



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

"IMPORTANCIA DEL CONSEJO DE PROFESIONALIZACIÓN EN EL
SERVICIO DE CARRERA EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA
REPÚBLICA 2005-2008. ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS"

TESINA
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
(OPCIÓN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)

PRESENTA:
RODOLFO AGUSTÍN RAMOS ARIZPE

DIRECTOR DE TESINA: MIGUEL ÁNGEL MÁRQUEZ ZARATE

CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO D.F., FEBRERO 2013



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.

AGRADECIMIENTO

Mucho que agradecer.

Para él, que nunca me abandono.

A mi familia, Margarita, Claudia, Daniela y Guillermo.

A mis padres.

Por todo lo que son para mí y lo que soy para ellos

Índice

| | Página |
|--|---------------|
| Introducción | 3 |
| CAPÍTULO 1. La Profesionalización del Servidor Público | 6 |
| 1.1 Contexto | 6 |
| 1.2 El Papel del servidor público en la Eficiencia y Eficacia de la Administración Pública | 12 |
| 1.3 El Servicio de Carrera y la Modernización Administrativa | 16 |
| 1.4 Ley del Servicio de Carrera de la Administración Pública Federal | 19 |
| CAPÍTULO 2. El Servicio de Carrera de la Procuraduría General de la República | 25 |
| 2.1 Antecedentes del Servicio de Carrera de la Procuraduría General de la República | 25 |
| 2.2 Misión, Visión y Objetivos de la Procuraduría General de la República | 31 |
| 2.3 Funciones | 32 |
| 2.4 La Estructura del Servicio de Carrera | 33 |
| 2.5 Normatividad Reglamentaria del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal | 40 |
| 2.6 Etapas del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal | 41 |
| CAPÍTULO 3. El Consejo de Profesionalización de la Procuraduría General de la República | 46 |
| 3.1 Funciones del Consejo de Profesionalización | 46 |
| 3.2 Análisis y perspectivas del Consejo de Profesionalización | 49 |
| Conclusiones | 57 |
| Anexo 1 | 63 |
| Anexo 2 | 68 |
| Fuentes de información | 75 |

Introducción

En el transcurso de la historia hemos podido vislumbrar la existencia de personal vinculado al servicio del poder político, especializado y vinculado a cumplir determinados fines a través de la Administración Pública. En este sentido, la innovación de la función pública impone la acción organizadora de los recursos humanos.

Como sabemos, la Administración Pública es una institución que trata de dar certidumbre y continuidad a los procesos gubernamentales, para esto se vale de la selección del personal idóneo para lograrlo.

La noción de la profesionalización en el sector público es una respuesta a la necesidad de disponer de especialistas en todo lo que concierne al ámbito gubernamental, favoreciendo los mejores resultados. La incorporación de los mejores hombres y mujeres, sin duda aumenta las capacidades del Estado y por ende el desarrollo de un país. Un Estado bien preparado y capaz de responder adecuadamente a los retos actuales y brindar respuestas apropiadas a los complejos problemas que se nos presentan hoy en día, tiene como componente fundamental un grupo de gente capaz y bien preparada.

En este contexto, se debe considerar al Servicio de Carrera como una herramienta con la cual la Administración Pública busca el logro de la profesionalización de los recursos humanos de las Instituciones; su implementación se ha convertido en todo un reto, ya que existen factores políticos y de botín que cada gobierno utiliza para su beneficio y esto es reproducido en todas y cada una de las áreas de la Administración Pública, todo esto conlleva a dificultar la materialización de la actualización y mejora del personal público al servicio del Estado.

El ingreso, desarrollo y terminación son etapas que deben ser considerados en la implementación de Servicio de Carrera, independientemente del organismo de que se trate.

En México el Servicio de Carrera ha evolucionado en diversas etapas desde sus primeros planteamientos hasta principios del siglo XXI y que en su incipiente inicio nos remonta al año de 1923 en el Estado de San Luis Potosí con la ley del Servicio Civil. Sin embargo, en los

múltiples esfuerzos por establecer marcos jurídicos y normativos, éstos mostraron carencia de coherencia en el sentido de homogenizar y globalizar un planteamiento que permita a la Administración Pública contar con modelos operativos funcionales en beneficio de las Instituciones de Gobierno y por lo tanto, de los recursos humanos que la integran.

Sin embargo, a partir de la promulgación de la Ley de Servicio Civil de Carrera, se obliga a las Dependencias del sector público a implantar mecanismos de profesionalización en el proceso de la selección del personal mejor capacitado para desempeñar la función pública.

El presente trabajo tiene por objeto ubicar la importancia que representa para la Procuraduría General de la República el contar con un Servicio de Carrera propio, así como destacar la función del Consejo de Profesionalización.

La Procuraduría General de la República para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con una estructura de personal sustantivo en tres categorías, la primera se refiere a los Agentes Federales de Investigación; los segundos a los Agentes del Ministerio Público Federal y tercero a los Peritos en su esquema de especialidades.

La implementación del Servicio de Carrera para la Institución, ha sido un instrumento administrativo que le ha permitido regular su funcionalidad en cuanto al recurso humano del personal sustantivo, también ha representado un valor agregado para el cumplimiento de sus funciones, que con el tiempo ha ido modificándose y actualizándose, convirtiéndose en una parte fundamental de esta institución.

En esta investigación, se resalta la figura denominada Consejo de Profesionalización, denominándose así al órgano que funge como la máxima autoridad para el análisis y las decisiones del personal del Servicio de Carrera de la Institución. Los datos y el escrutinio del Consejo de Profesionalización dan una idea completa de lo efectivo de su función y lo que representa para el personal sustantivo de la Institución. Su marco jurídico se sustenta en la Ley del Servicio de Carrera de la Administración Pública Federal y el Reglamento de la misma.

Por lo tanto, esta investigación tiene por objetivo, conocer y analizar la funcionalidad del Servicio de Carrera en la Procuraduría General de la República, con la finalidad de proponer instrumentos de mejora en la funcionalidad del mismo.

La presente investigación se divide en tres apartados:

El primero tiene por objeto analizar la importancia del Servicio de Carrera para el desarrollo de la Administración Pública y del servidor público, así como su impacto en la Modernización Administrativa. Se estudia la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, con el objetivo de analizar su importancia en el establecimiento de ésta para la profesionalización de los servidores públicos.

El apartado dos tiene por objeto presentar una semblanza sobre el Servicio de Carrera en la Procuraduría General de la República. En primer término se hace un recuento histórico, así como de la misión, visión, objetivos y funciones de la Procuraduría; Administración Pública si mismo se presenta la estructura del Servicio de Carrera de la Institución.

El tercer apartado analiza las funciones, acuerdos y resoluciones de las sesiones del Consejo de Profesionalización de la Procuraduría General de la República, con la finalidad de realizar una serie de propuestas encaminadas a mejorar el funcionamiento de dicho órgano.

Por último se presentan las Conclusiones, Anexos y Fuentes de Información.

CAPÍTULO 1. La Profesionalización del Servidor Público

1.1 Contexto

El mejoramiento de la administración pública implica necesariamente analizar y reflexionar sobre la profesionalización del servidor público. No se puede pensar en una gestión estatal eficiente, eficaz y productiva, si quienes llevan a cabo las tareas carecen de las actitudes, aptitudes, formación teórica, técnica y metodológica que contribuya a que las labores que realicen cumplan a plenitud con las expectativas de los receptores de sus acciones, sean estos ciudadanos u otros trabajadores del servicio público.

Una burocracia profesionalizada e institucionalizada, es garantía de conocimientos, experiencia y resultados para el quehacer gubernamental en turno, independientemente de la orientación política que se tenga o aún con el cambio de titular de la dependencia. La existencia de gente capaz en este menester, es garantía de continuidad de los programas, sin importar que los agentes sean de posiciones ideológicas de centro, izquierda o derecha, como se conoce usualmente a los distintos enfoques políticos, todas ellas requerirán de la participación de especialistas, por tal causa es la importancia de que el aparato administrativo cuente con personas profesionales en la ejecución de sus tareas.

Es de lamentar que cuando ocurren los cambios producidos por el ejercicio de la alternancia democrática, se tome la decisión de remover a quienes tienen la experiencia y los conocimientos que permitan mantener trabajando debidamente la maquinaria administrativa. Si bien quienes llegan a los nuevos cargos seguramente podrán desempeñarlos, su proceso de aprendizaje puede ser lento, con el consecuente consumo de recursos y la pérdida de un tiempo valioso para el logro de las metas institucionales.

Todo cambio gubernamental de fondo, necesita como sustento la existencia de funcionarios profesionales que soporten y den viabilidad a dicho cambio, de acuerdo a Juan Pablo Guerrero Amparán, citando a T. Gabler y D. Osborne señalan que “...*para reinventar el*

gobierno primero hay que crearlo: en la paráfrasis podemos decir que para flexibilizar, eficientar y apegar a la ley a los funcionarios públicos, primero hay que profesionalizarlos”.¹

El mismo autor señala que “...difícilmente puede negarse que la profesionalización de los funcionarios es un imperativo para mejorar el funcionamiento de la administración pública...Sin embargo, la profesionalización no puede ser un fin en sí mismo, sino que debe formar parte de una reforma integral de la administración pública que se dirija a resolver los principales problemas que le aquejan: la informalidad, el desapego de la ley, el abuso de autoridad, la corrupción, la impunidad, la ineficiencia”.²

De acuerdo con la Carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, señala que los “Diversos estudios realizados por organismos internacionales registran evidencias acerca de una relación positiva entre la existencia de sistemas de función pública o servicio civil investidos de tales atributos y los niveles de confianza de los ciudadanos en la administración pública, la eficacia gubernamental y la lucha contra la corrupción, y la capacidad de crecimiento económico sustentable de los países. Por otra parte, una administración profesional que incorpora tales sistemas contribuye al fortalecimiento institucional de los países y a la solidez del sistema democrático.”³

Por otra parte en febrero de 2002, El Centro Nacional de Desarrollo Municipal de la Secretaría de Gobernación de México, efectuó la **Primera Reunión del Foro Nacional Permanente de Profesionalización y Servicio Civil de Carrera**, en cuya Memoria de los trabajos realizados, resaltó la importancia de la actualización y mejora de los funcionarios, al considerar que la aplicación de un sistema integral de administración de recursos humanos forma parte de las condiciones organizativas y operativas de todo sistema de empleo público.

¹ Guerrero Amparán, Juan Pablo. *Consideraciones sobre la instauración del servicio civil en México*. México, Centro de Administración y Docencia Económica, División de Administración Pública, Septiembre 2000, p. 45.

² *Ibíd.*

³ XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 14 y 15 de noviembre de 2003.

Sí el análisis se orienta hacia la profesionalización del sistema de empleo público, el punto de partida se sitúa en la adecuada selección del personal, o sea de un buen acierto en la elección del individuo propicio para determinado puesto a desempeñar, esto también depende de la competitividad y productividad del mismo hombre y de su posición de labor.

Para lograr lo anterior los puestos deben estar vinculados al ser y deber ser de la organización, y que representen posiciones individuales de trabajo con la suficiente especificidad o generalidad, depende de cómo se requiera, para llevar a cabo funciones, actividades o productos, según sea la encomienda que dicte la división del trabajo o el plan de aportación que tiene consignado en la tabla de funciones y segmentaciones del ente público.

Otro requerimiento para localizar al mejor aspirante a un puesto consiste en que este se encuentre bien diseñado, que sus atributos sean exactos y congruentes con el tipo de trabajo que ahí se desarrollará, al mismo tiempo que tipifique con acierto el tipo de experiencia, escolaridad y aptitud que se precisa para desempeñarlo, junto con los rasgos de personalidad y actitud deseables de su ocupante.

En una de las ponencias magistrales de la reunión organizada por la Secretaría de Gobernación en febrero de 2002, el Dr. José Mejía Lira, al hablar de la profesionalización del servidor público ante los retos actuales, afirmó que “Las situaciones que obligan a tomar decisiones a una persona que muestra dudas sobre como hacer o como resolver el problema que se le plantea, propicia que su actuación pueda presentar conductas de pasividad, una ignorancia manifiesta o una actitud de autoritarismo con la cual pretende impedir que se descubra su incompetencia en el asunto que se le planteó.”⁴

Se debe destacar el concepto de innovación, esto como elemento de mayor alcance en las alternativas para mejorar la actuación de los servidores públicos, va de la mano con un proceso de cambio y mejora continua, tanto de las organizaciones públicas, como de sus recursos humanos. El reto consiste en evitar que se presenten inercias o prácticas que redunden en vicios que lleven al funcionario gubernamental a un declive funcional y personal.

⁴ Memoria de **Primera Reunión del Foro Nacional Permanente de Profesionalización y Servicio Civil de Carrera**, México, Secretaría de Gobernación, 2002, www.e-local.gob.mx

La experiencia del cambio planeado ha mostrado que se puede buscar y lograr un proceso de transformación que rompa con paradigmas burocráticos y permita la llegada de nuevos esquemas de gestión.

Según Mejía Lira, una guía y a la vez misión para la profesionalización sería:

"Atraer, retener, motivar y capacitar a las mejores mujeres y a los mejores hombres en el servicio público, garantizando que los gobiernos transiten sexenalmente con el mínimo trastorno y la máxima eficacia, asegurando que la administración pública sea un factor estratégico de la competitividad del país, brindando servicios de clase mundial a la sociedad."⁵

Esta misión tiene un referente a futuro, la Visión de la profesionalización es definida de la manera siguiente:

"El Gobierno Federal dispondrá de mujeres y hombres vinculados a las necesidades, demandas y retos de la sociedad, quienes trabajando con sistemas de calidad y orientados a resultados, bajo un código de conducta reconocido en su comportamiento, bajo una lealtad a su país y a las instituciones brindarán los mejores satisfactores y beneficios a quienes deben servir por convicción y bajo un desarrollo constante, generando así el mejor gobierno para una mejor sociedad."⁶

Para lograr lo anterior, habría que trabajar en tres dimensiones: la organización y normalización de la administración pública; el servicio civil de carrera y la gestión adecuada de los recursos públicos.

La importancia de la profesionalización del servidor público, es un tema que es tratado en el ámbito internacional desde hace algunos años. A continuación se presentan algunas de las estrategias de profesionalización de la función pública, en el marco de la nueva gestión pública en Iberoamérica, emanadas de la Declaración de Santo Domingo (República Dominicana) en junio de 2002.

⁵ Ídem.

⁶ Ídem.

- El Estado es instrumento indispensable para el desarrollo. Sus reformas requieren más amplias estrategias y políticas dirigidas a mejorar la profesionalización de la función pública, en el marco de las exigencias planteadas por una nueva filosofía y nuevas tecnologías de gestión pública.
- La profesionalización de la función pública es por lo tanto, condición de posibilidad de una mejor gestión estatal. Implica, entre otras cosas, conseguir que el personal al servicio del Estado y la propia organización estatal, adquieran una serie de atributos tales como idoneidad, mérito, objetividad, vocación de servicio, orientación a resultados, honestidad, responsabilidad y adhesión a valores democráticos.
- Existen diferentes instrumentos que permiten regular los distintos momentos del "ciclo vital", atravesado por los funcionarios públicos en su vinculación con el Estado empleando: políticas y procedimientos para el reclutamiento y selección del personal, promoción a posiciones de mayor responsabilidad, evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo profesional, sistemas de compensación e incentivación salarial y reglas para administrar la estabilidad en el empleo.
- El diseño en el sector público de una carrera profesional basada en el mérito, que asegure flexibilidad en el manejo de los recursos humanos, pero a la vez, cierto grado de estabilidad en cuanto a disponer oportunamente de esos recursos y a ofrecerles ciertas garantías de desarrollo profesional y personal, debe partir de una concepción global y articulada entre los diversos componentes de la carrera, asegurando así su consistencia interna. La implantación de la misma, debe mantener sobre todo una debida congruencia entre las exigencias de los puestos de trabajo, la jerarquía de éstos en los escalafones vigentes y los tipos de incentivos salariales ofrecidos en cada tramo de la carrera.
- La estabilidad en el empleo no debe confundirse con la inamovilidad del servidor público. Deben evitarse tanto la ocupación indefinida de un puesto de trabajo sin evaluación periódica del derecho a la permanencia en el empleo, como la precarización absoluta de la relación laboral.
- El mérito, la transparencia y la flexibilidad, deben ser los criterios dominantes en los procesos de reclutamiento y selección, en la promoción lateral y vertical, en la detección de necesidades de capacitación, en la promoción del desarrollo de

personal, en la evaluación del desempeño y crecientemente, en la composición salarial.

- Las políticas y tecnologías orientadas a la profesionalización de la función pública, deben ser complementadas con otras políticas y reformas congruentes con las tendencias que marca el desarrollo de la Nueva Gestión Pública. Entre ellas:
 - La reestructuración organizativa, que no debe consistir en un mero cambio de organigramas, sino en una tarea técnica permanente que establezca esquemas racionales de asignación de responsabilidades y una clara delimitación de competencias de cada unidad organizativa.
 - La planificación de recursos humanos, que permita prever las futuras necesidades de personal y sus respectivos perfiles en función de los cambios que está experimentando el rol del Estado, de modo que pueda reducirse la actual deformidad en la conformación de las dotaciones y apuntalar una mejor función de producción estatal.
 - La reingeniería de normas, procesos y trámites administrativos, de modo que se eliminen las trabas y pasos innecesarios en la gestión cotidiana, liberando los canales de información y el flujo de las decisiones, eliminando las redundancias y mejorando la eficiencia, eficacia y la relevancia social de la gestión.
 - El mejoramiento de los sistemas de información y soportes computacionales, para superar el rezago tecnológico en esta materia y basar las decisiones estatales en la disponibilidad oportuna y relevante de información para la gestión.
 - La transparencia, participación y control ciudadano de la gestión pública, tanto para mejorar los servicios a los usuarios o destinatarios de esa gestión como para fortalecer la calidad del propio proceso democrático.
- Como parte de la estrategia política que hay que desarrollar para fortalecer los procesos de reforma del Estado, y en particular la profesionalización de la función pública, se requiere promover la participación ciudadana en la articulación de estos temas en la agenda pública, así como en el seguimiento y control de su ejecución.
- La profesionalización de la función pública debe constituir una política de Estado, es decir, un proceso permanente que trascienda la gestión de un gobierno y se extienda a todo lo largo del período requerido para su definitiva institucionalización.

- Profesionalizar la gestión pública, asumida como política de Estado, exige previsiones presupuestarias que aseguren la disponibilidad de los recursos para atender los aspectos implícitos en la relación Estado-Servidor Público, y exige recursos altamente calificados para el manejo de los procesos de ingreso, capacitación, promoción, evaluación y administración de una política salarial.

1.2 El papel del servidor público en la Eficiencia y Eficacia de la Administración Pública

Una Administración Pública entendida como “la actividad del Estado que está encaminada a producir las condiciones que facilitan la continuidad de la sociedad y crear las capacidades de desarrollo de los elementos que la constituyen”⁷, gestiona sus recursos de la mejor forma posible, busca economías, procede racionalmente y logra hacer más con menos, sin desperdicios de tiempo y recursos, en suma, es considerada como eficiente. Una gestión de lo público que logra los resultados que se propone, alcanza metas, cumple objetivos y desarrolla sus programas de trabajo, es entonces un gobierno en acción eficaz. Existe una importante correlación entre ambos principios. La eficiencia por la eficiencia misma no tiene sentido, sí se es eficiente y no se es eficaz, no tiene lógica la eficiencia; por otra parte sí se es eficaz a costa de la eficiencia, se puede caer en el error de dilapidar los recursos públicos.

Lo ideal es que se logren los resultados (eficacia) en el tiempo previsto y con el mejor aprovechamiento y maximización de recursos (eficiencia).

Las organizaciones son dirigidas por personas y son éstas quienes con su actuación van a determinar que tan eficiente o no lo es una institución, y si es o no eficaz para cumplir sus cometidos. Es el servidor público quien finalmente orienta a la dependencia hacia la virtud o hacia la realización cabal de sus cometidos.

Es así que, en gran medida, la forma de disposición de recursos y el cumplimiento de la misión de la organización dependen de factores como la participación, principios, valores de

⁷ Guerrero Orozco, Omar. Principios de Administración Pública. Santafé de Bogotá, Colombia, Escuela Superior de Administración Pública, 1997, p. 7.

los servidores públicos y marco normativo que la conforman; los cuales habrán de reflejarse en las prácticas administrativas que desempeñan.

En el acatamiento de las funciones a su cargo, el servidor público refleja su nivel de compromiso, lo cual se aprecia en la práctica de valores, como la capacidad de servicio, la práctica de la transparencia, honestidad y responsabilidad personal, institucional y social, la disposición al diálogo, la búsqueda de la calidad en el desarrollo de las tareas, y el respeto con los que ejecuta sus actos.

El empleado de lo público habrá de contar con sensibilidad en el trato, bajo principios éticos y orientados a la asistencia del ciudadano, enmarcando su proceder lejos de la discrecionalidad y cerca de la normatividad, practicando la objetividad y la equidad, teniendo el mismo comedimiento con independencia de las características de su ambiente contextual, como lo es edad, ideología política, credo religioso, sexo, estado civil, raza, o posición económica.

El personal de la función pública habrá de tener bien “puesta la camiseta” y saber que esto implica trabajar en equipo, bajo un sistema de compromiso cooperativo y coordinado, en donde existen reglas del juego que hay que cumplir, entre las que se encuentran la lealtad a la institución en la cual labora y la jerarquía de autoridad de la que hay que obedecer las disposiciones, ya sea autoridad centralizada, desconcentrada o descentralizada. Incluso por los fines que se persiguen, habrá de tener disposición para laborar con personas de la misma dependencia o de otro organismo con encomiendas similares.

Son personas concretas quienes al laborar para las instituciones aplicando toda una serie de valores como los previamente mencionados, hacen que éstas tengan un mayor o menor nivel de eficiencia y de eficacia. Así, emprenden sus acciones desde una perspectiva optimizadora, esto cuando se concentran en el cómo se hacen las cosas, en los procesos, en los recursos a emplearse y su mejor uso; y adoptan una visión de eficacia cuando cobra mayor importancia el para qué o para quien se hacen las cosas y cuáles son los resultados a obtenerse.

Valga la analogía, la eficiencia está vinculada con los medios a la disposición de una organización. La eficacia a los cometidos que tiene que cumplir. La eficiencia se pregunta: ¿Cómo se pueden hacer las cosas mejor?, en tanto que la eficacia lo que cuestiona es: ¿Qué hay que concretar y qué es lo que debemos estar haciendo?

En otras palabras, la eficiencia tiene como marco de referencia la institución hacia su interior, enfatizando los costos y cómo disminuirlos. Por el contrario, lo importante para la eficacia es que la institución presente los resultados que espera su entorno, es decir hacia el exterior. Para algunos enfoques administrativos pudiera ser más importante en la estrategia de una organización el que ésta busque la optimización, en tanto que para otros el enfoque que debe prevalecer es el de los hechos palpables.

De ahí, la gran importancia de que en toda dependencia exista un óptimo equilibrio entre la eficiencia y la eficacia, el cual puede tener una base importante en la existencia de un sistema integral de administración de recursos humanos, que forme parte del servicio profesional de carrera; entre cuyas directrices habrán de encontrarse precisamente la motivación, la capacitación y el desarrollo del personal; en cuya instrumentación teórica y práctica se consideren procesos de enseñanza-aprendizaje de valores como los anteriores, que contribuyen a hacer una gestión de lo público más moderna, democrática y participativa; una administración más adaptada a las nuevas necesidades de la sociedad y con mayor capacidad de adaptación al entorno en general.

Una administración pública más flexible y tolerante, mayormente dispuesta a la innovación y en donde las decisiones políticas son debidamente sugeridas y orientadas por funcionarios competentes y responsables.

El papel del servidor público en la eficiencia y eficacia administrativa, influye también en que las instituciones cuenten con una mayor capacidad de respuesta a las demandas sociales y puedan establecer con mayor claridad su visión, misión, objetivos y metas.

Un escenario como el anterior, lo señala oportunamente Juan Ignacio Martín Castilla, en el cual se *“...exige una diferente concepción de la organización pública, sus funciones, estructura y cultura, la dirección estratégica y gestión, la financiación, la gestión del capital*

humano y del conocimiento, los procesos de prestación de servicios al ciudadano y de relación con el entorno y sus agentes, las tecnologías y los sistemas.

Lo anterior, como una realidad para la que la Administración Pública, no está del todo preparada y que requiere de líderes públicos altamente calificados que destaquen por su capacidad técnica (en la gestión pública y en el ámbito sectorial de actuación), sus valores humanos y su especial concienciación e implicación por el servicio público y la búsqueda del bienestar social, así como por sus valores, su capacidad para escuchar, dialogar, consensuar y conciliar los diferentes intereses de los agentes clave.

Como consecuencia, la Administración Pública debe de escoger continuamente medios y fines al mismo tiempo, afrontando el futuro con valor y diferenciándose por sus valores al servicio de la ciudadanía y el progreso de la sociedad democrática.”⁸

En el tenor de ubicar esta investigación en el marco de la Administración Pública Federal en México, se anotan aquí algunas de las consideraciones relativas a la eficiencia y la eficacia establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012:

“La prioridad del gobierno es garantizar las condiciones para el Desarrollo Humano Sustentable. Por lo tanto, los servidores públicos están obligados a facilitar el acceso de la población a los beneficios que les corresponden. Hasta hoy, el aumento de recursos destinados a la administración pública no se ha traducido necesariamente en una mayor eficacia y eficiencia general de sus servicios. Por ello, es necesario implementar estrategias que orienten a la función pública a mejorar su desempeño para satisfacer las necesidades de los ciudadanos en cuanto a bienes y servicios públicos.

Para proveer con eficacia y eficiencia los bienes públicos que demanda la sociedad, es necesario mejorar el desempeño y los resultados de la función pública, así como, combatir frontalmente la corrupción con acciones innovadoras que castiguen los conflictos de interés, el tráfico de influencias, la desviación de recursos públicos y el clientelismo, entre otras

⁸ Martín Castilla, Juan Ignacio. Valor y Valores de una Administración al Servicio Público, *Madrid*, Universidad Autónoma de Madrid, 2005, pp. 164 - 168.

*prácticas. Una administración pública eficaz, eficiente, transparente y honesta ayudará a consolidar la confianza ciudadana en las instituciones gubernamentales.*⁹

1.3 El Servicio Profesional de Carrera y la Modernización Administrativa

El concepto de modernización administrativa, desde un punto de vista técnico generalmente hace referencia a los siguientes elementos:

- Cambios en la atención que el personal brinda a la ciudadanía, mayor conciencia de la prioridad que tiene la atención al ciudadano;
- Diseño de nuevos sistemas de información;
- El desarrollo de nuevas habilidades y capacidades en el personal público, tanto operativo como directivo, enmarcado en un sistema meritocrático;
- El desarrollo de una nueva cultura organizacional y de servicio, con visión de cambio, innovación y mejora continua;
- El empleo de nueva maquinaria y equipo –incluyendo de cómputo y comunicaciones– de reciente o última generación;
- El establecimiento de nuevos métodos de trabajo;
- El establecimiento de sistemas de planeación de la acción pública, alejados del empirismo y la coyuntura;
- El redimensionamiento de las estructuras administrativas;
- Fortalecimiento de los canales de participación ciudadana;
- Implementación del *e-gobierno* (gobierno por Internet);
- La remodelación de las oficinas e instalaciones;
- La simplificación, desregulación y mejoramiento de los procesos;
- Medición y auto evaluación de la acción pública; y
- Mejoramiento de los sistemas de calidad y búsqueda de certificación de procesos.

Se relaciona también con el diseño de mecanismos específicos que permitan instrumentar la capacidad de adaptación institucional, para dar respuesta a las condiciones constantemente cambiantes del entorno político y social.

⁹ Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. México, Presidencia de la República, 2007.

También es reflejo de un Estado moderno que busca procesos óptimos y evitar el desarrollo de estructuras burocráticas que tiendan a entorpecer la marcha institucional hacia nuevas metas, mediante la defensa de sus propios intereses de grupo, por encima de los fines de la institución.

El papel que puede desempeñar la modernización de la forma en que se administran los recursos humanos de una dependencia, no solamente es básica para emprender cualquier proyecto de renovación del aparato estatal; si no, incluso indispensable. No podría concebirse un Estado moderno que tuviera prácticas administrativas anquilosadas y que operara bajo el dictado de una burocracia costosa, inoperante, con fines propios y en la que estén socialmente en duda su profesionalismo y honradez.

Si el Gobierno lo integran todo un conjunto de instituciones, en todas ellas debe haber cambios que las conduzcan hacia la adecuación de sus respectivos procesos administrativos. La modernización, para ser realmente efectiva, habrá de ser integral en todo el sector público y no solamente en partes del mismo.

Juan Schuster Fonseca, considera al respecto que *“...se hace necesaria una reforma administrativa cuyo propósito sea sustituir las centralistas y rígidas estructuras tradicionales por un esquema de organización institucional y comportamiento burocrático, en el cual la Administración Pública opere de manera similar a las mejores prácticas de entornos de competitividad y de rendición de cuentas.*

Por otra parte, la modernización administrativa sólo se justifica si tiene entre sus objetivos reivindicar a los servidores públicos otorgándoles mayor confianza, estabilidad y mejores condiciones de trabajo, a fin de que eleven su productividad para estar en condiciones de atender con mayor eficacia y eficiencia las demandas de la sociedad.

De lo que se trata, es de hacer del Gobierno una organización más efectiva y menos costosa, ya que las sociedades actuales exigen administraciones términos de generación de resultados con indicadores de desempeño, previamente establecidos, logrando con ello una

óptima combinación de calidad y productividad.”¹⁰Públicas cambiantes, flexibles al entorno, provistas de unidades que, a pesar de su complejidad técnica, resulten efectivas en

Lo anterior, viene a dar más elementos para considerar la correlación positiva que existe entre una modernización administrativa que permita a las instituciones gubernamentales operar más eficiente y eficazmente, y la necesidad de un servicio profesional de carrera que, debidamente administrado, cuente con la motivación y los incentivos para que el personal al servicio del Estado, efectúe su trabajo anteponiendo los objetivos del Gobierno a la satisfacción de sus intereses particulares o gremiales. En los esfuerzos realizados para cumplir los fines oficiales debe haber una legítima correspondencia en dar mayor atención a los programas de desarrollo y bienestar del personal burocrático.

El citado autor afirma que *“por esta razón, la modernización administrativa lleva implícita la transformación de la burocracia. Para que el gobierno funcione con arreglo a principios de productividad, calidad y honestidad, se requiere cambiar los esquemas patrimonialistas de comportamiento de los funcionarios y empleados que han provocado el descrédito que afecta hoy por hoy a los gobiernos.*

La introducción de principios de productividad y competencia desde dentro de las instituciones, la modificación de marcos legales e institucionales de acuerdo a objetivos claros de política pública, la preliminar de incentivos adecuados para el trabajo de los funcionarios, la realización de evaluaciones periódicas y objetivas de su desempeño y, de manera fundamental, la profesionalización del servicio público, constituyen estrategias cuya adecuada instrumentación generara el contexto necesario para cambiar la imagen del gobierno en la mente de los burócratas y, sobre todo, en la mente de los ciudadanos.”¹¹ Y concluye señalando que la reforma de los sistemas de personal público de carrera se ha convertido en uno de los ejes rectores de la modernización administrativa.

De tal suerte que este concepto de adecuación para la gestión de los asuntos públicos *“...debe constituirse en un proceso permanente que coadyuve al incremento de la*

¹⁰ Juan Schuster Fonseca, *Modernización administrativa y profesionalización de los servidores públicos en México*, Veracruz, México, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana, 2004, p. 18.

¹¹ *Ibíd.*

productividad y a la satisfacción de las exigencias del avance democrático. Dichas exigencias se resumen en la existencia de una administración pública efectiva con reglas claras, transparentes y dotadas de servidores públicos profesionales.

Una administración moderna y eficiente que permita transitar de la subcultura administrativa de la lealtad individual hacia un servicio civil sustentado en el mérito. De prácticas corruptas, ineficientes y clientelares, hacia administraciones eficientes y preocupadas por intereses colectivos. De pugnas intra e inter burocráticas hacía formas de cooperación.”¹²

En esta forma, al garantizar que el desempeño del personal público se lleve a cabo con eficiencia, imparcialidad, honradez, lealtad, legalidad, transparencia, efectividad y objetividad, se estaría proveyendo del motor que impulsaría y garantizaría también el que las acciones del Poder ejecutivo se dirijan precisamente hacia los fines del Estado.

1.4 Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal

El primer país donde se desarrolló un programa sistemático del Servicio de Carrera, fue Inglaterra, a partir del año de 1853. Francia es otro país en el que se ha implementado este sistema. En general tuvo características muy similares al Servicio Civil Inglés, pero a partir de 1945 experimentó un cambio con las reformas de los cuerpos de administradores civiles, la centralización de las tareas de reclutamiento, las modificaciones a la clasificación de grados y la creación de un estatuto general que rige a funcionarios y a titulares del Estado.

En América Latina, Costa Rica ha sido uno de los países que ha encabezado la creación y aplicación de un Servicio Civil de Carrera.

En Estados Unidos de Norteamérica, el Servicio Civil se creó desde 1883, como un sistema de méritos y a partir de 1930 se le dio mayor importancia a la eficiencia y al rendimiento máximo de los empleados, dejando de lado al sistema de méritos.

¹² Ibíd.

La experiencia en México, fue el no dejar pasar por alto la importancia y necesidad de contar con un Servicio Civil de Carrera. El Gobierno del General Abelardo L. Rodríguez en el año de 1934, promulgó un Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil.

En 1965, la Comisión de la Administración Pública, dentro de la Secretaría de la Presidencia, formuló una estrategia global para mejorar la eficiencia en el funcionamiento del sector público. De esta Comisión nació el "Programa de Reforma Administrativa 1971-1976".

En el período de Gobierno de 1976-1982, se creó el "Programa General para Mejorar la Administración y Desarrollo de Personal al Servicio del Estado".

En 1983 se creó la "Comisión Intersecretarial del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal", con el propósito de lograr la modernización de los sistemas de administración de personal público.

En forma separada se han realizado diversos intentos de profesionalizar los mecanismos de reclutamiento, selección, contratación y capacitación del personal del servicio público, los cuales, representan esfuerzos institucionales por mejorar la Función Pública de determinadas dependencias y que corresponden a programas aplicados en la Administración Pública Federal.

Según José Mejía Lira *“Un sistema del Servicio Civil, implica una re conceptualización del papel del personal y de los sistemas administrativos vinculados a los servidores públicos. En dicho sistema, no depende de la voluntad de las autoridades de las dependencias y las unidades administrativas, sino de un proceso objetivo para ingresar, desarrollarse, permanecer y contribuir a los fines de la administración. Un sistema de administración de personal debe ofrecer programas de desarrollo a los servidores públicos, que les permita actualizarse y adquirir los medios necesarios para concursar con su conocimiento y experiencia”*.¹³

¹³ Mejía Lira, José; “Servicio de Carrera”, en Revista Servicio Profesional de Carrera, México, Red Mexicana de Servicio Profesional A.C.; Vol. I, núm. 2, Publicación semestral 2004, p. 8.

Actualmente La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha señalado *“que el Servicio Civil de Carrera es el cuerpo apolítico, no político permanente de funcionarios, que forman la espina dorsal de una administración dada, destacando sus elementos: 1. Una Ley Básica de Administración de Personal de Servicio Civil; y 2. Un Organismo responsable de su aplicación.”*¹⁴

Carles Remió Matas y Miguel Salvador Serna¹⁵, en su artículo en la revista No. 3 “Buen Gobierno”, y refiriéndose a la Administración Pública Latinoamericana, hace el siguiente comentario: *“A partir de la década de los años ochenta aparecen nuevas iniciativas modernizadoras con un planteamiento diferenciado. Las iniciativas impulsadas por los países latinoamericanos durante esta fase se denominan “Reformas de Primera Generación”, y menciona que éstas buscaban impulsar procesos de modernización, impulsados por los países europeos conservadores, refiriéndose a Gran Bretaña y EE.UU., estos alcanzaron en Europa y Latinoamérica gran influencia”* aún cuando sus realidades sociopolíticas y económicas diferían de los referentes de origen de la iniciativa.

En los ochentas se presenta un decrecimiento efectivo de los aparatos públicos e impulsando la creación de gerencias y de acuerdo con los autores todo esto tenía la intención de reducir al Servicio Civil, más que lograr modificaciones al modelo de carrera.

Sabemos que las políticas que implementan los organismos internacionales sobre todo en los países latinoamericanos van orientados a un esquema de productividad y eficiencia a menor costo, y no tomando en cuenta los procesos que deben enfrentar los países.

El 10 de Abril de 2003 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se expide la “Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal”; se reforman la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal; y se adiciona la Ley de Planeación”.

¹⁴ Chávez Alcázar, Margarita, El Servicio de Carrera en la Administración Pública Mexicana, México, Editorial Estrella 1987, p. 18

¹⁵ Carles Ramió Matas y Miguel Salvador Serna, “Buen Gobierno”, Revista No. 3 semestral 2007; pp. 92-95.

Dicha Ley, establece el servicio profesional de carrera en la Administración Pública Federal y encomienda su Dirección a la Secretaría de la Función Pública.

Algunos de los Artículos de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal fueron ya mencionados en el Apartado 1 del presente trabajo, retomándose en el presente Apartado algunos aspectos previamente referidos y anotándose en seguida otras consideraciones relacionadas con este estatuto legal.

El Artículo 1 de la Ley establece que la misma *“...tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada.*

Las entidades del sector paraestatal previstas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal podrán establecer sus propios sistemas de servicio profesional de carrera tomando como base los principios de la presente Ley.”

De entrada, llama la atención que la Ley señale su aplicación sólo a las dependencias; siendo quizás la intención del legislador, el continuar manteniendo la autonomía de los entes paraestatales.

Los servidores públicos de carrera se clasificarán, de acuerdo al Artículo 4, en servidores públicos eventuales y titulares. *“Los eventuales son aquellos que, siendo de primer nivel de ingreso se encuentran en su primer año de desempeño, los que hubieren ingresado con motivo de los casos excepcionales que señala el Artículo 34 (como en caso de desastres naturales o necesidad de preservar la paz y la seguridad pública) y aquellos que ingresen por motivo de un convenio.”*

De acuerdo con la Ley, hay tres tipos de trabajadores: los de base, los de libre designación y los de carrera.

Los trabajadores de base, son generalmente trabajadores sindicalizados, los cuales tienen mecanismos escalafonarios distintos previstos en la normatividad respectiva; aunque según lo dispuesto por el Artículo 6, podrán acceder al Servicio Profesional de Carrera para lo que

será necesario contar con licencia o haberse separado de la plaza que ocupan, no pudiendo permanecer activos en ambas situaciones.

No se incluyen en el Sistema los niveles más altos de la administración, ni áreas de la administración pública que tienen sus propios procesos de carrera administrativa; los servidores públicos de libre designación tendrán acceso al servicio profesional de carrera sujetándose a los procedimientos de la Ley (Art.6).

Según el Artículo 8, el Sistema no comprenderá al personal que preste sus servicios en la Presidencia de la República, la Secretaría de Relaciones Exteriores, los rangos de Secretarios de Despacho, Jefes de Departamento Administrativo, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefe o Titular de Unidad y cargos homólogos; los miembros de las Fuerzas Armadas del Sistema de Seguridad Pública y Seguridad Nacional, del Servicio Exterior Mexicano y asimilado a éste; personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior; de las ramas médica, paramédica y grupos afines, los gabinetes de apoyo, así como aquellos que estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera; y los que presten sus servicios mediante contrato, sujetos al pago por honorarios en las dependencias.

Por lo que respecta a los trabajadores que están sujetos al servicio profesional de carrera, un aspecto muy importante de la Ley, se refiere a los niveles jerárquicos que estarán sujetos al mismo, que son los de confianza; y los cuales son, según el Artículo 5, los siguientes:

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

La Ley señala, en su Artículo 9, que *“...el desempeño del servicio público de carrera será incompatible con el ejercicio de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del servidor público de carrera...”*

Si bien la Ley señala en su Artículo 10, el derecho del servidor público a tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que este mismo orden jurídico maneja, el funcionario tiene la obligación de participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el *Servicio Profesional de Carrera*, el cual, según lo expresado por la Secretaría de la Función Pública en su página web, “...es una política pública clave para la profesionalización de los servidores públicos, fomenta la eficiencia y eficacia de la gestión pública, lo que se traducirá en una mejora en los servicios que se ofrecen a la ciudadanía”.

Apartir de esto se puede destacar el fin de la acción pública llevada a cabo por los servidores públicos de cualquier institución: brindar servicios a la ciudadanía a través de las funciones y atribuciones determinadas para cada una. Por lo tanto, es muy importante que los servidores públicos cuenten con las capacidades requeridas para cumplir con las exigencias de su puesto. En el caso de la procuración de justicia es fundamental el conocimiento del marco jurídico en que se sustenta y sobretodo la aplicación de la misma, siendo fundamental la aplicación del Servicio de Carrera en la Procuraduría General de la República.

2. El Servicio de Carrera de la Procuraduría General de la República

2.1 Antecedentes¹⁶

La Procuraduría General de la República es el órgano del Poder Ejecutivo Federal, que apoya los asuntos que le competen en materia de procuración de justicia e investigación y persecución de los delitos de orden federal. Siendo una autoridad administrativa que cumple con las leyes, reglamentos y normatividad que le competen, le es necesario contar con una estructura interna sólida y eficiente, orientada a cumplir con los objetivos internos y externos de la organización. En este sentido, los servidores públicos que laboran en la Procuraduría deben contar con la profesionalización que les permita apoyar la consecución de los objetivos de la organización.

Los ordenamientos que regulan el Servicio de Carrera en la Procuraduría General de la República los constituyen la Ley Orgánica y su Reglamento; al respecto, la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República en su Artículo 30 señala que: “el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal comprende lo relativo a Agente del Ministerio Público de la Federación, Agente de la Policía Federal Investigadora y Perito Profesional y Técnico, contemplando las etapas de ingreso, desarrollo y terminación del servicio; el ingreso comprenderá los requisitos y procedimientos de selección, formación, capacitación y adscripción inicial; el desarrollo prevé los requisitos y procedimientos de actualización, especialización estímulos y reconocimientos, cambios de adscripción, desarrollo humano, evaluaciones de control de confianza y del desempeño, ascensos y sanciones. Respecto a la terminación, esta comprenderá las causas y procedimientos de separación del servicio, de conformidad con lo dispuesto en esta Ley y en las disposiciones reglamentarias de Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal.

Cabe resaltar que el ordenamiento básico que ha de regular el Servicio Civil de Carrera, actualmente se encuentra en un proceso de consolidación sin embargo, es importante resaltar los objetivos del Servicio de Carrera en la Procuraduría General de la República.

¹⁶ Para una visión más extensa de los antecedentes del Servicio de Carrera, véase el Dictamen con Proyecto de Decreto que reforma y adiciona el Art. 57 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (que entró en vigor el 1º de Enero de 2002.) de donde se obtuvo la información aquí anotada.

Se han definido como objetivos estratégicos, entre otros: la profesionalización de los servidores públicos de la Procuraduría General de la República; estrechar los vínculos con la sociedad; la humanización de la Institución y el trabajo conjunto con otras instituciones, tanto en el ámbito nacional como internacional.

Otro de los objetivos del Servicio de Carrera es lograr que el Ministerio Público de la Federación y sus órganos auxiliares (Agentes Federales de Investigación y Peritos) eleven la calidad técnico-científica en las acciones encaminadas a la investigación de los delitos federales, a través de la capacitación, actualización y especialización en coordinación con el Instituto de Capacitación Policial (ICAP) y el Instituto Nacional de Ciencias Penales, (INACIPE).

Un objetivo más es la actualización y especialización de Agentes del Ministerio Público de la Federación y de sus órganos auxiliares. La cual debe ser meticulosa porque su cometido es de suma responsabilidad social y su formación conlleve una alta calificación técnico-jurídica, criminológica y criminalística que permita una actuación plena y de buena fe en el ámbito de su competencia. El sustento de estas cualidades, debe estar en la normatividad positiva y en un código de ética, ya que sus actuaciones han de darse con estricto apego a la Ley y a la moral social, lo que se traduce consecuentemente, en el irrestricto respeto a los derechos humanos.

Los cursos de capacitación, actualización y especialización para Agente del Ministerio Público de la Federación y sus órganos auxiliares, tienen por objetivo fomentar el efectivo aprendizaje y el pleno desarrollo de los conocimientos y habilidades necesarios para un desempeño cabalmente profesional.

Y como lo menciona José Mejía Lira¹⁷ “La evaluación del desempeño es un instrumento de medición importante que favorece y estimula la productividad y el trabajo de calidad en el servicio público, cuya lógica es la separación del cargo de aquellos que no logren un desempeño acorde con los estándares establecidos.”

¹⁷ Mejía Lira, Op. Cit., p. 70.

La formación del personal es un valor que la Institución debe de aportar para todos quienes la integran y que le permita tener las herramientas básicas para el desempeño de su función.

De igual modo, la formación promueve la observancia de las disposiciones constitucionales y legales que rigen la actuación del Ministerio Público de la Federación, fomentando, de forma particular, el respeto irrestricto a los derechos humanos, la honestidad, eficiencia y la plena conciencia sobre el efecto social de la responsabilidad que asume.

Los Agentes del Ministerio Público de la Federación y sus órganos auxiliares deben conocer la realidad económica, social, política y cultural en la que se desempeñan profesionalmente. De ahí la conveniencia de que las actividades educativas estén inspiradas y articuladas con hechos y motivos de dicha realidad y su problemática, a fin de que llegue a conocer y a comprender mejor el ambiente en el que tiene que actuar.

Para lograr este objetivo, es muy importante que la Procuraduría General de la República (PGR) establezca un enlace permanente con el Instituto Nacional de Ciencias Penales y el Instituto de Capacitación Policial, para facilitar y coadyuvar en la articulación entre estas instituciones y hacer posible los cursos necesarios para elevar la calidad y desarrollo del personal sustantivo.

Por lo que respecta a la institución en cuestión, responsable de la aplicación del Reglamento y la ley Orgánica, es El Consejo de Profesionalización, un órgano colegiado de la Procuraduría General de la República que tiene por finalidad el desarrollo y evaluación del Servicio Civil de Carrera, en términos de los artículos 30 al 46 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República y 70 de su Reglamento.

A partir de su creación, el Consejo de Profesionalización ha implementado procedimientos de selección más estrictos para quienes aspiran a ingresar o reingresar a la Procuraduría General de la República, buscando que quienes lo hagan se rijan por los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad y de respeto a los derechos humanos. En ese sentido se ha establecido que quienes hubiesen sido objeto de alguna sanción administrativa desde una suspensión en el empleo hasta una destitución o inhabilitación no puedan ser objeto de ingreso, reingreso o incluso promoción a una categoría

superior.

La profesionalización es un proceso que debe estar sustentado en diagnósticos confiables de las necesidades de la sociedad, así como del perfil que deben cubrir quienes pretenden incorporarse a la Institución.

Es de señalarse que en la Procuraduría General de la República existe la Dirección General del Servicio de Carrera y Procuración de Justicia Federal, la cual tiene como misión promover obligatoria y permanentemente el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal para los Agentes del Ministerio Público de la Federación, de la Policía Federal Investigadora y Peritos Profesional y Técnico, con apego a los principios de legalidad, certeza, eficiencia, profesionalismo, honradez, lealtad e imparcialidad y de respeto a los derechos humanos.

Así mismo, su visión va dirigida a mediano plazo a ser una Dirección General eficiente y eficaz en el desarrollo de las distintas actividades y procesos que le corresponden, en relación con el ingreso, desarrollo y terminación del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal para el personal sustantivo, logrando la certificación de dichos procesos.

Cabe mencionar que las facultades conferidas a esta Dirección General se encuentran reguladas en el artículo 70 del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

Es preocupación fundamental, dentro de la reestructuración de la Procuraduría General de la República, reforzar las acciones para tener un mayor control sobre las actividades delictivas que permitan establecer un efectivo programa que propicie la eficaz procuración de justicia.

La meta del Servicio Civil de Carrera es que el servidor público al tener la certeza de su permanencia laboral, no tendrá la necesidad de observar lealtad hacia un determinado líder, grupo o partido, el único compromiso que tendrá será hacia la Procuraduría para la cual presta su servicio y para consigo mismo, a fin de lograr excelentes resultados en su desempeño, cumpliendo así el Servicio Civil de Carrera, cuyos objetivos prioritarios son:

1. La formación de servidores públicos más profesionales y comprometidos con los objetivos institucionales y con un alto sentido de ética y de responsabilidad.
2. La capacitación, la cual constituye una parte fundamental para el desarrollo del servidor público en la medida que le permitirá mejorar el desarrollo de sus funciones y además generar un incremento en su eficiencia, le proporcionará incentivos; todo lo anterior contribuirá a que conozca las tareas que desarrolla y estas a su vez sean consideradas, respetadas y valoradas.

Haciendo una suma de todo lo anterior, se trata de un desarrollo profesional progresivo mediante programas de administración de elementos humanos orientados a la selección, inducción, concientización, profesionalización, desarrollo, promoción y permanencia eficiente del prestador del servicio; respondiendo así a las expectativas de la sociedad mexicana, a los legítimos intereses del servidor público y al cumplimiento de la misión de la Procuraduría General de la República.

Existen tres aspectos que dan pauta para la instrumentación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

El primero responde a que México está en una etapa de evolución democrática que ha afectado diversos aspectos de la sociedad. En este cambio, la sociedad a través de la participación ciudadana ya no concibe al Gobierno como un ente alejado de su vida cotidiana, cada vez más se está creando una simbiosis entre la sociedad y el Gobierno, donde la participación democrática de la sociedad, por primera vez en la historia de México, va más allá de su sola presencia en las urnas para votar, ahora los ciudadanos se involucran en la vigilancia y supervisión de las labores del Gobierno y la Administración Pública. Un ejemplo, claro de lo anterior, es la exigencia de la sociedad para que sea transparente el ingreso de las personas al servicio público, para que cualquier persona con el perfil adecuado pueda ocupar un puesto público de una forma transparente y abierta; y no mediante mecanismos como el “compadrazgo”, el “amiguismo” o por medio de “contactos”.

El segundo aspecto está dado por el entorno internacional, en donde el acercamiento de las fronteras y de la creciente interrelación de los países, ha derivado de una lucha feroz por la competencia de nuevos mercados y la atracción de los capitales para inversión y el

financiamiento. En este entorno, tanto empresas como países, han tenido que incorporar necesariamente en su diccionario la palabra “competitividad”, misma a la que antes no se le prestaba mayor importancia.

La competitividad de un país es hoy en día un factor que afecta la generación de la riqueza de una nación y por ende, un factor para mejorar la calidad de vida de su población. Uno de los principales aspectos que contribuyen a mejorar la competitividad de un país es la calidad de su Administración Pública, ya que en gran medida esta depende de la estrategia y capacidad de sus organizaciones para generar, implantar y operar correctamente las políticas públicas. En este sentido, muchos de los países más exitosos aplican desde hace varios años esquemas de servicio profesional que han propiciado que alcancen altos niveles de eficiencia en el desarrollo de sus programas de Gobierno.

El tercer aspecto que da la pauta para la instrumentación del Servicio Profesional de Carrera en México tiene que ver con las personas, en particular con la necesidad de poner a los servidores públicos como el eje central del éxito de la Administración Pública. En el mundo, la historia de los últimos 20 años ha demostrado que los mercados competitivos y las organizaciones que consideran a la persona como el centro de sus estrategias y recurso, han tenido sensiblemente más éxito que aquellas que han considerado al factor humano como un recurso más que se puede tener o desprenderse de el con mayor facilidad que otro.

Bajo estos tres detonadores se crea al Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, con la coincidencia de las voluntades que lo hicieron posible, el cual seguirá fortaleciéndose en medida que vaya atendiendo a los problemáticas anteriormente planteadas, las cuales le dieron origen.

Además “...el Servicio Profesional de Carrera permite contar con una cultura laboral evolutiva que adecue las organizaciones públicas a los cambios que le presenta el entorno. La cultura de las Instituciones, países o de cualquier organización social es producto de los sistemas que lo norman, regulan y operan; por lo tanto para tener una cultura de esta naturaleza era necesario cambiar el sistema y desde esta perspectiva: Ley, Reglamento y Normas

*contribuyen a consolidar un sistema que permite generar un cambio cultural evolutivo en México.*¹⁸

2.2 Misión, Visión y Objetivos de la PGR

Misión

*Contribuir a garantizar el Estado democrático de Derecho y preservar el cumplimiento irrestricto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante una procuración de justicia federal eficaz y eficiente, apegada a los principios de legalidad, certeza jurídica y respeto a los derechos humanos, en colaboración con instituciones de los tres órdenes de Gobierno y al servicio de la sociedad.*¹⁹

Visión

*Institución de Procuración de Justicia eficiente, eficaz y confiable, integrada por servidores públicos éticos, profesionales y comprometidos; sólidamente organizada bajo un enfoque integral; operativamente ágil; con contundencia legal y cercana a la sociedad, que coadyuve al desarrollo del país y al disfrute de las libertades y derechos en la Nación.*²⁰

Objetivos

- Incorporar a la Institución los recursos humanos que cubran los perfiles de puesto, a través de un riguroso proceso de selección de personal.
- Formar servidores públicos de carrera que tengan como distintivo fundamental la capacidad, el merito y el perfil laboral.
- Estabilidad en el empleo para los servidores públicos de carrera que garantice la continuidad de los programas.

¹⁸ Programa para el Servicio de Carrera en la Administración Pública Federal 2004-2006, México, DOF 16 de Agosto de 2005.

¹⁹ Procuraduría General de la República, <http://www.pgr.gob.mx/>

²⁰ *Ibíd.*

- Implementación de los programas de capacitación y desarrollo que propicien especialización, profesionalización y certificación de competencias de los recursos humanos que integran la Procuración de Justicia.

2.3 Funciones²¹

- I. Investigar y perseguir los delitos del orden federal;
- II. Vigilar la observancia de la constitucionalidad y legalidad en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de las atribuciones que legalmente correspondan a otras autoridades jurisdiccionales o administrativas;
- III. Intervenir en la extradición o entrega de indiciados, procesados, sentenciados, en los términos de las disposiciones aplicables, así como en el cumplimiento de los tratados internacionales en que los Estados Unidos Mexicanos sea parte;
- IV. Requerir informes, documentos, opiniones y elementos de prueba en general a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, a las correspondientes al Distrito Federal y a los estados integrantes de la Federación, y a otras autoridades y personas que puedan suministrar elementos para el debido ejercicio de dichas atribuciones; y
- V. Promover la pronta, expedita y debida procuración e impartición de justicia.

Estos elementos son fundamentales para comprender la razón de ser de cada institución, ya que especifican tanto sus atribuciones como la orientación y los valores que respaldan sus acciones de acuerdo a la materia que les compete. En este caso, la procuración de justicia se dará a través del respeto de los marcos jurídicos correspondientes, donde la decisión y acción de los servidores públicos que forman parte de la institución será fundamental para alcanzar la eficiencia, eficacia y confiabilidad. Por lo tanto, la búsqueda de mecanismos que permitan la incorporación, selección, capacitación y certificación del personal debería convertirse en una prioridad para cada institución.

²¹ Vid. Art. 4 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

2.4 La Estructura del Servicio de Carrera

De conformidad por lo dispuesto en el Artículo 13 de la ley en la materia, el Sistema Profesional de carrera comprende los Subsistemas de: Planeación de Recursos Humanos, Ingreso, Desarrollo Profesional, Capacitación y Certificación de Capacidades, Evaluación del Desempeño, Separación y Control y Evaluación, que se precisan a continuación:

I. *Subsistema de Planeación de Recursos Humanos.* Determina en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones.

En este Subsistema se registra y procesa la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal Centralizada, en coordinación con las dependencias; así mismo, se calcularán las necesidades cuantitativas del personal; se elaborarán estudios para determinar las necesidades de formación y se analizará el desempeño y los resultados de los servidores públicos.

II. *Subsistema de Ingreso.* Regula los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema.

El reclutamiento es el proceso que permite al Sistema atraer aspirantes a ocupar un cargo en la Administración Pública con los perfiles y requisitos necesarios, (Art. 22). El reclutamiento se llevará a cabo a través de convocatorias públicas abiertas –en el Diario Oficial de la Federación- para ocupar las plazas del primer nivel de ingreso al Sistema. Previo al reclutamiento, la Secretaría organizará eventos de inducción para motivar el acercamiento de aspirantes al concurso anual. (Art. 23)

De acuerdo al Artículo 21 de la Ley, el aspirante a ingresar al Sistema deberá cumplir, además de lo que señale la convocatoria respectiva, los siguientes requisitos:

- Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria permita la función a desarrollar;

- No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso;
- Tener aptitud para el desempeño de sus funciones en el servicio público;
- No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto; y
- No estar inhabilitado para el servicio público ni encontrarse con algún otro impedimento legal.

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.

Por lo que se refiere a la selección, esta es, según el Artículo 29 de la Ley, el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema. Su propósito es el garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo.

El procedimiento comprende exámenes generales de conocimientos y de habilidades, así como los elementos de valoración que determine el Comité respectivo de cada Institución y que se justifiquen en razón de las necesidades y características que requiere el cargo a concursar. Éstos deberán asegurar la participación en igualdad de oportunidades donde se reconozca el mérito.

El examen de conocimientos, la experiencia y la aptitud en los cargos inmediatos inferiores de la vacante, son elementos importantes en la valoración para ocupar un cargo público de Servicio de Carrera. No será elemento único de valoración el resultado del examen de conocimientos, excepto cuando los aspirantes no obtengan una calificación mínima aprobatoria. (Art. 31)

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los servidores públicos de la misma dependencia, procurando el equilibrio entre ambos géneros. (Art. 32)

III. Subsistema de Desarrollo Profesional. Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos

de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como, los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al Sistema.

El mérito es la base para ocupar plazas vacantes en cualquier dependencia o en las entidades públicas y en las instituciones con las cuales exista convenio para tal propósito.

En los procesos de promoción, los Comités deberán tomar en cuenta el puntaje otorgado al servidor público en virtud de sus evaluaciones del desempeño, promociones y resultados de los exámenes de capacitación, 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. (Art. 37)

IV. Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades. La Capacitación y la Certificación de 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. (Art. 44)

Los Comités de cada dependencia deberán registrar sus planes anuales de capacitación ante la Secretaría, misma que podrá recomendar ajustes de acuerdo a las necesidades del Sistema. (Art. 45)

La capacitación tendrá los siguientes objetivos, según el Artículo 46:

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

La Capacitación y la Certificación de Capacidades establecerán los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:

- a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto;
- b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
- c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
- d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia;
- e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas; y
- f) Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres. (Art. 13)

Por lo que se refiere a la certificación, en el Artículo 52 de la Ley, se establece que los servidores públicos del Servicio Profesional de carrera deberán ser sometidos a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales en los términos que determine la Secretaría, por lo menos cada cinco años. Las evaluaciones deberán acreditar que el servidor público ha desarrollado y mantiene actualizado el perfil y aptitudes requeridos para el desempeño de su cargo.

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

Según el Artículo 53 de la Ley, cuando el resultado de la evaluación de capacitación de un Servidor Público de Carrera no sea aprobatorio, 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.

La dependencia a la que pertenezca el servidor público 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, causará baja del Registro.

V. Subsistema de Evaluación del Desempeño. 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. (Art. 54)

Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos del Servicio de Carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral. (Art. 13)

Según el Artículo 55 de la Ley, la Evaluación del Desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:

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

Los estímulos al desempeño destacado consisten en la cantidad neta que se entrega al Servidor Público de Carrera de manera extraordinaria con motivo de la productividad, eficacia y eficiencia. (Art. 56)

Se consideran sujetos de mérito, aquellos servidores públicos de carrera que hayan realizado contribuciones o mejoras a los procedimientos, al servicio, a la imagen institucional o que se destaquen por la realización de acciones sobresalientes. Estos quedarán asentados en el Registro y se tomarán en cuenta dentro de las agendas individuales de desarrollo. (Art. 57)

VI. Subsistema de Separación. Para efectos de la Ley, se entenderá por separación del Servidor Público de Carrera la terminación de su nombramiento o las situaciones por las que dicho nombramiento deje de surtir sus efectos. (Art. 59)

El Subsistema de Separación, se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos. (Art. 13)

El Artículo 60 de la Ley establece que el nombramiento de los servidores profesionales de carrera dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las dependencias, por las siguientes causas:

- Renuncia formulada por el servidor público;
- Defunción;
- Sentencia ejecutoriada que imponga al servidor público una pena que implique la privación de su libertad;
- Por incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que esta Ley le asigna;
- La valoración anterior deberá ser realizada por la Secretaría de conformidad con el Reglamento de esta Ley, respetando la garantía de audiencia del servidor público;
- Hacerse acreedor a sanciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos que impliquen separación del servicio o reincidencia;
- No aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o su segunda evaluación de desempeño; y
- Cuando el resultado de su evaluación del desempeño sea deficiente, en los términos que señale el Reglamento.

Por lo que se refiere a las licencias, de acuerdo al Artículo 61, éstas son el acto por el cual un Servidor Público de Carrera, previa autorización del Comité de su dependencia, puede dejar de desempeñar las funciones propias de su cargo de manera temporal, conservando todos o algunos derechos que la Ley le otorga.

Para que un funcionario pueda obtener una licencia, deberá tener una permanencia en el Sistema de al menos dos años y dirigir su solicitud por escrito al Comité, con el visto bueno del superior jerárquico.

La licencia sin goce de sueldo no será mayor a seis meses y sólo podrá prorrogarse en una sola ocasión por un periodo similar. La licencia con goce de sueldo no podrá ser mayor a un mes y sólo se autorizará por causas relacionadas con la capacitación del servidor público vinculadas al ejercicio de sus funciones o por motivos justificados a juicio de la dependencia.

VII. Subsistema de Control y Evaluación. La evaluación de resultados de los programas de capacitación que se impartan se realizará con base en las valoraciones del desempeño de los servidores públicos que participaron, buscando el desarrollo de la capacitación en la proporción que se identifiquen deficiencias. (Art. 65)

Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del Sistema. (Art. 13)

La Secretaría con apoyo de las dependencias establecerá mecanismos de evaluación sobre la operación del Sistema a efecto de contar con elementos suficientes para su adecuado perfeccionamiento. (Art. 64)

La Ley indica, así mismo, que compete a las dependencias de la Administración Pública administrar el Sistema en la esfera de su competencia con base en la normatividad expedida por la Secretaría de la Función Pública; también determina, en el Artículo 15, la existencia de un Registro Único del Servicio Público Profesional, que es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública y se establece con fines de apoyar el desarrollo del servidor público de carrera dentro de las

dependencias; señalando que los datos personales que se contengan en dicho Registro, serán considerados confidenciales.

2.5 Normatividad Reglamentaria del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal

El esquema normativo es el marco jurídico que sustenta la función del Servicio de Carrera en la Institución. A continuación se hace una mención breve de ellas, así como las ramas, lineamientos, etapas y principios, que integran el esquema funcional del Servicio de Carrera.

Ley Orgánica de la PGR (publicada en el DOF el 26 de diciembre de 2002)

En su Capítulo Quinto la Ley en comento, dispone las bases por medio del cual el personal del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal se sujetara, atendiendo la rama respectiva y a sus tres etapas: ingreso, desarrollo y terminación.

Reglamento de la LOPGR (publicado en el DOF el 25 junio de 2003)

Disposición reglamentaria de la Ley Orgánica, que establece las facultades de la Dirección General del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal, y que tiene como función principal fungir como Secretaría Técnica del Consejo de Profesionalización, quien en colaboración con otras unidades administrativas, llevan acabo la ejecución de los procedimientos para la selección, ingreso, formación, capacitación, actualización, especialización, ascensos adscripción, rotación, reingreso, otorgamiento de estímulos y reconocimientos, así como de la terminación ordinaria del Servicio de Carrera.

Reglamento del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (publicado en el DOF el 26 de enero de 2005)

Ordenamiento reglamentario rector del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal, que regula este sistema que garantiza la igualdad de oportunidades, así como los ascensos en el servicio y la profesionalización de los miembros, asegurando así los principios que establece la Ley Orgánica.

Lineamientos del Reglamento del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal

El reglamento contempla lineamientos mediante los cuales se van a motivar y fundamentar actos o casos que no están contemplados en el mismo; dichos lineamientos deberán estar avalados por el Consejo de Profesionalización, como lo son:

- Lineamientos de adscripción y rotación de los miembros del Servicio de Carrera
- Lineamientos de licencias sin goce de sueldo y licencias especiales de los miembros del Servicio de Carrera
- Lineamientos para la incorporación del personal de Designación Especial al Servicio de Carrera
- Lineamientos para la realización de prácticas profesionales para los candidatos a ingresar al Servicio de Carrera
- Lineamientos para la conformación y el acceso a la información de registro de los miembros del Servicio de Carrera
- Lineamientos que establecen el procedimiento para solicitar la reevaluación de los miembros del Servicio de Carrera
- Lineamientos de ascensos
- Lineamientos para la incorporación de mandos medios y superiores
- Lineamientos para la asignación de créditos a los programas de profesionalización, así como la forma en que se computaran para efectos de la promoción dentro del Servicio de Carrera
- Lineamientos de estímulos y reconocimientos al personal sustantivo y para la determinación de méritos profesionales y extraordinarios
- Lineamientos para el otorgamiento de becas a estudiantes que se encuentren cursando los estudios de formación y capacitación inicial par aspirar a ser miembros del Servicio de Carrera.

2.6 Etapas del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal

El Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal se compondrá de las siguientes etapas:

- **Ingreso:** Este apartado se compone de los procedimientos de selección (reclutamiento y preselección), capacitación inicial y adscripción, en esta etapa cobra singular importancia el diseño del plan de vida y carrera, la determinación de los puestos que serán incluidos, la definición del perfil y la descripción de cada uno de ellos.

El procedimiento para el reclutamiento y selección se realiza a través de una convocatoria publicada en uno de los principales diarios de circulación nacional. Es importante señalar que para cada una de las ramas (ministerial, policial y pericial) se aplicará la reglamentación específica de cada rama.

Al interior de cada una de las instituciones públicas, se instaló un cuerpo colegiado denominado Comité Técnico de Profesionalización, que en el caso que nos ocupa se refiere al Consejo de Profesionalización, que se integra por la Secretaría Técnica y la Comisión de Estudio, esta última analiza y discute previamente a la sesión del Consejo

Es responsabilidad de cada Institución la implementación de los modelos para lograr ingresar al personal idóneo, con criterios como: méritos, objetividad, vocación de servicio, orientación a resultados, honestidad, responsabilidad, adhesión a valores democráticos, entre otros.

Lilian Pérez Órnelas, en su artículo²², identifica con calidad un problema en base a experiencias que es común repetir y se refiere: que se deberá ir mejorando el modelo de aplicación del Servicio Profesional de Carrera, porque se puede caer en el error de tener un modelo demasiado rígido o como lo denomina Lilian Pérez “*academista o demasiado cerrado o inflexible*”, en este comentario resalta en primera instancia, el que se le de la oportunidad al personal de la Institución, ya que se cuenta con personal probado en la práctica, logrando con esto un proceso real de ascenso y movilidad, evitando márgenes de discrecionalidad y evitar la aplicación de cualquier criterio político.

En el caso de la Procuraduría General de la República, se aplica el criterio de convocar para los concursos de ascensos al personal que deberá participar por la categoría

²² Mejía Lira, José. Op. Cit., p. 40.

inmediata superior, cumpliendo con los requisitos del Reglamento del Servicio de Carrera de la Institución.

- **Desarrollo:** Este apartado se compone de los procedimientos de actualización, especialización (académica, directiva y organizacional), estímulos y/o reconocimientos, desarrollo humano, evaluación del desempeño (diseño de indicadores y sistematización), certificación de competencia laboral, ascensos y sanciones, lo relativo a la actualización se desarrolla a través de cursos y talleres teórico-prácticos en los cuales el personal debe acudir de manera obligatoria. En el apartado de actualización, considero que es importante destacar que la Procuraduría ha implementado el nivel de maestría de dos años para los Agentes del Ministerio Público y por tal motivo, el número de egresados es importante, ya que por una parte se da la actualización y por la otra se eleva el nivel académico y es tomado en cuenta para sus ascensos.

En esta etapa de Desarrollo, es de fundamental importancia el que la Institución cuente con los niveles en las diferentes categorías, para que permitan la movilidad para acceder a las categorías inmediatas superiores. En el caso que nos ocupa, la Institución cuenta en los tres niveles del personal de Servicio de Carrera, con varias categorías permitiendo esto la motivación del personal para lograr un ascenso, uno de los requisitos básicos es el de poder contar con la antigüedad requerida para lograr concursar a la categoría inmediata superior.

- **Terminación:** En este apartado el reglamento del Servicio de Carrera establece que la terminación de personal será de dos causas:
 - Ordinario: es aquel que tiene que ver con el tiempo que establece la seguridad social en que un trabajador se retira de la Institución por renuncia, conclusión de la designación, incapacidad permanente, jubilación y fallecimiento pensión.
 - Extraordinario: se refiere a cuando el trabajador incurre en alguna falta grave al cumplimiento de sus obligaciones o la repoblación de la evaluación del desempeño.

Haré algunas referencias que me parecen importantes, que Francisco Javier Zarate incluye en un artículo²³. El autor distingue dos aspectos relacionados con la separación del servidor público y son: la separación propiamente dicha y la licencia; y menciona *“en muchos sistemas del Servicio de Carrera, el derecho al cargo protege al servidor público del despido arbitrario, como garantía de un comportamiento profesional e independiente; pero también se prevé la posibilidad de su separación por aspectos de carácter disciplinario”*, este comentario aplica en relación a que la separación de un trabajador no solo tiene que ver con una acción disciplinaria, sino como resultado de una evaluación periódica (en algunos casos se sugiere mínimo 5 años); evaluación que tiene que ver con la responsabilidad conferida, de tal manera que demuestren el buen desempeño para permanecer en el encargo de su función.

El otro punto tiene que ver con la licencia, en donde el autor señala que se presentan dos modalidades por temporalidad:

- La licencia sin goce de sueldo puede ser por hasta seis meses y sólo puede prorrogarse por una sola ocasión por un periodo similar, a excepción de que la persona sea temporalmente promovida a otras comisiones o se le autorice para que se capacite fuera de su lugar de trabajo por un período mayor.
- La licencia con goce de sueldo puede ser hasta por un mes y sólo se autoriza por capacitación del servidor público relacionado al ejercicio de sus funciones o por motivos justificados a juicio de la dependencia. (Tercer y cuarto párrafo del artículo 61 de la LSPC en la APF).

El Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal comprende a las siguientes ramas:

- **Rama Ministerial** (Ministerio Público de la Federación)
- **Rama Policial** (Policía Federal Investigadora)
- **Rama Pericial** (Peritos Profesionales y Técnicos)

El Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal se regirá por los siguientes principios de:

²³ Zárate Ponce Francisco Javier. “Separación del Servicio de Carrera en la Administración Pública Federal. Una descripción General. Vol. I, Núm. 2do. Semestre de 2004, México.

- Legalidad
- Eficiencia
- Profesionalismo
- Honradez
- Lealtad
- Imparcialidad
- Respeto a los derechos humanos

Estos lineamientos y etapas determinan las características fundamentales para el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera, ya que se determinan las modalidades, temporalidad y continuidad del personal, a través de la normatividad y la reglamentación que apoya el ingreso, desarrollo, capacitación, certificación, separación y evaluación de los servidores públicos; construyendo así un proceso que orienta y fortalece el desempeño del personal. Para esto se requiere un organismo que lo implemente como el Consejo de Profesionalización de la Procuraduría General de la República.

3. El Consejo de Profesionalización de la Procuraduría General de la República

En este apartado se dará una visión general del objetivo del Consejo de Profesionalización de la Procuraduría General de la República, de sus funciones; así como de sus sesiones, procedimientos y recursos; y se realizarán algunos comentarios relacionados con los asuntos que trata el mismo.

3.1 Funciones del Consejo de Profesionalización

El Consejo de Profesionalización de la Procuraduría General de la República es el órgano máximo para todos aquellos asuntos que tienen que ver con el personal del Servicio de Carrera, y que también se denominan personal sustantivo. El Consejo esta integrado por 18 miembros de forma ordinaria y es presidido como presidente por un Subprocurador.

Se encarga de analizar todas aquellas incidencias en que el personal sustantivo incurre durante su permanencia en la Institución, las incidencias pueden ser desde una amonestación privada, hasta la separación del cargo, el análisis y resoluciones son funciones de este órgano, auxiliado por el Órgano Auxiliar de Instrucción, el cual forma parte del Consejo y es una instancia resolutive, las adscripciones del personal sustantivo, así como la rotación, cambios de adscripción y permuta son asuntos del orden del día de este Consejo.

Los ascensos, promociones, estímulos y recompensas, también son temas del orden del día del Consejo, así como requisitos, antigüedad y demás, todos establecidos en una Convocatoria que es responsabilidad del Consejo de Profesionalización. El funcionamiento del Consejo cumple con las necesidades de la Procuraduría y es un órgano que sesiona de manera regular, es decir, cumple con el calendario de sesiones.

Los asuntos tratados en las sesiones del Consejo, de acuerdo a su competencia, son determinantes para la vida de los miembros del Servicio de Carrera de la Institución y deben ejecutarse en tiempo y forma. Son pocas las inconformidades que se han presentado, con la intención de revocar algún acuerdo; lo que si se ha solicitado, es que algún asunto sea

nuevamente presentado, acudiendo a reforzar la información para ver la posibilidad de verse favorecidos en su solicitud.

Los asuntos revisados van enfocados a las resoluciones de personal de Servicio de Carrera de la Institución, y como su reglamento lo indica, se regula desde: ingreso, desarrollo institucional y separación. En cuanto al ingreso se refiere, los asuntos se enfocan en los requisitos para acceder a cualquiera de las diferentes categorías y niveles (Agente Federal de Investigación, Agente del Ministerio Público Federal y Perito), las evaluaciones del CEDH (Centro de Evaluación y Desarrollo Humano), son el parámetro que permite definir aquellos elementos aptos para el desempeño de su función y califica en aptos y no aptos. Estos resultados son presentados ante el Consejo para su aprobación u observaciones correspondientes; aunado a esto, cada tres años se reprograman exámenes o evaluaciones del desempeño, cuyos resultados también son asuntos de resolución del Consejo de Profesionalización, para efectos de permanencia laboral.

En lo referente a Desarrollo, los asuntos del Consejo están enfocados a revisar y aprobar los cursos de actualización del personal sustantivo, analizar sus contenidos, alcances, perfiles a quien van dirigidos, así como su programación y resultados de sus evaluaciones.

Las funciones del Consejo son:

- I. Normar, desarrollar y evaluar el servicio de Procuración de Justicia Federal y establecer políticas y criterios generales para tal efecto.
- II. Aprobar las convocatorias para ingreso o ascenso del personal del Servicio de Carrera.
- III. Aprobar los resultados de los concursos de ingreso y ascenso del personal del Servicio de Carrera.
- IV. Recomendar al Procurador de la República la adscripción inicial y los cambios de adscripción del personal de carrera.
- V. Resolver en única instancia los procedimientos de separación de carrera y de remoción a que se refieren los artículos 44 y 65 de la Ley.
- VI. Establecer criterios y políticas generales de capacitación, formación, actualización y especialización del personal del Servicio de Carrera.

- VII. Dictar las normas necesarias para la regulación de su organización y funcionamiento.
- VIII. Establecer los órganos y comisiones que deban auxiliarlo en el desempeño de sus funciones
- IX. Las demás que le otorguen las disposiciones reglamentarias del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal.

Las sesiones son de dos tipos: *Ordinarias*. Son aquellas que se acuerdan en el calendario anual, aprobadas en la primera sesión del año y se realizan el último jueves de cada mes; *Extraordinarias*. Estas podrán ser convocadas por cualquiera de sus integrantes, previo acuerdo de su Presidente y siempre que se trate de un asunto urgente.

El Consejo cuenta con dos órganos auxiliares para el desarrollo de sus funciones: el Órgano Auxiliar de Instrucción y la Comisión de Estudios.

El Órgano Auxiliar de Instrucción, se encarga de sustanciar los procedimientos de separación y rectificación, es la instancia que sustenta jurídicamente todos aquellos procedimientos en que pudiera incurrir el personal de carrera.

La Comisión de Estudios es la encargada de realizar el análisis y emitir la opinión correspondiente sobre los temas que determine el Consejo o su Presidente. Es la instancia en la que revisan los asuntos a tratar en la sesión del Consejo y se definirá el orden del día, que deberá ser notificado a cada uno de los miembros; también prepara los asuntos que revisarán los miembros del Consejo.

La Dirección de Servicio de Carrera y Procuración de Justicia Federal es la instancia que funge como Secretaría Técnica del Consejo; también prepara las sesiones del Consejo, realizar el análisis previo de la información así como su integración y presentación de acuerdos, los cuáles son preparados por esta Dirección.

Al Consejo le toca resolver sobre los siguientes procedimientos y recursos:

Procedimiento de Separación. Se realiza cuando el servidor público no cumple con uno o más de los requisitos de permanencia en la Institución, por ejemplo, en el caso que el servidor público no acredite satisfactoriamente las evaluaciones verídicas practicadas por el Centro de Control de Confianza.

Recurso de Remoción. Procede cuando el servidor público incurrió en una falta que por su gravedad amerita removerlo del cargo, empleo o comisión que ocupaba al momento de cometer dicha infracción.

Recursos de Rectificación. Procede cuando el incoado ya ha sido declarado responsable, pero éste se inconforma con la resolución, debido a que en uno o varios elementos de dicha resolución no fueron correctamente valorados, analizados o dicha resolución es contraria a derecho.

3.2 Análisis y perspectivas del Consejo de Profesionalización

Como ya se comentó con anterioridad, las sesiones del Consejo de Profesionalización son de dos tipos: ordinarias y extraordinarias, las primeras responden a un calendario anual aprobado el año anterior, en sesión de Consejo, las extraordinarias como su nombre lo indican son aquellas que por sus asuntos requieren programarse en fecha anterior a la fijada en el calendario. En su mayoría se cita a éstas para la conclusión de algunos asuntos que requieren mayor análisis o asuntos urgentes de resolución del mismo Consejo.

Los asuntos que anualmente se tratan en las sesiones del Consejo de Profesionalización y los cuáles se resuelven de acuerdo con el orden del día y con fundamento en las atribuciones que le otorga el Reglamento de Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal, son los siguientes:

Proyecto de Resolución de Recurso de rectificación.- Las normas que rigen los procedimientos del Consejo de Profesionalización se encuentran comprendidas en el Reglamento de Servicio de Carrera y comprenden de los artículos 131 al 137.

En primera instancia se determina la presentación por escrito ante el Consejo de Profesionalización, en un término de cinco días hábiles; posteriormente, la notificación de la resolución y la revisión para que se cumpla de acuerdo con lo que la ley señala. Continúa con la presentación por parte del agraviado, de las pruebas que al inicio del procedimiento no se haya desahogado, aclarando que ante la presentación de este recurso por ningún motivo se suspenden los efectos del correctivo disciplinario. Los conceptos que maneja el Consejo de Profesionalización son: Acuerdo de des echamiento, de confirmación o ratificación.

Proyectos de resolución de procedimientos administrativos, éstos se encuentran referidos en los Artículos del 113 al 115 del citado Reglamento. El Artículo 113 consta de 17 incisos en los cuales determina las disposiciones y reglamenta el procedimiento que a través del Secretario Instructor deberá de realizarse; incluyendo desde la revisión de la documentación, verificación de la misma (se observa que tipo de documentación se deberá presentar), así como cotejar ésta con originales. Se determinan los días que se denominan como hábiles y cómo el Secretario Instructor podrá habilitar días y horas inhábiles; establece los procedimientos para la notificación del servidor público, así como la documentación que deberá firmar al recibir dicha notificación.

El Artículo 114 en sus cinco apartados establece los documentos que son admisibles como medio de prueba y se refiere a documentos públicos, documentos privados, los testigos, así como fotografías, escritos y notas taquigráficas, entre otros.

El Artículo 115, establece cuando los procedimientos que sean presentados ante el Órgano Auxiliar de Instrucción serán improcedentes y abre ocho apartados para describirlos. Estos van desde no pertenecer al Servicio de Carrera pasando por la presentación de una autoridad no competente hasta por desistimiento del quejoso.

En el apartado de licencias, éstas se enmarcan en los Artículos del 73 al 78 del citado Reglamento y se clasifican en licencias sin goce de sueldo y licencias especiales.

Licencias sin goce de sueldo. Están previstas por un período de seis meses, prorrogable por una sola ocasión sin que exceda de un año calendario cada cuatro años; y ésta se otorgara una vez que el servidor público haya cumplido dos años en la Institución a partir de

su fecha de su ingreso. Dicha licencia no es computable para efectos de antigüedad. Los tiempos para la presentación de la solicitud de la licencia deberá ser con treinta días de anticipación al inicio de la misma; solo en casos de excepción y previa justificación, el titular de la unidad administrativa podrá presentarse con quince días de anticipación.

Licencias especiales. Estas son autorizadas en caso de que un miembro de Servicio de Carrera pretenda separarse del cargo temporalmente para ocupar un puesto de mando que no sea parte del Servicio de Carrera pero dentro de la misma Institución, la vigencia de esta licencia especial durara mientras se ejerza el cargo. El interesado (servidor público) deberá incorporarse a los quince días siguientes a la conclusión del cargo. A diferencia de la licencia con goce de sueldo durante su licencia especial el funcionario conservará su antigüedad como miembro de Servicio de Carrera.

Rotación y cambios de adscripción. Este apartado esta considerados en el Capitulo Cuarto del citado Reglamento, de los Artículos 61 al 69, e inician por definir la adscripción, señalando que todo miembro del Servicio de Carrera pertenece a una unidad administrativa u órgano desconcentrado, y esta adscripción será definida por el Procurador o la persona que el mismo designe para tal fin.

La rotación se define en el Artículo 63 del Reglamento citado y consiste en el cambio de asignación de los miembros del Servicio de Carrera, sin que esto implique cambio de adscripción.

Las unidades administrativas y los órganos desconcentrados son los responsables de llevar acabo la rotación, debiendo informar a la Dirección de Servicio de Carrera y Procuración de Justicia Federal y a la Dirección de Recursos Humanos.

Para los cambios de adscripción, el Consejo de Profesionalización se fundamenta en los Artículos 65 al 68, en los que se establece que éstos podrán realizarse por necesidades del servicio sin que para ello se requiera la opinión del Consejo, pero deberá informarse al Secretariado Técnico del Consejo, para que éste emita su opinión para el Procurador, a fin de dar su resolución en definitiva. El Artículo 66 establece que cuando el Consejo lo considere pertinente formulara una recomendación al Procurador.

El Artículo 68 establece que los miembros del Servicio de Carrera podrán solicitar al Consejo su permuta, siempre y cuando cumplan con algunos requisitos; de aprobarse, el Consejo propondrá al Procurador el cambio de adscripción y agrega que ningún miembro que haya solicitado un cambio de adscripción podrá solicitar otro antes de un año.

Desde su conformación en 2005 hasta el año 2008, el consejo se ha reunido en 45 ocasiones, donde se han presentado tanto promociones como recursos de reconsideración, tal y como se muestra en los siguientes cuadros:

| Cuadro Nº 1 | | | |
|---|-------------------|------------------------|--------------|
| Sesiones del Consejo de Profesionalización 2005-2008 | | | |
| Año | Ordinarias | Extraordinarias | Total |
| 2005 | 12 | 2 | 14 |
| 2006 | 11 | 2 | 13 |
| 2007 | 12 | 3 | 15 |
| 2008 | 3 | 0 | 3 |
| | | Total General | 45 |

Fuente: Actas del Consejo de Profesionalización PGR.

| Cuadro Nº 2 | | | | | | |
|--|---|---|-----------------------------|------------------------------------|--|--|
| Temas principales atendidos en las sesiones del Consejo de Profesionalización | | | | | | |
| No. | Proyecto de Resolución de Recursos Rectificación | Proyecto de Resolución de Procedimiento Administrativo | Licencias Especiales | Licencia sin Goce de Sueldo | Rotación y Cambio de adscripción. | |
| 2005 | 369 | 1014 | 145 | 75 | 825 | |
| 2006 | 156 | 557 | 146 | 219 | 974 | |
| 2007 | 144 | 189 | 65 | 72 | 718 | |
| * 2008 | 6 | 27 | 28 | 8 | 3 | |

*Datos hasta el mes de abril 2008.

Fuente: Actas del Consejo de Profesionalización.

El Cuadro N° 2 pretende ser representativo de los temas principales que son atendidos en el orden del día de las sesiones del Consejo de Profesionalización, y el cual es acordado por los integrantes del mismo y en sesiones de estudio previas a la sesión del Consejo. Cabe mencionar que se tomó solo una muestra en los años analizados para el Cuadro N° 1 en donde se cuantifica el número de sesiones por año.

De los datos que se desprenden del Cuadro N° 2, el asunto que presenta mayor incidencia durante los años analizados es el que se refiere al de Rotación y Cambios de Adscripción. Esto significa que la Procuraduría requiere de manera constante y sistemática mover al personal sustantivo, ya sea mediante cambios de adscripción o rotación para evitar, entre otros factores, que pudieran establecerse compromisos que fueran factores de mediatización del cumplimiento de la ley. Otro factor de requerimiento de la Institución, es ubicar al personal de acuerdo con las necesidades de la misma, porque no se desconoce que el Gobierno Federal ha establecido una lucha permanente en el campo de Justicia Federal.

Otro apartado representativo en el Cuadro N° 2 es el que se refiere a los Proyectos de Resolución de Procedimientos Administrativos; en la Procuraduría le corresponde al Órgano Auxiliar de Instrucción del Consejo integrarlos y resolverlos, y se refiere a los asuntos relativos a procedimientos jurídicos imputables al personal de Servicio de Carrera, por faltas al cumplimiento tanto a la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, como al Reglamento del Servicio de Carrera y Procuración de Justicia Federal.

En cuanto a los proyectos de resolución de recursos de rectificación, este apartado aparece en el mismo Cuadro N° 2, como la tercera causal en recurrencia para las sesiones del Consejo de Profesionalización, y se refiere a los recursos interpuestos por los afectados en las resoluciones del Consejo.

En lo concerniente a las licencias, las mismas aparecen con una frecuencia menor a los demás conceptos, aunque no por ello son menos importantes; en el cuadro se refleja casi una igualdad numérica tanto para las licencias sin goce de sueldo como las licencias especiales; que son recurrentes por diversos motivos, pero el más representativo es para ocupar una plaza de estructura o de mando en la misma Institución.

En lo que se refiere a los diferentes años analizados, el 2005 fue particularmente un año de ajustes ya que inicia el servicio de carrera para la Institución y por lo tanto el cumplimiento de la normatividad establecida por parte del personal sustantivo presentó resistencia, por lo tanto en proyectos de resolución de recursos de ratificación presenta el índice más alto con 396, y a diferencia en los años posteriores el índice es menor en un 40% , en el año analizado los superiores jerárquicos aplicaron mayores correctivos al personal sustantivo y estos fueron presentados ante el consejo de profesionalización de acuerdo como se establece en el reglamento recién aprobado.

Recordemos que la denominación de Agentes Federales de Investigación es reciente, anteriormente este personal pertenecía a la desaparecida Policía Judicial Federal, este cambio no solo fue de nombre sino que nace el servicio de carrera y se crea la ley orgánica de la Procuraduría General de la República y el reglamento de Servicio de Carrera

Estos cambios se reflejan en una serie de ordenamientos que ahora se toman en cuenta para dar cumplimiento a la normatividad vigente.

Siguiendo el mismo orden los años posteriores los indicadores descienden como ya lo comentamos hasta en un cuarenta por ciento, presentándose en los meses analizados del 2008 solo seis casos, y adelantándonos a la conclusión del año, de acuerdo a la tendencia presentada con no más de setenta casos.

Concluyendo este apartado diríamos que tanto autoridades superiores como personal del Servicio de Carrera hoy en día aplican y se sujetan más a la normatividad vigente.

En cuanto a los proyectos de resolución de procedimientos Administrativos, que sean presentados por un particular o autoridad pública con representatividad, serán iniciados y concluidos por el Órgano Auxiliar de Instrucción, instrumento auxiliar del Consejo de profesionalización, en donde el afectado podrá presentar pruebas documentales y testigos para su defensa.

El índice reflejado para el mismo año del 2005 es también muy representativo del inicio de la aplicación de la normatividad recientemente aprobada, 1014 casos, para este año en la

Procuraduría y para el siguiente 2006 se presentaron un número importante de separaciones del personal a la Institución, con la idea de limpiarla de aquellos elementos que presentaban incidencia en procedimientos, es por ello que en estos dos años presenta índices mayores.

Otro indicador importante en este apartado es el que se refiere a la no aprobación de las evaluaciones de control de confianza o de desempeño a las cuales fueron programados un número importante de personal sustantivo perteneciente al servicio de carrera, que por una parte ya no estaban vigentes y por la otra había personal que desde su ingreso ya contaban con la aplicación de dichas evaluaciones. Esto dio motivo a que el Consejo de Profesionalización solicitar al Centro de Desarrollo Humano, perteneciente a la Oficialía Mayor el estatus del personal de servicio de carrera que se encontraba en situación irregular.

En lo referente a las licencias tanto especiales como sin goce de sueldo en la mayoría de los casos se presentan para que el personal de servicio de carrera ocupe un puesto administrativo en la misa Institución, con la diferencia como se comento en los apartados anteriores que las licencias sin goce de sueldo son máximo por seis meses cada cuatro años y las licencias especiales concluyen hasta que finalice el encargo del nombramiento del puesto administrativo.

En el apartado de licencias sin goce se sueldo para el año 2006, presenta su mayor índice, un factor que contribuye a ello es la finalización de la Administración Pública Federal, el cambio de poderes, lo cual trae consigo movimientos en el personal, que se presentan por buscar otras oportunidades o reacomodo en el mismo Gobierno Federal.

En conclusión de este rubro diríamos que su comportamiento en el índice es normal como podemos observar en los años 2005 y 2007 y que para 2008 continuar sin mayores cambios.

En relación al rubro de Rotación y cambio de adscripción, debemos aclarar que todo personal de Servicio de Carrera está adscrito a una unidad Administrativa u Órgano desconcentrados, y que su rotación se refiere al cambio de operación de acuerdo con las necesidades de la institución sin que esto necesariamente cambie su adscripción.

La adscripción se define por las funciones especializadas que realiza el personal, por ejemplo si es perito estará adscrito a la Dirección de servicios Periciales, si es Agente Federal de investigación estará adscrito a la misma Agencia, y si su función es Ministerio público deberá su adscripción se la Sub Procuraduría de Control Regional.

Una vez aclarado estos conceptos diríamos que la Rotación es facultad de los jefes inmediatos superiores de acuerdo con las necesidades para el cumplimiento de sus responsabilidades, informando tanto a la Dirección de servicio de carrera como a la de recursos humanos del número de personal rotado como sus nuevas asignaciones.

Como podemos observar en el cuadro no.2 para los años analizados, sus índices no presenta variación mayor, esto a que es una necesidad de la Institución de cambiar a su personal para evitar que se generen compromisos en las aéreas de operación y a su vez disminuir la corrupción y el abuso de autoridad, es importante mencionar que esta acción se presenta un gran número de amparos judiciales por parte del personal, argumentando la separación familiar, que en algunos casos podría ser válido, sin embargo al ingresar a la institución, estos aceptan la factibilidad de ser rotados.

Esta disposición de Rotación y cambios de Adscripción deberá continuar sin mucha variación con respecto a sus índices en los años subsecuentes, ya que como se ha mencionado con anterioridad es una política que permite a la Institución por una parte cubra sus necesidades se operación para el combate al crimen organizado, que en los últimos años se ha incrementado, y por la otra buscar disminuir la complicidad de autoridades y la delincuencia organizada.

Es importante mencionar que el mayor número de Rotación y cambios de Adscripción se presenta tanto en Agentes Federales de Ministerios públicos como en Federales de Investigación y en menor índice en Peritos, esto debido a que las funciones de los dos primeros están más relacionadas con acciones discrecionales de autoridad en los procesos de resolución de operativos y determinación pruebas de responsabilidad de los ilícitos, y en el caso de los Peritos les corresponde validar y confirmar hechos consumados.

CONCLUSIONES

Como ejes fundamentales para que el ingreso, el desarrollo y la separación del personal sustantivo de la Procuraduría General de la República funcionen, deberán integrarse en procesos que si bien requieren por separado ejes de funcionamiento estructural, también deberían analizarse de manera integral.

¿Por qué este planteamiento? En la Administración Pública mexicana ha existido una preocupación permanente a lo largo de su historia, en el sentido de que las políticas públicas que van dirigidas a los recursos humanos, cuenten con las herramientas necesarias y funcionales para que respondan a la misión que tiene encomendada la Institución o Dependencia; es por ello, que el Servicio de Carrera se ha considerado como una herramienta para lograr consolidar el trabajo, buscando la permanencia del trabajador, sin que esto implique la inmovilidad, tanto horizontal como vertical.

No ha sido simple la integración de una herramienta como ésta, aunque la historia de la Administración Pública en México representa una vasta experiencia en la aplicación de técnicas administrativas: los modelos de Servicio de Carrera son adecuados para cada sistema político (dependiendo el país en que se aplique), como para cada ámbito de la administración. De aquí que las adecuaciones que tienen que realizarse en la mayoría de los casos, no están ni escritas ni ensayadas; por lo tanto, la dificultad de su aplicación requiere esfuerzos mayores para su implementación, por lo que se propone se adopte un mecanismo de reuniones de estudio, que tenga como resultado el análisis y las propuestas al Consejo Técnico de Profesionalización.

Al interior de las dependencias de los Gobiernos Federal, Estatal y Municipal, deben existir las áreas que sustentarán el proceso para la instrumentación de las etapas del Servicio de Carrera: ingreso, desarrollo y conclusión, Las áreas a que nos referimos tienen que contar con un unidad de selección de perfiles, para lo cual deben existir los manuales de funciones de cada una de estas debidamente actualizados, así como un órgano calificador que deberá verificar el cumplimiento de la leyes y reglamentos de la dependencia. En el desarrollo las áreas de profesionalización deberán integrar no solo la capacitación como eje central de la profesionalización, sino también como una herramienta básica la práctica profesionales

donde la actualización de procesos es fundamental, de tal forma que le permita acceder a niveles de promoción, para que sus ascensos, promociones y demás estímulos estén sustentados por estudios académicos de nivel de maestría y doctorado.

Otro aspecto importante, es la aplicación de evaluaciones al desempeño que les permitan verificar a la Institución el conocimiento de técnicas y procedimientos adecuados a la eficiencia y eficacia de la función. Respecto a la etapa de terminación, existen (como ya se ha mencionado) la ordinaria y la extraordinaria; aquí es importante que los procedimientos tanto para una como otra queden perfectamente indicados, tanto en el Reglamento del Servicio de Carrera, como en los manuales de procedimiento, aunque en la parte de separación extraordinaria se sigue un procedimiento jurídico-administrativo que dependerá de otras instancias.

Para la Procuraduría General de la República, el Servicio de Carrera sigue a la fecha siendo un instrumento que requiere como todos los procesos dinámicos de perfección.

Tanto el Reglamento del Servicio de Carrera como la Ley Orgánica, son elementos normativos que sirven de base y fundamento para la aplicación del Servicio de Carrera, pero en la parte de su aplicación se observan aspectos que no se han concluido y áreas que requieren de un trabajo sistemático y continuo, independientemente de los cambios, tanto de administración como de sustituciones, en áreas sustantivas de la Institución.

El papel que juega el Consejo de Profesionalización es de fundamental importancia para el funcionamiento del Servicio de Carrera en la Institución; en su integración deberá revisarse la parte de los participantes que no pertenecen a la Procuraduría, como son los representantes de instituciones académicas, de tal manera que sus aportes sean con base en una visión objetiva y externa de las decisiones del mismo.

La Institución deberá realizar una reflexión acerca de ¿qué tan importante sería integrar el Servicio de Carrera para su personal administrativo?. Sería pertinente contar con un solo Servicio de Carrera con disposiciones normativas distintas, permitiendo diferenciar el personal sustantivo del personal administrativo, ya que ambos tipos de personal deben tener los mismos derechos.

Para estar en condiciones de cumplir de manera integral el Servicio de Carrera también habría que adecuar y buscar su funcionalidad mediante la incorporación de aquel personal, que en la etapa de desarrollo ha logrado concluir sus estudios de maestría y doctorado o algún grado académico, con el fin de contribuir a su movilización tanto vertical como horizontal y, con ello, la Institución aplique a cabalidad el apartado de ascensos y estímulos.

Otro aspecto importante que la Institución debe considerar es el de elevar el nivel académico de su personal operativo como son los Agentes Federales de Investigación AFI, ya que actualmente cuentan en promedio con estudios a nivel preparatoria, repercutiendo esto en los criterios de actuación, incluyendo los mandos superiores en la toma de decisiones.

Actualmente el Servicio de Carrera en la Institución implementa una serie de adecuaciones y modificaciones, incluyendo las arriba mencionadas, con la finalidad de lograr que su funcionamiento sea acorde con las reformas que se han propuesto en las iniciativas al Congreso por parte del Ejecutivo, sobre todo en materia de Procuración de Justicia.

Es claro que cada vez deben ser mayores los esfuerzos de profesionalizar al personal que se encarga de la procuración de Justicia Federal; el contar con un Servicio de Carrera indudablemente es una herramienta fundamental, así como el buscar, día con día, el adecuarlo a un marco de referencia tanto al cumplimiento de sus funciones como a la obtención de la confianza de la ciudadanía en el actuar de la Institución.

Todas las Instituciones sean públicas o privadas que prestan un servicio a la comunidad y que con su actuar están estrechamente vinculadas a la mejora de las condiciones de la calidad de vida de las mismas, tiene la obligación por ley de contar con los mejores perfiles para la atención de sus responsabilidades.

Para el logro de estos objetivos requieren profesionalizar los servidores, permitiendo así elevar la calidad de sus servicios, es por ello que deberá aplicarse el principio de que la profesionalización debe ser una política de Estado.

El profesionalizar los aparatos administrativos requiere además contar con los recursos financieros que permitan la modernización de las estructuras de servicio y contar con los instrumentos tecnológicos e informáticos actualizados, que junto a las políticas públicas de mejora continuas y aplicación de indicadores de desempeño permitan procesos permanentes y continuos de los programas de Gobierno.

En cualquier ámbito de servicio la competitividad es el mejor instrumento de mejores resultados, de aquí que contar con indicadores de desempeño es indispensable, cualquiera que estos sean, servirán para evaluar el cumplimiento de la función encomendada.

La problemática que enfrenta en la actualidad la Administración Pública es la falta de consistencia en las acciones de Gobierno, no es factible que cada seis o tres años estemos adecuando nuestros modelos de Administración y dictando nuevas políticas públicas, cuando la experiencia nos dicta que la continuidad en estas políticas es lo que nos permite lograr resultados satisfactorios, no confundamos la actualización y modernización con la continuidad.

Es por ello que nuestras legislaciones en cada época y período de Gobierno han dictado normas y preceptos que nos ubican en cada momento histórico y que lo que hacemos es olvidar el porqué en su momento fueron aprobadas esas disposiciones normativas, claro que se dieron para mejorar nuestros sistemas de Administración para adecuarnos a una realidad presente y de ahí continuar en la mejora.

La profesionalización del servicio público está estipulada en nuestra constitución y en las leyes que de ella emanan los preceptos constitucionales que le dan sustento, sin embargo en la mayoría de los casos son letra muerta.

Los instrumentos que nos permiten contar con los recursos humanos al nivel de nuestro retos, tiene que ver con un política pública en cuanto a su ingreso, como seleccionamos a nuestro recurso ,como seleccionamos a los perfiles adecuados para desempeño de las funciones, como conformamos ese aparato burocrático, el desarrollo es otro de los instrumentos importantes para actualizar y mantener a la vanguardia ante la competitividad a nuestro recurso humano, y otro instrumento es su conclusión o retiro, es en este apartado en

donde a lo largo de su carrera el servidor público tendrá la garantía de una conclusión de la actividad pública en seguridad y dignidad habiendo acumulado sus beneficios para esta importante etapa de su vida profesional.

Es por ello que la experiencia de haber vivido de cerca en el último año la instrumentación del servicio de carrera en la Procuraduría me da los elementos para asegurar que su implementación a permitido a la Institución regular sus procesos en la actuación para el cumplimiento de sus funciones, al interior de la dependencia se aplica el reglamento de servicio de carrera para el personal que se incluye en este apartado evitado la discrecionalidad en su actuación que caracterizaba a la institución.

Tal vez este avance no se refleje hacia el exterior porque además no es una tarea, que por una parte es por demás compleja y por la otra requiere un esquema de coordinación extremadamente compleja también, con otros niveles de Gobierno, sin que con esto se esté justificando.

Por lo tanto la función que desarrolla el Consejo de Profesionalización para la Procuraduría es de extrema importancia, sus sesiones son mensuales, se cuenta con una comisión de estudio previa a la sesión ordinaria en donde se define la agenda a desarrollar, y se cuenta con un consejo técnico que prepara y da seguimiento a los acuerdos y resoluciones del mismo, garantizando su imparcialidad en su actuación por la integración plural y representativa de sus miembros incluyendo a representantes académicos independientes.

¿Qué ventajas presenta el Servicio Civil de Carrera para la Procuraduría? La Procuraduría General de la República es la institución del Ejecutivo Federal que funge como Agente del Ministerio Público, esto significa que es la Institución que actuará con imparcialidad, legalidad, honestidad, objetividad, y así con una serie de principios que garanticen que su actuación es en beneficio de la nación y por ende de la sociedad en general, actuar como ministerio público de la nación es una tarea compleja en un país en donde la constitución y los marcos legales, en muchos de los casos los intereses económicos y políticos están por encima de nuestras disposiciones legales, es por ello que se valida y se justifica el mejor desarrollo de la implementación del servicio de carrera en esta Institución.

Existen por supuesto procesos en la implementación del Servicio de carrera, que aun requieren un seguimiento más puntual y una revisión en sus diferentes acuerdo, y evitar de esta manera la discrecionalidad en su actuación, procesos que tiene que ver en las tres etapas que integran del servicio de carrera, ingreso, desarrollo, y conclusión, por ejemplo en la etapa de desarrollo, cumplir en tiempo y forma con las convocatorias en las que el personal tiene la oportunidad de ascender a categorías superiores y por ende mejorar sus percepciones salariales, estos procesos no deben interrumpirse y año con año la Institución deberá prever en su presupuesto el apartado para cumplir con esta disposición en la normatividad Institucional.

¿Cuáles son las ventajas de contar con un Consejo de Profesionalización y sus Órganos Auxiliares? A lo largo de enlazar en este documento la importancia para la Institución de contar con este instrumento desprendemos que una actuación apegada a la normatividad Institucional depende en gran parte de los órganos Auxiliares, por una parte del Órgano auxiliar de Instrucción quien es el encargado de atender y resolver todos aquellos asuntos de orden Administrativo y jurídico del personal de carrera en la Institución y por la otra, las comisiones de Estudio, que se encargan de discutir y proponer al seno del consejo los asuntos los asuntos, que este Órgano superior habrá de debatir y concluir, dos instancias Auxiliares que deberán de integrar los expedientes con todos los elementos jurídico administrativo para el sustento de las resoluciones del Consejo.

La Institución tiene la facultad de decidir la permanencia o no del personal de la Institución, todo aquel que no pertenezca al servicio de carrera y que se refiere a la estructura Administrativa más no sustantiva, el personal sustantivo es el que está incluido en el Servicio de Carrera y que se regirá por el reglamento y la ley orgánica de la Institución, esta precisión es lo que le da sustento al servicio de carrera.

Otro elemento que deberá garantizar la actuación del Consejo de Profesionalización apegada a derecho es el Órgano de Control Interno, o Contraloría, instancia que tiene una representación en el seno del consejo y que permanentemente observa la actuación de este y exige que sus acuerdos cumplan las normas internas y generales de su marco jurídico.

ANEXO 1. ESTRUCTURA DE LA PROCURADURIA GENERAL DE LA REPÚBLICA Y NIVELES DEL PERSONAL DE SERVICIO DE CARRERA

Procuraduría General de la República

I. Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales

- Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías
 - Dirección General de Extradiciones y Asistencia Jurídica
 - Dirección General de Cooperación Internacional
 - Agregadurías
 - Unión Europea Suiza
 - Washington, D.C.
 - Los Ángeles, California
 - San Antonio, Texas
 - San Diego, California
 - El Paso, Texas
 - Centroamérica
 - Bogotá, Colombia
- Dirección General de Asuntos Jurídicos
- Dirección General de Constitucionalidad
- Dirección General de Normatividad

II. Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo

- Coordinación General de Delegaciones
- Dirección General de Control de Averiguaciones Previas
- Dirección General de Control de Procesos Penales Federales
- Dirección General de Amparo

III. Subprocuraduría de Investigación Especializada en Delincuencia Organizada

- Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra la Salud
- Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas
- Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda
- Unidad Especializada en Investigación de Secuestros

- Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Indocumentados y Órganos
- Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos

IV. Subprocuraduría de Investigación Especializada en Delitos Federales

- Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial
- Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros
- Unidad Especializada en Investigación de Delitos cometidos por Servidores Públicos y contra la Administración de Justicia
- Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales
- Coordinación General de Investigación

V. Subprocuraduría de Derechos Humanos, Atención a Víctimas y Servicios a la Comunidad

- Dirección General de Promoción de la Cultura de Derechos Humanos, Atención a Quejas e Inspección
- Dirección General de Atención a Recomendaciones y Amigables Conciliaciones en Derechos Humanos
- Dirección General de Atención a Víctimas del Delito
- Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad

VI. Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales

- Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales
- Dirección General de Averiguaciones Previas en Materia de Delitos Electorales
- Dirección General de Control de Procesos y Amparo en Materia de Delitos Electorales
- Dirección General de Coordinación, Desarrollo e Innovación Gubernamental en Materia de Delitos Electorales
- Dirección General de Información y Política Criminal en Materia de Delitos Electorales

VII. Oficialía Mayor

- Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto
- Dirección General de Recursos Humanos
- Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales
- Dirección General de Telemática
- Dirección General de Control y Registro de Aseguramiento Ministerial
- Dirección General de Servicios Aéreos
- Centro de Evaluación y Desarrollo Humano

VIII. Visitaduría General

- Dirección General de Visitaduría
- Dirección General de Inspección Interna
- Dirección General de Supervisión e Inspección Interna para la Agencia Federal de Investigación
- Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución

IX. Agencia Federal de Investigación

- Unidad de Operaciones
 - Dirección General de Intercepción
 - Dirección General de Erradicación
- Dirección General de Planeación Policial
- Dirección General de Despliegue Regional Policial
- Dirección General de Investigación Policial
- Dirección General de Análisis Táctico
- Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e INTERPOL
- Dirección General de Operaciones Especiales

X. Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional

- Dirección General de Planeación e Innovación Institucional
- Dirección General de Políticas Públicas y Coordinación Interinstitucional
- Dirección General de Formación Profesional
- Dirección General del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal
- Dirección General de Coordinación de Servicios Periciales

- Instituto de Capacitación y Profesionalización en Procuración de Justicia Federal

XI. Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia

XII. Dirección General de Comunicación Social

Niveles del Personal del Servicio de Carrera

I. Agente del Ministerio Público de la Federación

- Subdelegado Especial
- Subdelegado
- Jefe de Unidad Fiscal Especializada
- Jefe de Unidad Fiscal
- Titular Especializado
- Titular
- Adjunto Especializado
- Adjunto
- Asistente Especializado
- Asistente

II. Agente Federal de Investigación

- Jefe de la Agencia Federal de Investigación
- Supervisor General
- Supervisor
- Investigador General
- Investigador Jefe
- Oficial Investigador
- Investigador A
- Investigador B
- Investigador C

III. Pericial

- Perito en Jefe
- Perito Supervisor
- Perito A
- Perito B
- Perito C

ANEXO 2. INTEGRANTES DEL CONSEJO DE PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO DE CARRERA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Los integrantes del Consejo serán suplidos en sus ausencias en los términos previstos por el artículo 89 (pfo. 3°) del *Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR*. “Los Servidores públicos de la Procuraduría serán suplidos, durante sus ausencias, por el de jerarquía inmediata inferior, de conformidad con los manuales de organización interna de la Unidad Administrativa correspondiente, salvo que el Procurador lo determine de otra forma”.

| | Miembros (Artículo 40 de la Ley Orgánica de la PGR y 14 de su Reglamento) | Cargo | Funciones |
|----|---|--------------|---|
| I. | El Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales | Presidente | <p>(Artículo 96 del Reglamento del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal)</p> <p>I. Declarar la instalación del Consejo;</p> <p>II. Presidir y dirigir las sesiones del Consejo;</p> <p>III. Representar al Consejo ante cualquier autoridad judicial o administrativa, para todos los efectos a que haya lugar;</p> <p>IV. Rendir los informes previos y justificados en los juicios de amparo en que se señale como autoridad responsable al Consejo;</p> <p>V. Acordar la convocatoria a sesiones del Consejo, y</p> <p>VI. Las demás que le otorguen otras</p> |

| | | | |
|-----|------------------|------------|---|
| | | | <p>disposiciones legales, reglamentarias y, en caso, el Consejo, necesarias para el buen funcionamiento del mismo.</p> <p>Emitir voto de calidad en caso de empate.</p> |
| II. | El Oficial Mayor | Integrante | <p>Conducir las relaciones laborales de la Procuraduría, de conformidad con los lineamientos que al efecto establezca el Titular de la misma;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorizar los movimientos de personal; resolver los casos de terminación de los efectos de nombramientos, <u>a excepción del personal del Servicio de Carrera</u>, previo dictamen de la Dirección General de Asuntos Jurídicos; • Acordar la liquidación y pago de cualquier remuneración al personal de la Procuraduría; • Formular y suscribir los documentos que impliquen actos de administración; • Coadyuvar en la instrumentación de la política de integridad, responsabilidad, ética y conducta de los servidores públicos de la Institución en el ámbito de su competencia, y • Las demás que le confieran otras disposiciones o el Procurador. |

| | | | |
|-------------|--|--------------------------------|---|
| III. | El Visitador General | Integrante | Las relacionadas con el ejercicio de sus facultades en términos de lo normado por el artículo 20 del Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR. |
| IV | El Controlador Interno | Integrante | Las relacionadas con el ejercicio de sus facultades en términos de lo normado por el artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR. |
| V | El Titular a cargo de la Policía Federal Investigadora | Integrante | Las relacionadas con el ejercicio de sus facultades en términos de lo normado por el artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR. |
| VI | El Titular de Servicios Periciales | Integrante | Las relacionadas con el ejercicio de sus facultades en términos de lo normado por el artículo 71 del Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR. |
| VII | El Titular del área a cargo del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal | Secretario Técnico del Consejo | <p>I. Formular las convocatorias para las sesiones del Consejo, previo acuerdo de su Presidente;</p> <p>II. Integrar los expedientes de los asuntos que deban ser tratados en el seno del Consejo y conservar su archivo;</p> <p>III. Participar en las sesiones del Consejo y levantar las actas de mismas, así como llevar su consecutivo numérico;</p> <p>IV. Elaborar la propuesta de orden</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>del día de los asuntos a tratar en la sesiones;</p> <p>V. Elaborar la lista de asistencia de las sesiones del Consejo;</p> <p>VI. Llevar el registro de acuerdos del Consejo, darles seguimiento y vigilar su cumplimiento;</p> <p>VII. Dar trámite a los asuntos del Consejo;</p> <p>VIII. Integrar y custodiar los expedientes de los miembros del Servicio de Carrera;</p> <p>IX. Coordinar el Órgano de Instrucción a que se refiere el artículo 105 de este Reglamento;</p> <p>X. Recibir las quejas o denuncias formuladas en contra del personal del Servicio de Carrera y turnarlas al Secretario General Instructor;</p> <p>XI. En su caso, ordenar de oficio el inicio del procedimiento administrativo de remoción, siempre que a su juicio existan elementos que ameriten dicha determinación, y turnar el asunto al Secretario General Instructor para su substanciación;</p> <p>XII. Someter a la consideración del Consejo los proyectos de resolución que elabore el Órgano Auxiliar de Instrucción;</p> <p>XIII. Someter a la consideración del</p> |
|--|--|---|

| | | | |
|-------------|--|------------|--|
| | | | <p>Consejo las propuestas relacionadas con el Servicio de Carrera;</p> <p>XIV. Presidir la Comisión de Estudio del Consejo y convocar a sus sesiones;</p> <p>XV. Expedir copias certificadas, cuando sea procedente, de constancias, registros o archivos relativos a sus atribuciones;</p> <p>XVI. Proponer ante el Consejo la designación del Secretario General Instructor y de los Secretarios Instructores que integren el Órgano Auxiliar de Instrucción, y</p> <p>XVII. Las demás que le otorguen las disposiciones aplicables y el Presidente del Consejo, así como las que resulten de los acuerdos y resoluciones adoptadas en las sesiones del mismo.</p> |
| VIII | El Director General del Instituto Nacional de Ciencias Penales; | Integrante | De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 24 del Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de Ciencias Penales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 2006. |
| IX | El Titular del Instituto de Capacitación y Profesionalización en Procuración de Justicia | Integrante | Las relacionadas con el ejercicio de sus facultades en términos del artículo 77 del Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR. |

| | | | | | | | |
|--|---|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|--|-------------|--|
| | Federal; | | | | | | |
| X | <p>Dos Agentes del Ministerio Público de la Federación.</p> <table border="1"> <tr> <td>Característica Particular</td> </tr> <tr> <td>Designación a cargo del Procurador.</td> </tr> <tr> <td>No podrán ser suplidos.</td> </tr> <tr> <td>De reconocido prestigio profesional, buena reputación y desempeño excelente en la Institución.</td> </tr> </table> | Característica Particular | Designación a cargo del Procurador. | No podrán ser suplidos. | De reconocido prestigio profesional, buena reputación y desempeño excelente en la Institución. | Integrantes | |
| Característica Particular | | | | | | | |
| Designación a cargo del Procurador. | | | | | | | |
| No podrán ser suplidos. | | | | | | | |
| De reconocido prestigio profesional, buena reputación y desempeño excelente en la Institución. | | | | | | | |
| XI | <p>Dos Agentes de la Policía Federal Investigadora.</p> <table border="1"> <tr> <td>Característica Particular</td> </tr> <tr> <td>Designación a cargo del Procurador.</td> </tr> <tr> <td>No podrán ser suplidos.</td> </tr> <tr> <td>De reconocido prestigio, buena reputación y desempeño excelente en la Institución.</td> </tr> </table> | Característica Particular | Designación a cargo del Procurador. | No podrán ser suplidos. | De reconocido prestigio, buena reputación y desempeño excelente en la Institución. | Integrantes | |
| Característica Particular | | | | | | | |
| Designación a cargo del Procurador. | | | | | | | |
| No podrán ser suplidos. | | | | | | | |
| De reconocido prestigio, buena reputación y desempeño excelente en la Institución. | | | | | | | |
| XII | <p>Dos Peritos de reconocido prestigio.</p> <table border="1"> <tr> <td>Característica Particular</td> </tr> <tr> <td>Designación a cargo del Procurador.</td> </tr> <tr> <td>No podrán ser suplidos.</td> </tr> <tr> <td>Buena reputación y</td> </tr> </table> | Característica Particular | Designación a cargo del Procurador. | No podrán ser suplidos. | Buena reputación y | Integrantes | |
| Característica Particular | | | | | | | |
| Designación a cargo del Procurador. | | | | | | | |
| No podrán ser suplidos. | | | | | | | |
| Buena reputación y | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|--|-------------|--|
| | desempeño excelente. | | | | | | |
| XIII | <p>Dos representantes del ámbito académico, y.</p> <table border="1"> <tr> <td>Característica Particular</td> </tr> <tr> <td>Designación a cargo del Procurador.</td> </tr> <tr> <td>No podrán ser suplidos.</td> </tr> <tr> <td>De reconocido prestigio, buena reputación y desempeño ejemplar en el ámbito universitario o de la investigación.</td> </tr> </table> | Característica Particular | Designación a cargo del Procurador. | No podrán ser suplidos. | De reconocido prestigio, buena reputación y desempeño ejemplar en el ámbito universitario o de la investigación. | Integrantes | |
| Característica Particular | | | | | | | |
| Designación a cargo del Procurador. | | | | | | | |
| No podrán ser suplidos. | | | | | | | |
| De reconocido prestigio, buena reputación y desempeño ejemplar en el ámbito universitario o de la investigación. | | | | | | | |
| XIV | Los demás funcionarios que, en caso, determinen las disposiciones reglamentarias del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal o el Procurador por acuerdo. | Integrantes | | | | | |

FUENTES DE INFORMACIÓN

BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Carles Ramío Matas y Miguel Salvador Serna, “Buen Gobierno”, Revista No. 3 semestral 2007.

Carta Iberoamericana de la Función Pública, Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26, 27 de Junio de 2003. Respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución No. 11 de la Declaración de Santa Cruz de la Sierra), Bolivia, 14 y 15 de Noviembre de 2003.

Chávez Alcázar, Margarita, El Servicio de Carrera en la Administración Pública Mexicana, México, Editorial Estrella 1987.

Guerrero Amparán Juan Pablo, Consideraciones sobre la instauración del servicio civil en México. México, Centro de Administración y Docencia Económica, División de Administración Pública, Septiembre 2000.

Guerrero Orozco, Omar. Principios de Administración Pública. Santafé de Bogotá, Colombia, Escuela Superior de Administración Pública, 1997.

Hernández Michel Susana *et. al.* Lecciones Sobre Metodología de las Ciencias Sociales, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1985.

Instituto Nacional de Ciencias Penales, El Servicio de Carrera en la Procuración de Justicia Federal, Colección Profesional, México 2002.

Martín Casillas, Juan Ignacio. “Valor y los valores de una administración al servicio público”. Departamento de Organización de empresas. Universidad Autónoma de Madrid, 2005.

Martín Castilla, Juan Ignacio, Valor y Valores de una Administración al Servicio Público, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid., 2005.

Martínez, Víctor Manuel. “El Proceso del diseño en el Protocolo de Investigación” en Fundamentos teóricos para el Proceso del Diseño de un Protocolo de Investigación, México, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Plaza y Valdés, 1998.

Mejía Lira, José. “La profesionalización del Servidor Público ante los retos actuales”, Ponencia magistral en el Foro Nacional Permanente de Profesionalización y Servicio de Carrera, México 2006.

Mejía Lira, José; “Servicio de Carrera”, en Revista Servicio Profesional de Carrera, México, Red Mexicana de Servicio Profesional, Vol. I Núm. 2, Publicación semestral 2004,

Memoria de la Primera Reunión del Foro Nacional Permanente de Profesionalización y Servicio de Carrera. Secretaría de Gobernación. Centro Nacional de Desarrollo Municipal. Dirección de Capacitación y Profesionalización del Servicio Público Local. Tema: Reclutamiento, Selección e Inducción del Personal en las Administraciones locales. 1º. De Febrero de 2002.

Memorias del Simposio, El Servicio de Carrera: Experiencias, Modelos y Perspectivas, México, Dirección General de Organización y Control del Personal Ministerial, Policial y Pericial; Subprocuraduría de Coordinación General y Desarrollo. Enero 2002.

Moctezuma Barragán Esteban y Andrés Roemer, Por un Gobierno con Resultados, El Servicio de Carrera: un sistema integral de profesionalización, evaluación y desempeño de los servidores públicos en México, México Fondo de Cultura Económica, 2000.

Moreno Espinosa, Roberto, “Trascendencia histórica y significado del Servicio Profesional de Carrera” en Revista Servicio Profesional de Carrera. México, Red Mexicana de Servicio Profesional, Vol. I Núm. 2, Publicación semestral 2004.

Ponce Francisco Javier. "Separación del Servicio de Carrera en la Administración Pública Federal. Una descripción General", en Revista Servicio Profesional de Carrera, México, Red Mexicana de Servicio Profesional, Vol. I Núm. 2, Publicación semestral 2004.

Profesionalización de los Servidores Públicos Locales en México, Tomo I, II y III, México, Instituto Nacional de Administración Pública, 2006.

Programa para el Servicio de Carrera en la Administración Pública Federal 2004-2006, México, DOF 16 de Agosto de 2005.

Revista Buen gobierno, Núm. 3, 2007

Revista Servicio Profesional de Carrera, Volumen. II, Num. 3, México, 2005.

Revista Servicio Profesional de Carrera, Volumen. III, Num 5 México, 2007

Schuster Fonseca, Juan, Modernización administrativa y profesionalización de los servidores públicos en México, Veracruz México, Universidad Veracruzana, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas, 2004.

Thomea Domínguez, Eduardo R. Proyecto de Investigación: El servicio de Carrera. México, Trillas 2004.

Uvalle, Berrones, Ricardo, Institucionalidad y Profesionalización del Servicio Público en México. Retos y Perspectivas, México, Plaza y Valdez, 2000.

_____, Las transformaciones del estado y la administración pública en la sociedad contemporánea, Toluca Estado de México, Universidad Autónoma del Estado de México, Instituto de Administración Pública del Estado de México, 1997.

_____, La responsabilidad política e institucional de la administración pública, Toluca Estado de México, Universidad Autónoma del Estado de México, Instituto de Administración Pública del Estado de México, 2003.

Zárate Castillo, Arturo. La ley del Servicio de Carrera en la Administración Pública Federal. Cuestiones Constitucionales Num. 9 Junio – Diciembre 2003.

Leyes y Reglamentos

Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental”, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, publicada en el Diario Oficial de la Federación. 11 de junio de 2002.

Ley del Servicio de Carrera en la Administración Pública Federal”, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, publicada en el Diario Oficial de la Federación. 10 de abril de 2003.

Reglamento de la Ley del Servicio de Carrera en la Administración Pública Federal”, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, publicada en el Diario Oficial de la Federación. 6 de septiembre de 2007.

Reglamento del Servicio de Carrera de Justicia Federal”. México 2005.

Internet

http://netsalud.sa.cr/conis/c_diseno.html

Página de la Secretaría de la Función Pública.

<http://www.spc.gob.mx/> NOVIEMBRE 2008

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012”.

<http://pnd.presidencia.gob.mx> NOVIEMBRE 2008

Presidencia de la República, México.

<http://www.presidencia.gob.mx>

Procuraduría General de la República.

<http://www.pgr.gob.mx> Agosto 2008.