2	9	0	11	2	0
Director General	7	0	4	0	4	3	0
	401	92	126	10	293	100	8

* Fuente; Subdirección de capacitación y certificación de la S.F.P

El cuadro muestra la falta de servidores públicos, en condiciones de certificación como servidores públicos de carrera, pero también la cantidad de servidores públicos que están capacitándose con la misma finalidad. La tabla muestra más del 50 % de los servidores públicos capacitados del total de los inscritos y un 75% sin requerir fortalecer capacidades.

La certificación es un proceso que comenzó con la llegada al Gobierno del Partido Acción Nacional y se pretende su conclusión y constancia con cualquiera que lo suceda.

3.3.1 - La certificación en el futuro.

La certificación de los servidores públicos en la Secretaría de la Función Pública y en toda la Administración pública Federal, es una parte importante en la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

Fundamental en la actualización de los procesos administrativos públicos y herramienta de la constancia de programas gubernamentales. La eficacia, legitimidad y eficiencia son otras de las tantas ventajas de certificar las capacidades de nuestros servidores públicos.

Nadie puede referirse al futuro con hechos ciertos, pero juntar la certificación de los Servidores Públicos con la transparencia informativa resultaría un acierto gubernamental con beneficios palpables para toda la población de la República Mexicana y los países que logren la misma conjunción.

La certificación en tiempos actuales, se ha llevado a cabo ya en los distintos ámbitos y sectores de la sociedad, es probable que en el futuro sea un factor de competencia mayor que el que se vive en la actualidad, basando este comentario, en el avance tan importante que adquieren las entidades particulares en el mercado, después de certificar procesos.

En la administración pública, la competencia la marcarían los servidores públicos certificados, para buscar siempre la mayor capacidad y rentabilidad en las labores encomendadas; y a nivel institucional las entidades y dependencias de Gobierno buscarían ser las brindadoras del mejor servicio a la ciudadanía, la cual legitimaría su funcionamiento con el simple hecho de regresar a exigir sus derechos o cumplir con sus obligaciones de pago u otra índole.

La certificación, también ha sido de gran ayuda en la constancia de los programas de capacitación, esperando que en el futuro capacitar a su personal sea visto por

los directivos del sector privado y público, como una necesidad para la obtención de mayores beneficios laborales y económicos; es decir encontrar en la capacitación un área de oportunidad de crecimiento y no un gasto mal fundamentado.

Continuar con la certificación de los servidores públicos, ya se ha mencionado sería muy benéfico para los distintos sectores de la sociedad. Imaginar la certificación en el futuro, nos trasladaría a un análisis de ámbito de aplicación y tecnológico, buscando los avances que agilicen este proceso de certificación de capacidades y las actividades que requieran certificar conocimientos antes de su realización.

Para finalizar está investigación, se presentan algunas propuestas que podrían mejorar los procesos de certificación estudiados y muestra nuevas ideas referentes al tema

3.3.2- Propuestas de mejora

La certificación comprueba las bondades, conocimientos, habilidades y capacidades de una persona o producto. Dentro de la Administración Pública y en particular en la Secretaría de la Función Pública, son los servidores públicos los que deben certificar sus capacidades, para desarrollar las actividades propias del puesto que desempeñen.

El proceso se lleva acabo, una vez que el servidor público ya esta en activo; es decir, se le capacita para que realice funciones que debió demostrar para cubrir el perfil del puesto. Sería conveniente que los servidores públicos cubrieran la certificación antes de ser asignados al servicio público, esto para aprovechar el presupuesto al máximo.

Buscando el ahorro de presupuesto, los servidores públicos deberían absorber los gastos de capacitación de las segundas oportunidades de cursos que se les brindan en caso de no acreditar la primera.

En la Administración Pública, se deben realizar trabajos de Contabilidad, informática, ingeniería, medicina etc. Debido a que la sociedad requiere servicios en las mismas materias, Razón por la cual la plantilla de servidores públicos es muy híbrida en cuestión de formación profesional.

La certificación evalúa capacidades técnicas necesarias para cada puesto y busca principalmente estandarizar la visión del servicio público y las capacidades gerenciales. Un gran avance se encuentra en añadir a los programas educativos de las escuelas de formación superior, las materias que la administración pública les certifica a sus servidores. Brindando a estas Escuelas la posibilidad de certificarse en el ramo educativo y a sus egresados salir certificados y aptos para someterse al concurso de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

La medida anteriormente mencionada, ahorraría a la Administración Pública el presupuesto que invierte en capacitar y certificar a sus servidores públicos y apoyaría en la formación de egresados de educación superior, con niveles competitivos a nivel mundial.

La legislación actual en México enfrenta a la certificación de manera temporal, es incierto saber quien llegara al poder, para suceder al señor Vicente Fox Quesada.

Sería de mucha ayuda que el Presidente entrante, siguiera con estos programas de capacitación, certificación y con la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, hasta permitirle adquirir a estos programas la madures necesaria para que la ciudadanía logre percibir sus beneficios, adquiriendo como país un mayor nivel de vida y competencia en el ámbito mundial.

LA TRANSPARENCIA INFORMATIVA EN EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

En materia de transparencia, es necesario inculcar los valores de Responsabilidad, Ética y Moral a niveles familiares y educacionales, hasta lograr que se conviertan en hábitos característicos de los ciudadanos mexicanos.

Dándole también continuidad a los programas de transparencia y acceso a la información, estipulados por la Ley de la materia.

Finalmente es necesario que el Gobierno, Iniciativa privada y población en general, trabajen buscando el mismo fin; el desarrollo integral de la nación mexicana.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A lo largo de la presente Tesina se han presentado, explicado y vinculado los conceptos fundamentales en materia de la certificación de los servidores públicos en la Secretaría de la Función Pública, como base del desarrollo integral de la Administración Pública y de la sociedad en general.

Este trabajo presenta a la certificación y capacitación de los servidores públicos en el Gobierno, no sólo como la forma de mejorar las actividades cotidianas de la Administración Pública Federal, sino además la ubica como la herramienta del desarrollo y crecimiento profesional del personal administrativo del sector gubernamental.

Adicionalmente a la definición de certificación y explicación del proceso para alcanzar la misma, se analizó el proceso de preparación de los servidores públicos mediante la capacitación virtual en el portal @ campus México y se vinculó a la certificación con la transparencia en los resultados y en la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera para obtener resultados evaluables por la Dependencia y por el propio servidor público.

De este modo se ha alcanzado el objetivo general planteado al inicio de este trabajo.

Por otra parte la hipótesis fue comprobada en ejemplos:

Se ha presentado a la certificación como un aliciente para que los servidores públicos se capaciten en el portal @ campus México, el cual tiene una funcionalidad acorde a la capacidad ofrecida por el mismo a las Dependencias y facilita la capacitación del personal de la Administración Pública optimizando los tiempos.

Los beneficios de la capacitación son en automático puesto que ningún tipo de enseñanza acarrea consigo perjuicio alguno, para vislumbrarlos en la realidad resulta necesario que los programas de certificación y capacitación mantengan constancia sin importar el partido que ostente el poder, es decir; separar las cuestiones administrativas de la certificación y la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la política partidaria e intereses de poder.

Para evaluar en que medida la certificación representa un factor determinante en la estabilidad laboral, resulta necesario que el proceso sea acabado para poder perfeccionar las posibles fallas.

La transparencia se hace presente cuando la evaluación de las capacidades, se delega a una institución externa a las Secretarías en este caso el Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL), y también cuando los servidores públicos cuentan con herramientas estipuladas en la legislación para reclamar resultados e inconformidades (Recursos de revisión y revocación).

Por otra parte la tecnología representa un factor muy importante en la búsqueda del desarrollo integral de una Nación, por la agilización de los procesos de trabajo y con ello la optimización de los tiempos de realización de los mismos.

En la capacitación, certificación, transparencia en el proceso y los resultados, la tecnología le brinda a los servidores públicos facilidad en el cumplimiento de las actividades necesarias.

La evaluación piloto para la certificación también se lleva a cabo mediante la nueva tecnología de la información, al presentarse de forma virtual en una página web elaborada por el CENEVAL especialmente para esta tarea y finalmente la manera de solicitar información para transparentar los procesos se realiza mediante el SISI, que está conectado directamente al Instituto

Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI) o de forma escrita ante los comités de la Secretaría de la Función Pública.

En el presente, el campo profesional de las Ciencias Políticas y Administración Pública ha evolucionado de forma notable, y se ha extendido a campos que inicialmente no eran considerados tradicionales dentro de las mismas. Entre las diversas áreas para ejercer dicha profesión encontramos la Auditoría, trabajo pensado exclusivamente para los contadores e incluso el peritaje administrativo, el cual no debe ser propio de la abogacía, además del campo clásico concerniente a la administración de bienes públicos o participación activa en la política Nacional.

Lo anterior con la ayuda de la tecnología de la información y las ciencias informáticas, que se han convertido en el plus que todo profesionista e incluso toda persona necesita para la fácil aplicación de sus conocimientos en el campo laboral.

La certificación, las Leyes del Servicio Profesional de Carrera y Transparencia, son intentos de la Administración Pública Mexicana para elevar la calidad de sus servicios. Son un primer paso, el cual está abierto a las críticas y propuestas de mejora.

Mejorar estos procesos es tarea de todos los mexicanos, pero no se debe caer en el error de descalificar los programas cuando estos aun son inacabados, ni politizarlos para buscar culpables. Pues “la política destructiva es la más fácil de hacer, la capacidad de un hombre de Estado se demuestra cuando este se hace parte de la solución no del problema”³⁶

³⁶ OP CIT. LIC. JUAN TORRES LOVERA. 2004.

FUENTES

BIBLIOGRÁFICAS

KANT EMMANUEL, La paz perpetua, Madrid 1985

KOONTZ, HAROLD. Administración Moderna. 5ª Edición. Editorial Mc Graw Hill

LAUDUYER GUY, La Certificación iso 9000 un motor para la calidad.

MILLÈ ANTONIO, Autopistas digitales, España, Santillana, 2001, p. 127

Platón La República en obras completas. Madrid, Aguilar, 1979, p.43

UGALDE Luís Carlos, Rendición de Cuentas y Democracia: El Caso Mexicano.

VERGARA Rodolfo, Cuadernos de transparencia, (IFAI)

VERGARA RODOLFO, La transparencia como problema Cuadernos de transparencia Cuadernillo 5 IFAI.

VILLANUEVA Ernesto, Derecho Mexicano de la Información (2000)

México, Oxford University Press.

HEMEROGRÁFICAS

AVILES KARINA, LA JORNADA, 27 de marzo de 2006

DOCUMENTOS OFICIALES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículos 6 y 8 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. pp. 12 y 13, Ed. Esfinge Enero de 2005

Estatuto interno del CENEVAL. 2004.

ROMERO RAMOS EDUARDO, Norma para la capacitación de los servidores públicos.

ROMERO RAMOS EDUARDO, Norma para la capacitación de los servidores públicos.

México D.F, Comunicado S.F.P, 2005, P. 1.

Fox Quesada, Vicente, Agenda de buen Gobierno, México, FCE, 2003, P.2. Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

Artículos 13 y 14 Ley de Transparencia i Acceso a la Información Pública Gubernamental. Capítulo tercero p. 6/20 México D.F 04 de mayo de 2004

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la A.P.F.

Artículo 44 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, Capítulo quinto p. 19/33 México D.F a 10 de abril de 2003

Artículo 58 Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal capítulo V p. 14 31 de marzo de 2004

Artículo 2 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Capítulo único p. 8/33 México D.F 10 de abril de 2003

Artículos del 45 al 48 Ley del Servicio Profesional de Carrera en La Administración Pública Federal Capítulo quinto pp.19 y 20/33

Artículo 49 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Capítulo quinto p. 20/33 México D.F a 10 de abril de 2003

Artículo 54 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Capítulo sexto p. 21/3 México D.F 10 de abril de 2003

Artículo 35 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Capítulo cuarto p. 17/33 México D.F a 10 de abril de 2003

Artículo 21 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Capítulo tercero p. 15/33 México D.F a 10 de abril de 2003

Artículo 37 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Capítulo cuarto p. 18/33 México D.F a 10 de abril de 2003

Artículo 10 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Capítulo primero p. 10/33 México D.F a 10 de abril de 2003

Artículo 14 Ley del Servicio Profesional de Carrera EN LA administración Pública Federal. Capítulo segundo p. 13/3 México D.F a 10 DE ABRIL DE 2003

Artículo 53 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal . Capítulo quinto p. 20/33 México D.F 10 abril de 2003

Artículo 77 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Título cuarto Capítulo primero p. 27/33 México D.F 10 de abril de 2003.

Artículo 52 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Capítulo quinto p. 20/33 México D.F 10 de abril de 2003.

Reglamento de la Ley de Transparencia en la Administración Pública Federal.

Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

Artículo 57 Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. México D.F a 10 de abril 2003 Capítulo v p.14

FOROS Y CONFERENCIAS

Seminario de transparencia y rendición de cuentas F.E.S Acatlán febrero 2006

Quinto foro global sobre reinversión del Gobierno, México D.F, Noviembre de 2003.

ELECTRÓNICAS

Acceso a la información. Internet: www.ifai.org.mx

Biblioteca de consulta [ENCARTA 2005](#)

Libertad de información México A.C. Internet: www.limac.org.mx

[Gabinete Presidencial.gob.mx](http://Gabinete.Presidencial.gob.mx)

www.@campusmexico.mx

www.funcion_publica.org.mx

www.ocde.org.mx