



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
CENTRO DE ESTUDIOS EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**RETOS Y REALIDADES DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN
MÉXICO. ANÁLISIS DEL SUBSISTEMA DE SEPARACIÓN EN EL SERVICIO
NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA
(SENASICA) EN EL PERIODO 2004-2014.**

TESIS

Que para obtener el grado de Licenciado en Ciencia Política y Administración Pública:
Opción Administración Pública.

**PRESENTA: MARTIN PÉREZ GONZÁLEZ
ASESOR: ENRIQUE GARCÍA MARTÍNEZ**

Ciudad Universitaria, Cd. Mx. , enero de 2018



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos.

A mis padres Leticia González Durán y Humberto Pérez Hernández que con su amor, apoyo y esfuerzo nos brindaron a mí y a mis hermanos lo mejor cada día es un hecho que sin ellos nada de esto sería posible, los amo.

A mi hermano Nicolás y Leticia que con su apoyo y consejos han sabido guiar mi camino.

A mis sobrinos Carlos y Mauricio por la felicidad que implica tenerlos en nuestras vidas.

A mis tíos Darvelia y Miguel por su paciencia, cariño y apoyo brindados a lo largo de mi vida universitaria.

A mi asesor Enrique García Martínez por su constante apoyo y consejo en la realización de este proyecto de investigación.

A Maidelin por constante apoyo en la revisión de mi trabajo de investigación.

A mis amigos Marco, Miguel, Fernando, Ana y Carmen por su amistad incondicional.

A todas aquellas personas que aportaron directa o indirectamente en la realización de esta tesis, muchísimas gracias a todos.

Martin Pérez González.

Tabla de contenido.

Introducción	VII
Capítulo 1: De la profesionalización de la función pública	11
1.1 Estado, Gobierno y Administración Pública tres conceptos primigenios.....	11
1.2 Del modelo burocrático Weberiano Características de la burocracia.....	14
1.3 Crisis del modelo burocrático tradicional.....	16
1.4 Del modelo burocrático y los modelos post-burocráticos	17
1.4.1 La Nueva Gestión Pública	17
1.4.2 La gobernanza como factor de profesionalización de la función pública.....	23
1.4.2.1 De la gobernabilidad a la gobernanza	23
1.4.2.2 Gobernanza y profesionalización.....	26
1.5 El Servicio Civil, un camino hacia la profesionalización del Servicio Público	28
1.5.1 El Servicio Civil	29
1.5.2 De la estructura del Servicio Civil.....	34
1.5.3 De los principios y valores rectores del Servicio Civil.....	36
1.5.4 Ventajas y desventajas del Servicio Civil de Carrera.....	38
Capítulo 2: El Servicio Profesional de Carrera, manifestación Internacional y Nacional del Sistema de Profesionalización	42
2.1 Experiencia Internacional del Servicio Civil	42
2.1.1 Gran Bretaña	43
2.1.2 Nueva Zelanda	47
2.1.3 Chile.....	49
2.1.4 Brasil.....	51
2.2 Experiencia Nacional del Servicio Civil	53
2.2.1 Importancia del Servicio Profesional de Carrera en México	53
2.2.2 Antecedentes Históricos del Servicio Profesional de Carrera.....	55
2.2.3 Del deber ser del Servicio Profesional de Carrera	58
2.2.3.1 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal	58
2.2.3.2. Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.....	63
2.3 Servicio Civil Comparado, Puntos Convergentes	66

Capítulo 3: Del Subsistema de Separación en el Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA)	69
3.1 De la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	69
3.2 Del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria	71
3.3 Del Subsistema de Separación	72
3.3.1 De la separación del Servidor Público de Carrera	72
3.3.2 De las Licencias.....	88
Capítulo 4: Retos y Realidades del Subsistema de Separación en el Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria	92
4.1 Consideraciones Preliminares	92
4.2 Análisis FODA del Subsistema de Separación en SENASICA	93
4.3 Análisis de las Fortalezas y Debilidades	96
4.3.1 Fortalezas.....	96
4.3.2. Debilidades	99
4.4 Análisis de las Oportunidades y Amenazas	104
4.4.1. Oportunidades.....	104
4.4.2. Amenazas	106
Conclusiones	118
Fuentes de Información.....	123
Anexos.....	128
Anexo A: Solicitud 0000800192915	
Anexo B: Solicitud 0002700045917	
Anexo C: Solicitud 0821000016915	
Anexo D: Solicitud 0821000028217	

Índice de Flujogramas, Gráficas, Ilustraciones y Tablas.

<i>Flujograma 1. Procedimientos para la aplicación de las fracciones I y II del artículo 60 de la LSPCAPF.....</i>	<i>75</i>
<i>Flujograma 2. Procedimiento para la aplicación de la fracción III del artículo 60 de la LSPCAPF.....</i>	<i>77</i>
<i>Flujograma 3. Procedimiento para la aplicación de la fracción IV del artículo 60 de la LSPCAPF.....</i>	<i>80</i>
<i>Flujograma 4. Procedimiento para la aplicación de la fracción V del artículo 60 de la LSPCAPF.....</i>	<i>83</i>
<i>Flujograma 5. Procedimientos para la aplicación de las fracciones VI y VII del artículo 60 de la LSPCAPF.....</i>	<i>87</i>
<i>Flujograma 6 Procedimiento para la concesión de una licencia a un servidor público de carrera.</i>	<i>90</i>
<i>Gráfica 1. Comparación de las separaciones por concepto de Renuncia con el total de separaciones</i>	<i>101</i>
<i>Gráfica 2. Porcentaje anual de las separaciones por concepto de Renuncia.</i>	<i>102</i>
<i>Ilustración 1 Sistema de la administración pública en Gran Bretaña.</i>	<i>45</i>
<i>Ilustración 2 Características del Senior Civil Service.</i>	<i>46</i>
<i>Ilustración 3 Objetivos principales de la SAGARPA.....</i>	<i>70</i>
<i>Ilustración 4 Causales por las que el nombramiento de los servidores públicos deja desurtir efecto sin responsabilidad para las dependencias.....</i>	<i>73</i>
<i>Ilustración 5 Objetivos de la capacitación según el artículo 46 de la LSPCAPF.....</i>	<i>84</i>
<i>Ilustración 6 Objetivos de la evaluación del desempeño según el artículo 55 de la LSPCAPF.....</i>	<i>85</i>
<i>Ilustración 7 Tipos de licencias establecidas en el artículo 61 de la LSPCAPF.</i>	<i>89</i>
<i>Ilustración 8 Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas del Subsistema de Separación en SENASICA.....</i>	<i>95</i>
<i>Tabla 1 Características de la corriente neoempresarial y la corriente neopública.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 2 Diferencias entre el Modelo Burocrático y el Modelo Postburocrático según Barzelay.</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 3 Características de los servicios civiles de carrera y los servicios civiles de empleo.</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 4 Ventajas y desventajas del Servicio Profesional de Carrera.</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 5 De los derechos y obligaciones de los Servidores Públicos de Carrera.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 6 Servidores públicos de carrera adscritos al SENASICA en el periodo 2004-2014.....</i>	<i>93</i>

<i>Tabla 7 Separaciones realizadas por el subsistema de separación en SENASICA en el periodo 2004 al 2014.....</i>	<i>97</i>
<i>Tabla 8 Separaciones realizadas por el subsistema de separación en SENASICA por las fracciones IV, V, VI y VII en el periodo 2004 al 2014.....</i>	<i>110</i>
<i>Tabla 9 Procedimientos de separación realizados por SENASICA bajo la causal IV del artículo 60 de la LSPCAPF del 2004 al 2014</i>	<i>111</i>
<i>Tabla 10 Coordinadores del subsistema de separación del SENASICA del 2004 al 2014</i>	<i>114</i>
<i>Tabla 11 Evaluaciones del desempeño de los coordinadores del subsistema de separación del SENASICA.....</i>	<i>115</i>

Introducción.

La globalización ha implicado la entrada de nuevos problemas para los Estados, estos nuevos problemas son el resultado del impacto de esta en la economía, la política e incluso en las barreras internacionales (territorio), estamos pues, en un momento en que la globalización ha cambiado por completo la concepción que se tenía por Estado-Nación.

Estas transformaciones *“nos muestran hoy Estados mucho más compactos, en términos institucionales; con mayor porosidad en términos territoriales; una mayor tendencia a la redistribución de facultades y funciones entre figuras supranacionales, gobiernos regionales y locales; incluso, producto de la expansión del espacio público, una redistribución de atribuciones con el sector social y privado”* (Moyado, 2011: 19).

Por su parte, la burocracia estaba destinada a entrar en crisis con la implementación de estas transformaciones del Estado debido a su propia naturaleza. Por lo cual, se considera que *“la crisis de legitimidad del Estado contemporáneo es, de hecho, la crisis de legitimidad de la administración pública”* (Cabrero, 1997: 16). Esto debido a que se había transformado en un aparato administrativo incapaz de responder eficazmente a las demandas de la sociedad, dando como resultado el cuestionamiento de la Administración Pública como ente obeso, ineficaz e ineficiente.

Debido a esta razón los Gobiernos nacionales han centrado buena parte de sus esfuerzos y recursos en encontrar nuevas vías para modernizar las administraciones públicas y precisamente el Servicio Civil es uno de esos caminos que algunos Gobiernos han decidido tomar para mejorar los servicios públicos que prestan. El Servicio Civil es un sistema de profesionalización del recurso humano que presta sus servicios en la administración pública con el fin de brindar mejores respuestas a las demandas sociales de un país.

Según la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal (LSPCAPF), el Sistema Profesional de Carrera (SPC), es *“un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad”*. (LSPCAPF, 2003, art.2)

De lo anterior se advierte que el SPC garantiza que los servidores públicos de carrera no sean removidos de sus cargos por motivos políticos o por causas no previstas en la LSPCAPF, su Reglamento y las demás disposiciones aplicables; logrando con ello cierta estabilidad y continuidad a los asuntos públicos a pesar de los cambios partidistas que puedan ocurrir en el país.

En el caso de México, el Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad. Sin embargo, debido a la particularidad del caso latinoamericano, el SPC debe ser un sistema que permita garantizar la permanencia laboral de quienes así lo ameriten, sin el error de entender permanencia laboral como inamovilidad laboral.

Las causas y procedimientos por los que se puede separar a los servidores públicos adscritos al SPC es materia del Subsistema de Separación, mismo que está fundamentado por el capítulo séptimo de la LSPCAPF y que se integra por los procedimientos previstos para que los nombramientos del Servidor Público de Carrera dejen de surtir efectos sin responsabilidad para la dependencia; así como de las licencias.

La separación del servidor público, entendida como *“la terminación de su nombramiento o las situaciones por las que dicho nombramiento deje de surtir sus efectos”* (LSPCAPF, 2003, art 59), debe de alinearse a las causales previstas en el artículo 60 y 52 de la antes mencionada ley para poder así, mantener y garantizar los pilares principales del SPC que son el mérito y la igualdad.

Lo anteriormente mencionado es coherente con la tendencia mundial que busca orientar el trabajo de los funcionarios públicos a resultados tangibles, a la eficiencia en su desempeño y la rendición de cuentas; para dar mejores respuestas a la cada vez más informada y participativa sociedad de los Estados democráticos.

Sin embargo, la existencia de la normatividad no es garantía de que la aplicación de la misma se lleve a cabo en su estricto sentido, el ser y el deber ser del servicio profesional de carrera muchas veces son dos cosas completamente distintas, como menciona Longo:

“Un sistema de SC se halla modulado e influido en mayor o menor medida por un marco jurídico específico, pero no debe confundirse con él. Por una parte, porque en la realidad serán constatables, con toda probabilidad, casos de incumplimiento reiterado de las regulaciones. Por otra, porque a veces el margen de interpretación de éstas será lo suficientemente amplio como para que dentro del mismo quepan prácticas distintas y aun contrapuestas”. (Echebarría, 2006: 5)

Por esta razón, es importante conocer y analizar el funcionamiento y desempeño del Servicio Profesional de Carrera para determinar el grado de proximidad o alejamiento entre el marco regulador vigente y la realidad del sistema.

El objetivo central del presente trabajo de investigación es conocer el desempeño del Subsistema de Separación en el periodo de 2004 al 2014, en el Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA), con el fin de descubrir si la permanencia laboral comprendida en el artículo 63 de la LSPCAPF se garantiza en el Sistema.

Este trabajo de investigación parte de la pregunta central: ¿El apego a las causales de separación establecidas en el artículo 60 de la LSPCAPF por parte del Subsistema de Separación garantiza la estabilidad laboral entendida en el artículo 63 de la Ley?

Para efectos de comprender mejor la pregunta de investigación, por estabilidad laboral se entenderá como la garantía de que los servidores públicos de carrera: *“no sean removidos de su cargo por razones políticas o por causas y procedimientos no previstos en la LSPCAPF o en otras leyes aplicables”* (LSPCAPF, 2003, art. 63). Por lo que la permanencia de los servidores públicos de carrera dependerá del mérito y no por causas y procedimientos ajenos al sistema.

Se presume que existe una relación entre el desempeño del Subsistema de Separación y la estabilidad laboral entendida en el artículo 63 de la LSPCAPF, por lo que el desempeño del Subsistema de Separación afecta directamente a la estabilidad de los servidores públicos de carrera, esta relación es debida a que dicho subsistema es el encargado de ejecutar las causas de separación establecidas en el artículo 60 de la Ley.

El presente trabajo de investigación parte de la siguiente hipótesis: La estabilidad laboral de los servidores públicos de carrera no se garantiza en SENASICA debido a que la causal I de separación establecida en el artículo 60 de la LSPCAPF oculta vicios y prácticas que son ajenas al sistema.

Para el desarrollo de esta investigación se seleccionará un caso de estudio: el Subsistema de Separación del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA), y la población objetivo serán los procedimientos de separación del periodo 2004 al 2014 realizados por el subsistema de separación de dicha dependencia, por tres razones: 1) por que el objetivo de este trabajo es analizar los procesos de separación de los servidores públicos, por ello el estudio de los procedimientos para la obtención de licencias no son de importancia para lo que se pretende con el trabajo, 2) el periodo de estudio comprende transiciones políticas en el Poder Federal, por lo que es de interés determinar si el Servicio Profesional de Carrera sirve para impedir despidos por razones políticas, y 3) con relación a los anteriores puntos, se pretende vislumbrar cuáles son los principales motivos por los que se separa a los servidores públicos de carrera en SENASICA, así como identificar el resultado de dichos procedimientos de separación.

Finalmente, para la realización del presente trabajo de investigación se utilizaron peticiones de información al SENASICA a través del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (anexos A, B, C y D), además de una entrevista al Director de Administración de Personal y Profesionalización que se encontraba en funciones en el periodo de estudio que comprende el trabajo.

Capítulo 1: De la profesionalización de la función pública.

Este capítulo tiene el propósito de abordar el marco conceptual necesario para comprender el servicio civil, en primera instancia se abordó los conceptos de Estado, Gobierno y Administración Pública con el fin de brindar un panorama general para entender la importancia del tema a investigar.

De igual manera se expuso el concepto de burocracia, sus características, así como las razones por las cuales dicho modelo de Gestión de Recursos Humanos resulto obsoleto para satisfacer las necesidades de la sociedad a lo largo de los años 70s y 80s. De igual modo, se presentan los temas de la Nueva Gestión Pública (NGP), gobernanza y gobernabilidad debido a que se consideran esenciales para explicar el cambio de paradigma que significo la reforma del aparato administrativo.

Por último, se hace una revisión del marco conceptual del Servicio Civil, con el fin de entender que es, cuáles son las características de dicho sistema de profesionalización, cuáles son los subsistemas que componen dicho sistema, así como las ventajas y desventajas conllevan la implementación de dicho sistema en el aparato administrativo.

1.1 Estado, Gobierno y Administración Pública tres conceptos primigenios.

Saber la singularidad de dichos conceptos es principal debido a que *“de ninguna manera se pueden utilizar como sinónimos Estado, Gobierno y Administración Pública; sino que cada uno de ellos tiene su propia connotación, éstos se relacionan, pues la referida Administración presupone la existencia del Estado y este en su expresión ejecutiva significa Gobierno”*. (Pichardo, 2003: 433)

La finalidad de este apartado es principalmente saber la diferencia entre cada uno de los conceptos, así como saber la relación que existe entre cada uno de ellos, por lo cual no es de interés para este trabajo hacer un estudio exhaustivo de los términos antes referidos.

La palabra Estado ha tenido una gran diversidad de acepciones a lo largo del tiempo, en el sentido etimológico de la palabra Estado proviene de la palabra en latín *Estatus*, que hace referencia a la situación en que se encuentra una persona, sin embargo, esta definición no refleja la importancia que implica el concepto.

Una acepción más ilustrativa de la palabra es la brindada por Porrúa, él concibe por Estado como *“una sociedad humana, asentada de manera permanente en el territorio que le corresponde, sujeta a un poder soberano que crea, define y aplica un orden jurídico que estructura la sociedad estatal para obtener el bien público temporal de sus componentes”* (Porrúa, 1975: 190). De esta definición se puede apreciar que los elementos constitutivos del Estado son la sociedad, el territorio, poder soberano y orden jurídico.

El Estado no es un fin en sí, posee fines como toda institución humana, la razón de ser del Estado es el bien común, *“el bien común ha de ser bien y ha de ser común. Que sea bien quiere decir que se dé satisfacción a las necesidades del hombre en su entera naturaleza espiritual, moral y corporal, proporcionándole la paz, la virtud, la cultura y las cosas necesarias para el desenvolvimiento de su existencia; que sea común ha de entenderse en el sentido de que el esfuerzo y el disfrute de estos bienes ha de compartirse en la proporción de la justicia”* (Fernández, 2002: 132)

La propia razón de ser del Estado es el bien común, pues trasciende a los bienes particulares de los individuos y grupos de los que se compone para la realización del bien común, el Estado se justifica como una condición necesaria para el desenvolvimiento de la persona humana, su fin ha de ser procurar que todos aquellos bienes materiales, culturales y morales necesarios para el desarrollo como persona humana sean brindados justamente entre los integrantes de la sociedad.

Para el cumplimiento de dicho fin el Estado necesita una dirección, esta dirección es el Gobierno, etimológicamente la palabra Gobierno proviene de dos raíces, la primera, *kibernan*, que se traduce como conducir o gobernar y la segunda *gubernaculum*, que se traduce como timón de una embarcación.

En términos generales se acepta que *“el gobierno es la organización que representa al Estado para el cumplimiento de sus objetivos y metas”* (Castelazo, 2007: 25). Análogamente el Gobierno es el timón que asegura el rumbo y equilibrio del Estado (nave).

En esta línea argumentativa el gobierno es eficiente en cuanto posee:

“un diseño constitucional y legal adecuado a la historia, cultura e idiosincrasia de los pobladores, En segundo lugar, un diseño orgánico de las instituciones gubernamentales que les permita cumplir normativamente e interrelacionarse entre sí. En tercer lugar, una integración idónea de los servidores públicos que tengan conocimiento, vocación, honradez y responsabilidad acreditada al más alto nivel, y estén bien preparados y experimentados para desarrollar los mandos. En cuarto lugar, una sociedad organizada, consciente y dispuesta a corresponsabilizarse de lo que acontezca en el ámbito público. Por último, la aplicación de un estilo de gobierno democrático, esto es, incluyente, participativo, dispuesto a compartir el poder con los distintos actores siempre y cuando se mantenga la cohesión del país y entre los grupos sociales para garantizar la estabilidad socioeconómica y política, así como la paz social”. (Castelazo, 2007: 33)

Por esta razón el gobierno es para todos y, por lo tanto, no puede basarse solo en intereses particulares sino atendiendo al equilibrio socioeconómico y político, procurando que la generación y producción de riqueza y bienestar sea equitativa en su distribución y beneficios para la sociedad en general.

Para que el Gobierno pueda cumplir los objetivos y metas del Estado se vale de un conjunto de Instituciones y estas a su vez del personal encargado de que estas cumplan de la mejor forma su fin. En este sentido la Administración Pública es la acción de gobernar, el puente por el cual la sociedad recibe el poder del Estado.

La Administración según Appley consiste en *“guiar los Recursos Humanos y Físicos hacia unidades dinámicas de organización para lograr sus objetivos; a satisfacción de aquellos a quienes se sirve, y con un alto grado de moral y sentido de logro de parte de quienes presentan el servicio”* (Castelazo, 1977: 25), en función de lo anterior, la Administración Pública es el principal instrumento para concretar la finalidad del Estado, pues es en ella donde se materializan dichas las acciones necesarias para la realización de dicho fin.

Por consiguiente la Administración Pública *“es el lado práctico o comercial del gobierno, ya que su finalidad es que los negocios públicos se realicen eficientemente y tan de acuerdo con los gustos y deseos del público tanto como sea posible. Mediante la administración, hace frente a aquellas necesidades de la sociedad que la iniciativa privada no quiere o no puede satisfacer”* (López Sosa & López Sosa Montes de Oca, 2015, p. 119)

La finalidad de la Administración Pública es la satisfacción de las necesidades colectivas, busca el cuidado, conservación y atención de los bienes públicos es por ello que la administración pública es de vital importancia porque es en ella donde se hace visible el Estado.

1.2 Del modelo burocrático Weberiano.

La palabra burocracia se puede concebir de diversas maneras, García Pelayo ofrece una clasificación de las diferentes manifestaciones del concepto a analizar. Por burocracia, puede entenderse como un sistema de gestión y administración, el cual, a su vez, puede ser concebido como una polaridad.

Por un lado, se podría apreciar: *“un sistema de gestión y administración altamente racionalizado y de máxima eficiencia técnica, caracterizado por una organización jerárquica-autoritaria, cuya asignación de funciones en virtud de una capacidad entre las distintas ramas que lo integran, estructuración con arreglo a normas y a reglas técnicas objetivas e impersonales, procedimientos formales y escritos en la tramitación y resolución de los asuntos”*. (García, 1984: 5)

Puede concebirse en este primer plano un sistema racionalmente establecido, donde la jerarquía determina el grado de responsabilidad y funciones de sus integrantes, un sistema que está subordinado a lo que la normatividad le permite realizar y que guía su actuar bajo la premisa de lograr la máxima eficiencia.

Por otro lado, tenemos un *“sistema de racionalidad y funcionalidad aparentes y de arbitrariedad y disfuncionalidad real, cuyo resultado es la ineficiencia y caracterizado por actuar con un formalismo ignorante de la realidad, la sumisión de lo concreto, la pedantería,*

la rutina administrativa, la demora en las soluciones, la evasión de la responsabilidad y la sumisión dogmática a los criterios de la superioridad”. (García, 1984:7)

Ahora bien, la burocracia en el primer sentido puede transformarse dialécticamente en su contrario, es decir, en el lado opuesto de la polaridad, por tanto, el funcionalismo de la primera concepción puede convertirse en el disfuncionalismo de la segunda, e inversamente. Así pues, podemos considerar que entre estas dos polaridades cabe una gran cantidad de posibilidades intermedias.

Así mismo, por burocracia también se entiende como un *“cuerpo o conjunto de personas jerárquicamente organizadas y caracterizadas por: la separación entre la función y la propiedad, nombrados por una autoridad superior, dotados de un específico saber, que tienen como profesión única o principal el servicio a la organización burocrática, un actuar leal y metódicamente sometiendo rigurosamente su actividad a las formas y contenidos de unas normas”* (García, 1984: 9).

De igual manera que el caso anterior, esta forma de concebir la burocracia obliga a verla como una polaridad donde, por un lado, es concebida únicamente como instrumento de gestión y administración rigurosamente subordinada a las instancias en las que se condensa el poder de decisión política.

En este supuesto la burocracia sirve como un eslabón intermediario entre los gobernantes y los gobernados y que está en rigurosa dependencia de los primeros, a los que está vinculada no solo por una relación jurídica de subordinación, sino también por una relación ética de lealtad.

Por burocracia se entiende en ciertos contextos como un sistema político no solo administrado, sino también dirigido por funcionarios, de modo que esta viene a acumular los poderes de decisión política y los de ejecución administrativa. Por ende, la burocracia ya no juega como un intermediario entre los gobernados y los gobernantes, sino que se reduce a la dualidad de burocracia-gobernados.

El modelo burocrático presenta una serie de características dentro de las cuales se pueden destacar las siguientes: *“1) Una división del trabajo especializada por funciones; 2)*

Una jerarquía explícita de la autoridad; 3) Reglas que describen los deberes y derechos de los funcionarios; 4) Un conjunto de procedimientos de operación uniformes; 5) Relaciones impersonales entre los funcionarios, y 6) El empleo y la promoción basados en el mérito técnico” (Kamenka, et al., 1981: 249).

Para efectos de este trabajo se entenderá por burocracia como aquella organización que se encuentra dentro del gobierno que está orientada a proporcionar los servicios públicos a la ciudadanía, la cual, está organizada jerárquicamente para la ejecución de dicho fin.

1.3 Crisis del modelo burocrático tradicional.

La globalización ha implicado una serie de modificaciones para los Gobiernos, *“desde los primeros años, los imperativos de la globalización obligaron a muchos Gobiernos a modificar legislaciones, transformar sus instituciones y ajustar las burocracias, enfrentando con ello nuevos retos para la gobernanza de sus sociedades” (Moyado, 2011: 18).*

Estas modificaciones son el resultado del impacto de la globalización en la economía, la política e incluso en las barreras internacionales (territorio), estamos pues, en un momento en que la globalización ha cambiado por completo la idea que teníamos del Estado-Nación.

Estas transformaciones que han realizado los Gobiernos *“nos muestran hoy Estados mucho más compactos, en términos institucionales; con mayor porosidad en términos territoriales; una mayor tendencia a la redistribución de facultades y funciones entre figuras supranacionales, gobiernos regionales y locales; incluso, producto de la expansión del espacio público, una redistribución de atribuciones con el sector social y privado” (Moyado, 2011: 19).*

Por su parte, la administración pública se ha visto inmersa en cambios y reformas derivadas de dichas transformaciones del Gobierno debido a la necesidad de brindar respuestas más eficaces y eficientes a las demandas de la sociedad.

“La burocracia eficaz exige seguridad en las reacciones y una estricta observancia de las reglas; esta observancia de las reglas lleva a hacerlas absolutas, ya no se consideran relativas a un conjunto de propósitos; esto impide la rápida adopción en circunstancias especiales no claramente previstas por quienes redactaron las reglas generales; así los mismos elementos que conducen a la eficacia general producen la ineficiencia en casos específicos” (García, 1984: 17).

Esta ineficacia producida por la misma lógica del funcionamiento de la burocracia resulto ser una limitante para solucionar demandas que no estaban previstas solucionar bajo esta lógica, la rigidez y tamaño del modelo burocrático se tradujo en una baja aceptación de los gobiernos contemporáneos podríamos decir entonces que *“la crisis de legitimidad del Gobierno contemporáneo es, de hecho, la crisis de legitimidad de la administración pública”* (Cabrero, 1997: 16).

Debido a esta razón los gobiernos nacionales han centrado buena parte de sus esfuerzos y recursos en encontrar nuevas vías para modernizar las administraciones públicas. *“Así, en todo el mundo se ha generado una búsqueda intensa por volver más eficaz y, sobre todo, más legítimo el papel administrativo que los Gobiernos representan ante sus sociedades.”* (Dussauge, 2002: 2).

Bajo esta nueva realidad, producto de la llegada del neoliberalismo y la globalización que implicó la crisis del modelo burocrático tradicional, fue que surgió la Nueva Gestión Pública (NGP), término utilizado por Christopher Hood para describir, valorar o criticar los *“cambios organizativos, directivos y operativos que a lo largo de los años ochenta sucedían en el sector público de muchos países”*. (Aguilar, 2009: 144)

1.4 Del modelo burocrático y los modelos post-burocráticos.

1.4.1 La Nueva Gestión Pública.

La Nueva Gestión Pública es *“un término para denotar un conjunto de decisiones y prácticas administrativas orientadas a flexibilizar estructuras y procesos y a introducir*

mayor competencia en el sector público, con el propósito de mejorar los resultados de la acción gubernativa”. (Cejudo, 2011: 13)

Dichas prácticas y decisiones fueron impulsadas primeramente por los gobiernos de Nueva Zelanda, Australia y Gran Bretaña con el fin de dar respuesta a la crisis fiscal del Estado, así como a problemas que enfrentaban en los años setenta: inflación, desempleo, crisis energética y el desencanto con los servicios públicos que brindaba el Estado.

Dichos problemas fueron la causa del cuestionamiento del modelo administrativo tradicional. Uno de los cuestionamientos principales tenía que ver con los límites que debería de tener la administración, se hablaba de que la Administración Pública había sobrepasado sus límites adecuados, por ende, se hacía indispensable reducir su a uno más modesto.

Como resultado del cuestionamiento del tamaño de la Administración Pública, se cuestionó también los métodos de organización y las prácticas de gestión del mismo, lo que implicó una revaloración por parte de los gobiernos del mercado y de los instrumentos de gestión privada. Estos dos principales cuestionamientos de la época se tradujeron en medidas iniciadas por los países anglosajones en las dos últimas décadas del siglo XX.

La NGP tuvo dos tendencias (Aguilar, 2013: 29). La primera se orientó a revisar el tamaño del aparato administrativo del gobierno social tradicional, que se consideraba hipertrofiado, incoherente y costoso. Por lo que se centró en una dirección financiera que planteaba la necesidad sistemática de maximizar los recursos públicos en su estimación, asignación y ejecución.

La segunda tendencia se encaminó a considerar que el bajo desempeño e ineficiencia de la administración pública era *estructural*, debido a su estructura jerárquica, burocrática, piramidal, rígidamente reglamentaria, que centralizaba en el alto mando las decisiones directivas y aun las administrativas y que priorizaba la observancia de los reglamentos más que la producción de bienes y servicios de valor para los ciudadanos.

A su vez, se pueden identificar dos principales corrientes de la Nueva Gestión Pública, siendo estas la corriente neoempresarial y la corriente neopública, las características de estas corrientes pueden ser apreciadas en la tabla 1:

Tabla 1 Características de la corriente neoempresarial y la corriente neopública.

CORRIENTE NEOMPRESARIAL	CORRIENTE NEOPÚBLICA
Filosofía de “no remar sino hacer que los demás remen”: el Estado relacional y la sociedad del bienestar, más que el Estado intervencionista y del bienestar.	Se refuerza el concepto de ciudadanía para que permita la expresión activa de las opiniones. El concepto de ciudadanía ha de servir para, mediante un discurso abierto y pluralista, recrear la legitimidad política en la Administración Pública.
Fomentar la mutación de las Administraciones Públicas, pasar de ser proveedoras de servicios públicos a Intermediarias que “venden” servicios.	Se deben reforzar los valores de los empleados públicos y crear una cultura administrativa asociada tanto a la eficiencia y a la eficacia como a la ética de la gestión pública.
Adopción del lenguaje y los conceptos del sector privado.	Reconocer nuevos derechos con garantía a los ciudadanos.
La reducción de la relación entre la Administración y la Ciudadanía a la relación Administración-Clientes.	Tener como horizonte la satisfacción del ciudadano en la utilización de los servicios públicos, así como la simplificación del sistema o procedimiento y tiempo de acceso al mismo.
Fragmentación de la Administración Pública en unidades más pequeñas con una creciente autonomía respecto a la gestión económica, patrimonial, laboral, etc., para que éstas se especialicen en la producción de una gama determinada de servicios y se reajusten con más facilidad a las necesidades de los servicios públicos.	Actuar con principios y valores, como la universalidad y la igualdad, en los servicios públicos contrapuesto a los de economicismo y de gestión
	Incrementar la calidad y el número de los servicios públicos.

Fuente: Elaboración propia a partir de Rafael Martínez Puón, “La profesionalización de la Administración Pública en México”, Madrid, INAP, 2003, p.43.

Estos esquemas, en términos generales, preconizan la existencia de cambios en el funcionamiento de las organizaciones, con la idea y necesidad de contar con esquemas

administrativos más funcionales y flexibles con una orientación hacia el mercado, con el objetivo principal de lograr la satisfacción del cliente o usuario.

Estos nuevos esquemas administrativos han llegado a ser nombrados post-burocráticos. Barzelay (1998: 177), define en qué consisten las diferencias entre el modelo burocrático y el post-burocrático, dichos elementos de comparación se encuentran mencionados en la tabla 2.

Tabla 2 Diferencias entre el Modelo Burocrático y el Modelo Postburocrático según Barzelay.

	MODELO BUROCRÁTICO	MODELO POSTBUROCRÁTICO
1	Se enfoca a sus propias necesidades y perspectivas.	Se enfoca a las necesidades y perspectivas del cliente.
2	Se enfoca sobre las funciones y responsabilidades de sus partes.	Se enfoca en la capacidad del conjunto de la organización para que funcione como equipo.
3	Se define asimismo tanto por la capacidad de recursos que éste controlada como por las áreas que éste desempeña.	Se define asimismo por los resultados que éste alcanza para sus clientes.
4	Controla costos.	Crea valor neto de costos.
5	Se enclava en la rutina.	Modifica sus operaciones en respuesta a las cambiantes demandas de sus servicios.
6	Lucha por su territorio.	Compite por los negocios.
7	Insiste en seguir sus procedimientos estandarizados.	Se construye de la elección al interior de sus sistemas de

		operación atendiendo a un propósito.
8	Establece planes y políticas.	Engrana una comunicación de dos vías con sus clientes para revisar y evaluar la estrategia de sus operaciones.
9	Divide el trabajo de pensar en el hacer.	Delega primero de sus empleados el criterio para hacer opiniones acerca de cómo mejorar el servicio y la importancia del cliente.

Fuente: Elaboración propia a partir de Rafael Martínez Puón, "La profesionalización de la Administración Pública en México", Madrid, INAP, 2003, p. 44.

Por otro lado, el origen intelectual de la NGP se encuentra fundamentado en las siguientes escuelas de pensamiento: la teoría de la elección pública (*public choice*), acompañada por el nuevo institucionalismo económico, y el gerencialismo (*managerialism*).

De la teoría de la elección pública la NGP retoma:

"el escepticismo frente a los instrumentos tradicionales de gestión, la obsesión por introducir mecanismos de mercado que hagan contrapeso a las tendencias concentradoras y autocomplacientes de los burócratas y las agencias públicas, y el interés por construir sistemas de incentivos que hagan que el desempeño y los resultados de los funcionarios sean premiados o castigados, bajo el supuesto de que éstos actúan siempre conforme a decisiones estratégicas que maximizan sus ganancias, y no por vocación o valoraciones normativas" (Cejudo, 2011: 28).

Por otra parte, la NGP retoma del gerencialismo la demanda de mayor libertad de gestión, bajo la idea de que, para imaginar soluciones a los nuevos problemas públicos, responder rápidamente a un entorno cambiante y mantener motivada y alerta a una organización pública es necesario alejarse de reglas homogeneizantes, disminuir las restricciones a la forma de decidir los contenidos de la acción gubernamental y ampliar el espacio de maniobra para innovar.

De igual modo, retomó la orientación hacia la función directiva del gobierno, así como gran parte del lenguaje empleado por la literatura de la NGP: Calidad, Cliente/Usuario/Ciudadano, la innovación, entre otros términos comunes son ejemplos de los conceptos retomados.

Por otra parte, existen diversas críticas a la Nueva Gestión Pública, en primera instancia, se criticaba de la NGP carecía “*de soporte teórico o empírico para gran parte de las implicaciones prácticas de sus postulados*” (Cejudo, 2011:30). Se argumentaba, que, al no tener bases sólidas, la doctrina de la NGP carecía de confiabilidad en los resultados prometidos.

En segundo término, se apuntaba hacia la incongruencia entre algunos de sus postulados. Por ejemplo, entre asumir que los directivos requieren más autonomía para innovar y generar valor público, y sostener al mismo tiempo que los funcionarios buscan siempre maximizar presupuesto y, por lo tanto, debe vigilárseles y controlárseles estrictamente.

Otra crítica que resalta Cejudo (2011: 32), tiene que ver desde una posición práctica, donde se critica el contenido de los postulados de la NGP y, sobre todo, sus efectos en la gestión cotidiana en los gobiernos. Por ejemplo, se señalaba que gran parte de las implicaciones prácticas de la NGP era incompatible con tradiciones administrativas diferentes, o que se resolvían problemas que no necesariamente eran los prioritarios para países distintos a los anglosajones.

Considero que las dos críticas anteriores son válidas, sin embargo, creo que la NGP represento los primeros intentos de romper el paradigma de la época y establecer uno nuevo, por ende, esta incompatibilidad con el sistema burocrático weberiano era lógico y hasta cierto punto necesario debido a que se intentaba buscar una nueva forma de administrar los gobiernos de la época.

Por su parte, Aguilar menciona que “*la NGP no ha mostrado gran interés en conocer y reformar a) los procesos de decisión que practica el gobierno para dirigir sus organizaciones [...] En consecuencia, tampoco se han interesado en conocer y reformar: el*

número, el perfil, el rol, las normas, los procedimientos, y las conductas de los altos directivos responsables de tomar las decisiones directivas de la administración pública, ni tampoco en determinar: c) las normas y requisitos a establecer en el mismo proceso de decisión directiva para asegurar su corrección institucional y técnica y mejorar su desempeño”. (Aguilar, 2013: 29)

La importancia de la NGP para efectos de este trabajo es que fue el resultado mismo de los cambios empleados en la gestión pública y con ello un cambio de paradigma en donde se hace necesario que los servidores públicos vean a los Ciudadanos como Clientes, Ciudadanos-Clientes que tienen el derecho de recibir soluciones más eficaces, eficientes y de mejor calidad a sus demandas. En mi opinión considero que este cambio de paradigma empodera al ciudadano debido a que lo pone al centro de la función administrativa.

1.4.2 La gobernanza como factor de profesionalización de la función pública.

1.4.2.1 De la gobernabilidad a la gobernanza.

La gobernabilidad hace suya la premisa de que el agente central o único de la conducción social es el Gobierno, bajo esta premisa, por gobernabilidad se entenderá como aquellas capacidades de gobernar del gobierno, considerando a la sociedad como algo que por definición ha de ser gobernada y administrada: *“La sociedad es entendida como el problema más que como parte de la solución de los problemas”* (Aguilar, 2009: 70).

En este sentido, carece de sentido plantearse la cuestión de la ingobernabilidad en el plano de la sociedad, así mismo, carece de sentido esperar que de la sociedad económica o de la sociedad civil puedan recibirse aportes relevantes para la dirección de la sociedad. El problema de la ingobernabilidad se haya concentrado directamente en el gobierno como instancia de dirección social, debido a que el asunto de la gobernabilidad es esencialmente asunto del gobierno y no de la sociedad.

Por consiguiente, la crisis de ingobernabilidad se limita a centrarse en la creación de un gobierno capaz para la gobernación de la sociedad. La cuestión consiste en identificar las capacidades y poderes de los que carece el gobierno e idear el proceso político para

otorgárselos, con el fin de crear las capacidades necesarias para que pueda gobernar a la sociedad.

Sin embargo, esta premisa del gobierno como agente único o central para el funcionamiento de la sociedad comenzó a debilitarse en las sociedades industrializadas a inicios de los 70's debido a los problemas de crisis característicos de la época.

La crisis fue esencialmente de carácter fiscal, difícilmente manejada debido al prolongado desequilibrio entre los ingresos y egresos de los gobiernos, ocasionado por el incesante ascenso de las demandas ciudadanas por mejores condiciones de vida, mientras que la economía nacional permanecía estancada o retrocedía. La crisis mostraba que el gobierno era una agencia insuficiente para dar respuesta a los problemas que su sociedad enfrentaba para realizar las condiciones de vida deseadas o constitucionalmente exigidas.

Con la llegada de la crisis fiscal del Estado y el cuestionamiento de la tesis del Estado como agente central de la dirección de gobierno, se descubrió que no todas las capacidades requeridas para la gobernación del país se encuentran en el ámbito del gobierno y las que posee el gobierno no son suficientes frente a la magnitud de los nuevos y viejos problemas de la sociedad.

Se entendió que para gobernar un país hacia metas de bienestar se exigen más capacidades, actores y acciones que las del mero gobierno y, dada la insuficiencia gubernamental y la necesidad del aporte social, se entendió que el modo directivo de gobernar se tenía que modificar para hacerlo capaz de diseñar la forma de crear interdependencias más que dependencias, coordinación más que subordinación.

Aguilar menciona que este descubrimiento conllevó a dos conclusiones:

- *“La primera, de carácter teórico, señaló que la capacidad directiva de un gobierno no es equivalente a un gobierno superdotado de poderes de gran alcance, amplia autonomía e intervención directa, por lo que el problema evoluciona hacia la cuestión de la talla apropiada del gobierno para realizar sus funciones según los diversos asuntos públicos y las diversas circunstancias sociales que encara.*

- *La segunda, de carácter práctico, consistió en cancelar las facultades probadamente improductivas de los gobiernos, construir las requeridas para una dirección social exitosa y examinar al mismo tiempo si la acción directiva de la sociedad debía estar solo en manos de los administradores del gobierno, o si había de poner en juego a otros líderes económicos y sociales que actuaban fuera del gobierno”. (Aguilar, 2009: 74)*

La insuficiencia directiva del gobierno tiene como primer corolario la necesidad de integrar al proceso de gobernar a actores diferentes e independientes del gobierno, que son importantes para trazar el rumbo social y decisivos para realizar sus objetivos, debido a que poseen poderes, competencias y recursos que son indispensables para resolver los problemas sociales presentes.

Así mismo, como segundo corolario, que el modo de integrarlos a la gobernación de la sociedad ya no podrá ser mediante mando, dado que los actores sociales clave ya no se sujetan incondicionalmente al gobierno ni pueden ser forzados a entregar sus recursos sin estipulaciones. Por consiguiente, surge la pregunta sobre el proceso o modo de gobernar adecuado para favorecer y sustentar la integración imprescindible de esos actores a la definición y realización de los objetivos de razonable interés general.

En este sentido la Gobernanza es un concepto que sirve para identificar dos cosas, por un lado, mirar al pasado, al lado oscuro de los gobiernos de la crisis y otras formas arcaicas de dirección social y marcar su deslinde de esos modos gubernativos desastrosos. Por otro lado, mirar hacia el futuro perfil de la sociedad, cuyo funcionamiento es modelado por la presencia de nuevos sujetos colectivos, más independientes e interdependientes de sus actividades e indica un nuevo modo de gobernar.

La Gobernanza, según Aguilar es *“el proceso mediante el cual los actores de una sociedad deciden sus objetivos de convivencia y las formas de coordinarse para realizarlos: su sentido de dirección y su capacidad de dirección”* (Aguilar, 2009: 91). La gobernanza contiene entonces una dimensión valorativa (teleológica) y una dimensión factual (causal, técnica). La dimensión valorativa de la sociedad deseada, intencionada, se plasmará en normas de convivencia, a fin de asegurar la cohesión social, mientras la dimensión factual se

plasmará en normas técnicas y en procedimientos gerenciales que permitan asegurar la realización de lo deseado.

Por un lado, (dimensión valorativa), es el proceso mediante el cual se define el futuro social deseado, que es deseable en tanto que representa los valores de la convivencia humana que se aprecian y en los que se cree y, por ende, es considerado algo digno de ser fin u objetivo de la acción de la sociedad: agenda social.

Del mismo modo, la dimensión factual, es el proceso mediante el cual se define la manera como se dividirá el trabajo y se distribuirá la autoridad y la responsabilidad entre los varios agentes sociales a fin de que contribuyan con sus recursos, competencias, especializaciones, destrezas, acciones y productos que deben realizar los objetivos sociales deseados.

En este sentido la gobernanza es un proceso de dirección de la sociedad, cuyo despliegue, modo y alcance de actividades está estructurado por un orden normativo, que incluye desde principios valorativos de la existencia humana y normas jurídicas de comportamiento de los miembros de la sociedad hasta normas técnicas para efectuar los objetivos y procedimientos y estándares de dirección, gerencia, y operación para estar en condiciones de realizarlos.

En conclusión, se puede decir que gobernar bajo un enfoque de gobernanza implica reconocer a la sociedad como respuesta en lugar de problema, implica reconocer un conjunto de instituciones y actores que se encuentran dentro y fuera del gobierno; aceptar que las esferas de lo público y lo privado son hoy permeables en el abordaje de los problemas económicos y sociales de una comunidad; reconocer la existencias de redes sociales de autores autónomos que tienen capacidad de autogobierno en asuntos vitales para sus vidas y convivencia.

1.4.2.2 Gobernanza y profesionalización.

Bajo esta necesidad de integrar a otros actores para trazar el rumbo de dirección de la sociedad, se hace necesaria una nueva forma de gobernar, una nueva forma que sea adecuada

para favorecer y sustentar la integración imprescindible de esos actores a la definición y realización de los objetivos de razonable interés general.

En este sentido, la profesionalización y la gobernanza son dos asuntos que van íntimamente interrelacionados: *“Profesionalizar el servicio público no es únicamente un asunto que sea exclusivo del gobierno, sino que se vincula con las estructuras, tiempos, y actores de la sociedad para situar con mayor propiedad que se trate de una decisión pública de gran importancia”* (Uvalle, 1999: 39-40).

El servicio público, como aspecto justificador de la vida de los gobiernos, es de suma importancia debido a que a través de él los ciudadanos formulan a los gobiernos sus demandas, expectativas y problemas que tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los mismos.

En este sentido, el servicio público, implica rebasar el área de los escritorios para integrarse activamente en la solución de los factores que determinen la realidad de los asuntos que se van a tratar, de una manera eficiente, eficaz y con altos estándares de calidad, el servicio público entonces implica una visión de red de agentes que se interrelacionan que discuten y atienden los asuntos que han de estar por resolverse en la agenda social.

Este enfoque de gobernanza, resultado mismo de la democratización del poder, implica que el funcionario público deba de ser un profesional. Entendiendo por profesionalización como *“el establecimiento formal, público, abierto y competitivo del sistema de carrera administrativa con el propósito de que la función pública se desarrolle con base en reglas de certidumbre y permanencia”* (Uvalle, 1999: 51).

Lo anterior se sustenta en el hecho de que el sistema de profesionalización debe de estar basado en los principios de mérito e igualdad, rompiendo con ellos con la tendencia de compadrazgo característico de las administraciones burocráticas en el sentido peyorativo de la palabra, y que estaban encaminadas a brindar bienes y servicios que los Gobiernos consideraban adecuados a los ciudadanos, sin reconocer las demandas y necesidades reales de los ciudadanos.

En el siguiente apartado se verá con mayor detalle como el servicio civil, es un sistema de profesionalización de la función pública, cuyo propósito es mejorar la realidad de la administración pública, y brindar mejores respuestas a las necesidades y demandas planteadas por la sociedad.

1.5 El Servicio Civil, un camino hacia la profesionalización del Servicio Público.

Es importante en primera instancia saber que es la función pública, a saber, por función pública se entiende como “*el funcionario al servicio del público*” (Uvalle, 1997: 72), vislumbrar de esta forma al servicio público implica una serie de connotaciones culturales, sociológicas y públicas desde el momento en que el gobierno es el responsable de articular los intereses privados y sociales.

Según Uvalle, “*El servicio al público es lo que justifica la vida de los gobiernos*” (Uvalle, 1999: 39), pues a través del servicio público los ciudadanos formulan a sus gobernantes las demandas, expectativas y problemáticas que van encaminadas a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

Por esta razón reducir al servicio público al renglón de los tramites y las rutinas de la administración pública es empobrecer la acción del gobierno, servir a la sociedad implica aceptar un conjunto de compromisos profesionales, éticos y sociales que los funcionarios al servicio de la sociedad precisan tener para contribuir al desarrollo de la misma.

En este sentido el servicio público tiene la obligación de ir más allá de brindar respuestas de escritorio y verterse en los diferentes factores que determinan la manifestación de dichas problemáticas que enfrenta la sociedad, el servicio público debe de fungir como un adecuado ente de articulación entre la sociedad y el gobierno para poder satisfacer adecuadamente las demandas de la sociedad, y a su vez, contribuir a que el gobierno sea digno de confianza. Por ello, la complejidad misma de los asuntos públicos demanda servidores públicos profesionales que dominen un saber especializado, con el fin de brindar respuestas más eficaces.

La búsqueda de la profesionalización del servicio público ha tenido diferentes caminos y uno de ellos es el Servicio Civil de Carrera. Este modelo es uno de los caminos que algunos Gobiernos han decidido tomar para mejorar los servicios públicos, es una forma de profesionalización del recurso humano que presta sus servicios en la administración pública para brindar mejores respuestas a las demandas sociales de un país.

El Servicio Civil surge como respuesta a tres grandes retos administrativos: “1) *La demanda de personal altamente calificado para afrontar los nuevos retos que asume la función pública*; 2) *Las nuevas condiciones prevalecientes en el ámbito mundial* y 3) *El profundo desprestigio de los funcionarios públicos debido a casos de corrupción, abuso de funciones e impunidad en el ejercicio de sus funciones*”. (Moctezuma Barragán & Roemer, 1999: 53)

Derivado de los puntos anteriores, el Servicio Civil debe verse como respuesta a la crisis de legitimidad del modelo burocrático tradicional, debido a que a través de la profesionalización de la función pública se trata de dar solución a los problemas que sobrepasaron a la burocracia tradicional.

El origen del Servicio Civil moderno se ha relacionado con la producción histórica de cinco fenómenos los cuales son: “a) *La separación de lo público y lo privado*, b) *La separación de lo político y lo administrativo*, c) *El desarrollo de la responsabilidad individual*, d) *La seguridad en el empleo* y e) *La selección por mérito e igualdad*.” (Longo, 2004: 71). A continuación se hablará del servicio civil de manera más detallada.

1.5.1 El Servicio Civil

Dar una definición de Servicio Civil es complicado debido a la diversidad de manifestaciones que ha tenido el Servicio Civil en cada región que ha decidido optar por esta forma de profesionalización de la Función Pública.

Méndez nos menciona que básicamente los Servicios Civiles de Carrera “*consisten en sistemas que regulan la entrada y promoción de los funcionarios públicos con base en el mérito y la capacidad profesional y no en los vínculos partidarios o personales... Busca*

proteger a los funcionarios de las evaluaciones de tipo político, darles seguridad en el empleo y posibilidades de promoción profesional” (Méndez, 2000: 181).

Echeverría, menciona que es: *“una de las instituciones centrales del Estado Democrático de Derecho y, como tal, debe incorporar ciertos mecanismos institucionales que hagan posible la existencia y continuidad de una administración profesional, basada en los principios de mérito e igualdad” (Villaruel, 2005: 16).*

Así mismo, Longo menciona que el Servicio Civil *“es el sistema de articulación del empleo público mediante el que determinados países garantizan, con enfoques, sistemas e instrumentos diversos, ciertos elementos básicos para la existencia de administraciones públicas profesionales.” (Echebarría, 2006: 4).*

De estas primeras aproximaciones del concepto se puede advertir lo siguiente:

- El Servicio Civil es un sistema que trata de garantizar la entrada de los mejores candidatos tratando de minimizar las prácticas de compadrazgo.
- El Servicio Civil busca dar permanencia y promoción a los servidores públicos que conforme a su mérito.
- Busca establecer administraciones publicas profesionales y estables ante cambios políticos.
- Busca desvincular la administración pública de los deseos personales o partidarios de un Gobierno y crear una administración que se deba a la sociedad.

Dussauge (2002: 14) nos menciona que existen elementos comunes entre las diversas implementaciones de los Servicios Civiles lo que permite hacer un acercamiento a la definición de servicio público, en primer lugar, tenemos que existe una clara diferenciación entre lo que es el servicio civil y lo que es el servicio público en general.

El segundo elemento es que prácticamente en todos los servicios civiles del mundo parten de dos principios fundamentales: el mérito y la igualdad, el primero supone que los cargos públicos deben de estar ocupados por las personas más capaces y preparadas, por quienes merecen las designaciones gracias a sus conocimientos, habilidades y aptitudes,

mientras tanto, el principio de igualdad supone que cualquier persona interesada en un puesto de la estructura burocrática puede acceder a él sin discriminación alguna, y con las únicas limitaciones de sus propias capacidades y, por supuesto, las necesidades del cargo público.

El tercer elemento se refiere a la estabilidad de que gozan sus funcionarios una vez que son ubicados en un puesto administrativo; y el cuarto es que tienen una estructura sistémica similar, la cual se hablara de ella en el siguiente apartado.

De estas definiciones se puede observar que no existe una distinción entre tipos abiertos y cerrados de Servicios Civiles. Una definición que nos permite apreciar esta distinción entre servicio público de estructura abierta y de estructura cerrada sería la de Francois Grazier, para él, el servicio público de Estructura Abierta tiene las siguientes características:

1. *“El reclutamiento y selección son con base en los requerimientos del puesto y la especialización.*
2. *La persona es titular del puesto, si este se elimina o se modifica y la persona es afectada, no entra en una carrera con derechos, prestaciones ascensos y retiro.*
3. *No implica esfuerzos de formación de los servidores públicos por parte de la Administración Pública.”* (Martínez, 2003: 62)

Este sistema tiene las ventajas de ser Simple debido a que no tiene que garantizar todo un sistema de ascenso, de calificación de méritos y de promoción; Flexible porque puede integrarse todo tipo de profesionista; y Rentable porque sólo se ocupa al personal necesario.

Por su lado, los servicios públicos de estructura cerrada tienen las siguientes características:

1. *“Estatuto o Ley. Existen leyes particulares para el servicio civil y que los servidores públicos no son empleados privados, sino empleados de Derecho público. Por ende, tienen derechos y deberes especiales.*
2. *Carrera Administrativa. El ingreso al servicio del Estado no se basa en un reclutamiento para ocupar un puesto determinado, sino en la promesa de que el servidor público ocupe una serie de puestos organizados y jerarquizados”.* (Martínez, 2003: 71)

Por lo que respecta a las ventajas de esta estructura es que forma servidores públicos adaptados a la Administración Pública, con espíritu de servicio, lo que obliga a ésta a crear de manera permanente instituciones y cursos especiales para la formación y capacitación de su personal.

Así mismo, Dussauge nos invita a hacer una reflexión sobre los términos servicio civil de carrera, que en ocasiones también suelen conocerse como servicios civiles cerrados y servicios civiles de empleo o puesto, a veces llamados servicios civiles abiertos. Dichas características de ambos modelos pueden apreciarse en la siguiente tabla:

Tabla 3 Características de los servicios civiles de carrera y los servicios civiles de empleo.

SERVICIOS CIVILES DE CARRERA	SERVICIOS CIVILES DE EMPLEO
Suelen encontrarse en países en los que las actividades públicas/estatales se tienen en mayor estima que las actividades realizadas por el sector privado.	Son sistemas de profesionalización que regularmente existen en países en donde históricamente las actividades del sector público no han sido consideradas más importantes que las realizadas por las organizaciones del sector privado.
Tiende a suponerse que las personas que ingresan a la función pública tienen como objetivo trabajar en ella de por vida.	El ingreso no suele traducirse automáticamente en el punto de inicio para realizar una carrera jerárquica ascendente dentro de la organización.
El ingreso de nuevos funcionarios públicos generalmente se realiza sólo a los niveles iniciales de la estructura organizacional	Los funcionarios de nuevo ingreso pueden acceder a puestos en prácticamente cualquier nivel de la estructura jerárquica.
Los procesos de reclutamiento y selección suelen basarse en los siguientes elementos: i) quienes desean ingresar a la función	Los procesos de reclutamiento y selección en el modelo de empleo suelen enfocarse en los conocimientos y habilidades específicos

<p>pública deben contar con un nivel educativo específicamente predeterminado en el estatuto o ley; ii) la vía privilegiada de ingreso al servicio civil de carrera es el concurso público; y iii) la experiencia laboral previa en el sector privado de los candidatos no suele considerarse como un factor relevante para la selección definitiva.</p>	<p>de los candidatos, más que en la posesión de niveles o grados educativos.</p>
<p>Los aspirantes no compiten por un puesto específico, sino por un puesto</p>	<p>El ingreso en este tipo de servicios civiles se realiza a empleos o puestos organizacionales específicos, y no a grupos o cuerpos de funcionarios.</p>
<p>Las potenciales promociones jerárquicas de los funcionarios están previamente definidas por el marco regulatorio del servicio civil.</p>	
<p>Los sistemas de promoción de los servicios civiles de carrera establecen que la carrera profesional de los funcionarios comienza en la base de la "pirámide".</p>	<p>Están diseñados sobre la premisa de que quienes ingresan a la función pública eventualmente pueden trabajar también dentro del sector privado.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Mauricio I. Dussauge Laguna, "¿Servicio civil de carrera o servicio civil de empleo? Una breve discusión conceptual", *Revista Servicio Profesional de Carrera*, Número 3, 2005, p.2.

Como se puede observar, una definición de Servicio Civil es complicado debido a la diversidad de concepciones y estudios del tema, pero a pesar de ello, para efectos de este trabajo se entenderá por Servicio Civil a aquellos sistemas que comprendan las siguientes características:

- Que tenga como base central los principios de Mérito e Igualdad en la selección del Recurso Humano.

- Se encuentre regido por un cuerpo normativo distinto al que gobierna las relaciones laborales del servicio público en general.
- Que pretenda garantizar ciertos estándares de profesionalización y estabilidad de la administración pública ante cambios políticos.
- Cuento con una estructura sistémica similar, como se verá más adelante.

1.5.2 De la estructura del Servicio Civil.

Dussauge logra encontrar una estructura sistémica que impera en prácticamente cualquier Servicio Civil, sobre el particular pertinente recuperar su aportación debido a que a pesar de la gran diversidad de manifestaciones del Servicio Civil en los diferentes países que han adoptado dicho sistema de profesionalización esta columna vertebral logra homogeneizar el concepto. Dicha columna vertebral está compuesta de los siguientes subsistemas: ingreso, formación inicial, formación continua, evaluación del desempeño, promoción y pensión.

Por lo que respecta al subsistema de ingreso, debemos de tener en cuenta que debe responder a dos tipos de exigencias: instituir modos de selección objetivos, es decir, la selección del personal no debe basarse en criterios de selecciones personales o por criterios políticos; y reclutar a los candidatos más aptos para sus misiones y tareas futuras, que están previamente determinadas al puesto que el interesado pretende ocupar en el sistema.

Dentro de este mismo subsistema suelen describirse los requisitos que los interesados deben cubrir, tales como el proceso de selección; las características de los puestos ofertados; las condiciones de incorporación a la estructura; y, en algunos casos, la existencia de un periodo de prueba, el cual deberá cumplirse bajo las condiciones establecidas para la inserción definitiva del personal al servicio civil.

El subsistema de formación inicial tiene una doble función, por un lado, es establecer una base mínima de conocimientos entre el personal de nuevo ingreso: y por otro servir integrar mejor a los funcionarios públicos con sus futuras organizaciones; para transmitirles

los fines y objetivos institucionales y la importancia de los mismos; y para impulsar una sincera vocación de servicio.

Por lo que respecta al subsistema de formación continua, este se orienta a brindar a los servidores públicos nuevos conocimientos y habilidades para mejorar el desempeño de sus responsabilidades frente a las nuevas necesidades organizacionales (especialización). Este subsistema tiene el propósito de actualizar los conocimientos de los servidores públicos adscritos en el sistema.

El subsistema de evaluación del desempeño tiene como propósito que las evaluaciones sirvan para que las organizaciones públicas se orienten más a los resultados que a las funciones. Es decir, intentan generar un compromiso de los servidores públicos respecto a los objetivos institucionales y, en esa medida, ayudar a mejorar el funcionamiento organizacional.

El subsistema de evaluación del desempeño aporta información acerca de las cualidades y limitaciones laborales de los servidores públicos. Con ello, contribuye a que las decisiones que se toman en el marco del servicio civil sean más objetivas, transparentes y adecuadas en los siguientes puntos: *“a) respecto de las recompensas otorgadas a los funcionarios; b) respecto de la mejor ubicación (puesto) para cada funcionario en el marco de la función pública; c) respecto de las posibilidades de que un funcionario vea aumentadas sus responsabilidades, su salario o su nivel jerárquico (promociones); d) respecto de las posibles sanciones que puede recibir un funcionario por un desempeño deficiente.”* (Dussauge, 2002: 23)

En el subsistema de Promoción se encuentran establecidas las condiciones que determinarán las posibles modificaciones en la carrera de los servidores públicos. La promoción se puede manifestar de tres formas: promoción salarial, promoción funcional y promoción jerárquica. Por lo que respecta a las promociones salariales, significa un ajuste en el salario percibido por el servidor público de carrera debido a su mérito. Por su parte la promoción jerárquica se traduce en un movimiento lateral en el organigrama de la dependencia.

Por su parte, la promoción funcional constituye un aumento en las funciones y responsabilidades del servidor público, pero también suele estar acompañada por un cambio en el nivel salarial. Este tipo de promoción, algunas veces, es más bien una estrategia de motivación/reordenamiento organizacional que una promoción de los servicios civiles.

El subsistema de pensión permite asegurar una recompensa justa a los servidores públicos que han dedicado un número determinado de años de su vida al servicio público o que han llegado a una edad preestablecida legalmente como límite para el desempeño de ciertas labores públicas.

Los regímenes de pensiones también suelen integrar a los servidores públicos que por algún accidente de trabajo debieron retirarse antes de la edad o el tiempo límite establecidos, así como a sus familiares más cercanos (esposa e hijos menores de edad), en caso de fallecimiento del funcionario, invalidez o accidente laboral.

1.5.3 De los principios y valores rectores del Servicio Civil.

Los principios básicos y rectores del Servicio Civil son: mérito e igualdad, que aparecen establecidos en el artículo 6 de la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano, donde se proclama la igualdad de todos los ciudadanos para ser admitidos a toda clase de dignidades, puestos y empleos públicos según su capacidad y sin otra distinción que la de sus virtudes y talentos.

La igualdad *“incluye, y de hecho depende de, un reconocimiento de la existencia de la diferencia”* (Scott, 1992: 02). La igualdad de género *“consiste en dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, mientras que la equidad consiste en dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero considerando las características o situaciones de los diferentes grupos”* (Leñero, 2012: 175), de tal manera que se pueda garantizar, en la práctica, el acceso a todos los recursos.

En el Servicio Civil *“el problema no surge en general acerca del número total de mujeres empleadas sino más bien la problemática debe centrarse en los tipos de puestos que*

se les dan a las mujeres” (Guy, 1999: 236), debido a que en la mayoría de los casos los niveles directivos están dominados por los hombres producto mismo de una discriminación abierta hacia las mujeres, el Servicio Civil debe de luchar contra estos antiguos valores arraigados en la sociedad y fomentar el valor de la igualdad de género dentro de la función pública.

Por lo que, siguiendo el principio de igualdad, los subsistemas de gestión de recursos humanos (ascenso, incentivos, sanción, etc.) deben aplicarse sin discriminaciones, en los mismos términos y con consecuencias equivalentes a todos los servidores públicos incorporados al servicio civil.

Por lo que respecta al pilar del Mérito en el Servicio Civil, la competencia neutral debe de estar enfocada a encontrar la mejor persona posible para ocupar los puestos vacantes en la administración pública, *“la contratación por meritocracia busca erradicar las ineficiencias y el favoritismo de la designación política”*. (Guy, 1999: 183)

El principio del mérito puede entenderse en tres sentidos:

“ i) las personas que ingresan al servicio civil deben ser los profesionales más aptos, los que cuentan con las habilidades, las actitudes, las competencias y los conocimientos más adecuados para el desempeño eficaz de un conjunto determinado de actividades; ii) las promociones salariales, los ascensos jerárquicos y el otorgamiento de incentivos deben ser producto de revisiones, valoraciones y comparaciones objetivas en torno al desempeño de los funcionarios; y iii) el desempeño poco eficiente es la explicación más justa y adecuada para fundamentar la aplicación de sanciones o incluso la separación de un funcionario del servicio civil.” (Dussauge, 2005: 2)

El Mérito y la Igualdad son los principios básicos más resaltados en el marco conceptual referente al Servicio Civil, sin embargo, diferentes autores (Martínez, 2003: 68), mencionan otros principios que están inmersos en el Servicio Civil. Entre estos se encuentran: legalidad, lealtad, imparcialidad, profesionalismo, responsabilidad.

Por lo que respecta al principio de legalidad supone que toda acción encaminada al fortalecimiento del servicio civil de carrera, así como los servidores públicos que formen

parte de él, tiene que estar apegada al Derecho; el principio de la lealtad debe de esta encaminada a la institución para la que prestan sus servicios y sobre todo a la ciudadanía que sirven; por imparcialidad se refiere a la forma en que deben desempeñar los servidores públicos más allá de cualquier cambio de gobierno o contienda electoral; el principio de profesionalismo supone que el desempeño de los servidores públicos debe de estar encaminado a lograr los mayores estándares de eficiencia y eficacia posibles; la responsabilidad en el actuar de los servidores públicos no debe de estar solamente delineada por un marco normativo sino también por la iniciativa y compromiso individual de cada servidor público que presta sus servicio a la institución y por ende a la ciudadanía

1.5.4 Ventajas y desventajas del Servicio Civil de Carrera.

Para Moctezuma Barragán, el Servicio Civil de Carrera es un sistema que presenta ventajas y desventajas que deben de ser analizadas antes de la implementación de dicho sistema, a continuación, se presentan algunas de las más comunes de los Servicios Civiles de Carrera:

Tabla 4 Ventajas y desventajas del Servicio Profesional de Carrera.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Eliminación de la cultura de la lealtad individual.	Disminución de oportunidades.
Generación de seguridad laboral con base en el mérito.	Ineficiencia.
Preservación de la memoria institucional.	Parcialidad en los sistemas de selección y evaluación.
Capacitación.	Complejidad institucional
Resultados	Inmovilidad.
Factibilidad de implementación.	

Fuente: Elaboración propia a partir de Esteban Moctezuma Barragán, André Roemer, "Por un gobierno con resultados. El servicio civil de carrera: Un sistema integral de profesionalización, evaluación y desempeño de los servidores públicos en México.", México, Academia Metropolitana, 1999, p. 54-56.

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, en el lado de las ventajas que puede traer la puesta en operación de un Servicio Civil de Carrera es la eliminación de la cultura de lealtad individual, o al menos a disminuirla. Si bien la cultura es un aspecto muy difícil de modificar, además de que requiere de mucho tiempo y de un buen mecanismo de incentivos y castigos, el Servicio Civil es un buen mecanismo que puede contribuir en gran medida a lograr dicho objetivo.

Como se ha mencionado a lo largo de este apartado, el servicio civil de carrera es un mecanismo que regulan la entrada y promoción de los funcionarios públicos con base en el mérito. El mérito, como principio rector del sistema, será la medida universal por la cual se medirá que servidores públicos merecen permanecer en sus puestos, al igual que definirá que servidores públicos merecen alguna promoción.

Ahora bien, el Servicio Civil de Carrera, al ser un sistema diseñado con el propósito de que los servidores públicos puedan acceder a puestos de jerarquía mayor dependiendo a su mérito, logra impregnar un sentimiento de lealtad al servicio y a la institución y con ello preservación de la memoria institucional, debido a que fue su mérito en primera instancia el que lo hizo acreedor al servidor público de esta promoción y no una decisión arbitraria de su superior jerárquico.

La capacitación permanente y continua para el mejor desempeño de las funciones de los servidores públicos, además de generar incremento en la productividad de los mismos, proporciona incentivos cuasi económicos que les permite saber que la tarea que realizan es apreciada, respetada y valorada.

El servicio civil de carrera procura incentivos para que los servidores públicos realicen sus labores eficientemente, por lo que se genera una menor demanda de recursos; lo que se traduce en mejores resultados en el desarrollo del servicio público.

La última ventaja que tendría la aplicación del servicio profesional de carrera es la factibilidad de implementación del mismo, debido a que profesionalizar la administración pública donde existe desconfianza generalizada en el gobierno es una buena estrategia para obtener resultados sustanciales en un periodo relativamente corto.

En la siguiente columna de la tabla, en el apartado de las desventajas que acompañan la implementación del Servicio Profesional de Carrera, se puede apreciar que la primera es la disminución de las oportunidades debido a que se ha generado una sobreoferta de servidores públicos, a la vez que se disminuyen las oportunidades para acceder al empleo público de los profesionales que no están dentro de los sistemas.

Así mismo, si bien un Servicio Civil de Carrera fomenta una cultura de eficiencia en aquellos servidores públicos preocupados por ascender, algunas veces estos sistemas perderían lugar frente a nombramientos de tipo político que acarrear problemas tradicionales, como rigidez, lentitud, burocratización entre otros problemas que conllevan a la ineficiencia.

Otro de los problemas más comunes en un Servicio Civil de Carrera es la parcialidad en los sistemas de selección y evaluación ya que un sistema de carrera excesivamente cerrado

resultaría negativo, al igual que uno excesivamente abierto, porque se presta para nombramientos demasiado políticos y personalistas. Del mismo modo, el establecimiento de un esquema meritocrático hace pensar en la necesidad de contar con mecanismos de monitoreo del desempeño, lo que resulta muy costoso.

La desventaja de la complejidad institucional tiene que verse en si misma que implica cambiar las estructuras formales, y sobre todo las prácticas reales que se realizan en la administración pública. Las reformas administrativas no tratan de resolver un problema únicamente, sino varios y que se encuentran interrelacionados.

Un Servicio Civil de Carrera tiene que garantizar la permanencia de una administración pública profesionalizada ante cambios políticos, sin embargo, esta se puede ver viciada y caer en el error de proporcionar Inmovilidad de los servidores Públicos. El reto es romper con la inmovilidad del mal funcionario y garantizar certidumbre con el bueno.

Como se ha podido apreciar, la implementación de un Servicio Civil conlleva costos y beneficios, pero el meollo del asunto no está en definir si es conveniente o no el establecimiento de un sistema de recursos humanos; sino en qué tipo de sistema se implantará, según qué arreglos institucionales, sustentado en qué principios y con qué visión de país y administración pública se hará.

Capítulo 2: El Servicio Profesional de Carrera, manifestación Internacional y Nacional del Sistema de Profesionalización.

2.1 Experiencia Internacional del Servicio Civil.

El método comparado es esencial para conocer la lógica del Servicio Civil en México ya que *“la comparación ayuda a conocerse desde el momento en que el análisis de los demás permite precisar los elementos constitutivos de nuestra realidad, se puede conocer la propia nación definiendo previamente al otro. En consecuencia, una persona que conoce sólo un país básicamente no conoce ningún país”*. (Pliscoff & Monje, 2002: 6)

Por ello, este capítulo tiene el propósito de exponer la experiencia en la implementación del Servicio Civil en cuatro países, dos de ellos (Gran Bretaña y Nueva Zelanda) son países Desarrollados mientras que los dos restantes son países Latinoamericanos subdesarrollo (Brasil y Chile). Lo anterior se debe a que este capítulo tiene el propósito de analizar las diferencias, así como las similitudes entre los Servicios Civiles en países desarrollados como en los países subdesarrollo.

De igual modo se escogieron los países de Gran Bretaña y de Nueva Zelanda debido a que fueron de los primeros países en impulsar reformas radicales a sus sistemas administrativos por lo que fueron pioneros en el tema y de igual forma sirvieron de ejemplo a otros países para reformar sus administraciones.

Por su parte el BID (Banco Interamericano de Desarrollo), desarrolló una metodología de puntos críticos en base a la Carta Iberoamericana de la Función Pública para valorar la calidad de los sistemas de servicio civil y realizó el primer diagnóstico en 2004. Esta metodología evalúa el desempeño de cada país de acuerdo con ocho subsistemas y cinco índices.

Como resultado de dicha metodología realizada por el BID se pudo determinar que tanto Brasil como Chile cuentan con los Sistemas Civiles más sólidos de la región por lo que estudiar sus particularidades es de importancia para esta investigación debido a que puede arrojar los retos que enfrenta el Servicio Civil en México.

Por otra parte, se estudia la implementación nacional del servicio civil desde un punto del deber ser, con el propósito fundamental de entender el espíritu de las reformas administrativas y la normatividad que rigen al servicio civil en México, para que en un momento posterior se pueda contrastar el ser y el deber ser del servicio civil y saber si se logra concretar con lo que la norma estipula.

2.1.1 Gran Bretaña.

El servicio civil británico es uno de los más antiguos en el mundo; sus raíces se encuentran en 1530, cuando los funcionarios públicos pasaron del control directo por parte del monarca a la supervisión de la Cámara Baja. No obstante, fue en 1855 cuando se estableció una Comisión del Servicio Civil. Esta comisión se encargó de iniciar los procesos de selección de funcionarios por medio de exámenes de oposición.

Por esta razón el servicio civil británico fue uno de los sistemas burocráticos weberiano más desarrollados del mundo. Sin embargo, a finales de los años setenta se impulsaron una serie de reformas administrativas que trataron de configurar la lógica del aparato administrativo.

Dentro de las principales reformas que se implementaron en el servicio público británico se encuentran las realizadas en 1979 y 1990, la primera, denominada Iniciativa de la Administración Financiera (*Financial Management Initiative*) centraba la “*necesidad de contar con objetivos claros para cada departamento a fin de evaluar los resultados de la gestión pública.*” (Mascott Sánchez, s.f: 49).

De igual manera la Iniciativa de la Administración Financiera exigió a los departamentos que fijaran objetivos de rendimiento para los administradores, el período de tiempo para alcanzar dichos objetivos y su costo. Asimismo, disminuyó los presupuestos de los departamentos. La Iniciativa recibió recursos para desarrollar un sofisticado sistema de información, con el fin de proporcionar a los administradores los que requirieran para cumplir con las metas de su gestión.

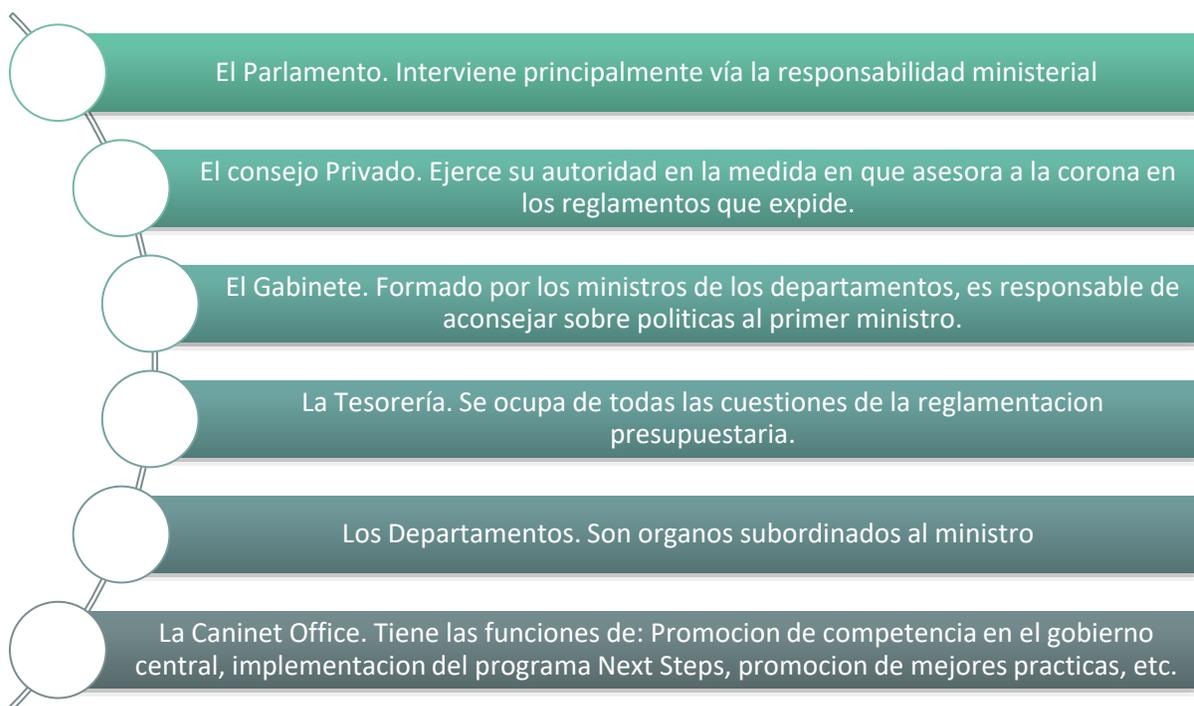
Sin embargo, dicha reforma no obtuvo los resultados deseados en gran parte debido a que los servidores públicos se mostraron reacios a los cambios que contemplaba la reforma “*el consagrado sistema británico de administración pública hacía prácticamente imposible la buena gestión. Los altos cargos de la administración no estaban preparados para la gestión y no sentían interés por ella*” (Mascott Sánchez, s.f., p. 50).

La segunda reforma, conocida como Mejoramiento de la Administración de Gobierno o Programa de Pasos Subsecuentes (*Next Steps Program*), estableció la autonomía de los administradores para dirigir el servicio público. Dicha reforma surgió como un informe realizado en 1988 por la cual en 1988 la Unidad de Eficiencia (*Efficiency Unit*) del gobierno británico.

Dentro de las modificaciones que recomendó dicho informe se encuentran: otorgar un amplio margen de flexibilidad y autonomía a los organismos públicos y enfatizar la rendición de cuentas de las dependencias gubernamentales por medio de contratos de servicios y rendimientos. De igual modo modificó la administración del servicio público reasignando la mayor parte de las funciones del Centro del Servicio Civil, como la selección, promoción, remoción, honorarios y horarios de los servidores públicos, a cada departamento.

Por lo que respecta a la estructura actual de la administración pública en Gran Bretaña esta organiza en seis órganos rectores de la función pública: el Parlamento, el Consejo Privado, el Gabinete, la Tesorería, los propios departamentos y la *Cabinet Office*, en la siguiente ilustración se puede apreciar de mejor manera en que consiste cada una de ellas.

Ilustración 1 Sistema de la administración pública en Gran Bretaña.

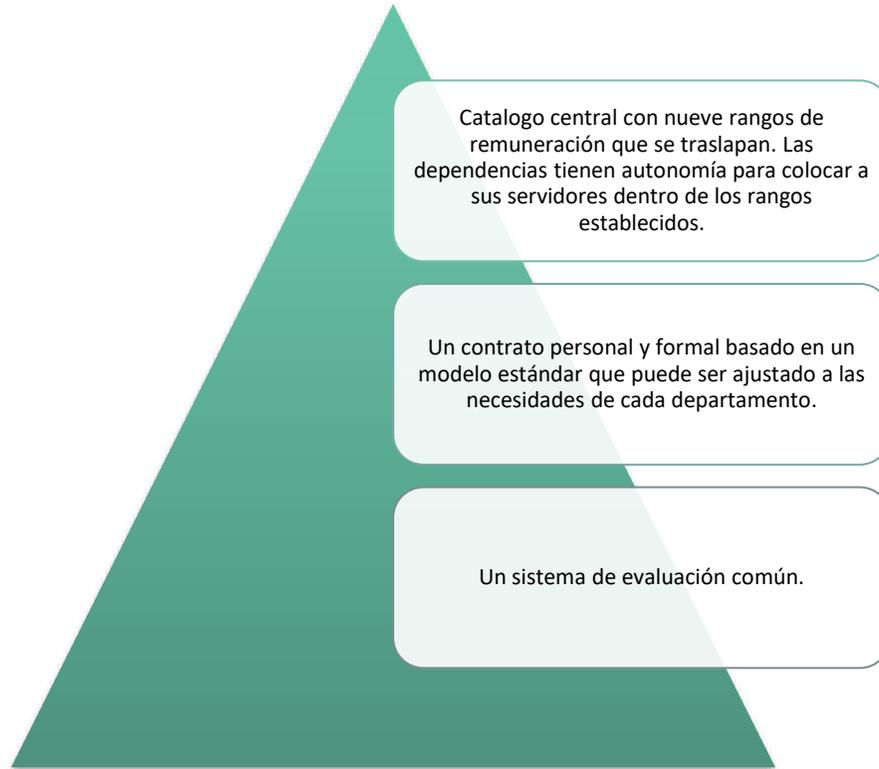


Fuente: Elaboración propia a partir de Esteban Moctezuma Barragán, André Roemer, “Por un gobierno con resultados. El servicio civil de carrera: Un sistema integral de profesionalización, evaluación y desempeño de los servidores públicos en México.”, México, Academia Metropolitana, 1999, p.128.

Por lo que respecta a la cobertura del Sistema de Servicio Civil de Carrera (SSCC), los que se encuentran bajo este régimen son conocidos como servidores civiles. En Gran Bretaña dicho sistema tiene un criterio minimalista, otorgándole a las dependencias la autoridad para manejar la administración de recursos humanos con todo lo que ello implica.

El servicio está dividido en dos grandes grupos: “*el Senior Civil Service y el Civil Service. El primero comprende los niveles más altos del servicio (Second Permanent Secretary, Deputy Secretary, Under Secretary, Executive Directing Bands, Assistant Secretary, Senior Principal y Principal), formando un grupo cohesivo en la cúspide piramidal del servicio*” (Moctezuma Barragán & Roemer, 1999: 130). Ver ilustración 2.

Ilustración 2 Características del Senior Civil Service.



Fuente: Elaboración propia a partir de Esteban Moctezuma Barragán, André Roemer, "Por un gobierno con resultados. El servicio civil de carrera: Un sistema integral de profesionalización, evaluación y desempeño de los servidores públicos en México.", México, Academia Metropolitana, 1999, p. 130.

La encargada del reclutamiento del *Senior Civil Service* es la *Senior Civil Commission* que aprueba los nombramientos.

El segundo grupo del servicio civil comprende los grados inferiores que comprenden al *Senior Civil Service*, en este grupo son las dependencias que tienen la autonomía para el reclutamiento, selección, promoción y manejo del recurso humano en general.

Por lo que respecta al reclutamiento y a la selección en el servicio civil británico se basa en el principio de que "es más costoso elegir a la persona equivocada que gastar tiempo buscándola" (Moctezuma Barragán & Roemer, 1999: 131), esto con los objetivos de: conseguir a la mejor persona para el puesto, evitar sospechas de favoritismo y asegurarse que los procedimientos de reclutamiento refuercen la imparcialidad política del servicio.

2.1.2 Nueva Zelanda.

Nueva Zelanda fue uno de los primeros países en impulsar reformas radicales a sus sistemas administrativos en implementar el modelo de la Nueva Gerencia Pública, a finales de los años ochenta, esto en gran medida a la crisis de 1973 originada por la entrada de Gran Bretaña al mercado común europeo que se tradujo en una disminución de las exportaciones por parte de Nueva Zelanda, así como la crisis de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP).

A partir de 1986, las reformas administrativas y del servicio civil en Nueva Zelanda cubrieron todos los aspectos de la administración pública y se implementaron en etapas sucesivas. Los objetivos rectores de dichas reformas fueron los siguientes:

- *“Volver eficaz al gobierno en la solución de los problemas sociales y económicos;*
- *Acabar con la historia de déficit gubernamental;*
- *Mejorar la competitividad de las empresas neozelandesas en el mercado mundial;*
- *Disminuir la carga fiscal de los neozelandeses, aplicar un sistema fiscal más justo y fomentar la inversión extranjera directa en el país;*
- *Reducir el desempleo creando más empleos en la economía;*
- *Mejorar el desempeño de las dependencias de gobierno;*
- *Obligar al gobierno a rendir cuentas sobre la obtención de los beneficios públicos prometidos” (Mascott, s.f: 45)*

Con las medidas anteriores se optó por cambiar la estructura y operación de las empresas paraestatales eliminando el control gubernamental con la *State Owned Enterprise Act 1986*. Con ello las paraestatales pasaron a convertirse en lo que hoy se conocen como *Crown Entities*, que se encuentran legalmente separadas del gobierno central.

Estas organizaciones fueron creadas para promover servicios que se pueden llevar a cabo más eficientemente fuera del gobierno central. Consecuencia de ello se aumentó la productividad y la competitividad de las paraestatales. Producto de esta experiencia fue que se decidió que se expandiera a otros departamentos del gobierno no central.

Por lo que respecta a la estructura de la administración pública en Nueva Zelanda, los principales actores en la función pública son: el Parlamento, el Gobernador General, Primer Ministro, el Gabinete, las secretarías y la *State Services Commission*.

Así mismo, el sector público se encuentra organizado en departamentos los cuales dependen de ministros y estos a su vez rinden cuenta al Parlamento. Es en los departamentos donde se ejerce la discrecionalidad gerencial y la rendición de cuentas. La operación de los departamentos puede estar a cargo de jefes ejecutivos de departamento, de las *Crown Entities* o de la industria privada.

En lo concerniente a los jefes ejecutivos, son ellos los que tienen control total sobre la administración operativa y los recursos humanos de sus propios departamentos, estos son contratados por un periodo no mayor a cinco años y al término del mismo pueden ser recontratados dependiendo de la evaluación ejercida con base en sus resultados.

Aunado a lo anterior, estos jefes son responsables de despedir gerentes ineficientes, remover trabajadores innecesarios, reclutar gente externa al gobierno, negociar sueldos con gerentes de alto nivel, tomar responsabilidad de la cantidad y calidad de productos, en resumen, son responsables de la eficiencia y eficacia del departamento.

El jefe ejecutivo es un actor de gran importancia en el servicio civil de Nueva Zelanda, muestra de ello, es su poder en los asuntos de reclutamiento, selección y separación de los servidores públicos, si bien deben de actuar bajo el principio del “*buen empleador*” (Moctezuma Barragán & Roemer, 1999: 147) establecido en el artículo 56, parte V del *State Sector Act* de Nueva Zelanda, los jefes ejecutivos tienen total autonomía sobre estas funciones.

Por lo que respecta a las evaluaciones del desempeño, existe un proceso para el departamento y otro para el jefe ejecutivo del mismo, estas evaluaciones son anuales y son materia del *State Services Commission*.

Las evaluaciones de los jefes ejecutivos se basan en tres principios de rendición de cuentas:

- El jefe ejecutivo es personalmente responsable del desempeño del departamento.
- Las expectativas de desempeño deben especificarse por adelantado.
- El desempeño debe compararse con objetivos previamente fijados.

Por último, para estas evaluaciones, se analiza una autoevaluación de la persona valorada; una o varias evaluaciones del ministro o los ministros concernientes, agencias centrales y jueces externos.

Además de las evaluaciones, la *State Services Commission* tiene las funciones de:

“1. Revisar el funcionamiento del gobierno, 2. Revisar la eficiencia, efectividad y economía de cada departamento, incluyendo el desempeño del jefe ejecutivo de la agencia. 3. Negociar condiciones de trabajo de empleados del servicio civil. 4. Promover, desarrollar y monitorear en cada departamento políticas del personal y estándares de administración del personal, así como programas de mérito e igualdad de oportunidades. 5. Aconsejar y asistir a cada departamento respecto a capacitación y desarrollo de su personal. 6. Proveer asistencia a cada departamento en cuanto a sistemas, estructuras y organización. 7. Ejercer funciones respecto a la administración de servicio público por parte del primer ministro.”

(Moctezuma Barragán & Roemer, 1999: 145)

Por lo que la *State Services Commission* juega un papel central en la administración pública de Nueva Zelanda fungiendo por un lado como ente encargado de la vigilancia de los principios de mérito e igualdad en los departamentos, así como ente de asistencia para los departamentos con respecto a la capacitación y desarrollo del recurso humano.

2.1.3 Chile.

Chile se enfrasco en un proceso de transformaciones las cuales han reconfigurado las instituciones del país no solo en el ámbito económico sino también en el ámbito político. De igual modo la administración pública chilena ha sufrido una serie de cambios resultado de reformas encaminadas a generar las condiciones necesarias para la apertura comercial e inversión extranjera.

Por lo que respecta al servicio civil, en el caso chileno, surgió en 1989 año en que se expidió el estatuto administrativo correspondiente. La administración del servicio y sus políticas generales están a cargo del ministerio de Hacienda específicamente por la Dirección de Presupuestos. De igual modo, al personal que forma parte del servicio civil se denomina personal de planta.

El ingreso a la carrera civil se realiza en igualdad de oportunidades mediante concurso al producirse una vacante en los puestos más bajos o cuando no es posible ascender a un cargo vacante. Para la selección existe un comité que prepara y dirige el proceso, conformado por el jefe de personal y una junta de representantes de las oficinas centrales y regionales de la dependencia.

Por lo que respecta al sistema de evaluación del desempeño chileno, se realiza con base en el *Reglamento de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo* y está basado en anotaciones de mérito y demérito. La calificación la realiza el jefe directo de la unidad a la que pertenece el funcionario, así mismo se evalúan tres áreas específicamente:

- *“Conducta, que considera aspectos como moralidad, lealtad, obediencia y disciplina.*
- *Criterio y discreción, que comprende la capacidad para discernir con acierto, tacto y reserva.*
- *Rendimiento y capacidad, que abarca aspectos relacionados con el cumplimiento del cargo en tiempo, forma y cantidad de las funciones inherentes a su cargo”.* (Moctezuma Barragán & Roemer, 1999: 66)

El *Reglamento de calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo*, en su artículo 14 establece la escala que se utilizará para evaluar el desempeño de los funcionarios adscritos a la función pública. En cuanto a la promoción en el sistema esta se realiza principalmente a través del ascenso, lo que implica que se produce una vacante para poder ascender, lo que puede demorar bastante.

Con respecto a la separación del cargo, las causales se encuentran contenidas en la ley, algunas de las cuales son las siguientes: *“1. El sumario administrativo, 2. La calificación en lista de eliminación, 3. La eliminación de cargos por ley. Así mismo la ley prohíbe*

sindicalización de los funcionarios públicos chilenos, sin embargo, están organizados legalmente en asociaciones de funcionarios” (Moctezuma Barragán & Roemer, 1999: 68).

2.1.4. Brasil.

Los intentos por implantar una burocracia clásica en Brasil se remontan a los años treinta, pero la persistencia de prácticas clientelares para el ingreso al servicio civil favoreció la configuración de un modelo dual y contradictorio bajo el cual coexistían criterios meritocráticos y políticos para el acceso a los puestos públicos, cuya vigencia se prolongó durante décadas.

Fue a través de una reforma en 1988 que se intentó combatir al clientelismo que predominaba en el aparato burocrático, con dicha reforma se procuró consolidar el modelo burocrático weberiano. Con esta reforma se pretendía lograr: *i) la estabilidad rígida, ii) un régimen jurídico único para todo el sector público, iii) el concurso como mecanismo de acceso al servicio público y iv) el derecho a la jubilación integral.* (Llano, 2014: 6)

La reforma de 1988 al artículo 37 constitucional estableció que los servidores públicos sólo pueden ser designados a un cargo público efectivo por medio de la aprobación de un concurso público. De igual modo la Ley 8112 *sobre el Régimen jurídico de los servidores públicos civiles de la Unión, de las autarquías y de las fundaciones públicas federales*, estableció los requisitos básicos necesarios para acceder a un cargo público.

Durante el gobierno del presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) se impulsó una reforma con el objetivo de instaurar un modelo de gestión orientado a resultados. Dentro de las medidas más resaltantes se encuentran: *i) la flexibilización de las normas de empleo público, ii) la introducción de un régimen jurídico múltiple, iii) la reorganización de estructuras y carreras administrativas, iv) la incorporación de incentivos al desempeño, v) la creación de un nuevo diseño organizacional por medio de agencias ejecutivas y entidades sociales, y vi) la concesión y tercerización de los servicios públicos.*

Como se puede observar estas reformas ya no estaba encaminada a combatir al clientelismo como la anterior, sino que el propósito principal era lograr una flexibilidad administrativa, así como incentivar a los servidores públicos a mejorar su desempeño, considero que estas reformas siguen una línea progresiva debido a que las dos complementaron aspectos necesarios para mejorar el aparato administrativo brasileño.

La reforma administrativa no ocupó un lugar prioritario en la agenda del Presidente Lula da Silva (2003-2011). Gran parte de las iniciativas impulsadas se orientó a consolidar el modelo burocrático en reacción a ciertas medidas adoptadas por la gestión anterior, Entre las acciones llevadas a cabo, se destacan: i) la recomposición salarial, ii) el redimensionamiento de la fuerza de trabajo, iii) la reversión del proceso de tercerización, iv) la reserva de determinados porcentajes de cargos comisionados para servidores públicos, v) el establecimiento de barreras al nepotismo, vi) la creación y reestructuración de carreras y cargos, vii) la democratización de las relaciones de trabajo, viii) la instauración de un sistema general de evaluación desempeño, ix) la implementación de un modelo de capacitación basado en la gestión por competencias y x) la modificación del régimen previsional.

Por lo que respecta a la estructura del servicio civil brasileño es el Ministerio de Planeamiento, Presupuesto y Gestión el órgano rector de la gestión del personal civil, órgano que actúa a través de la Secretaría de la Gestión Pública (SEGEP), la Secretaría de Presupuesto (SOF) y la Secretaría de Relaciones de Trabajo (SRT).

La Secretaría de Presupuesto (SOF) fija los límites financieros para la creación de nuevos puestos y funciones, controla aspectos económicos de la política de personal e interviene en las actividades que implican un aumento de los gastos en personal. Por lo que respecta a la SEGEP y la SRT son producto de un reciente proceso de reestructuración impulsado mediante el Decreto 7675 de 2012. La SEGEP surge de la fusión entre la Secretaría de Recursos Humanos (SRH) y la Secretaría de Gestión (SEGES).

A partir de esta reestructuración, se asigna a la SEGEP la responsabilidad de formular políticas y directrices en materia de: i) planificación y dimensionamiento de la fuerza de trabajo, ii) concurso público y contrataciones por tiempo determinado, iii) planes de cargos,

estructuras de carreras, cargos comisionados y funciones de confianza, iv) estructura remuneratoria, v) evaluación del desempeño y vi) desarrollo profesional, entre otros aspectos.

El decreto también crea la SRT como organismo central del Subsistema de Relaciones de Trabajo de la Administración Pública Federal (APF) (SIRST) con competencia normativa en lo relativo a negociaciones laborales y resolución de conflictos.

Este esquema se complementa con la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) y las 13 escuelas de gobierno que actúan bajo su coordinación en el marco del Sistema de Escuelas de Gobierno de la Unión (SEGU), creado en 2003. La ENAP es una institución educativa gubernamental que ofrece formación y perfeccionamiento en administración pública a funcionarios federales (ENAP, 2013). Por su parte, el Sistema de Personal Civil de la Administración Federal (SIPEC) agrupa a las unidades organizacionales responsables de las actividades de gestión de personal de la Administración Directa y Autarquías.

2.2 Experiencia Nacional del Servicio Civil.

2.2.1 Importancia del Servicio Profesional de Carrera en México.

El Servicio Profesional de Carrera, al ser *“un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad”* (LSPCAPF, 2003, art.2), es un sistema que tiene el objetivo de fortalecer la administración pública.

La aplicación del servicio profesional de carrera en la administración pública federal tiene el propósito de llegar a lo que Peters (1999: 496) llamó como *“burocracia responsiva”*, con el fin de contar con una burocracia profesional y competente, y que su actuar este encaminado a maximizar la eficiencia y la eficacia.

En este sentido, la importancia del Servicio Profesional de Carrera radica en que es un sistema de profesionalización que, según Méndez, está encaminado a:

1. *“Reducir significativamente la corrupción gubernamental;*

2. *Promover cierta estandarización de procedimientos como garantía de legalidad y trato igualitario a los ciudadanos;*
 3. *Promover la búsqueda del interés general y la visión de largo plazo en las políticas públicas;*
 4. *Desarrollar una memoria institucional de las políticas públicas que permita acumular esfuerzos a lo largo de tiempo y mantener los aspectos positivos de dichas políticas, así como la provisión continua de los servicios, no obstante, los cambios de gobierno naturalmente asociados a la democracia;*
 5. *Incrementar la cooperación y coordinación entre distintas dependencias, así como entre distintos gobiernos, ya sea en el ámbito nacional o intergubernamental;*
 6. *Aumentar la eficiencia gubernamental;*
 7. *Desarrollar la igualdad de oportunidades en el acceso de los cargos públicos”.*
- (Méndez, 2010: 182)

Por otro lado, debe de recordarse que: *“la profesionalización del servicio público y democracia son elementos de un mismo proceso. La profesionalización del servicio público es para responder de manera eficiente a los justos reclamos de la sociedad. La democratización, en cambio, implica que los diversos actores político-sociales participen no solamente en la toma de decisiones, sino también en el diseño, implantación y evaluación de las políticas públicas.”* (Castillo, 1999: 127). Es por ello por lo que la profesionalización del servicio público no es un asunto que sea exclusivo del gobierno, sino que se vincula con las estructuras, tiempos y actores de una sociedad.

De la línea argumentativa anterior se puede concluir que el Servicio Profesional de Carrera, como sistema de profesionalización, no puede ser visto solamente como una solución a problemas de eficiencia y calidad, sino que la importancia del sistema consiste en dotar a la administración pública de un mejor desempeño que contribuya a la construcción de la esfera pública, centro necesario de configuración del debate público, y con ello al fortalecimiento de la democracia, entendiendo por democracia como “un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo” (CPEUM, 1917. Art. 3), ya que esta definición nos hace alejarnos del sentido de democracia como la constante lucha pacífica por el poder y nos obliga a entenderla como un medio para alcanzar

el fin último del Estado, salvaguardar los derechos fundamentales de las personas integrantes de la sociedad.

2.2.2 Antecedentes históricos del Servicio Profesional de Carrera.

Precisar los antecedentes históricos del Servicio Profesional de Carrera no es tarea fácil, sin embargo, considero que Puón precisa una serie de épocas históricas que son importantes tener en mente a la hora de adentrarnos a la historia del Servicio Profesional en nuestro país.

A la hora de hablar de la historia del Servicio Civil en nuestro país es esencial tener como referente al siglo xx. Como sucesos relevantes para el tema se podrían citar el año de 1911, donde un proyecto de ley del servicio civil presentado a la Cámara de Diputados por Justo Sierra y Tomás Berlanga se hizo presente, sin embargo, únicamente quedó de precedente para la Diputación de 1917, autora de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del artículo 123, que habría de regular las relaciones de trabajo.

En 1922, un movimiento de servidores públicos del Gobierno federal dio origen a la Confederación Nacional de la Administración Pública (CNAP), encabezada por el presidente de la república, Álvaro Obregón y cuyo propósito era fungir como una congregación profesional de servidores públicos en todo el país.

En otro momento donde podemos vislumbrar luces de este tema sería en 1929 donde se elaboró un proyecto de ley de servicio civil para el Poder Legislativo formulado por Amílcar Zetina. Dos años más tarde, en el año de 1931, siendo Presidente Constitucional Pascual Ortiz Rubio, se aprobó la Ley Federal del Trabajo, donde en su artículo segundo se lee: *"las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes de Servicio Civil que se expidieran"*. (Martínez, 2003: 113)

Otro año importante en el periodo posrevolucionario es el de 1934 donde el titular del Ejecutivo reorganizó el Servicio Exterior estableciéndose una sola carrera administrativa del servicio, la cual se iniciaba con el cargo de vicescámbulo dentro de la rama consular y su culminación en el puesto de consejero dentro de la rama diplomática, y de cónsul de primera en la otra rama.

En 1935 el Instituto de Estudios Sociales, Políticos y Económicos del Partido Nacional Revolucionario presentó un proyecto de ley de servicio civil de carrera para los empleados públicos. En él se hablaba de la necesidad de contar con un sistema de ingreso a la Administración Pública a través de concursos de oposición, con servidores públicos profesionalizados y con la posibilidad de hacer una carrera administrativa.

Años más tardes, podemos encontrar como antecedentes históricos del servicio civil de carrera en México los trabajos realizados por la Comisión de Administración Pública (CAP) de la Secretaría de la Presidencia, creada en 1965. Dicha Comisión se propuso estudiar a fondo y revisar de manera sistemática la organización y funcionamiento de la Administración Pública Federal en su conjunto, a fin de sentar las bases para proceder en forma organizada a la simplificación de su estructura y procedimientos.

Sin embargo, fue sustituida por la Dirección de Estudios Administrativos de la Presidencia, esta dirección se encargó de diseñar las "Bases para el Programa de Reforma Administrativa del Poder Ejecutivo Federal 1971-1976", tales bases contemplaron un subprograma en materia de recursos humanos; esta reforma tenía el propósito, entre otros, de crear en el personal una conciencia adecuada de servicio y una actitud responsable, dinámica e innovadora, así como fortalecer la coordinación, la colaboración y el trabajo en equipo.

Ya para el período del presidente José López Portillo 1976-1982 Y en el marco del proceso de reforma de la Administración Pública Federal, se ordenó mediante Acuerdo Presidencial, publicado el 31 de enero de 1977, la modificación de la estructura y atribuciones de la Comisión de Recursos Humanos, para favorecer la participación organizada de los trabajadores del Estado a través de sus legítimos representantes, y preparar los estudios necesarios para configurar e integrar un "Sistema de administración y desarrollo de personal del Gobierno Federal".

Lo más relevante de esta configuración fue que permitió que los propios interesados coadyuvaran con el Ejecutivo Federal a la adopción de las medidas tendentes a perfeccionar la administración del personal público, proponiéndole mejoras a los sistemas de organización y funcionamiento de las unidades de administración de personal, así como normas y disposiciones generales para propiciar el desarrollo integral de los servidores públicos.

Tiempo después, en el período 1982-1988, la Administración Pública Federal reorganizó los instrumentos orgánicos encargados de implantar las políticas de recursos humanos. Cabe destacar a la Unidad de Modernización de la Administración Pública Federal y a la Dirección General del Servicio Civil dependientes de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

En este mismo periodo de tiempo, tuvo lugar el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, publicado el 29 de junio de 1983 en el Diario Oficial de la Federación, el cual estableció la necesidad de instaurar el servicio civil de carrera, con los siguientes objetivos de crear las condiciones de carrera administrativa y garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo; promover mayores grados de responsabilidad, diligencia y eficacia; fomentar la vocación de servicio del personal federal mediante una motivación adecuada, elevando así la eficiencia y la agilidad así como promover la capacidad permanente del personal federal.

En el gobierno de Carlos Salinas de Gortari, el tema de servicio civil se reintrodujo en la agenda gubernamental, sin embargo, no fue primordial este tema para el gobierno en cuestión, presumiblemente porque se tenía como metas más ambiciosas la firma del TLCAN o inclusive la incorporación a la OCDE.

No fue sino hasta el periodo del presidente Ernesto Zedillo Ponce de León donde en el programa sectorial derivado del Plan Nacional de Desarrollo se denominó el Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000 PROMAP, en dicho programa se planteó contar con un servicio profesional de carrera en la Administración Pública que garantice la adecuada selección, desarrollo profesional y retiro digno para los servidores públicos.

Por su parte, el presidente Vicente Fox Quesada, quien tomó posesión del cargo el primero de diciembre del 2000 presentó su Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 de él, se desprenden dos documentos que representan y sobre los que gira la propuesta modernizadora de la Administración Pública Federal. Uno de ellos es el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y Fomento a la Transparencia y el Desarrollo Administrativo 2001-2006 PNCTDA.

Por lo que respecta al primero, tenía los objetivos de Prevenir y abatir prácticas de corrupción e impunidad e impulsar la mejora de la calidad en la gestión pública, controlar y detectar prácticas de corrupción, sancionar dichas prácticas, Dar transparencia a la gestión pública y lograr la participación de la sociedad.

Por lo que respecta al *Modelo Estratégico para la Innovación Gubernamental* parte del argumento de que la política del cambio de la Administración Pública no puede concretarse con instrumentos y estructuras del viejo régimen por lo que El *focus* estratégico es que la innovación del gobierno debe tener como propósito superior mejorar la capacidad de gobernar para atender los anhelos y expectativas de la sociedad mexicana y recuperar con ello la confianza en sus autoridades.

Si bien pueden ser señalados otros momentos que pueden haber contribuido a la formación del Servicio Civil en México, es de considerar que los momentos históricos señalados son esenciales para entender la evolución de la administración pública en nuestro país.

2.2.3 Del deber ser del Servicio Profesional de Carrera.

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

El Servicio Profesional de Carrera en México vio la luz en el año 2003, con la publicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y se puso en marcha en abril de 2004 con la expedición de su Reglamento. Dicha ley tiene por objetivo de 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.

Según la normatividad, el Sistema Profesional de Carrera (SPC), es “*un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad*” (LSPCAPF, 2003, art 2), teniendo como principios rectores de este Sistema: la

legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género.

El numeral 8 de la ley contempla a todos aquellos que no pertenecen al sistema de profesionalización, mientras que el artículo 5 establece los rangos jerárquicos que comprenden dicho sistema de profesionalización (Director General, Director de Área, Subdirector de Área, Jefe de Departamento, y Enlace).

Los servidores públicos adscritos al sistema se encuentran clasificados 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 y aquellos que ingresen por motivo de un convenio. (Artículo 4).

Dichos servidores públicos tienen derechos y obligaciones que se encuentran expresadas respectivamente en los artículos 10 y 11 de la ley, en la Tabla 5 se hace mención de los Derechos y obligaciones de los Servidores Públicos de Carrera que considero más importantes.

Tabla 5 De los derechos y obligaciones de los Servidores Públicos de Carrera.

**DE LOS DERECHOS DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS
AL SPC.
(ARTÍCULO 10)**

**DE LAS OBLIGACIONES DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS
AL SPC. (ARTÍCULO 11)**

<p>I. Tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé esta Ley;</p> <p>IV. Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este ordenamiento;</p>	<p>I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema;</p> <p>III. Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Sistema;</p>
--	--

<p>V. Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones;</p> <p>VI. Ser evaluado con base en los principios rectores de esta Ley y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días;</p> <p>VII. Ser evaluado nuevamente previa capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado, en los términos previstos en la presente Ley;</p> <p>IX. Promover los medios de defensa que establece esta Ley, contra las resoluciones emitidas en aplicación de la misma;</p> <p>X. Recibir una indemnización en los términos de ley, cuando sea despedido injustificadamente.</p>	<p>V. Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento;</p> <p>VII. Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades;</p> <p>VIII. Proporcionar la información y documentación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas;</p> <p>X. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del servicio,</p>
--	---

Fuente: Elaboración Propia a partir de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, Publicada en el diario oficial de la federación el 10 de abril del 2013, última reforma publicada en el mismo medio el 9 de enero del 2006.

Por lo que respecta a la estructura del Sistema, el numeral 13 de la ley hace mención de todos y cada uno de los subsistemas que comprenden al mismo, los cuales son los siguientes: Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación.

Por lo que respecta al Subsistema de Planeación de Recursos Humanos, es el encargado de determinar en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones.

Por su parte el Subsistema de Ingreso se encarga de regular los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema.

El Subsistema de Desarrollo Profesional detenta 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.

Por otra parte, el Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades establece los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir: a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto; b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado; c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad; d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia, y e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas. f). Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.

El Subsistema de Evaluación del Desempeño tiene el propósito de establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral;

Por su parte, 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, de este se hablará de manera más amplia en el capítulo siguiente.

Por último, el Subsistema de Control y Evaluación tiene el objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del Sistema.

En otro orden de ideas, en el capítulo noveno de la ley, se hace mención de la estructura orgánica del Servicio Profesional de Carrera, en él, se hace mención de los órganos con lo que dispone el SPC para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la ley:

“La Secretaría (Secretaría de la Función Pública): es la encargada de dirigir el funcionamiento del Sistema en todas las dependencias.

I. El Consejo: es una instancia de apoyo de la Secretaría, que tiene como propósito hacer recomendaciones generales, opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Sistema, y

II. Los Comités son cuerpos colegiados, encargados de operar el Sistema en la dependencia que les corresponda con base en la normatividad que emita la Secretaría para estos efectos” (LSPCAPF, 2003, art. 67).

La Secretaría es la responsable de dirigir, coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del Sistema en las dependencias y vigilará que sus principios rectores sean aplicados debidamente al desarrollar el Sistema, de acuerdo con lo establecido por la Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables. De igual forma sus facultades se encuentran descritas en el numeral 69 del referido.

El Consejo es un órgano de apoyo para el Sistema *“está integrado por el titular de la Secretaría, por los responsables de cada Subsistema, por los presidentes de los comités técnicos de cada dependencia y por representantes de la Secretaría de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social”* (LSPCAPF, 2003, art. 70).

Dicho consejo tiene las siguientes atribuciones de:

“I. Conocer y opinar sobre el Programa Operativo Anual del Sistema en el proceso de dar seguimiento a su observancia y cumplimiento en las áreas de la Administración Pública; II.

Opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Sistema; III. Estudiar y proponer modificaciones al catálogo de puestos y al tabulador; IV. Proponer mecanismos y criterios de evaluación y puntuación; V. Recomendar programas de capacitación y actualización, así como el desarrollo de cursos de especialización; VI. Acordar la participación de invitados en las sesiones de Consejo, y VII. Las que se deriven de las disposiciones de esta Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables”. (LSPCAPF, 2003, art. 70).

Por lo que respecta a los comités, son *“el cuerpo técnico especializado encargado de la implantación, operación y evaluación del Sistema al interior de la misma. Asimismo, será responsable de la planeación, formulación de estrategias y análisis prospectivo, para el mejoramiento de los recursos humanos de las dependencias y la prestación de un mejor servicio público a la sociedad”* (LSPCAPF, 2003, art. 72).

Estos se encuentran integrados por un funcionario de carrera representante del área de recursos humanos de la dependencia, un representante de la Secretaría y el Oficial Mayor o su equivalente, quien lo presidirá según lo dispuesto en el artículo 74. Así mismo, sus facultades están expresadas en el artículo 75 de la ley.

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

Para efectos de evitar caer en el simple hecho de elaborar un resumen del ordenamiento, se retoman aquellos que par efectos del trabajo de investigación son pertinentes para entender la lógica, la organización y el deber ser del Servicio Profesional de Carrera.

Conviene recordar que todo reglamento tiene como propósito principal reglamentar la ley de que se trate, por lo tanto, En el capítulo tercero del Reglamento se encuentra expresada la organización del Servicio Profesional de Carrera. En cuyo capítulo se hace referencia a que *“La Secretaría se apoyará en la Unidad (La ley entiende por Unidad la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal,*

adscrita a la Secretaría de la Función Pública) para efectos de programar, dirigir, coordinar, evaluar y dar seguimiento a la operación y funcionamiento del Sistema.” (LSPCAPF, 2003, art. 7)

Dicha Unidad es la responsable de la dirección y coordinación de los Subsistemas de Planeación de los Recursos Humanos; de Ingreso; de Desarrollo Profesional; de Capacitación y Certificación de Capacidades; de Evaluación del Desempeño; de Separación, y de Control y Evaluación, en términos del reglamento interior de la Secretaría.

La definición de la operación integral de los subsistemas a que se refiere el párrafo anterior es responsabilidad de las unidades administrativas siguientes: **I.** Dirección General de Planeación, Organización y Compensaciones de la Administración Pública Federal; **II.** Dirección General de Ingreso, Capacitación y Certificación; **III.** Dirección General de Atención a Instituciones Públicas en Recursos Humanos; **IV.** Dirección General de Evaluación de Sistemas de Profesionalización, y **V.** Las demás unidades administrativas que al efecto se determinen.

Por otro lado, el capítulo cuarto del Reglamento *Del consejo Consultivo del Sistema*, expresa en el numeral ocho como se compone el Consejo, mencionando que “El titular de la Secretaría presidirá el Consejo, el Subsecretario de la Función Pública fungirá como vicepresidente y el titular de la Unidad como Secretario Técnico del mismo.”

Así mismo, el numeral 9 contempla que para efectos del artículo 70 de la LSPCAPF, anteriormente descrito en el anterior apartado, los responsables de cada subsistema serán: **I.** El Titular de la Unidad, en su carácter de responsable de la dirección y coordinación de los subsistemas, y **II.** Los titulares de las unidades administrativas de la Secretaría a que se refieren las fracciones I a V del artículo 7 de este Reglamento. Contemplando que el consejo sesionara por lo menos dos veces al año y de manera extraordinaria a convocatoria de su presidente, según el numeral 12 del Reglamento.

Por lo que respecta a los Comités Técnicos de Profesionalización (capítulo quinto del Reglamento), el numeral 14 del reglamento expresa como se encuentran integrados los mismos: “**I.** El Oficial Mayor de la dependencia o su equivalente, quien lo presidirá; **II.** El

titular de la DGRH, o bien, por el servidor público de carrera del área de recursos humanos que designe el titular de la dependencia cuando en la misma no se cuente con aquél o se encuentre vacante el puesto. Dicho servidor público fungirá como secretario técnico, y **III**. Un representante de la Secretaría, que será el titular del Órgano Interno de Control en la dependencia, salvo que la propia Secretaría designe a otro servidor público.”

Así mismo, en el numeral 15 del mismo ordenamiento se encuentran atribuciones que complementan al numeral 75 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Por lo que respecta a los Comités Técnicos de Selección, (capítulo sexto del reglamento), “son los cuerpos colegiados que se integran en cada dependencia, así como en los órganos administrativos desconcentrados de la misma, para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección para el ingreso y promoción en el Sistema.”

Los Comités Técnicos de Selección se integrarán por: **I**. El superior jerárquico inmediato del puesto vacante, quien lo presidirá; **II**. Un representante de la Secretaría, que será el titular del Área de Auditoría de Control y Evaluación y Apoyo al Buen Gobierno del Órgano Interno de Control en la dependencia o, en su caso, en el órgano administrativo desconcentrado de que se trate, salvo que la misma Secretaría designe a otro servidor público, y **III**. El titular de la DGRH o por el servidor público del área de recursos humanos de la dependencia o del órgano administrativo desconcentrado que designe el Comité Técnico de Profesionalización, quien fungirá como Secretario Técnico.

El artículo 18 del reglamento contempla las siguientes atribuciones de los Comités Técnicos de Selección: **I**. Instruir la integración del expediente del concurso de que se trate; **II**. Resolver dentro del plazo de noventa días naturales posteriores a la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de la Federación, los procedimientos de selección en que intervenga, y **III**. Las demás que señale este Reglamento y las disposiciones aplicables al Sistema.

2.3 Servicio civil comparado, puntos convergentes.

Como se ha mencionado los procesos más radicales de reforma han tenido lugar en Gran Bretaña y Nueva Zelanda, países donde la Nueva Gerencia Pública ha sido la guía bajo la premisa de *“crear una administración inteligente más que una administración delgada, es importante cómo se hacen las cosas, y cuáles son sus resultados. La flexibilidad, la capacidad para interpretar las señales del entorno, la velocidad de respuestas a las situaciones que se presentan y la adaptación a los rápidos cambios son hoy en día características esenciales de ese nuevo perfil de gestión”*. (Mascott, s.f., p. 18)

Es importante resaltar, que existen elementos convergentes entre estos dos países, un ejemplo de ellos es la **reducción en el tamaño y el costo de la administración**, si bien, esta reducción se dio en diferentes magnitudes es una similitud que tiene como razón de ser la crisis financiera vividas en dichos países a finales de los años setentas.

De igual modo se puede mencionar que la **descentralización del aparato administrativo** es un punto otro punto de convergencia, *“todos los países desarrollados han adoptado algún grado descentralización de funciones de los sistemas de servicio civil, ya sea desde organismos centrales hacia las dependencias y/o desde los servicios técnicos hacia las organizaciones encargadas de la implementación de políticas y servicios públicos”*. (Mascott, s.f.: 26)

La **flexibilización** resulto ser de igual modo central de las reformas a los recursos humanos en el sector público de dichos países, sin embargo, esta fue entendida de diversas maneras, por un lado, se entendió a la flexibilidad como flexibilidad numérica, definida como la capacidad para ajustar el número de trabajadores en función de las necesidades del sector público y de los ciudadanos; en los dos países anteriores esta flexibilidad estuvo presente sobre todo para combatir la crisis fiscal que imperaba en los años setentas y ochentas.

De igual manera se entendió como flexibilidad funcional, que implica la capacidad para reorganizar las competencias de los empleados; en algunas ocasiones se manifestó la flexibilidad como la reducción en la duración de las jornadas laborales o como flexibilidad salarial, con el fin de promover el mérito, la calidad y la competitividad

Un punto final de convergencia que se logró detectar entre Gran Bretaña y en Nueva Zelanda es la **Gestión por resultados**, prueba de lo anterior mencionado es el *Next Steps Program*, en Gran Bretaña, que sugirió otorgar un amplio margen de flexibilidad y autonomía a los organismos públicos y enfatizar la rendición de cuentas de las dependencias gubernamentales por medio de contratos de servicios y rendimientos.

Por su parte, la *State Owned Enterprise Act 1986* de Nueva Zelanda convirtió las paraestatales en lo que hoy se conocen como *Crown Entities*, creadas para promover servicios que se pueden llevar a cabo más eficientemente fuera del gobierno central. Consecuencia de ello se aumentó la productividad y la competitividad de las paraestatales.

Si bien en la mayor parte de las reformas administrativas y de servicio civil en los países desarrollados fueron implementadas con valores entendidos incluso como objetivos comunes existen singularidades en cada uno de los países en los que se implementaron las reformas, en el caso de Nueva Zelanda, la transparencia, efectividad, eficiencia, responsabilidad y consistencia fueron las preocupaciones principales de las reformas; por su parte, en Gran Bretaña predominó la integridad, imparcialidad, objetividad, la evaluación de los resultados y rendición de cuentas.

En el caso de los países latinoamericanos, han enfrentado mayores dificultades en la implementación de sus servicios civiles a comparación de los países desarrollados debido a que en la mayoría de los países latinoamericanos nunca se constituyeron verdaderos sistemas burocráticos de carrera, en el sentido positivo del término, sino que prevalecieron mezclas entre sistemas de patronazgo y burocracia.

“en las administraciones públicas de América Latina coexisten dos estratos administrativos. Uno relativamente eficiente, caracterizado por funcionarios bien remunerados, encargados de la conducción administrativa y financiera del gobierno y de otras funciones clave para el desarrollo económico, y otro identificado por una burocracia sin incentivos para un desempeño eficiente y sin capacidad de adecuación a los cambios externos. Este grupo es el responsable de la operación cotidiana del gobierno. Generalmente estos estratos son conflictivos y contradictorios” (Mascott, s.f.: 58)

Por esta razón el desafío de las reformas administrativas establecidas en el continente fue doble, en primer lugar, establecer la verdadera profesionalización de sus funcionarios, en el sentido weberiano, en segundo, incorporar las características más positivas de las reformas en el mundo desarrollado: mayor flexibilidad y agilidad; capacidad de respuesta, cercanía a los ciudadanos; y alta calidad en los servicios públicos.

En los países que se escogieron para esta investigación (Chile y Brasil) se encontró que los aspectos más abordados en sus reformas administrativas es la reducción del volumen del empleo público y de los servicios civiles; cambios destinados a introducir mayor racionalidad en los escalafones o regímenes de recursos humanos; introducción de mecanismos competitivos y transparentes en materia de concursos y promociones; implementación de sistemas de evaluación y compensación por desempeño; ordenamiento de la estructura y/o composición de los sistemas salariales; intensificación de los sistemas de capacitación y desarrollo profesional; y privatización de servicios públicos.

Como se puede observar los puntos de convergencia entre los países en desarrollo y los países desarrollados son prácticamente los mismos, sin embargo, los resultados distan de ser los mismo, una explicación de lo anterior es en gran medida debido a que en los países latinoamericanos no se consolidó previamente un sistema burocrático como en los países desarrollados lo cual considero un punto primigenio para reformar el aparato administrativo. De igual modo, en los países latinoamericanos el aparato burocrático se encontraba íntimamente relacionado con los gobiernos que en muchas veces distaban de ser gobiernos democráticos, lo cual dificultaba una interrelación con la ciudadanía.

Capítulo 3: Del Subsistema de Separación en el Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA).

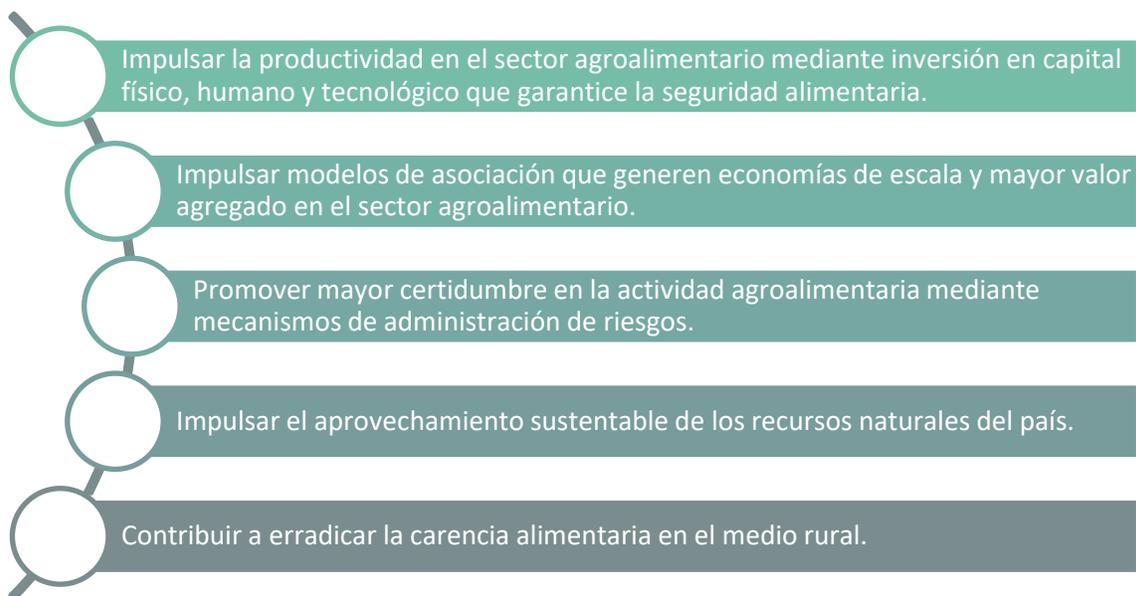
SENASICA es un órgano administrativo desconcentrado de la SAGARPA y esta a su vez, es una dependencia de la Administración Pública Centralizada de México por ello es importante conocer la importancia de dicho organismo, razón misma de este capítulo. Además, este capítulo se pensó con el propósito de exponer el subsistema de separación, subsistema que integra el servicio profesional de carrera en México y subsistema que se analiza en esta investigación, se aborda desde un punto del deber ser, para conocer lo que la normatividad contempla del mismo.

3.1 De la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.

La Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación es una dependencia de la administración pública centralizada que tiene el Poder Ejecutivo de la Unión para el ejercicio de sus atribuciones y para el despacho de los negocios del orden administrativo. Su existencia está fundamentada en el artículo veintiséis de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Entre los objetivos de la Secretaría que se consideran como los más importantes para este trabajo son los mencionados en la Ilustración 3:

Ilustración 3 Objetivos principales de la SAGARPA



Fuente: Elaboración propia con base en la página oficial de la SAGARPA, disponible en: <http://www.gob.mx/sagarpa>

De igual modo, tiene entre sus ocupaciones el ejercicio de una política de apoyo que permita producir y aprovechar las ventajas comparativas del sector agropecuario, integrar las actividades del medio rural a las cadenas productivas del resto de la economía, y estimular la colaboración de las organizaciones de productores con programas y proyectos propios, así como con las metas y objetivos propuestos, para el sector agropecuario, en el Plan Nacional de Desarrollo.

Es así, que la secretaría tiene la misión de *“promover el desarrollo integral del campo y de los mares del país que permita el aprovechamiento sustentable de sus recursos, el crecimiento sostenido y equilibrado de las regiones, la generación de empleos atractivos que propicien el arraigo en el medio rural y el fortalecimiento de la productividad y competitividad de los productos para consolidar el posicionamiento y la conquista de nuevos mercados, atendiendo a los requerimientos y exigencias de los consumidores”*. (SAGARPA, s.f.)

La Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación cuenta con facultades que se encuentran en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el artículo 35 establece los asuntos que la dependencia debe de atender.

En este orden de ideas, el reglamento interior de la SAGARPA, en su capítulo dos denominado “De los servidores públicos y unidades administrativas de la secretaría”, señala en su artículo 2: “La representación, trámite y resolución de los asuntos competencia de la Secretaría, corresponde originalmente al secretario del despacho”. De igual modo menciona que para el desahogo de los asuntos de su competencia, el secretario se auxiliará de Servidores Públicos, Unidades Administrativas, Delegaciones y Órganos Administrativos Desconcentrados. Derivado de lo anterior, se advierte que la naturaleza del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA) es la de un órgano administrativo.

3.2 Del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria.

SENASICA tiene la misión principal de *“regular, administrar y fomentar las actividades de sanidad, inocuidad y calidad agroalimentaria, reduciendo los riesgos inherentes en materia agrícola, pecuaria, acuícola y pesquera, en beneficio de los productores, consumidores e industria”*. (SENASICA, s.f.)

Por ello, este órgano administrativo desconcentrado se orienta a realizar acciones de orden sanitario para proteger los recursos agrícolas, acuícolas, y pecuarios de plagas y enfermedades de importancia cuarentenaria y económica, así como regular y promover la aplicación y certificación de los sistemas de reducción de riesgos de contaminación de los alimentos y la calidad agroalimentaria de éstos, para facilitar el comercio nacional e internacional de bienes de origen vegetal y animal.

Las atribuciones de este órgano administrativo desconcentrado se encuentran plasmadas en el artículo 49 del reglamento interior de la Secretaria de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.

La importancia del SENASICA se sustenta en las atribuciones mismas que desempeña el organismo, la sanidad e inocuidad de los alimentos es de vital importancia para la sociedad debido a que el lograr altos estándares de sanidad e inocuidad en los alimentos se traduce en el combate y prevención de problemas sanitarios y económicos que afectan directamente en la sociedad.

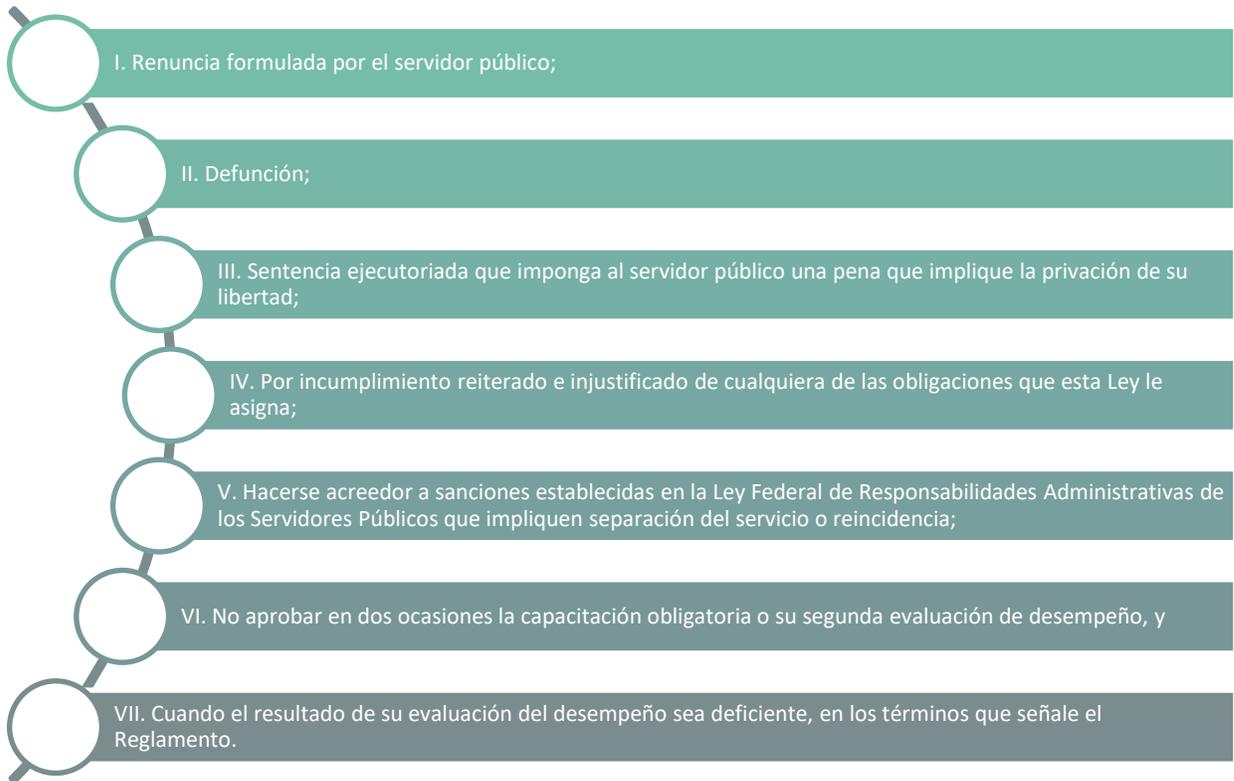
3.3 Del Subsistema de Separación.

El Subsistema de Separación es el *“encargado de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos”*. (LSPCAPF, 2003, art. 13). Este Subsistema se integra por los procedimientos previstos para que el nombramiento de un Servidor Público de Carrera deje de surtir efectos sin responsabilidad para la dependencia; así como el de las licencias, previsto para que un servidor público titular deje de desempeñar las funciones de su puesto de manera temporal.

3.3.1 De la separación de Servidor Público de Carrera.

La ley concibe por separación del servidor público de carrera como la *“terminación de su nombramiento o las situaciones por las que dicho nombramiento deja de surtir sus efectos”* (LSPCAPF, 2003, art. 59). Para dichos efectos, la ley contempla una serie de causales las cuales pueden apreciarse en la ilustración 4:

Ilustración 4 Causales por las que el nombramiento de los servidores públicos deja desurtir efecto sin responsabilidad para las dependencias.



Fuente: Elaboración propia a partir del artículo 60 de la LSPCAPF.

La causal I, renuncia, es la manifestación libre y expresa de voluntad, en este caso por parte del Servidor Público de Carrera, para dar por terminada su relación de servicio público con el consentimiento de quien esté facultado para aceptarla. La renuncia es la única Causal de Separación que permite el reingreso al Sistema del Servicio Profesional de Carrera.

La causal II, defunción, está prevista principalmente para asegurar la baja correspondiente del Registro Único del Servicio Profesional de Carrera al servidor público de carrera que haya fallecido dado que del nombramiento se derivan una serie de derechos y obligaciones personales que como tales solo pueden ser detentados por personas físicas, por lo que no se requeriría de la Separación para que deje de surtir efectos en estos casos.

En las dos anteriores causales, los procedimientos operativos para la aplicación de las causales de separación son los mismos. En primera instancia las Unidades Administrativas

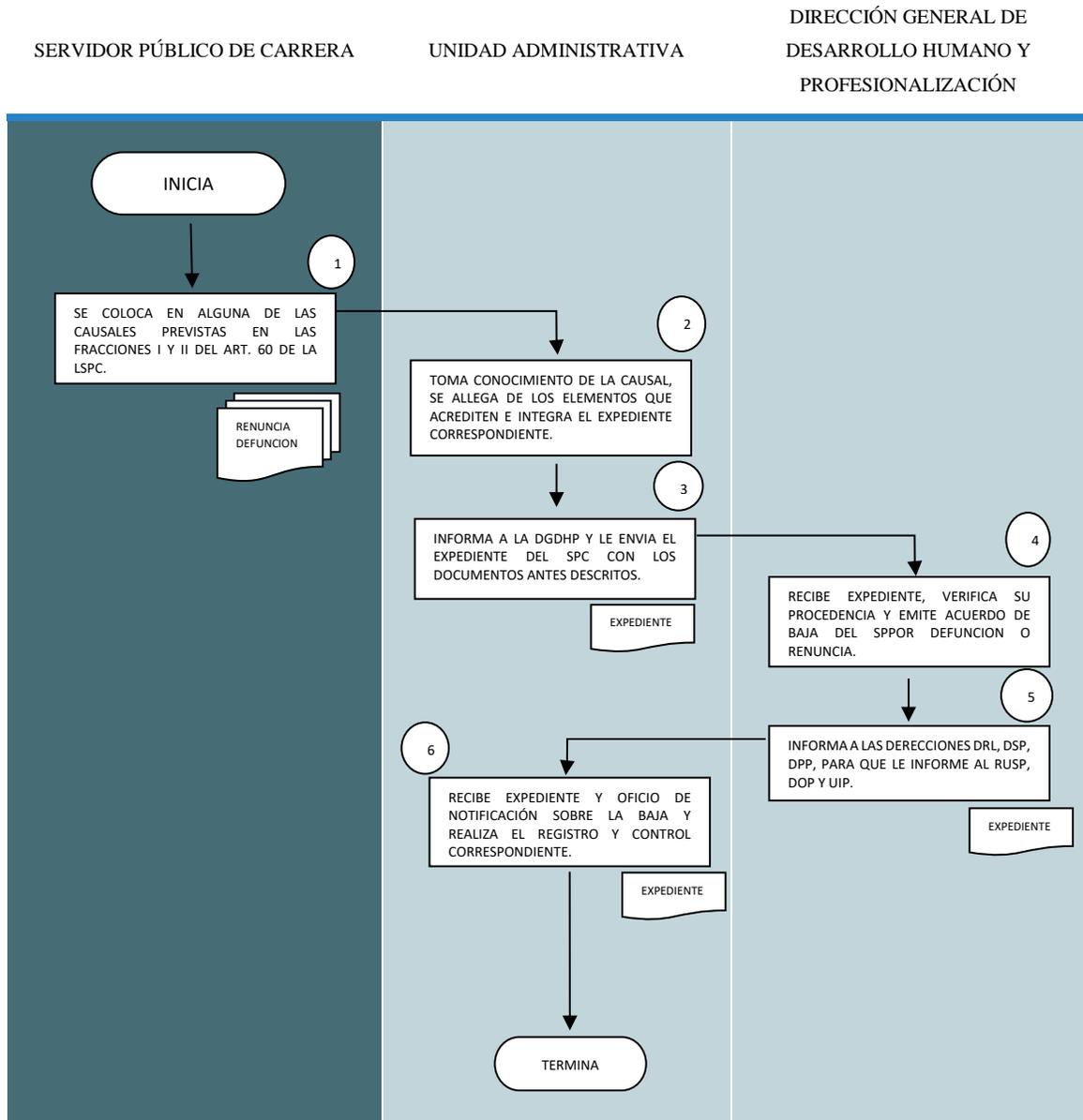
en cuanto tengan conocimiento de que algún servidor público de carrera ha caído en alguno de los dos anteriores supuestos (Renuncia o Fallecimiento) deberán llevar acabo conforme a cada causal lo siguiente:

Informar a la DGDHP (Dirección General de Desarrollo Humano Y Profesionalización), solicitando se deje sin efectos el nombramiento respectivo, posteriormente la DGDHP procediendo a dejar sin efectos el nombramiento conforme a la normatividad interna, emitiendo las constancias pertinentes, agregándolas al expediente que para el efecto se integre.

Par finalizar se deberá comunicar dicha situación a la Dirección de Planeación de Personal (DPP) para que informe al RUSP dentro de los 30 días naturales siguientes a aquél en que se genere la información, a la Dirección de Relaciones Laborales (DRL), Dirección de sistemas de Pago (DSP), Dirección de Operaciones y Prestaciones (DOP) y Unidad de Control de Plazas y Movimientos de Personal (UCP y MP) para que atiendan lo procedente en el ámbito de sus competencias.

A continuación, se presenta un flujograma donde se puede apreciar de forma más esquemática los procedimientos para la aplicación de las causales I y II de separación del artículo 60 de la LSPCAPF:

Flujograma 1. Procedimientos para la aplicación de las fracciones I y II del artículo 60 de la LSPCAPF.



Fuente: Elaboración propia a partir de las Políticas Operativas para la aplicación de los procedimientos del Subsistema de Separación.

Por lo que respecta a la fracción III del artículo 60, Sentencia ejecutoriada que imponga al servidor público una pena que implique la privación de su libertad, la Unidad Administrativa deberá tomar conocimiento, proceder a levantar acta administrativa por su ausencia y solicitar al Área Jurídica recabe y remita las constancias que dieron motivo a la privación de la libertad.

El Área Jurídica deberá recabar la documentación en copia certificada donde conste la existencia de la sentencia ejecutoriada y así como el documento que demuestre que haya quedado el servidor público privado de su libertad, formular una opinión de procedencia relativa a la idoneidad de la documentación recabada en el sentido de que efectivamente causo ejecutoria la sentencia y el servidor público quedó privado de su libertad e informar y remitir la información de referencia a la Unidad Administrativa o directamente a la DGDHP, cuando se trate de casos ocurridos en el Distrito Federal.

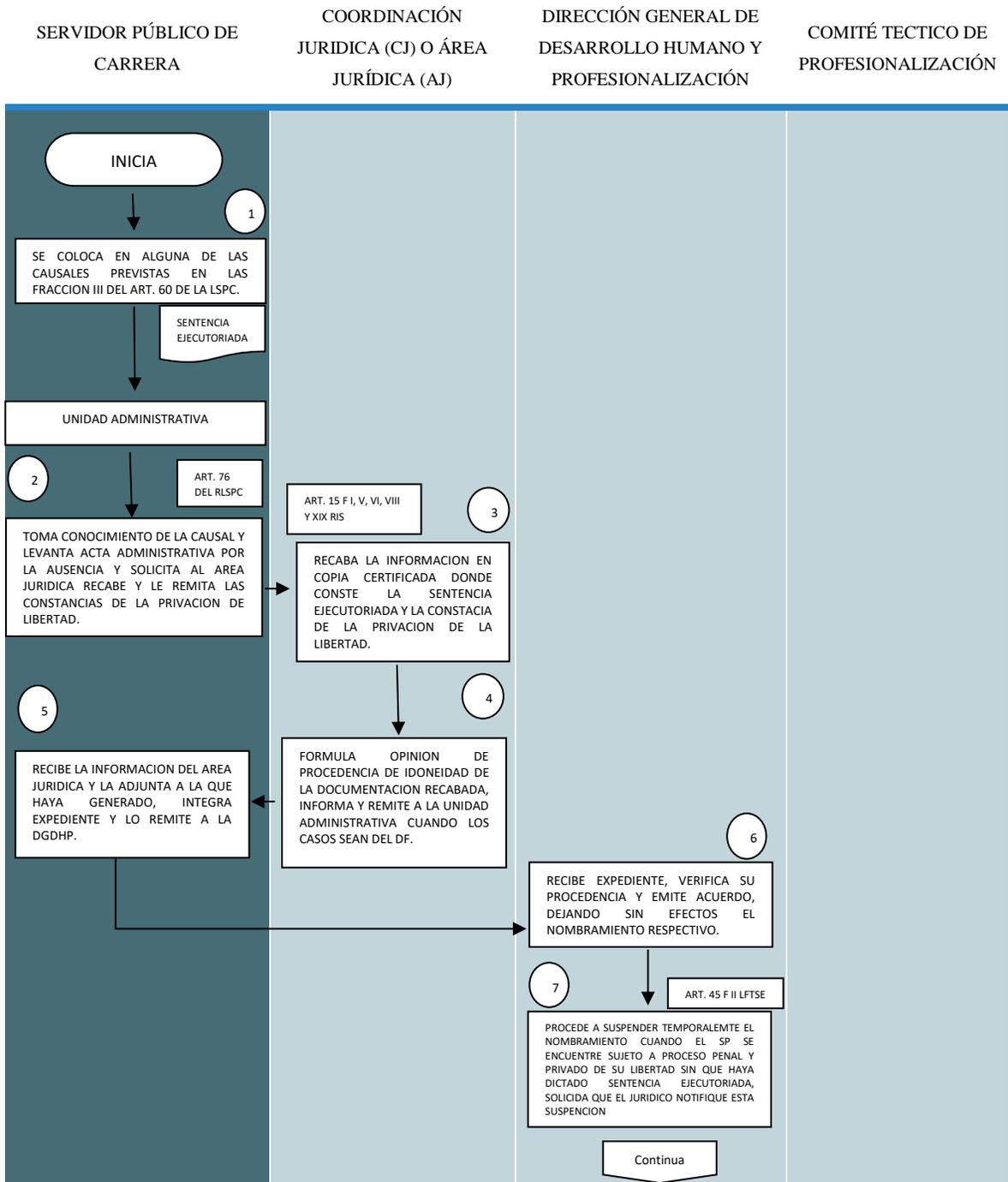
La Unidad Administrativa debe recabar la documentación proporcionada por el Área Jurídica y la que se haya generado, para integrar el expediente que se remitirá a la DGDHP.

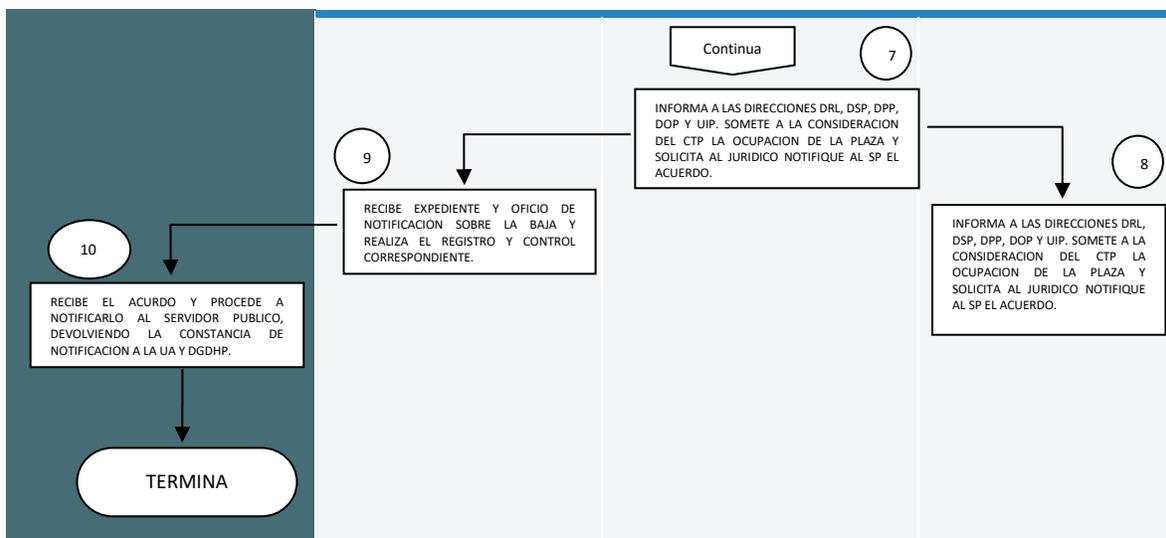
La DGDHP recibe el expediente con la opinión del Área Jurídica, verifica su procedencia y emite acuerdo mediante el cual se deja sin efectos el nombramiento respectivo, informando de ello a la DPP para que informe al RUSP (Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal) y además somete a la consideración del Comité Técnico de Profesionalización la determinación sobre la disposición del puesto y plaza vacante; así como a las DRL, DSP, DOP, UCP y MP para los efectos procedentes en el ámbito de sus respectivas competencias. Hecho lo anterior debe remitir el expediente al Área Jurídica con el objetivo de que se notifique al Servidor Público de Carrera el acuerdo emitido.

Cuando el Servidor público de Carrera se encuentre sujeto a proceso penal y privado de su libertad, pero no se haya dictado sentencia que haya causado ejecutoria, se procederá a suspender temporalmente su nombramiento, debiéndose notificar esta determinación por conducto de la Coordinación General Jurídica al Servidor Público y someter al acuerdo del Comité de Profesionalización la ocupación provisional de esta plaza. En los términos de lo previsto en el Art. 45 Frac. II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

A continuación, se presenta un flujograma donde se puede apreciar de forma más esquemática el procedimiento para la aplicación de la causal III de separación del artículo 60 de la LSPCAPF:

Flujograma 2. Procedimiento para la aplicación de la fracción III del artículo 60 de la LSPCAPF.





Fuente: Elaboración propia a partir de las Políticas Operativas para la aplicación de los procedimientos del Subsistema de Separación.

La fracción IV del artículo 60 de la ley señala que el nombramiento de los servidores públicos de carrera deja de surtir sus efectos sin responsabilidad para la dependencia por el incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que esta ley le asigna.

Para efectos de la fracción IV de dicho artículo es necesario que el servidor público de carrera incumpla con alguna de las obligaciones establecidas en el artículo 11 de la LSPCAPF, ejemplo de estas obligaciones son la Fracción I de dicho artículo que determina la obligación de ejercer las funciones de los servidores públicos con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el sistema.

Otro ejemplo de las obligaciones de los servidores públicos de carrera es la fracción VII, que determina la obligación de asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades. Es importante mencionar que basta con que el servidor público de carrera realice más de una vez la misma conducta para incurrir en incumplimiento reiterado.

Cuando se actualice la causal de incumplimiento reiterado e injustificado de las obligaciones establecidas en la Ley de Servicio Profesional, la dependencia integra el expediente respectivo con la información y documentación que acredite dicho incumplimiento, y solicita la valoración de su determinación preliminar a la Secretaría de la

Función Pública, a través de la Unidad de Servicio Profesional y Recursos Humanos en la Administración Pública Federal.

Si del análisis que realice la Unidad de Servicio Profesional de Carrera sobre la información y documentación del expediente, se desprende que no se acredita que el servidor público incurrió en incumplimiento reiterado e injustificado de las obligaciones previstas en la LSPC en la APF, devuelve a la dependencia dicho expediente a efecto de recabar los elementos de prueba que se requieran para continuar con el procedimiento, o en su caso, para que se archive por falta de elementos.

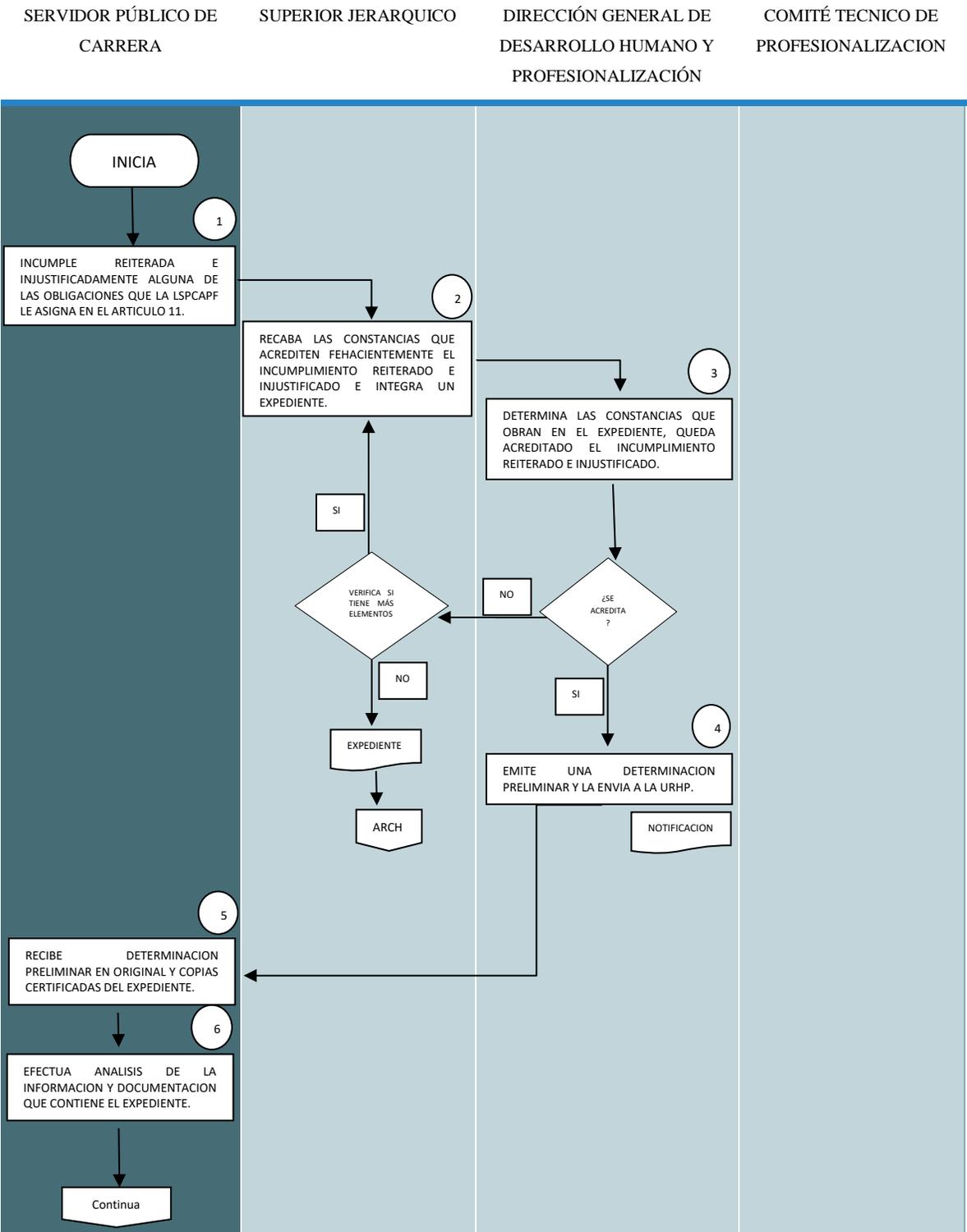
En el supuesto de que del análisis que realice la Unidad advierta la existencia de elementos que hagan presumir que se actualizó la causal de incumplimiento reiterado e injustificado, se notificará al Servidor Público de Carrera, haciéndole saber los hechos que la motivan, para que en un plazo de diez días hábiles a partir del día siguiente al de la notificación, haga valer su garantía de audiencia expresando lo que a su interés convenga, y en su caso ofrezca pruebas.

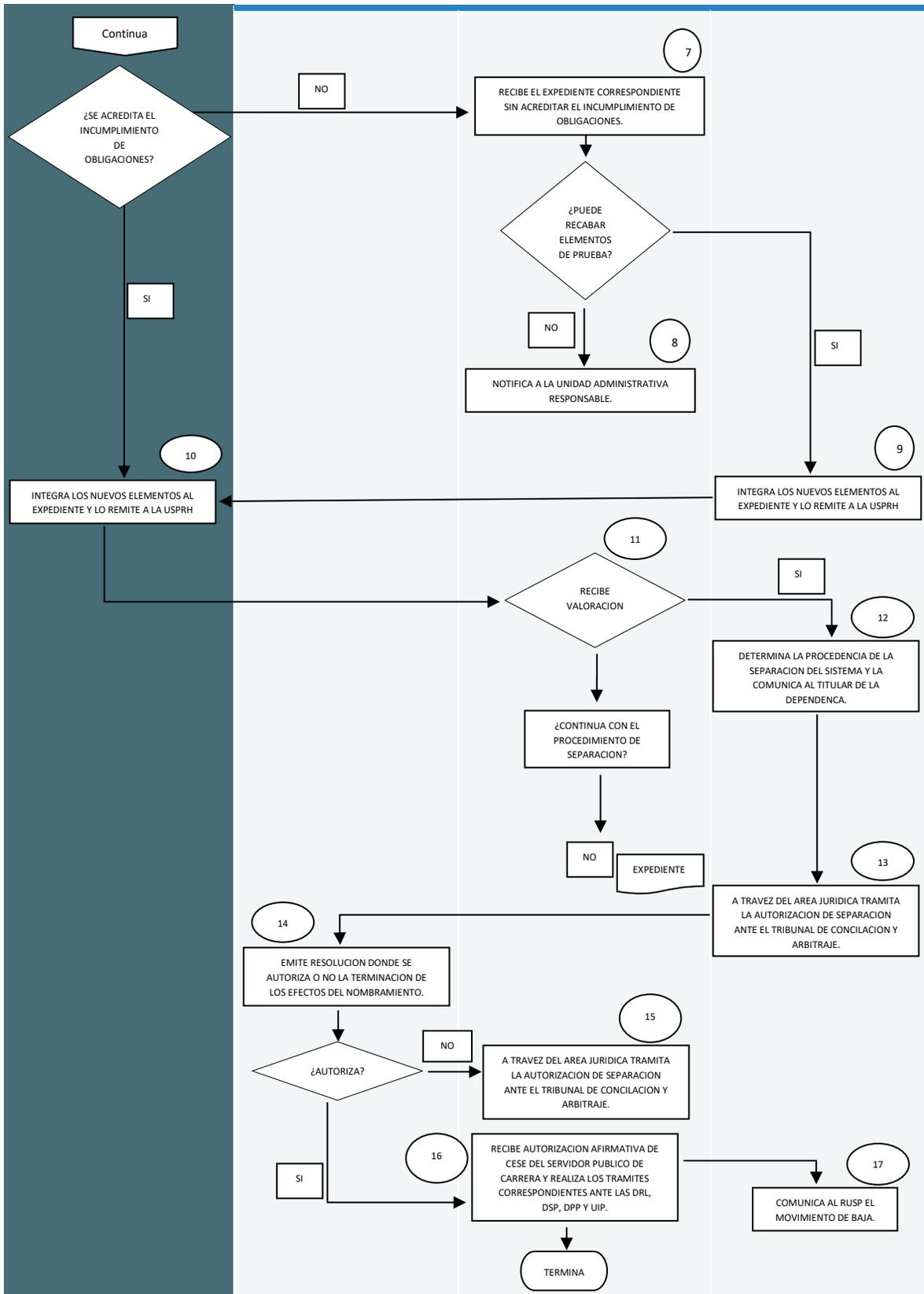
Transcurrido el plazo, se desahogan las pruebas admitidas, y se concede un término de tres días hábiles al Servidor público para que formule sus alegatos. La valoración de la Unidad sobre la determinación preliminar de la dependencia se emitirá en un plazo de diez días hábiles.

Cuando la dependencia cuente con la valoración de la Unidad, remite el expediente a su Comité de Profesionalización para que determine la procedencia de la Separación del Servidor Público de Carrera del Sistema, la comunique al titular de la dependencia y tramite la autorización correspondiente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

A continuación, se presenta un flujograma donde se puede apreciar de forma más esquemática el procedimiento para la aplicación de la causal IV de separación del artículo 60 de la LSPCAPF:

Flujograma 3. Procedimiento para la aplicación de la fracción IV del artículo 60 de la LSPCAPF.





Fuente: Elaboración propia a partir de las Políticas Operativas para la aplicación de los procedimientos del Subsistema de Separación.

Por lo que respecta a la causal contemplada en la fracción V del artículo 60 de la ley, donde se determina la separación del servidor público de carrera por hacerse acreedor a sanciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, que impliquen separación del servidor o reincidencia. Dicha sanción establecida en la ley se impone en el caso de infracciones graves como lo son las que implican incumplimiento de las obligaciones previstas en las fracciones VIII, X a XIV, XVI, XIX, XXII y XXIII del artículo 8vo de dicha ley.

En esta causal de separación el Órgano Interno de Control (OIC) podrá imponer al Servidor Público de Carrera mediante resolución administrativa, cualquiera de las sanciones contempladas en el artículo 13 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

El titular de la Unidad Administrativa debe aplicar la sanción conforme a los términos señalados en la resolución emitida por el OIC, pudiendo consistir en: Amonestación Privada o Pública; Suspensión (de tres días a un año); Destitución; Sanción Económica e Inhabilitación Temporal, debiendo informar de su aplicación al OIC, previa integración del expediente respectivo, el cual lo remitirá a la DGDHP.

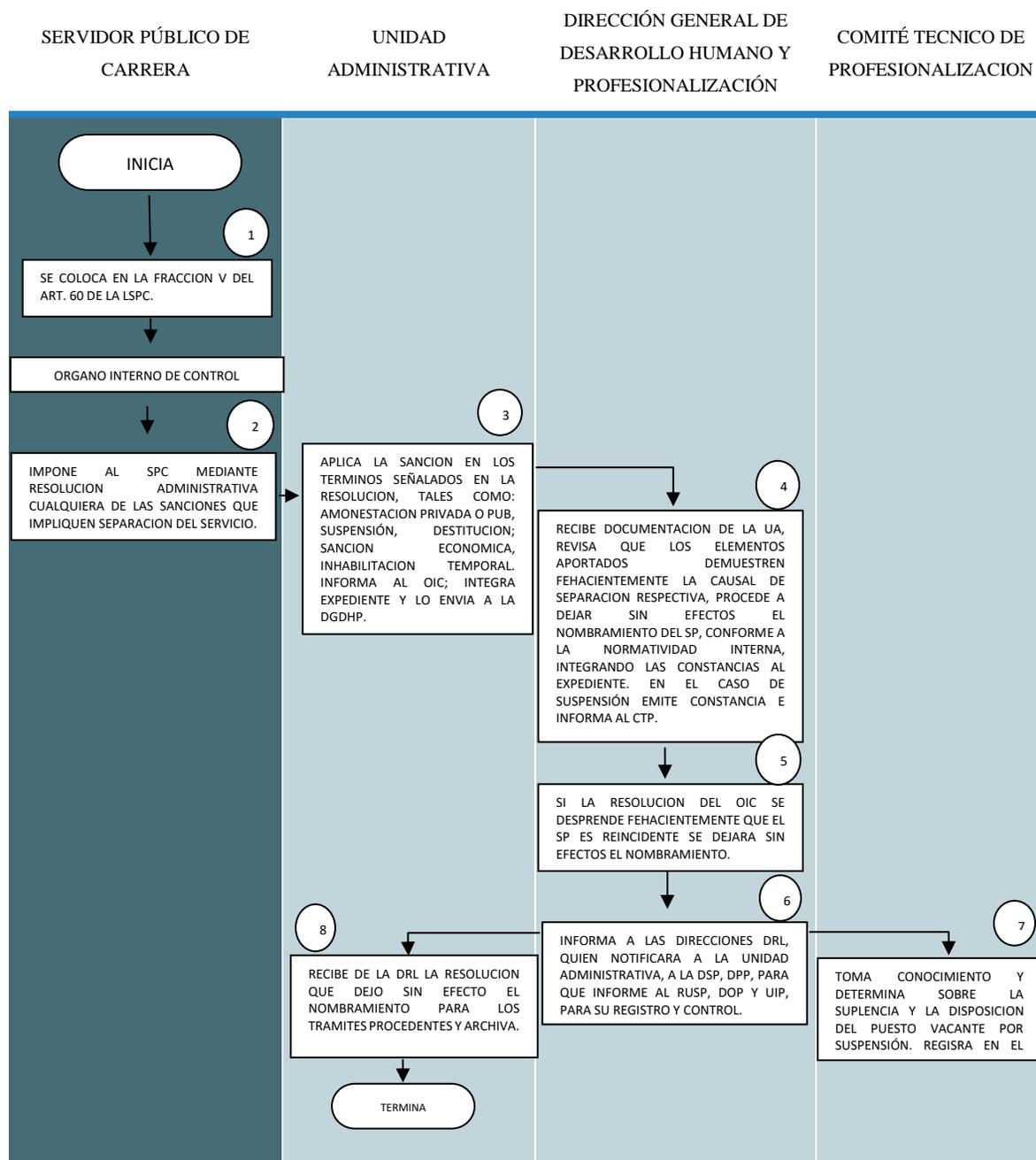
La DGDHP recibirá de la Unidad Administrativa el expediente y procederá, previo análisis, a dejar sin efectos el nombramiento del Servidor Público de Carrera cuando se trate de Destitución o Inhabilitación, no así para el supuesto de Suspensión, en cuyo caso deberá dejar constancia de la aplicación de esta sanción e informar al Comité Técnico de Profesionalización para que, en su caso, resuelva sobre la posibilidad de cubrir el cargo de manera provisional.

Si de la resolución emitida por el OIC se desprende de manera fehaciente que el Servidor Público de Carrera es reincidente, se procederá a dejar sin efectos el nombramiento.

La DGDHP notificara lo anterior a la Unidad Administrativa por conducto de la Dirección de Relaciones Laborales; a la DPP para su registro en el RUSP; y a las DSP y a la UCP y MP para los efectos procedentes en el ámbito de sus competencias.

A continuación, se presenta un flujograma donde se puede apreciar de forma más esquemática el procedimiento para la aplicación de la causal V de separación del artículo 60 de la LSPCAPF:

Flujograma 4. Procedimiento para la aplicación de la fracción V del artículo 60 de la LSPCAPF.



Fuente: Elaboración propia a partir de las Políticas Operativas para la aplicación de los procedimientos del Subsistema de Separación.

Por lo que respecta a las fracciones VI y VII del artículo 60 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, donde se decreta la separación del Servidor Público de Carrera por no acreditar la capacitación obligatoria y la evaluación del desempeño, es preciso entender en primera instancia los conceptos de capacitación y evaluación del desempeño.

Según el artículo 44 de la LSPCAPF, 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. En la siguiente ilustración se hace mención de los objetivos que debe cumplir la capacitación.

Ilustración 5 Objetivos de la capacitación según el artículo 46 de la LSPCAPF.



Fuente: Elaboración propia a partir del artículo 46 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Cuando se reprueba la evaluación de la capacitación obligatoria, el Servidor Público de Carrera tiene derecho a ser evaluado en una segunda oportunidad, en un plazo de entre 60 días naturales y 120 días a partir de la notificación correspondiente.

De igual modo, al caso anterior, la LSPCAPF contempla en el artículo 54 la evolución del desempeño como 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. En la siguiente ilustración se hace mención de los objetivos de la evaluación.

Ilustración 6 Objetivos de la evaluación del desempeño según el artículo 55 de la LSPCAPF.



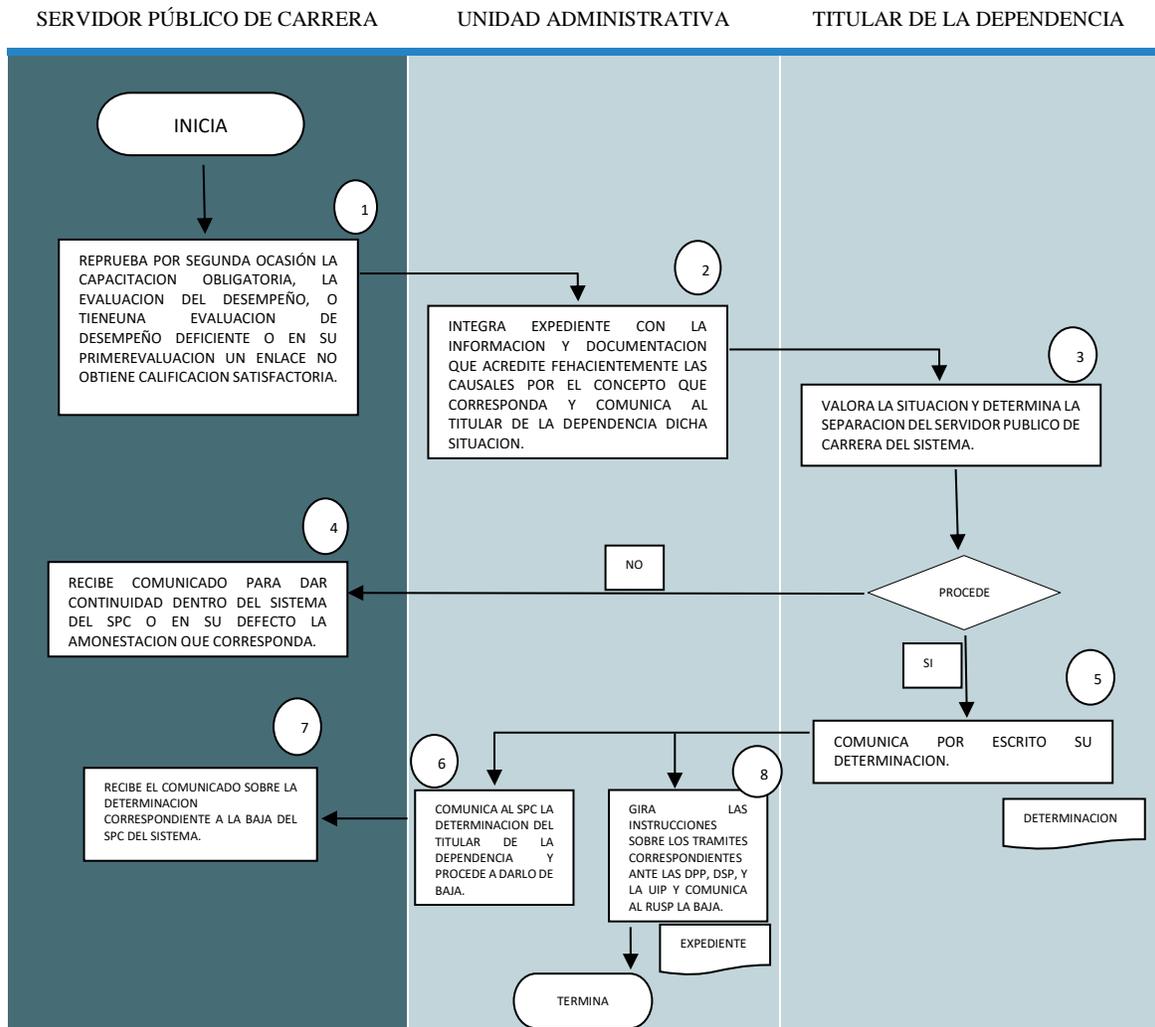
Fuente: Elaboración propia a partir del artículo 55 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Se considera un resultado deficiente de la evaluación de desempeño, a:

1. La obtención de una calificación de desempeño no aprobatoria en las evaluaciones semestral y anual en un mismo ejercicio fiscal; y
2. La obtención en las evaluaciones anuales de 3 calificaciones de desempeño mínimas aprobatorias o no aprobatorias, o cualquier combinación de éstas, en un periodo de cinco ejercicios fiscales.

Los servidores públicos de primer nivel de ingreso serán separados, cuando al término del primer año en el puesto no hayan obtenido un desempeño satisfactorio. A continuación, se presenta un flujograma donde se puede apreciar de forma más esquemática los procedimientos para la aplicación de las causales VI y VII de separación del artículo 60 de la LSPCAPF:

Flujograma 5. Procedimientos para la aplicación de las fracciones VI y VII del artículo 60 de la LSPCAPF.



Fuente: Elaboración propia a partir de las Políticas Operativas para la aplicación de los procedimientos del Subsistema de Separación.

Como se ha podido apreciar a lo largo de este apartado, el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal es el numeral donde se expresan las causas por las cuales se puede separar a los Servidores Públicos de Carrera, este apartado ha tenido el propósito de explicar el procedimiento y los actores que intervienen en cada una de las fracciones del artículo mencionado, esto con el fin de entender el funcionamiento del Subsistema de Separación.

3.3.2 De las Licencias.

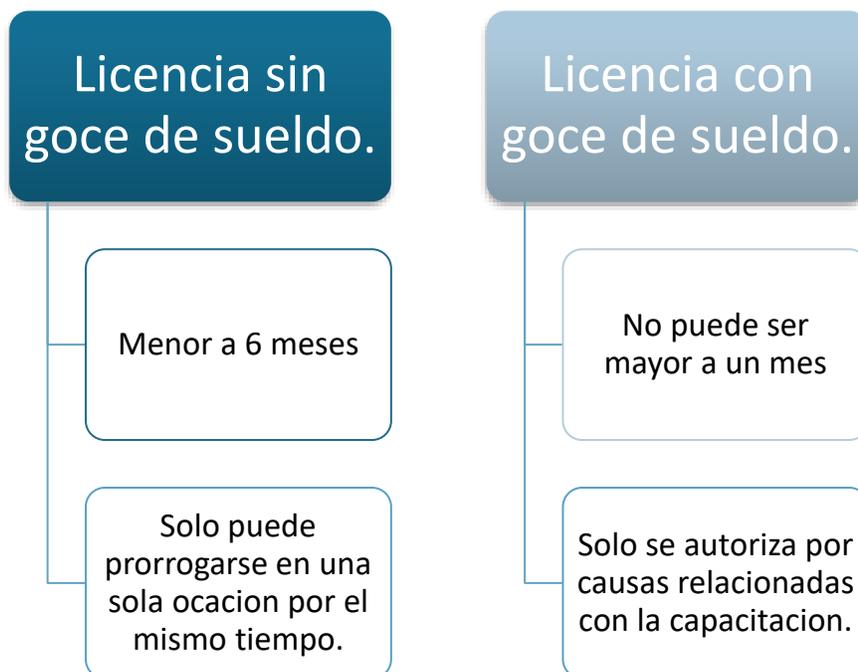
Como hace mención el artículo 73 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, el Subsistema de Separación, se integra además de los procesos que permiten determinar el procedimiento a seguir para que el nombramiento de un servidor público de carrera deje de surtir efectos, sin responsabilidad para la dependencia, por las licencias.

La licencia es el acto por el cual un Servidor Público de Carrera, previa autorización del Comité puede dejar de desempeñar las funciones propias de su cargo de manera temporal, conservando todos o algunos derechos que esta Ley le otorga. (art 61 LSPCAPF)

El artículo 61 de la LSPCAPF establece que para que un servidor público de carrera obtenga una licencia deben 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. De igual modo el dictamen de la solicitud debe hacerse por escrito, de manera fundada y motivada.

La ley contempla dos tipos de licencias, La licencia sin goce de sueldo y la licencia con goce de sueldo, en la siguiente ilustración es posible observar las características de cada una de las licencias contempladas por la ley:

Ilustración 7 Tipos de licencias establecidas en el artículo 61 de la LSPCAPF.



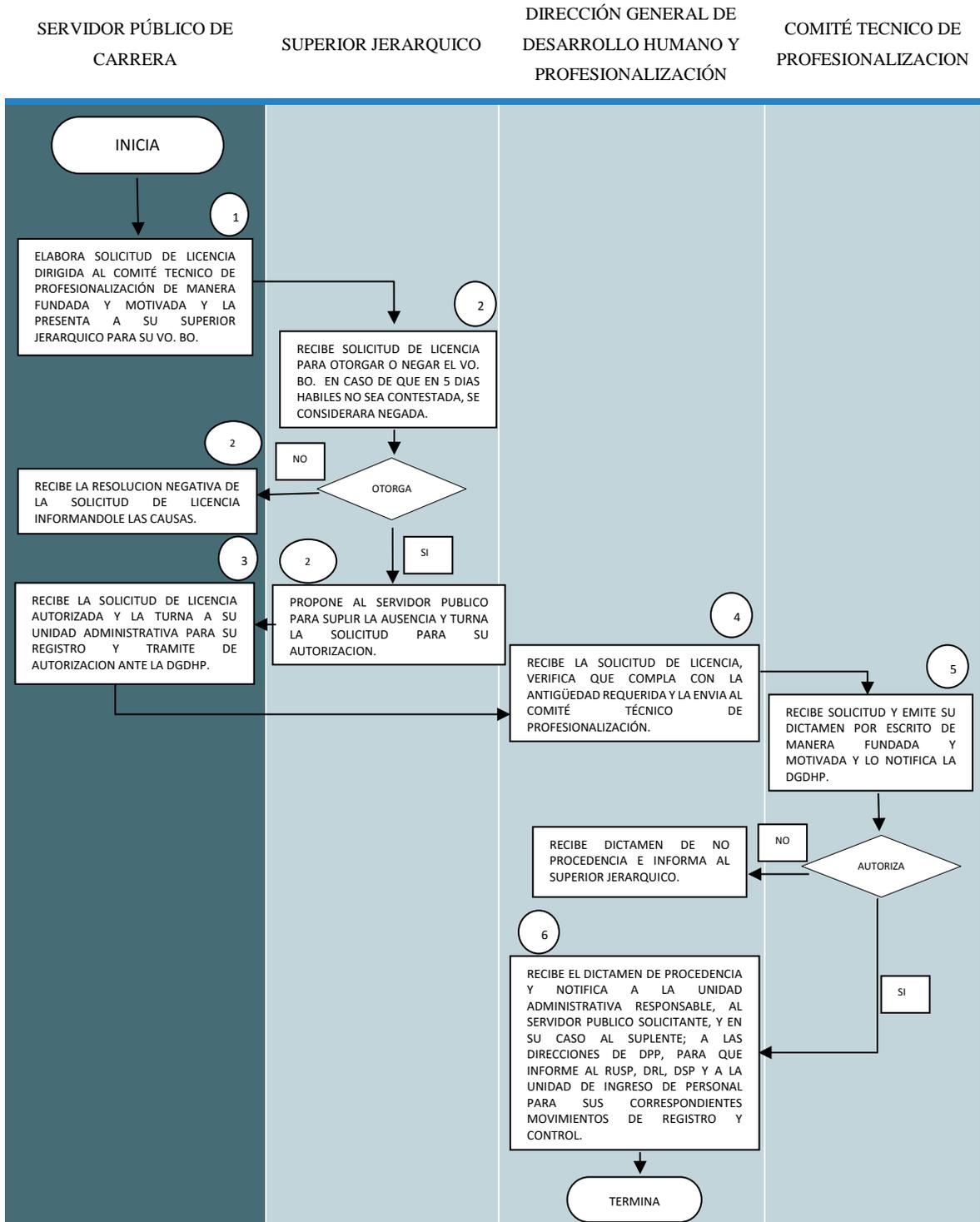
Fuente: Elaboración propia a partir del artículo 61 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Para cubrir el cargo del Servidor Público de Carrera que obtenga licencia el Comité Técnico de Profesionalización designa a un servidor público de carrera para ocupar el puesto de manera provisional, atendiendo a lo siguiente:

- Que se cuente con la autorización del superior jerárquico inmediato, así como del superior jerárquico inmediato del puesto del servidor público al que se concedió la licencia, y
- Que posea los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar las funciones del puesto temporalmente.

A continuación, se presenta un flujograma donde se puede apreciar de forma más esquemática el procedimiento para la concesión de una licencia a un servidor público de carrera:

Flujograma 6 Procedimiento para la concesión de una licencia a un servidor público de carrera.



Fuente: Elaboración propia a partir de las Políticas Operativas para la aplicación de los procedimientos del Subsistema de Separación.

Hasta el momento se ha abordado las características el Subsistema de Separación, se ha tratado de explicar ¿cuál es su propósito del Subsistema?, ¿cómo se conforma?, ¿cuáles son los actores que intervienen en cada uno de los procedimientos a cumplir para la separación de los servidores públicos?, así como el correcto funcionamiento del Subsistema viéndolo desde el punto de vista de la ley, a continuación, se abordara la aplicación del mismo en el Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA).

Capítulo 4: Retos y Realidades del Subsistema de Separación en el Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria.

En este capítulo se realizó el análisis del Subsistema de Separación de SENASICA, esto a través de una herramienta de planificación estratégica llamada FODA que tiene como fin proporcionar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas del objeto de análisis. Con esto se buscó analizar el subsistema desde la realidad del mismo.

Para la realización de este capítulo se realizó una serie de peticiones de información al SENASICA a través del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales con el fin de conocer la realidad del subsistema, dichas solicitudes pueden consultarse en los anexos A, B, C y D de esta investigación.

4.1 Consideraciones Preliminares.

En el artículo 63 de la LSPCAPF se lee: *“la pertenencia al servicio no implica inamovilidad de los servidores públicos de carrera y demás categorías en la administración pública, pero sí garantiza que no podrán ser removidos de su cargo por razones políticas o por causas y procedimientos no previstos en esta o en otras leyes aplicables.”* (LSPCAPF, 2003, art. 63)

Es importante tener en consideración que el objetivo principal de este trabajo de investigación es saber si el servicio profesional de carrera en SENASICA realmente protege a los servidores públicos adscritos al mismo, según lo considerado en el artículo 63 de la LSPCAPF, por lo que excluir las licencias del análisis es natural debido a que no son objeto de estudio para dicha investigación.

De igual modo, se decidió trabajar con las separaciones realizadas a los servidores públicos de carrera pertenecientes al SENASICA en los años 2004 al 2014, por lo que, por obviedad, se excluyen las separaciones de los demás servidores públicos que hayan laborado en otra calidad (Honorarios, Trabajadores de Base, etc.) al órgano administrativo desconcentrado antes mencionado.

A continuación, en la tabla 6 se puede apreciar de mejor manera, los servidores públicos que estuvieron adscritos al servicio profesional de carrera del SENASICA en el periodo de 2004 al 2014:

Tabla 6 Servidores públicos de carrera adscritos al SENASICA en el periodo 2004-2014.

Año	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Servidores Públicos de Carrera	1210	1202	1374	1539	1537	1719	1670	1663	1654	1654	1834

Fuente: Elaboración propia a partir de la resolución de la solicitud de información al SENASICA a través del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, disponible en: <https://www.infomex.org.mx/gobiernofederal/solicitantes/seguimiento/busquedaSolicitudes.action#>

Una limitante que obstaculiza la investigación es la falta de oportunidad de acceder a los expedientes de los servidores públicos que han sido separados en el SENASICA, esto debido a la ley general de protección de datos personales en posesión de sujetos obligados, por lo que el análisis se realiza de manera general y no atendiendo a casos particulares.

4.2 Análisis FODA del Subsistema de Separación en SENASICA.

La matriz FODA, DAFO o SWOT (por sus siglas en inglés *Strenghts, Weaknesses, Opportunities and Threats*) es una herramienta de planificación estratégica, diseñada para realizar un análisis interno y externo en la empresa con el fin de ayudar a tomar decisiones de una forma más certera.

Si bien el análisis FODA es una herramienta de uso principalmente en la administración privada, puede ser utilizada de igual forma en el sector público independientemente de que las instituciones o dependencias de gobierno no compitan entre sí, como en el caso de las empresas privadas.

En el caso que nos compete, se realizará un análisis FODA del Subsistema de Separación en el Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA) con el fin de identificar cuáles son los retos y realidades que enfrenta dicho subsistema.

Dichas Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, y Amenazas se obtuvieron del análisis de las solicitudes de información que se realizaron al SENASICA a través del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (ver anexos A, B, C y D), así como del análisis la LSPCAPF, es de esta manera como en la siguiente ilustración se mencionan aquellas Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que se han podido identificar.

Ilustración 8 Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas del Subsistema de Separación en SENASICA.

FORTALEZAS.

1. Las separaciones realizadas a los servidores públicos de carrera durante el periodo analizado fueron conforme a lo dispuesto en el artículo 60 de la LSPCAPF.
2. Procedimientos de separación claros y adecuados para la aplicación de las causales de separación.
3. Existe una base de datos de las separaciones realizadas a los servidores públicos de carrera en el periodo a analizar.

OPORTUNIDADES.

1. El Sistema Profesional de Carrera esta implementado en la Administración Pública bajo una normatividad que asegura su existencia al igual que determina su correcto funcionamiento.
2. Las dependencias tienen libre determinación en la operación de sus sistemas profesionales de carrera.

FODA

DEBILIDADES.

1. El subsistema de Separación únicamente tiene facultades de acción u operación, no de análisis.
2. No existe forma de determinar si el uso predominante de la causal I del artículo 60 de la LSPCAPF para la separación de los servidores públicos de carrera en SENASICA es derivada por razones ajenas al desempeño.

AMENAZAS.

1. Se corre el riesgo de que no exista una retroalimentación entre sistemas, y a su vez, un reajuste si fuera necesario.
2. Las causales de separación relacionadas directamente con la profesionalización establecidas en el artículo 60 de la LSPCAPF, representan menos del 10% de las separaciones realizadas anualmente.

Fuente: Elaboración propia.

4.3 Análisis de las Fortalezas y Debilidades.

Saber cuáles son las fortalezas del subsistema de separación permitirá comprender cómo utilizarlas para mejorar el funcionamiento del subsistema. De igual modo, saber las debilidades del subsistema permitirá conocer las limitantes del subsistema, así como saber los retos que enfrenta.

4.3.1 Fortalezas.

- *Las separaciones realizadas a los servidores públicos de carrera durante el periodo analizado fueron conforme a lo dispuesto en el artículo 60 de la LSPCAPF.*

Como ya se ha mencionado con anterioridad, el Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.

Mediante este mecanismo se pretende brindar permanencia de los servidores públicos adscritos al sistema esto con el fin de mantener estándares de profesionalización de la administración pública ante cambios políticos. Es importante mencionar que esta “permanencia” en los puestos está condicionada al mérito de cada uno de los servidores públicos por lo que no debe de confundirse “**Permanencia laboral**” con “**Inamovilidad laboral**”.

Lo anteriormente dicho está sustentado en la misma Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, concretamente en el artículo 60 que establece las causales de separación y el artículo 63 que determina que la pertenencia al servicio no implica inamovilidad de los servidores públicos de carrera y demás categorías en la administración pública, pero sí garantiza que no podrán ser removidos de su cargo por razones políticas o por causas y procedimientos no previstos en ésta o en otras leyes aplicables del mismo.

En el caso de SENASICA, y durante el periodo de estudio (2004-2014), se encontró que todas y cada una de las separaciones se realizaron de conformidad a lo dispuesto en el artículo 60. El siguiente cuadro representa las separaciones realizadas a los servidores públicos de carrera en el periodo 2004-2014 como se puede apreciar en el siguiente recuadro, las causales de separación del artículo 60 se hacen presentes:

Tabla 7 Separaciones realizadas por el subsistema de separación en SENASICA en el periodo 2004 al 2014.

Año	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Renuncia	1	1	11	26	90	95	77	144	218	165	192
Evaluación de Desempeño Reprobada			1								1
Jubilación					1						
Resolución Administrativa					1				2		1
Primer Evaluación al Desempeño Reprobada						1	4		4	8	4
Defunción						2	3		4	4	1
Puesto Suprimido							5				
Incapacidad									1	2	
Destitución e Inhabilitación							1	1		1	
Separaciones totales	1	1	12	26	92	98	90	145	229	180	199

Fuente: Elaboración propia a partir de la resolución de la solicitud de información al SENASICA a través del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, disponible en: <https://www.infomex.org.mx/gobiernofederal/solicitantes/seguimiento/busquedaSolicitudes.action#>

Como se puede apreciar en la tabla anterior las fracciones del artículo 60 de la LSPCAPF se hacen presentes para la separación de los servidores públicos de carrera, y si bien las separaciones por concepto de Jubilación y Puesto Suprimido no pertenecen a dichas causales encuentran su sustento jurídico en el artículo 40 de la ley.

De lo que se puede advertir en primera instancia que las separaciones realizadas fueron apegadas a lo dispuesto a la norma. Sin embargo, se puede observar de igual modo que la mayoría de las separaciones realizadas no fueron por causales de separación relacionadas directamente con el desempeño de los servidores públicos, sino al contrario, la mayoría de las separaciones fueron por Renuncia (causal I del artículo 60), lo dicho anteriormente será analizado de manera más detallada posteriormente.

➤ ***Procedimientos de separación claros y adecuados para la aplicación de las causales de separación.***

Como ya se ha expresado en el capítulo anterior, los procedimientos para la aplicación de las causales de separación del artículo 60 de la LSPCAPF son importantes porque en ellas podemos apreciar de una forma más esquemática todos y cada uno de los actores que intervienen en los procesos de separación de cada una de las causales, así como el rol que desempeñan en los procedimientos de separación, los tiempos, así como los pasos a seguir para separar de forma adecuada a los servidores públicos de carrera que lo ameriten.

Estos procedimientos son de importancia ya que le dan certeza, y legalidad a las separaciones de los servidores públicos de carrera, como hace mención el artículo 63 de la LSPCAPF, el sistema protege a los servidores públicos de que no sean removidos por “*causas y procedimientos no previstos en esta o en otras leyes aplicables*”, por lo que la violación u omisión de algún procedimiento previsto en la ley, se traduciría en la violación de los derechos de los servidores públicos.

Dichos procedimientos deben ir en concordancia con lo expresado en la LSPCAPF y en su reglamento y es facultad de los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección emitirlos.

- ***Existe una base de datos de las separaciones realizadas a los servidores públicos de carrera en el periodo a analizar.***

El Registro Único del Servicio Profesional de Carrera, 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.

Según lo dispuesto en el artículo 16 de la LSPCAPF, el padrón sistematiza la información relativa la planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño y separación de los miembros del Sistema.

La fortaleza relacionada a este punto se encuentra en el hecho de poder tener disponible y en cualquier momento el historial de separaciones realizadas por el subsistema de separación y así, poder realizar análisis de dichos datos, esto con el fin de lograr ajustes si fuera necesario.

4.3.2. Debilidades.

- ***El subsistema de Separación únicamente tiene facultades de acción u operación, no de análisis.***

Como ya he mencionado con anterioridad, el capítulo séptimo de la LSPCAPF es donde se habla del Subsistema de Separación, en dicho capítulo, se puede apreciar lo que la ley entiende por separación del servidor público de carrera (artículo 59), las causales por las cuales el nombramiento deja de surtir sus efectos sin responsabilidad para las dependencias (artículo 60), así como la definición de la licencia y el procedimiento para otorgarla y cubrir el puesto vacante después del otorgamiento de una licencia (artículos 61 y 62).

A su vez, es en el capítulo décimo cuarto del reglamento de la LSPCAPF, donde se describe el procedimiento para separar a los servidores públicos de carrera que hayan incurrido en alguna de las fracciones del artículo 60 de la LSPCAPF (artículos 76 al 84).

Como se puede apreciar, ni en la ley, ni en su reglamento, otorga facultad al subsistema de separación de hacer análisis de la información que produce, el subsistema que se plantea en la normatividad es un subsistema meramente mecánico que debe centrarse única y exclusivamente a detectar, clasificar y separar a los servidores públicos de carrera que incurran en alguna de las causales de separación previstas en la ley.

- ***No existe forma de determinar si el uso predominante de la causal I del artículo 60 de la LSPCAPF para la separación de los servidores públicos de carrera en SENASICA es derivada por razones ajenas al desempeño.***

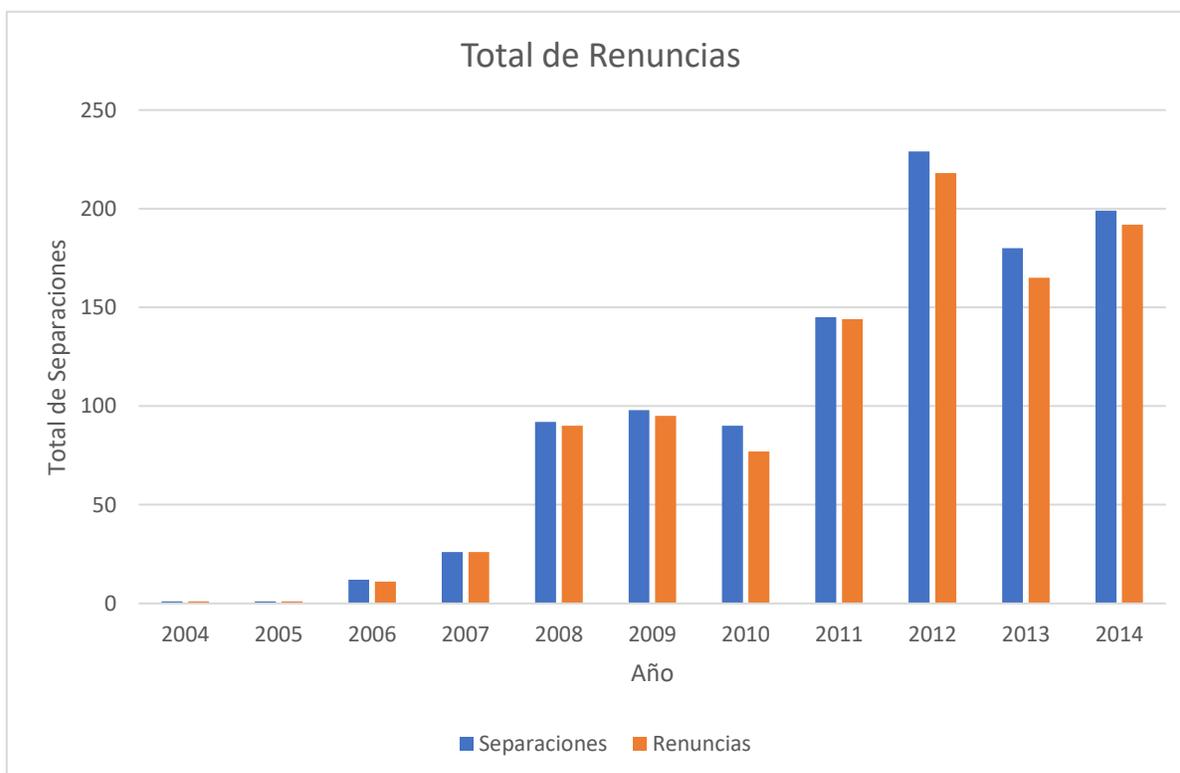
En la tabla número 7 se puede apreciar cada una de las separaciones realizadas por el subsistema de separación en el año 2004 al 2014, si bien, es cierto que todas y cada una de las separaciones están fundamentadas por alguna de las fracciones del artículo 60 de la LSPCAPF es importante resaltar que la causal I tuvo una presencia predominante en las separaciones realizadas en el periodo de estudio.

De igual modo es interesante resaltar que si bien en los años 2006 al 2007, periodo donde termina el sexenio de Vicente Fox y empieza la administración de Felipe Calderón no existe un incremento considerable en las renunciaciones de los servidores públicos de carrera sin embargo decir que el sistema profesional de carrera cumplió con su objetivo de proteger a los servidores públicos de carrera ante cambios políticos se pone en tela de juicio debido a que durante la administración de Felipe Calderón se observa un incremento sostenido de las renunciaciones en la dependencia.

Por otra parte, durante el periodo de 2012 al 2013, fecha donde termina el sexenio de Felipe Calderón y comienza la administración de Enrique Peña se observa que las renunciaciones bajaron, sin embargo, como se menciona en el párrafo anterior se fueron incrementando las renunciaciones gradualmente durante el sexenio de Peña Nieto.

A continuación, se presenta una gráfica que representa el número de renuncias con respecto al número de separaciones realizadas anualmente.

Gráfica 1. Comparación de las separaciones por concepto de Renuncia con el total de separaciones

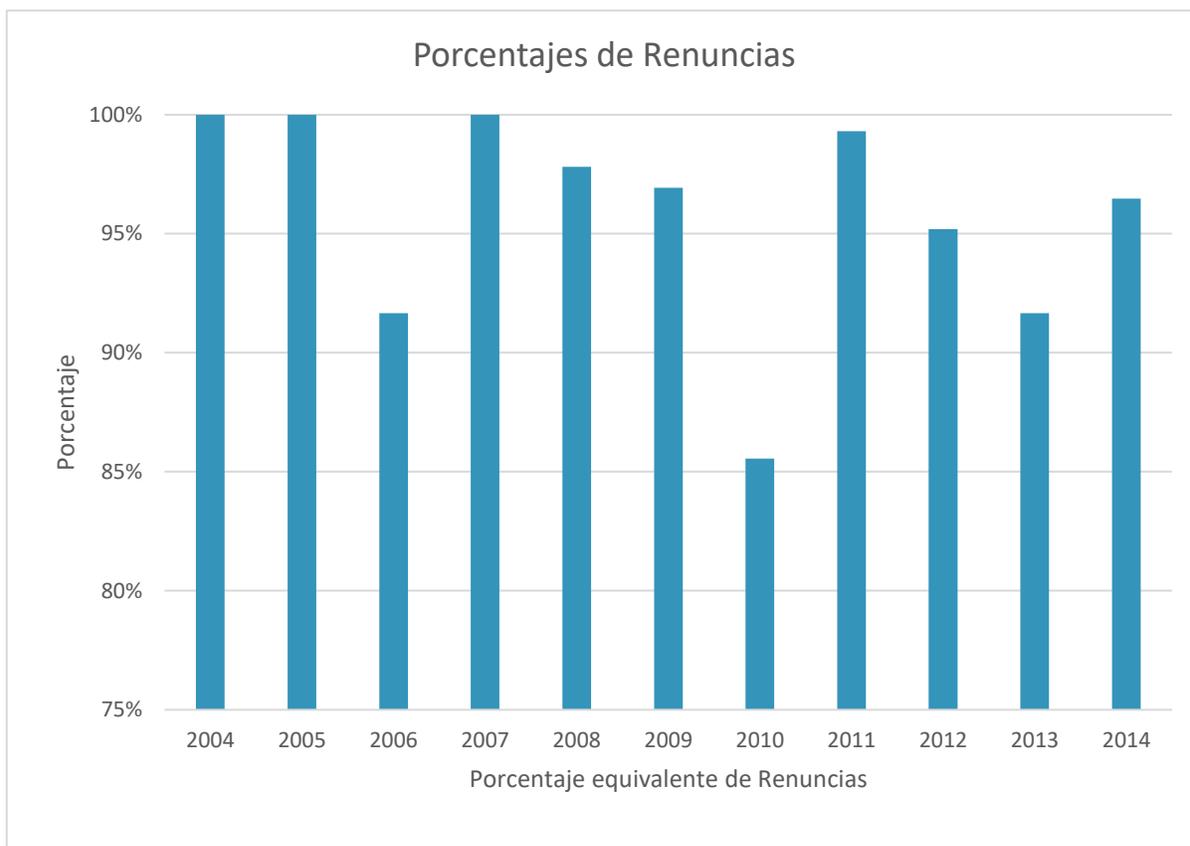


Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica anterior se puede apreciar dos datos, la primera de color azul, simboliza el total de las separaciones realizadas en el periodo de estudio, con color naranja, las separaciones por Renuncia, como se puede apreciar dicha causal representa casi el total de todas las separaciones año tras año.

En la siguiente grafica se aprecia de una manera más visible dicha afirmación, donde se expresa el promedio anual de las separaciones realizadas Renuncia.

Gráfica 2. Porcentaje anual de las separaciones por concepto de Renuncia.



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en el anterior gráfico, el porcentaje por concepto de Renuncia no solamente es por encima del 80% anualmente, sino que es una constante en el periodo de tiempo a analizar, lo que hace suponer que los servidores públicos en SENASICA desertan por factores ajenos al desempeño.

El problema radica en que no se saben los factores que determinan a los Servidores Públicos de Carrera en SENASICA de dicha deserción, puesto que el Subsistema de Separación no tiene la facultad analítica de determinar la o las razones de dicha deserción. Una renuncia puede ocultar aspectos o vicios que afecten al mismo funcionamiento del sistema, vicios como el despotismo laboral por parte de los superiores jerárquicos, acoso laboral, salarios bajos, acoso sexual, discriminación, son aspectos que van en contra de la misma lógica que plantea el sistema.

Así mismo, es importante puntualizar que este 92.72% del promedio anual de las separaciones es debido a razones ajenas al desempeño y al mérito de los Servidores Públicos de Carrera del SENASICA por lo que pone en tela de juicio lo determinado en el artículo 63 de la LSPCAPF.

Con el fin de saber las razones por las cuales los servidores públicos de carrera renuncian en dicha dependencia se realizó una entrevista al Director de Administración de Personal y Profesionalización correspondiente al periodo de estudio de la investigación, el cual por privacidad pidió no ser nombrado en el presente trabajo.

A dicho director se le cuestionó las razones por las cuales los servidores públicos de carrera renuncian en la dependencia a lo cual contestó que no existen los estímulos adecuados para generar la permanencia laboral en la dependencia, “*el sistema pide más de lo que da*” dijo, ya que muchas de las plazas piden grado mínimo de licenciatura, así como una constante capacitación por parte de los servidores adscritos al sistema, pero los salarios y prestaciones laborales no son los adecuados para compensar dichas exigencias del sistema. Además, advirtió que existen prácticas de bajar de nivel las plazas en el gobierno y con ello, disminuir aún más los salarios y prestaciones laborales que perciben los servidores públicos de carrera.

Esto, aunado con que la dependencia se maneja bajo esquemas de austeridad, limita la posibilidad de reconocer a los servidores públicos de carrera por otras vías a la económica impidiendo que los servidores adscritos al sistema vislumbren una carrera laboral favorable para sus propios intereses en la dependencia, lo cual se traduce en renunciadas.

Debido a lo anteriormente mencionado se revisó el *estatuto del servicio profesional electoral nacional y del personal de la rama administrativa*, del servicio profesional electoral con el fin de saber si en dicho sistema existen las mismas limitaciones en las remuneraciones, incentivos y prestaciones laborales que reciben los servidores adscritos a dicho sistema.

Tras dicha revisión se determinó que existen mejores prestaciones laborales en el servicio profesional electoral prueba de ello son el capítulo II, de dicho estatuto llamado *de las prestaciones económicas y sociales*, el capítulo III, *de la jornada de trabajo, los horarios y el control de asistencia*, el capítulo IV, *de las vacaciones, descansos, licencias y permisos*

y el capítulo V, de los derechos, obligaciones y prohibiciones del personal. Estos capítulos dotan de mejores condiciones laborales a los servidores adscritos al servicio profesional electoral en comparación a las condiciones laborales que reciben los servidores profesionales de carrera por lo que queda claro que las remuneraciones, incentivos y prestaciones laborales que perciben los servidores de carrera no son los adecuados para fomentar una carrera dentro del sistema.

4.4 Análisis de las Oportunidades y Amenazas.

Llevar a cabo un análisis de las oportunidades y amenazas del Subsistema de Separación nos permite conocer la situación actual del subsistema, por un lado, saber cuáles son las Oportunidades con las que se cuenta nos ayuda a comprender cuáles son las líneas de acción que se pueden tomar para tratar de solucionar las debilidades encontradas, Así mismo, saber las amenazas nos permite conocer cuáles son los posibles riesgos a futuro, tanto por la debilidades encontradas como por factores externos al subsistema.

4.4.1. Oportunidades.

- *El Sistema Profesional de Carrera esta implementado en la Administración Pública bajo una normatividad que asegura su existencia al igual que determina su correcto funcionamiento.*

El Servicio Profesional de Carrera en México tiene su sustento jurídico principalmente en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, es en ésta donde se establecen las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo de dicho sistema de profesionalización. De igual manera cuenta con un reglamento que estipula las líneas de acción del Sistema Profesional de Carrera en la Administración Pública de México.

De lo cual se deduce que la existencia misma del Servicio Profesional de Carrera tiene el estatus de norma jurídica, que debe ser respetada y aplicada conforme a lo dispuesto en la ley. Esto brinda permanencia en el tiempo de dicho Sistema y es una garantía de que el sistema perdurará a pesar de los cambios políticos característicos de los países democráticos.

La noción de Servicio Civil de Jorge Vargas es precisa en este punto debido a que, para él, el Servicio Civil es “*la política constitucional para los recursos humanos del sector público*” (Fernández, 2007: 434). Ver al Servicio Civil de esta forma implica ver al sistema profesional como una política que se instituye en la ley fundamental porque se estima esencial para el funcionamiento del Estado y es debido a esta importancia que el Servicio Civil goza de una permanencia que no está subordinada a cambios administrativos.

Aunado a lo dicho en el párrafo de anterior la oportunidad que brinda esta permanencia del Sistema Profesional de Carrera es de centrar la preocupación en las formas adecuadas para detectar las deficiencias del sistema y dar respuestas verosímiles para su adaptación al cambio constante de la realidad.

➤ ***Las dependencias tienen libre determinación en la operación de sus Sistemas Profesionales de Carrera.***

Según lo dispuesto en el artículo 1 de la LSPCAPF, se establecen las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Mexicana; sin embargo, la operación del sistema está a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública, esto según el artículo 2 del anterior precepto legal.

Tenemos así que para la realización de las disposiciones anteriormente mencionadas el sistema cuenta con órganos encargados de velar por el correcto funcionamiento del sistema, dichos órganos mencionados en el artículo 67 de la LSPCAPF y del que es importante resaltar a los Comités, (debido al punto a desarrollar). Los Comités, son los encargados de operar el sistema en las dependencias que les corresponda con base a la norma.

La importancia de los Comités en las dependencias radica en que son el cuerpo técnico especializado encargado de la implantación, operación y evaluación del Sistema al interior de la misma. De igual modo, son, responsables de la planeación, formulación de estrategias y análisis prospectivo, para el mejoramiento de los recursos humanos de las dependencias y la prestación de un mejor servicio público a la sociedad.

De lo anterior mencionado se deduce que los Comités son los encargados de darle esa singularidad propia y necesaria a cada uno de los Sistemas Profesionales implementados en las dependencias de la Administración Pública, prueba de lo anteriormente dicho son la fracción I del artículo 75 que faculta a los comités para emitir reglas generales y dictar actos que definan las modalidades a través de las cuales se implemente el Sistema, conforme a las necesidades y características de la propia institución.

La fracción IV de dicho artículo que les permite proponer a la Secretaría políticas y programas específicos de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación del personal de su dependencia, acorde con los procesos que establece la Ley. Y la fracción V del mismo artículo que los faculta para realizar estudios y estrategias de prospectiva en materia de productividad, con el fin de hacer más eficiente la función pública;

En conclusión, esta singularidad brindada por los Comités a los Sistemas Profesionales de Carrera de cada una de las dependencias otorga la oportunidad de ajustar y dar los parámetros que cada dependencia, por naturaleza de sus funciones necesitan, ayuda a detectar problemas particulares y brinda respuestas a estas necesidades presentes.

4.4.2. Amenazas.

- *Se corre el riesgo de que no exista una retroalimentación entre sistemas, y a su vez, un reajuste si fuera necesario.*

El Subsistema de Control y Evaluación tiene como objetivo el diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del Sistema, esto según el artículo 13 fracción VII, esto es a través de los Comités que tienen la obligación de desarrollar la información necesaria que permita a la Secretaría evaluar los resultados de la operación del Sistema y emitir reportes sobre el comportamiento observado en cada uno de los Subsistemas.

Sin embargo, esto significa que el reajuste y retroalimentación entre sistemas solo es posible, si, y solo si, los comités formulan estrategias y análisis prospectivo, para el mejoramiento de los recursos humanos de las dependencias a que pertenecen, esto debido a

que los subsistemas integrantes del Sistema Profesional de Carrera no cuentan con una capacidad analítica de sus acciones.

A lo que se considera que puede ser una amenaza debido a que los subsistemas, y en concreto, el Subsistema de Separación no cuenta con las herramientas y mecanismos para analizar la información bajo la que trabaja, ni tampoco sobre la información que genera, teniendo así, como resultado, un “Subsistema mecánico”

En forma de analogía, el Subsistema de operación funciona como un obrero que se limita a trabajar con los materiales que se le brinda (en el caso del subsistema de Separación, el determinar si un servidor es “merecedor” de ser separado no es tarea suya), y bajo los planos arquitectónicos que se le proporciona (en este caso los “planos arquitectónicos” son toda la normatividad que demarca las acciones del subsistema), sin poder hacer objeción alguna tanto de estos *in-puts* ni de los *out-puts* generados por su actuar.

- ***Las causales de separación relacionadas directamente con la profesionalización establecidas en el artículo 60 de la LSPCAPF, representan menos del 10% de las separaciones realizadas anualmente.***

Como ya se ha mencionado en repetidas ocasiones, el artículo 60 de la LSPCAPF hace mención de las causales por las cuales los nombramientos de los Servidores Públicos de Carrera dejan de surtir sus efectos sin responsabilidad para las dependencias, en la Ilustración 4, se pueden apreciar dichas causales de separación.

Sin embargo, considero que de dichas causales únicamente las contempladas en las fracciones IV, V, VI y VII están relacionadas directamente con la profesionalización de los servidores públicos de carrera. Para demostrar lo anterior es necesario preguntarse el propósito mismo de profesionalizar a la Administración Pública.

En palabras de Oscar Oszlak “*profesionalizar la función pública permite disponer de personal con las aptitudes, actitudes y valores requeridos para el desempeño eficiente y eficaz de sus actividades (...) poder garantizar a la ciudadanía la profesionalidad y objetividad de los servidores públicos, su vocación democrática y el respeto a los principios de igualdad*” (Huitron, 2013: 6).

El subsistema de separación tiene la tarea principal de separar a los servidores que no cuenten con las aptitudes y actitudes necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones, así como de brindar certeza a los servidores públicos que posean dichas características debido a que los protege ante causas de separación no previstas en la norma.

Por ello, la fracción IV del artículo 60 que determina la separación por incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que la LSPCAPF asigna a los servidores públicos de carrera es considerada como una causal de separación directamente relacionada con el desempeño del servidor público porque pretende sancionar a todo aquel servidor público que no cumpla cabalmente con lo que la Ley los obliga.

Igualmente, la Fracción V del artículo 60 se considera directamente relacionada con el desempeño, las actitudes y las aptitudes que deben de poseer los servidores públicos de carrera adscritos al sistema ya que dicha fracción tiene el propósito de separar a todo servidor público que se haga acreedor a sanciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP).

Esta causal de separación hace mención de las obligaciones que el artículo 8 de la LFRASP asigna a todo servidor público, y dentro de las sanciones que ameritan separación según esta Ley son las omisiones a las fracciones VIII, X a XIV, XVI, XIX, XXII y XXIII del mismo.

La fracción VI tiene la finalidad de separar a todo aquel servidor público de carrera que no apruebe en dos ocasiones la capacitación obligatoria o su segunda evaluación de desempeño, esta causal de separación es importante debido a que tiene un doble propósito el vigilar que los servidores públicos de carrera realmente tengan los conocimientos cuantitativos y cualitativos necesarios para desempeñar sus funciones y en segundo lugar que estos estén en constante capacitación para lograr mayores índices de profesionalización en la función pública.

De manera análoga, la fracción VII de dicho artículo tiene la finalidad de separar a todo servidor público de carrera que obtenga un resultado deficiente en su evaluación del

desempeño, esta causal de separación es fundamental para la profesionalización de la función pública debido a que la evaluación del desempeño tiene como objetivos principales:

“I. Valorar el comportamiento de los servidores públicos de carrera en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta las metas programáticas establecidas, la capacitación lograda y las aportaciones realizadas;

II. Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado a que se refiere esta Ley;

III. Aportar información para mejorar el funcionamiento de la dependencia en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y aspectos financieros;

IV. Servir como instrumento para detectar necesidades de capacitación que se requieran en el ámbito de la dependencia, y

V. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas, de conformidad con lo dispuesto por esta Ley y su Reglamento...” (LSPCAPF, 2003, art. 55)

Por estas razones las fracciones antes mencionadas son las más importantes debido a que estas se encuentran relacionadas directamente con el desempeño de los servidores públicos dentro del sistema, y de la observancia de estas causales se puede aseverar que el subsistema de separación cumple con su cometido.

Una vez aclarando cuales son las causales de separación “directamente relacionadas con la profesionalización” es posible hacer unas modificaciones en la tabla 7 para tener mejor en mente este punto a desarrollar. En la siguiente tabla se pueden observar las mismas separaciones que se realizaron en SENASICA en el periodo de 2004 a 2014 basadas únicamente en las Fracciones IV, V, VI y VII del artículo 60 de la LSPCAPF.

Tabla 8 Separaciones realizadas por el subsistema de separación en SENASICA por las fracciones IV, V, VI y VII en el periodo 2004 al 2014.

Año	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Resolución Administrativa					1				2		1
Primer Evaluación al Desempeño Reprobada						1	4		4	8	4
Destitución e Inhabilitación							1	1		1	
Separaciones totales	0	0	0	0	1	1	5	1	6	9	5

Fuente: Elaboración propia a partir de la resolución de la solicitud de información al SENASICA a través del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, disponible en: <https://www.infomex.org.mx/gobiernofederal/solicitantes/seguimiento/busquedaSolicitudes.action>

Lo primero que resalta a la vista en el cuadro es que la causal IV, que hace referencia al incumplimiento reiterado e injustificado de los servidores públicos de carrera, no se hizo presente en el periodo a analizar. Sin embargo, eso no significa que no haya habido intentos de separación por dicha causal.

A través de la solicitud de información al SENASICA por medio del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (Anexo D) se hizo la solicitud de todos los procedimientos de separación por dicha causal de los servidores públicos de carrera del SENASICA en el periodo 2004 al 2014, a continuación, se presenta lo obtenido en la siguiente tabla.

Tabla 9 Procedimientos de separación realizados por SENASICA bajo la causal IV del artículo 60 de la LSPCAPF del 2004 al 2014

AÑO	2009	2010	2011	2012	2013
NÚMEROS DE EXPEDIENTE			08-B00-002-060-09		
	08-B00-002-060-01		08-B00-002-060-10	08-B00-002-060-21	
			08-B00-002-060-11		
	08-B00-002-060-02		08-B00-002-060-12	08-B00-002-060-22	
			08-B00-002-060-13		
	08-B00-002-060-03	08-B00-002-060-07	08-B00-002-060-14	08-B00-002-060-23	08-B00-002-060-46
			08-B00-002-060-15	08-B00-002-060-24	
	08-B00-002-060-04		08-B00-002-060-16		
			08-B00-002-060-17	08-B00-002-060-26	
	08-B00-002-060-05		08-B00-002-060-18	08-B00-002-060-27	
		08-B00-002-060-19			

Fuente: Elaboración propia a partir de la resolución de la solicitud de información al SENASICA a través del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, disponible en: <https://www.infomex.org.mx/gobiernofederal/loginInfomexSolicitante.action>

Sin embargo, ningún de los procedimientos de separación que se observan en la anterior tabla se llegaron a concretar una posible razón que podría explicar esto es el factor humano, con el fin de saber si este factor fue el responsable se revisó el manual de organización del SENASICA.

De dicha revisión se encontró que la Dirección General de Administración e Informática es la encargada de establecer las políticas, estrategias y líneas de acción para gestionar y administrar de manera eficiente, oportuna y eficaz los recursos humanos, financieros, tecnológicos, materiales, de obra pública y de servicios generales que permitan contribuir al logro de los objetivos y metas institucionales, así como la instrumentación de los programas y proyectos que implemente el Gobierno Federal.

Para el cumplimiento de dichos objetivos la Dirección General de Administración e Informática se vale de diferentes Direcciones dentro de las cuales la Dirección de Administración de Personal y Profesionalización tiene el propósito de coordinar y supervisar los procesos relacionados con el reclutamiento, ingreso, capacitación, evaluación del desempeño, desarrollo profesional, certificación de capacidades, separación, pago de remuneraciones, prestaciones y servicios del personal de conformidad con la normatividad vigente, así como establecer la perspectiva de género en el SENASICA, propiciando un ambiente laboral libre de violencia y discriminación de género o de cualquier otro tipo, así como vincular a las y los servidores públicos en el desarrollo de los procesos de la institución.

Esta Dirección a su vez se apoya de la Subdirección de Prestaciones y Relaciones Laborales para garantizar el cumplimiento de las obligaciones y el ejercicio de los derechos de los trabajadores establecidos en las disposiciones laborales vigentes, mediante la implementación de acciones que aseguren su observancia, así como coordinar y supervisar el otorgamiento oportuno de las prestaciones, servicios y condiciones de seguridad a que tiene derecho el personal del SENASICA, para promover el equilibrio de las Relaciones Laborales.

Es en dicha Subdirección donde se encuentra la Coordinación del Subsistema de Separación encargada de realizar las acciones, procedimientos y actividades que se requieran para operar de manera correcta el Subsistema de Separación de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente. Razón por la cual es importante analizar el perfil del puesto para determinar los conocimientos cualitativos y cuantitativos que deben poseer los aspirantes a dicha Coordinación.

Según el Perfil de Puesto de la Coordinación del Subsistema de Separación, se requiere que un nivel de estudios de Licenciatura para participar por dicho puesto, titulado en las áreas de Ciencias Sociales y Administrativas, en las carreras de Administración, Ciencias Políticas y Administración Pública, Ciencias Sociales o Derecho. Además, el aspirante al puesto debe contar con dos años de experiencia en cualquiera de las siguientes áreas: Ciencias Políticas y Administración Pública, Derecho y legislación nacionales o dirección y desarrollo de recursos humanos.

En lo que concierne a las funciones principales del perfil, el Coordinador del Subsistema de Separación es el encargado de examina la información que se genere con motivo del desarrollo de un Procedimiento específico de separación en el cual se acredite la actualización de cualquiera de las causas señaladas en la Ley o procedimiento respectivo, de acuerdo con la normatividad aplicable, para el adecuado desarrollo del procedimiento.

Con el fin de saber si las o los servidores públicos que se desempeñaron como coordinadores del subsistema de separación en SENASICA cumplían con los conocimientos cualitativos y cuantitativos que establece el perfil de puestos se realizó una solicitud de información al SENASICA a través del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (Anexo D), en dicha solicitud se pidió un listado con los nombres de los servidores públicos que ocuparon dicho puesto en el periodo del 2004 al 2014.

Tabla 10 Coordinadores del subsistema de separación del SENASICA del 2004 al 2014

NOMBRE	GRADO ACADÉMICO	EXPERIENCIA LABORAL	PERIODO DE TRABAJO	CAUSA DE SEPARACIÓN DEL PUESTO
Elizabeth Martínez de la Rosa	Licenciatura	Administración Pública	16/05/2009 al 30/04/2011	Renuncia
Miguel Ángel Ángeles Aguilar	Licenciatura	Administración Pública	16/07/2011 al 30/09/2011	Renuncia
Gabriela Díaz Palacios	Licenciatura	Administración Pública	01/10/2011 al 15/05/2012	Movimiento Lateral
Miriam Ramírez Aguilar	Licenciatura	Administración Pública	01/06/2012 al 31/03/2014	Renuncia
Betsy Mariel Monroy Rufino	Maestría	Administración Pública	16/06/2014 al 31/08/2016	Renuncia

Fuente: Elaboración propia a partir de la resolución de la solicitud de información al SENASICA a través del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, disponible en: <https://www.infomex.org.mx/gobiernofederal/loginInfomexSolicitante.action>

Como puede observarse los servidores públicos que se desempeñaron en dicho puesto cumplen con la escolaridad mínima que establece el perfil de puestos, de igual manera cumplen con la experiencia requerida para el puesto. Por otra parte, en la tabla anterior puede observarse la causal de separación del puesto de cada uno de los servidores públicos que desempeñaron dicho puesto lo cual nos brinda información sobre el desempeño de dichos servidores públicos, puede observarse que todos a excepción de Gabriela Diaz Palacios fueron separados de dicho puesto por Renuncia por lo que su desempeño no fue un factor en la separación del puesto.

En lo que respecta al desempeño de dichos servidores públicos se pidió (Anexo D) de igual manera las evaluaciones del desempeño de cada uno de ellos, esto con el fin de saber

si su desempeño cumplía con los estándares deseados, a continuación, se presentan los resultados de dichas evaluaciones.

Tabla 11 Evaluaciones del desempeño de los coordinadores del subsistema de separación del SENASICA

NOMBRE	FECHA DE LA EVALUACION	CALIFICACION FINAL	NIVEL DE DESEMPEÑO
Elizabeth Martínez de la Rosa	16 de febrero del 2011	82.0	Satisfactorio
Miriam Ramírez Aguilar	12 de febrero del 2014	76.2	Satisfactorio
Betsy Mariel Monroy Rufino	27 de febrero del 2014	80.0	Satisfactorio
	25 de febrero del 2016	82.0	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia a partir de la resolución de la solicitud de información al SENASICA a través del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, disponible en: <https://www.infomex.org.mx/gobiernofederal/loginInfomexSolicitante.action>

Como puede observarse en la tabla anterior no existen evaluaciones del desempeño de los servidores Miguel Ángel Ángeles Aguilar y Gabriela Díaz Palacios debido a que las “dependencias realizarán la evaluación del desempeño de sus servidores públicos de carrera durante los meses de enero y febrero de cada año, la cual corresponderá al ejercicio fiscal anterior” (RLSPCAPF, 2007, art. 68).

Por el contrario, de las servidoras publicas Elizabeth Martínez de la Rosa, Miriam Ramírez Aguilar y Betsy Mariel Monroy Rufino se pudo obtener las evaluaciones del desempeño correspondientes al periodo que se desempeñaron como coordinadoras del subsistema de separación en las cuales todas y cada una de ellas obtuvieron un nivel de desempeño Satisfactorio por lo que no existe evidencia que haga pensar que no eran las indicadas para desempeñar dicho puesto.

Derivado de lo anterior se presume que el factor humano no fue la razón responsable de que la causal IV del artículo 60 de la LSPCAPF, no obstante, no se puede descartar del todo debido a que en cada dependencia existen valores y prácticas que pueden influir en las actividades de los servidores públicos, con el fin de ahondar mejor en el tema se realizó una entrevista al Director de Administración de Personal y Profesionalización correspondiente al periodo de estudio de la investigación, el cual por privacidad pidió no ser nombrado en el presente trabajo.

A dicho director se le cuestionó si existen practicas ajenas a la ley en las separaciones de los servidores públicos de carrera, a lo cual mencionó que *es relativo*, con un tono cínico, agregó que el servicio profesional de carrera no protege a los servidores públicos de carrera ante prácticas de *pedir las plazas*, aunado a esto mencionó que incluso el mismo sistema no estaba diseñado para garantizar la permanencia laboral debido a que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no estaba preparado para atender las disputas entre los servidores públicos de carrera y las dependencias.

Otro aspecto que no puede pasar desapercibido es una reducción muy considerable en el total de las separaciones realizadas anualmente, así como una reducción en el total de separaciones realizadas en todo el periodo analizado.

Si sumamos el total de separaciones anuales de las dos tablas obtenemos que de la tabla 7 el total de separaciones realizadas en el periodo 2004 al 2014 fueron de 1,073 servidores públicos de carrera. Mientras si sumamos el total de separaciones realizadas en el mismo periodo en la tabla 8 encontramos que fueron únicamente de 28 servidores públicos de carrera separados. Lo anteriormente dicho no es más que un reflejo del peso que tienen las renunciaciones en las cifras, puesto que esta causal detenta el 92.72% de las separaciones realizadas anualmente en SENASICA,

Lo anterior nos hace caer en una paradoja debido que mientras en una tabla nos menciona que únicamente 28 servidores públicos de carrera han sido separados por las causales V, VI y VII del artículo 60 de la LSPCAPF (en otras palabras, la mayoría de los servidores cumplen con los preceptos necesarios para llamarlos profesionales), en la otra tabla podemos encontrar que 1,020 servidores públicos de carrera han desertado del sistema.

Con esto surge la pregunta ¿Por qué si tenemos servidores públicos de carrera que cumplen con todos los preceptos para ser llamados “profesionales” prefieren salir del sistema?, la respuesta a la que se llegó con este trabajo de investigación es que el sistema profesional de carrera no fomenta la permanencia laboral, toda vez que los salarios, prestaciones laborales e incentivos no propician que los servidores públicos de carrera vean en el sistema una buena opción para desempeñarse profesionalmente.

Además, se pudo determinar que el sistema profesional de carrera no ha podido garantizar del todo la permanencia laboral de los servidores públicos de carrera ni borrar del todo las prácticas y valores que imperaban en la administración pública antes de su implementación. Por tanto, el sistema profesional de carrera enfrenta un doble reto, fortalecer los mecanismos y herramientas que permitan garantizar la permanencia laboral de los servidores públicos de carrera que así lo ameriten y generar las prestaciones laborales adecuadas para fomentar una adecuada y digna carrera profesional para los servidores públicos adscritos al sistema.

Conclusiones.

El modelo burocrático weberiano resulto ser un elemento crucial en la construcción de los estados modernos por su contribución a centralizar los procesos de toma de decisión e implementación de políticas públicas y sustituir los sistemas de patronazgo, clientelismo y patrimonialismo en la administración. Sin embargo, el tránsito hacia la globalización generó cada vez mayores dificultades para satisfacer las demandas ciudadanas, lo que derivó en reformas administrativas a lo largo de los años 70s y 80s en gran parte de los países del mundo.

Como resultado de la crisis del modelo burocrático weberiano surgieron ideologías y prácticas que contribuyeron a construir un nuevo paradigma en la Gestión de los Recursos Humanos Públicos, así como la relación que deben de tener estos servidores públicos con la sociedad. En este contexto fue cómo surgió la Nueva Gestión Pública (NGP) bajo el supuesto de que es posible adoptar un modelo de gestión privada en la esfera pública, reduciendo el tamaño del aparato burocrático y privatizando el mercado público de trabajo.

Como se mencionó a lo largo de la investigación la NGP contribuyo esencialmente en la disminución del aparato administrativo con el fin de combatir la crisis fiscal que imperaba en varios de los países en dicha época, también como de impregnar varios de los conceptos de la administración privada en la pública, varios de ellos caracterizados por su énfasis en la calidad del servicio, la calificación del ciudadano como cliente y la búsqueda de la receptividad de la administración.

Por ello considero que la NGP contribuyo a construir un nuevo paradigma en la relación entre Gobierno, Administración Pública y Sociedad debido a que está empoderaba al ciudadano centrándolo en el que hacer de la administración pública, considerándolo como Ciudadano-Cliente con derechos y necesidades que la administración pública debía satisfacer.

De igual modo, considero que el tránsito de la gobernabilidad a la gobernanza jugo un papel importante en la época, debido a que la crisis de modelo burocrático weberiano se tradujo en la aceptación de la necesidad de integrar al proceso de gobernar a actores diferentes

e independientes del gobierno, que son importantes para trazar el rumbo social y decisivos para realizar sus objetivos.

Reconocer la necesidad de gobernar bajo un esquema de gobernanza se tradujo en aceptar la necesidad de profesionalizar al recurso humano que se desempeña en la administración pública para favorecer y sustentar la integración imprescindible de esos actores a la definición y realización de los objetivos de razonable interés general.

Como se ha mencionado, el Servicio Profesional de Carrera ha sido una de las vías para modernizar las administraciones públicas de los diferentes países que han optado por implementar dicho sistema, con él, se ha pretendido profesionalizar al recurso humano que presta sus servicios en la administración pública con el fin de brindar mejores respuestas a las demandas sociales de un país.

El Servicio Profesional de Carrera, como sistema de profesionalización, no puede ser visto solamente como una solución a problemas de eficiencia y calidad, sino que la importancia del sistema consiste en dotar a la administración pública de un mejor desempeño que contribuya a la construcción de la esfera pública, centro necesario de configuración del debate público, y con ello al fortalecimiento de la democracia

Atendiendo a la particularidad del caso Latinoamericano, y como se determinó en el capítulo dos, estos han enfrentado mayores dificultades en la implementación de sus servicios civiles a comparación de los países desarrollados debido a que en la mayoría de los países latinoamericanos nunca se constituyeron verdaderos sistemas burocráticos de carrera, en el sentido positivo del término, sino que prevalecieron mezclas entre sistemas de patronazgo y burocracia.

En el caso de México, el Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad, así mismo, debido a la particularidad del caso latinoamericano considero que además de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso de la función pública con base en el mérito y garantizar ciertos estándares de profesionalización en la administración pública ante

cambios de gobierno, el propósito del servicio civil debe de ser garantizar la permanencia laboral de quienes así lo ameriten, sin el error de entender permanencia laboral como inamovilidad laboral.

Esta investigación ha tenido como propósito analizar el Subsistema de Separación, encargado atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos, por ello este tiene la importancia de observar que se acate el principio de mérito, uno de los principios rectores del sistema profesional de carrera.

Ciertamente la normatividad considera y estipula las razones y procedimientos que han de ser seguidos para separar a los servidores públicos de carrera, sin embargo, es importante contrastar el ser y el deber ser para ratificar que dicho sistema funciona como lo debería de hacer, por lo tanto, es cierto que las separaciones realizadas en SENASICA en el periodo 2004 al 2014 fueron realizadas conforme a las causales de separación del artículo 60 de la LSPCAPF, sin embargo, no se puede aseverar que en dicho órgano administrativo desconcentrado el sistema profesional de carrera garantiza la permanencia de los servidores públicos de carrera que así lo ameriten.

Razón por la cual la hipótesis de este trabajo de investigación es correcta debido a que se pudo determinarse que, en primer lugar, existe un uso predominante de la causal de separación por Renuncia, misma que no se encuentra relacionada directamente con el desempeño y al mérito de los servidores públicos de carrera.

Se encontró que las separaciones por renuncia representan el 92.72% del promedio anual de las separaciones, por lo cual no se puede decir que las separaciones realizadas garantizan por un lado, que las personas más capaces se encuentran en el sistema (debido a que este porcentaje de separaciones se realizaron por cuestiones ajenas a su desempeño), y por otro lado, que estas personas hayan tomado dicha decisión por cuestiones no previstas en la norma como lo son el acoso sexual, despotismo por parte de los superiores jerárquicos, salarios insuficientes, falta de incentivos, prestaciones laborales exiguas, etc.

De igual modo se pudo determinar que los incentivos, prestaciones laborales y la remuneración no son los adecuados para fomentar una carrera administrativa dentro del sistema profesional de carrera razón por la cual obliga a los servidores públicos adscritos al sistema a renunciar.

Se debe buscar una proporcionalidad justa entre el salario y el trabajo de los servidores públicos de carrera, además, se debe de incentivar adecuadamente a los servidores públicos que se profesionalizan continuamente debido a que en esta interrelación la dependencia garantiza contar con el personal adecuado para realizar sus funciones y el servidor público de carrera percibe el salario e incentivos justos para satisfacer sus necesidades personales.

También, se debe considerar que lograr esta proporcionalidad es de importancia para hacer saber a los servidores públicos de carrera que el sistema reconoce su esfuerzo, y así, crear un sentido de pertenencia al sistema.

Por otra parte, se halló que en el periodo del 2004 al 2014 no existió ninguna separación por causa de incumplimiento reiterado e injustificado de las obligaciones de los servidores públicos de carrera (fracción IV del artículo 60 de la LSPCAPF), infiero que existe este fenómeno en la dependencia derivado a la complejidad de separar a los servidores públicos de carrera por dicha causal, debido a que en el tiempo en que presente mis servicios para la dependencia pude observar que existieron intentos para separar a los servidores públicos que incurrían en dicha causal, sin embargo no se concretaron dichos procesos.

Por último, se pudo encontrar que las causales V (hacerse acreedor a sanciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Público), VI (no aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o su segunda evaluación de desempeño) y VII (cuando el resultado de su evaluación del desempeño sea deficiente) del artículo antes mencionado, representan únicamente 7.28% del promedio anual de las separaciones en el periodo de estudio. Causales que se consideran directamente relacionadas con el mérito y el desempeño de los servidores públicos de carrera.

Por esta razón, existe la duda para afirmar que en SENASICA el subsistema de separación garantiza la permanencia laboral debido a que las separaciones realizadas en el periodo del 2004 al 2014 no fueron directamente relacionadas con el desempeño de los servidores públicos, esto sin poner en tela de juicio si los medios de evaluación del desempeño son los adecuados para determinar si los servidores públicos de carrera cuentan con los conocimientos cualitativos y cuantitativos necesarios para ser considerados como profesionales.

De lo anterior se advierte que hace falta repensar el papel del Subsistema de Separación en el Sistema Profesional de Carrera, con el fin de poder garantizar la permanencia laboral en el mismo. Recordemos que el servicio civil sólo es auténtico si y solo si ofrece estabilidad en el empleo debido a que con su implementación se pretende reducir los vicios en la administración pública como es el clientelismo político y, por otro lado, que los servidores públicos estén motivados por un fuerte sentido de vocación de servicio.

Sin embargo, la permanencia laboral no debe de ser mal interpretada o confundida con la inamovilidad laboral, debido a que esto en lugar de fortalecer al sistema significara ir en contra del mismo propósito del sistema. Se debe buscar la forma de proteger a los servidores públicos de carrera que conforme a su desempeño y su mérito ameriten ser protegidos por el sistema y separar a aquellos que lo ameriten.

Fuentes de información.

Bibliografía.

- Aguilar, L. F., (2009). *Gobernanza y Gestión Pública*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Aguilar, L. F., (2013). *El Gobierno del Gobierno*. México: INAP.
- Barzelay, M., (1998). *Atravesando la Burocracia*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Cabrero, E., (1997). *Del Administrador al Gerente Público*. México: INAP.
- Castelazo, J. R., (1977). *Apuntes sobre teoría de la administración pública*. México: Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública.
- Castelazo, J. R., (2007). *Administración pública: una visión de Estado*. México: INAP.
- Castillo, H., (1999). *Profesionalización del servicio público y democracia*. En: *Visión multidimensional del servicio público profesionalizado*. México: Plaza y Valdés, p. 237.
- Cejudo, G., (2011). *Nueva Gestión Pública*. México: Siglo Veintiuno.
- Cruz, O., (2009). *El servicio profesional de carrera y los cambios en la gestión pública de México*. México: Instituto de Administración Pública del Estado de México.
- Fernández del Valle, A. B., (2002). *Teoría del Estado Fundamentos de Filosofía política*. Décima ed. México: Trillas.
- Fernández Ruiz, J., (2007). *El servicio civil y el contrato de trabajo*. En: I. d. I. Jurídicas, ed. *Contratos Administrativos*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, p. 455.
- García, M., (1984). *Burocracia y Tecnocracia*. Madrid: Alianza.
- Guerrero, O., (2011). *Historia del servicio civil de carrera en México: los protagonistas, las ideas, los testimonios*. México: M. A. Porrúa.
- Guy, B., (1999). *La política de la Burocracia*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Kamenka, E., Brown, R., Krygier, M. & Erh-Soon Tay, A., (1981). *Burocracia: utilidad de un concepto*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Leñero, M., (2012). Equidad de género y prevención de la violencia en educación media superior. México: SEP (en prensa).
- Llano, M., (2014). Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Brasil, Brasil: BID.
- Longo, F., (2004). Mérito y flexibilidad. La gestión de las personas en las organizaciones del sector público. primera ed. España: Paidós.
- López Sosa, E. & López Sosa Montes de Oca, N., 2015. Derecho administrativo mexicano. México DF: Porrúa.
- Martínez, R., (2003). La profesionalización de la Administración Pública en México. Madrid: INAP.
- Martínez, R., (2005). Servicio Profesional de Carrera ¿Para qué? México: Miguel Ángel Porrúa.
- Méndez, J. L., (2000). Lecturas básicas de administración y políticas públicas. México: Colegio de México.
- Méndez, J. L., (2010). El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. En: Políticas Públicas. México: El Colegio de México, p. 522.
- Moctezuma, E. y Roemer, A., (1999). Por un gobierno con resultados. El servicio civil de carrera: Un sistema integral de profesionalización, evaluación y desempeño de los servidores públicos en México. México: Academia Metropolitana.
- Pardo, M. d. C., (2005). Historia del servicio civil de carrera en México: los protagonistas, las ideas, los testimonios. México, DF: Auditoría Superior de la Federación.
- Pichardo, I., (2003). Introducción a la nueva administración Pública de México. Segunda ed. México: INAP.
- Porrúa Pérez, F., (1975). Teoría del Estado. México: Porrúa.
- Scott, J., (1992). Igualdad versus diferencia: los usos de la teoría postestructuralista. Debate Feminista, pp. 87-107.
- Uvalle, R., (1997). Las transformaciones del Estado y la administración pública en la sociedad contemporánea, Toluca: UNAM.
- Uvalle, R., (1999). Visión Multidimensional del Servicio Público Profesionalizado. México DF: Plaza y Valdés.

- Uvalle, R., (2000). *Institucionalidad y Profesionalización del Servicio Público en México retos y perspectivas*. México: Plaza y Valdés.
- Villarroel Böhr, S. G., (2005). *Servicio Civil y Escalafón Híbrido para puestos Jerárquicos*. Bolivia: FAM.
- Weber, M., (2001). *¿Qué es la burocracia?* México: Ediciones Coyoacán.

Hemerografía.

- Dussauge, M., (2002). "Anatomía del servicio civil" en *Foro Internacional*, Volumen 52.
- Dussauge, M., (2005). "¿Servicio civil de carrera o servicio civil de empleo? Una breve discusión conceptual" en *Revista Servicio Profesional de Carrera*, Issue 3.
- Dussauge, M., (2008). "Categorías y características de los servidores públicos en un gobierno profesionalizado" en *Servicio Profesional de Carrera*, Issue 9.
- Echebarría, K., (2006). "Red de Gestión y Transparencia de la Política Pública: Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina", Washington, DC: s.n.
- Guerrero, O., (2007). "El Servicio Profesional de Carrera en México y sus problemas de formación académica". *Buen Gobierno*, Issue 2.
- Huitron Villegas, A. E., (2013). "El Servicio Profesional de Carrera en México en el marco de las herramientas de la Nueva Gestión Pública, la experiencia del Servicio Profesional Electoral". *Espacios Públicos*, 16 (38), pp. 89-102.
- Moyado, F., (2011). "Gobernanza y calidad en la gestión pública" en *Estudios Gerenciales*, julio-agosto. Issue 1.
- Martínez, R., (2006). "El Servicio Profesional de Carrera a la luz del cambio de gobierno en México" en *Buen Gobierno*, Issue 1.

Legislación.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_240217.pdf.

- Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano (1789) en: http://tratadoseuropeos.eu/Documentos/Declaracion_de_los_Derechos_del_Hombre_y_del_Ciudadano.pdf
- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/260.pdf>.
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/115_180716.pdf.
- Ley Orgánica de la administración Pública Federal en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153_191216.pdf.
- Políticas Operativas para la aplicación de los procedimientos del Subsistema de Separación en: <http://www.sagarpa.gob.mx/colaboracion/normatividad/Documentos/Normatividad%20Interna%20de%20Administraci%C3%B3n/Pol%C3%ADticas%20Operativas%20de%20Aplicaci%C3%B3n%20de%20Procedimientos%20del%20Sub%20Sistema%20de%20Separaci%C3%B3n.pdf>.
- Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSPCAPF.pdf.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación en: http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/9488/Reglamento_Interior_SAGARPA.pdf
- Manual de Organización del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria en: <https://www.gob.mx/senasica/documentos/manual-de-organizacion-50509>
- Perfil de puestos de la Coordinación del subsistema de separación en: <http://dof.gob.mx/vacantes/8432/006249.htm>

Medios electrónicos.

- Mascott Sánchez, M. d. I. Á., s.f. Sistemas de servicio civil: una comparación internacional. primera ed. México DF: CESOP. [En línea] Available at: http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/006_centros_de_estudio/04_c

entro_de_estudios_sociales_y_de_opinion_publica/003_accesos_directos/002_publicaciones/009_otras_publicaciones [Último acceso: 20 septiembre 2017].

- OEA, 2014. Seleccionando mejores servidores públicos: sistemas integrados de gestión de personal en Brasil, México y Uruguay, Washington DC: OEA. [En línea] Available at: https://www.oas.org/es/sap/dgpe/innovacion/Informe_sobre_Brasil.pdf [Último acceso: 18 septiembre 2017].
- Pliscoff, C. & Monje, P., 2002. Método comparado: un aporte a la investigación en gestión pública, Chile: CLAD. [En línea] Available at: <http://www.fcpolit.unr.edu.ar/administracionpublica2/files/2015/05/U1-CLAD-M%C3%A9todo-Comparado.pdf> [Último acceso: 20 septiembre 2017].
- SAGARPA, s.f. Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación. [En línea] Available at: <https://www.gob.mx/sagarpa> [Último acceso: 18 septiembre 2017].
- Secretaria de la Función Pública, s.f. Servicio Profesional de Carrera. [En línea] Available at: http://www.spc.gob.mx/inicio_ciudadanos.htm [Último acceso: 20 septiembre 2017].
- SENASICA, s.f. Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria. [En línea] Available at: <https://www.gob.mx/senasica> [Último acceso: 18 septiembre 2017].

ANEXO A



18/11/2015 04:45:22 PM

Solicitud de Información Pública o de Acceso a Datos Personales

Número de Folio 0000800192915

Datos INFOMEX:

Usuario MARTIN931103

Solicitante:

Nombre o Razón Social MARTIN PEREZ GONZALEZ

Representante:

Domicilio: Calle MIJAS, No. 37 Colonia Cerro de La Estrella C.P. 09860, IZTAPALAPA, Distrito Federal, México

Unidad de enlace:

Dependencia o entidad: SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

"Este acuse contiene sus datos personales por lo que deberá resguardarse en un lugar seguro para evitar su difusión y el uso no autorizado por usted."

Para efecto del cómputo del plazo establecido en el artículo 44 (en el caso de solicitudes de acceso a información pública) y 24 (para las solicitudes de acceso a datos personales), de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental se ha recibido su solicitud con fecha 18 de noviembre de 2015.

Al haber enviado su solicitud por medio electrónico, acepta que las notificaciones y resoluciones que se formulen en atención a la misma, se pondrán a su disposición en los plazos establecidos en la Ley referida, en esta página, misma que se obliga a consultar para dar seguimiento a su solicitud. En el caso de acceso a datos personales se expedirán copias simples o certificadas. La entrega de éstos se hará en el domicilio de la Unidad de enlace o en el del solicitante mediante correo certificado con notificación.

El seguimiento a su solicitud podrá realizarlo, mediante el número de folio que se indica en este acuse, en la página de internet con dirección:

<http://www.infomex.org.mx>

Si por alguna falla técnica del sistema, no pudiera abrir las notificaciones y resoluciones que se pongan a su disposición en esta página, deberá informarlo a la unidad de enlace de la dependencia o entidad a la que solicitó información en un plazo de 5 días hábiles, a fin de que se le notifique por otro medio.

Plazo de respuesta a la solicitud de acceso a información pública gubernamental:

Conforme se establece en los artículos 40 y 44 de la Ley referida, los tiempos de respuesta o posibles notificaciones referentes a su solicitud, son los siguientes:

Respuesta a la solicitud, indicando la forma y medio en que se pondrá a su disposición la información, así como en su caso, el costo:	20 días hábiles	(16/12/2015)
Notificación en caso de que la información solicitada no sea de competencia de la dependencia o entidad: ²	5 días hábiles	(25/11/2015)
Requerimiento para proporcionar elementos adicionales o corregir información que permitan localizar la información solicitada: ³	10 días hábiles	(02/12/2015)
Notificación de ampliación de plazo para dar atención a la solicitud:	20 días hábiles	(16/12/2015)
Respuesta a la solicitud, en caso de que haya recibido notificación de ampliación de plazo:	40 días hábiles	(29/01/2016)
Acceso o envío de información una vez que indique el medio y forma de entrega y de tener costo, una vez efectuado el pago:		10 días hábiles

Conforme se establece en el artículo 24 de la Ley referida, los tiempos de respuesta o posibles notificaciones referentes a su solicitud de acceso a datos personales, son los siguientes:

Respuesta a la solicitud, indicando la forma y medio en que se pondrá a su disposición los datos personales, así como en su caso, el costo:	10 días hábiles	(02/12/2015)
Requerimiento para proporcionar elementos adicionales o corregir información que permitan localizar los datos solicitados: ³	10 días hábiles	(02/12/2015)
Acceso o envío de información una vez que indique el medio y forma de entrega ⁴ y de tener costo, una vez efectuado el pago: ⁵		10 días hábiles

1. Las solicitudes recibidas después de las 18:00 horas de un día hábil o en un día inhábil, se dan por recibidas al día hábil siguiente.
2. La solicitud deberá enviarse a la unidad de enlace competente, reiniciándose el proceso de solicitud y los plazos de respuesta.
3. Este requerimiento interrumpirá el plazo de respuesta.
4. El solicitante deberá acreditar su identidad para recibir los datos personales con credencial de elector, cartilla del servicio militar, cédula profesional o pasaporte. La entrega de dichos datos se hará en la Unidad de Enlace (si decide recogerlos personalmente) o le serán enviados por medio de correo certificado con notificación. Si desea nombrar a un representante legal para que reciba sus datos, dicho representante deberá acudir directamente a la Unidad de Enlace para acreditar tal representación y recibir los datos personales.
5. La reproducción de los datos personales solicitados, únicamente podrá ser en copias simples (sin costo) o en copias certificadas (con costo). En caso de que usted haya realizado una nueva solicitud respecto del mismo sistema de datos personales en un periodo menor a doce meses a partir de la última solicitud, las copias simples generarán un costo.



18/11/2015 04:45:22 PM

Solicitud de Información Pública o de Acceso a Datos Personales

Número de Folio

0000800192915

Descripción de la solicitud:

Datos del solicitante

Nombre:	MARTIN
Primer Apellido:	PEREZ
Segundo Apellido:	GONZALEZ

Domicilio (para recibir notificaciones)

Calle:	MIJAS
Número Exterior:	37
Número Interior:	
Colonia:	Cerro de La Estrella
Entidad Federativa:	Distrito Federal
Delegación o Municipio:	IZTAPALAPA
Código Postal:	09860
Teléfono:	5585596259
Correo electrónico:	mar_zeppelin@hotmail.com

Datos adicionales del solicitante para fines estadísticos:

Fecha de Nacimiento:	03/11/1993
Ocupación:	Ámbito Académico - Estudiante

Solicitud de información a

Dependencia o entidad:	SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN
------------------------	--

Modalidad en la que se prefiere se le otorgue acceso a la información, de estar disponible en dicho medio

Modalidad de entrega:	Entrega por Internet en el INFOMEX
-----------------------	------------------------------------

Descripción clara de la solicitud de información:

Cantidad de servidores públicos adscritos a la SAGARPA en el periodo de 2004 al 2014. Separados debidamente conforme a su categoría de contratación (trabajadores de Base, confianza, Servidores públicos de carrera, etc).

Otros datos para su localización:

Archivo de la descripción recibido con código:

Autenticidad de la información:
Autenticidad del acuse

3640abb58fc99fca751b79691887e37
a9937e1f7bdb0b0acc387b646bf6b2

Se recomienda conservar el presente acuse para fines informativos y aclaraciones.

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

Nº de Oficio 511/IFAI/138

México, D.F. a 30 de noviembre de 2015

ING. ABRAHAM GONZÁLEZ NEGRETE
TITULAR DE LA UNIDAD DE ENLACE
P R E S E N T E

Hago referencia al oficio No. OM/CA/1943/2015 de fecha 18 de noviembre del 2015, con relación a la solicitud de acceso a la información con número de folio 0000800192915, en la que solicita la siguiente información:

"...Cantidad de servidores públicos adscritos a la SAGARPA en el periodo de 2004 al 2014. Separados debidamente conforme a su categoría de contratación (trabajadores de Base, Confianza, Servidores públicos de carrera, etc.)..."

A este respecto y en atención a la solicitud en comento, se requirió a la Dirección de Operación y Prestaciones para que atendiera la presente, por lo que mediante correo electrónico recibido el día 26 de noviembre del 2015, por parte del Lic. Jose Luis Ramirez Zamacona, Subdirector de Desarrollo de Nomina, se pronunció al respecto respondiendo la solicitud. (Se remite cuadro anexo).

Sin más por el momento, le envío un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E
SUBENLACE DE TRANSPARENCIA CON LA DIRECCIÓN GENERAL
DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS



LIC. ANA ITZEL URRUTIA CABALLERO

C.c.p.- Lic. Marcelo López Sánchez.- C. Oficial Mayor del Ramo.- Presente
Lic. José Álvaro Vaqueiro Montes.- Titular del Órgano Interno de Control.- Presente
Lic. Francisco Vallejo Gil.- Director General de Administración y Desarrollo de Recursos Humanos.- Presente

SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN
 DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
 CANTIDAD DE SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA SAGARPA EN EL PERIODO DE 2004 AL 2014*

NOMBRAMIENTO	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
BASE	18,261	17,007	15,601	13,884	10,785	8,765	6,882	6,914	6,798	6,850	6,793
CONFIANZA	3,686	3,291	3,112	3,065	3,601	4,533	4,532	4,655	4,385	4,507	4,583
HONORARIOS	5	5	6	7	3	1	4	10	4	1	2
PLAZAS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA AUTORIZADAS		3,461	2,850	2,446	2,155	2,013	2,806	2,837	2,887	2,705	2,641
TOTALES	21,952	23,764	21,569	19,402	16,544	15,312	14,224	14,416	14,074	14,063	14,019

*Nota: La información es reportada via Nómina a Nivel Nacional de la SAGARPA de la quincena 23 de acuerdo a los años solicitados.

ANEXO B



Solicitud de Información

Número de Folio 0002700045917

Datos PNT:

Usuario MARTIN931103

Solicitante:

Nombre o Razón Social MARTIN PEREZ GONZALEZ

Representante:

Domicilio: Calle MIJAS, No. 37 Colonia Cerro de La Estrella C.P. 09860, IZTAPALAPA, Distrito Federal, México

Unidad de enlace:

Dependencia o entidad: SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SFP)

"Este acuse contiene sus datos personales por lo que deberá resguardarse en un lugar seguro para evitar su difusión y el uso no autorizado por usted."

Para efecto del cómputo del plazo establecido en el artículo 132 (en el caso de solicitudes de acceso a la información pública) y 24 (para las solicitudes de acceso a datos personales) de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública se ha recibido su solicitud con fecha 24 de febrero de 2017.

Al haber enviado su solicitud por medio electrónico, acepta que las notificaciones y resoluciones que se formulen en atención a la misma, se pondrán a su disposición en los plazos establecidos en la Ley referida, en esta página, misma que se obliga a consultar para dar seguimiento a su solicitud. En el caso de acceso a datos personales se expedirán copias simples o certificadas. La entrega de éstos se hará en el domicilio de la Unidad de Transparencia del solicitante mediante correo certificado con notificación.

El seguimiento a su solicitud podrá realizarlo, mediante el número de folio que se indica en este acuse, en la página de internet con dirección:

<http://www.plataformadetransparencia.org.mx>

Si por alguna falla técnica del sistema, no pudiera abrir las notificaciones y resoluciones que se pongan a su disposición en esta página, deberá informarlo a la unidad de transparencia de la dependencia o entidad a la que solicitó información en un plazo de 5 días hábiles, a fin de que se le notifique por otro medio.

Plazo de respuesta a la solicitud de acceso a información pública:

Conforme se establece en los artículos 132 y 136 de la Ley referida, los tiempos de respuesta o posibles notificaciones referentes a su solicitud, son los siguientes:

Respuesta a la solicitud, indicando la forma y medio en que se pondrá a su disposición la información, así como en su caso, el costo:	20 días hábiles	(27/03/2017)
Notificación en caso de que la información solicitada no sea de competencia de la dependencia o entidad: ²	3 días hábiles	(01/03/2017)
Requerimiento para proporcionar elementos adicionales o corregir información que permitan localizar la información solicitada: ³	5 días hábiles	(03/03/2017)
Notificación de ampliación de plazo para dar atención a la solicitud:	20 días hábiles	(27/03/2017)
Respuesta a la solicitud, en caso de que haya recibido notificación de ampliación de plazo:	30 días hábiles	(10/04/2017)
Acceso o envío de información una vez que indique el medio y forma de entrega y de tener costo, una vez efectuado el pago:	30 días hábiles	

Conforme se establece en el artículo 24 la Ley referida, los tiempos de respuesta o posibles notificaciones referentes a su solicitud de acceso a datos personales, son los siguientes:

Respuesta a la solicitud, indicando la forma y medio en que se pondrá a su disposición los datos personales, así como en su caso, el costo:	10 días hábiles	(10/03/2017)
Requerimiento para proporcionar elementos adicionales o corregir información que permitan localizar los datos solicitados: ³	10 días hábiles	(10/03/2017)
Acceso o envío de información una vez que indique el medio y forma de entrega ⁴ y de tener costo, una vez efectuado el pago: ⁵		10 días hábiles

1. Las solicitudes recibidas después de las 18:00 horas de un día hábil o en un día inhábil, se dan por recibidas al día hábil siguiente.
2. La solicitud deberá enviarse a la unidad de transparencia competente, reiniciándose el proceso de solicitud y los plazos de respuesta.
3. Este requerimiento interrumpirá el plazo de respuesta.
4. El solicitante deberá acreditar su identidad para recibir los datos personales con credencial de elector, cartilla del servicio militar, cédula profesional o pasaporte. La entrega de dichos datos se hará en la Unidad de Transparencia (si decide recogerlos personalmente) o le serán enviados por medio de correo certificado con notificación. Si desea nombrar a un representante legal para que reciba sus datos, dicho representante deberá acudir directamente a la Unidad de Transparencia para acreditar tal representación y recibir los datos personales.
5. La reproducción de los datos personales solicitados, únicamente podrá ser en copias simples (sin costo) o en copias certificadas (con costo). En caso de que usted haya realizado una nueva solicitud respecto del mismo sistema de datos personales en un periodo menor a doce meses a partir de la última solicitud, las copias simples generarán un costo.



Plataforma Nacional de Transparencia



23/02/2017 08:04:53 PM

Solicitud de Información

Número de Folio 0002700045917

Descripción de la solicitud:

Datos del solicitante

Nombre:	MARTIN
Primer Apellido:	PEREZ
Segundo Apellido:	GONZALEZ

Domicilio (para recibir notificaciones)

Calle:	MIJAS
Número Exterior:	37
Número Interior:	
Colonia:	Cerro de La Estrella
Entidad Federativa:	Distrito Federal
Delegación o Municipio:	IZTAPALAPA
Código Postal:	09860
Teléfono:	5585596259
Correo electrónico:	martin_perezg@outlook.com

Datos adicionales del solicitante para fines estadísticos:

Sexo:	Masculino
Fecha de Nacimiento:	03/11/1993
Ocupación:	Ámbito Académico - Estudiante
Otra Ocupación:	
Nivel Educativo:	Licenciatura terminada
Otro Nivel Educativo:	
Derecho de Acceso:	Orientación del IFAI
Otro Derecho de Acceso:	
Lengua Indígena:	
Entidad:	
Municipio o Localidad:	
Medio Recepción:	
Formato de Acceso:	
Pueblo Indígena:	
Nacionalidad:	
Medidas de Accesibilidad:	

Solicitud de información a

Dependencia o entidad:

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SFP)

Modalidad en la que se prefiere se le otorgue acceso a la información, de estar disponible en dicho medio

Modalidad de entrega:

Entrega por Internet en la PNT

Descripción clara de la solicitud de información:

Numero de servidores públicos que están adscritos al Servicio Profesional de Carrera del año 2003 al 2014, expresando los datos anualmente. Número de servidores públicos que componían toda la administración pública federal del periodo 2003 al 2014. Así como el tipo de contratación por la que se encontraban realizando sus funciones (Si eran sindicalizados, por Servicio Profesional de Carrera, por honorarios, u otro tipo de contratación). Dicha información expresada anualmente y bajo cada una de las clasificaciones de contratación existentes en el gobierno.

Otros datos para su localización:

null

Archivo de la descripción recibido con código:

Autenticidad de la información:

308df5558f10708d9d0f8ebc98f8b6a9

Autenticidad del acuse

9004b360d8c54799cd4ad8d16bac9200

Se recomienda conservar el presente acuse para fines informativos y aclaraciones.



Ciudad de México, a veintisiete de marzo de dos mil diecisiete.

Derivado de la solicitud de acceso a la información al rubro citado, presentada a través del sistema de solicitudes de acceso a la información de la Plataforma Nacional de Transparencia, y turnada para su atención a la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera, en la que el peticionario solicitó:

Modalidad preferente de entrega de información

"Entrega por Internet en la PNT" (Sic).

Descripción clara de la solicitud de información:

"Número de servidores públicos que están adscritos al Servicio Profesional de Carrera del año 2003 al 2014, expresando los datos anualmente. Número de servidores públicos que componían toda la administración pública federal del periodo 2003 al 2014. Así como el tipo de contratación por la que se encontraban realizando sus funciones (Si eran sindicalizados, por Servicio Profesional de Carrera, por honorarios, u otro tipo de contratación). Dicha información expresada anualmente y bajo cada una de las clasificaciones de contratación existentes en el gobierno" (Sic).

Al efecto, y con fundamento en lo previsto en el artículo 6º, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en observancia de lo dispuesto en los diversos 1, 5, 131, 132 y 133 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se hace del conocimiento del solicitante que este sujeto obligado desahogó el procedimiento de búsqueda de la información de su interés, dando atención al efecto y en la forma que a continuación se indica:

La Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera, conforme a las atribuciones previstas en el artículo 20 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, comunicó que en cuanto a "*Número de servidores públicos que están adscritos al Servicio Profesional de Carrera del año 2003 al 2014, expresando los datos anualmente...*"(Sic), los concursos sujetos al Servicio Profesional de Carrera con estatus de ganador se localizó lo siguiente:

Año	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
No. de concursos con estatus de ganador	251	1928	1702	2178	4138	4202	4860	4879	4887	4204	5439

Por lo que hace a "*...Número de servidores públicos que componían toda la administración pública federal del periodo 2003 al 2014. Así como el tipo de contratación por la que se encontraban realizando sus funciones (Si eran sindicalizados, por Servicio Profesional de Carrera, por honorarios, u otro tipo de contratación). Dicha información expresada anualmente y bajo cada una de las clasificaciones de contratación existentes en el gobierno*" (Sic), se pone a su disposición archivo electrónico en formato Excel, y se precisa que el concepto Tipo de Contratación empieza a existir en el Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP) del 2010 a la fecha, por lo que en los casos donde está la definición de "Nombramiento" se refiere a los años anteriores a ese.

Es importante precisar que el RUSP, inició con la captura de sus registros a partir del año 2004, por lo que no se cuentan con registros del año 2003, esto a partir de la entrada en vigor de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 2003, que señala en sus Transitorios Primero, Segundo, Tercero y Cuarto

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



UNIDAD DE TRANSPARENCIA

Folio: 0002700045917

- 2 -

No se omite indicar que la información que se proporciona es extraída de lo que las instituciones registran y envían directamente a través del referido Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal, eso de conformidad con lo establecido en el numeral 77, Capítulo V, del “Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” Publicado en el DOF el 12 de julio de 2012 y su última reforma publicada en el DOF el 04 de febrero de 2016, las instituciones serán responsables de la calidad, integralidad y veracidad de la información que se incorpore al Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal.

No obstante, en caso de no satisfacerle lo antes señalado, podrá interponer por sí o a través de su representante, el recurso de revisión previsto en el Capítulo III del Título Quinto de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en relación con el Capítulo I del Título Cuarto de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, de aplicación supletoria a dicha Ley Federal, ante el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, sito en Av. Insurgentes Sur No. 3211, Colonia Insurgentes Cuicuilco; Delegación Coyoacán, en esta Ciudad de México, o ante la Unidad de Transparencia de esta Secretaría de la Función Pública, en la dirección que al calce se indica.

Los requisitos, la manera, el lugar, y el medio para presentar el citado medio de impugnación, están disponibles para su consulta en la página www.inai.org.mx, al ingresar localizar y elegir “Acceso a la Información”, una vez desplegado su contenido deberá elegir “Recurso de Revisión” apartado que contiene la información relativa a éste.

Debe referirse que ese órgano garante ha puesto a disposición de los solicitantes de acceso a la información el Sistema de Gestión de Medios de Impugnación, inserto en la denominada Plataforma Nacional de Transparencia disponible en la dirección <http://www.plataformadetransparencia.org.mx/>, en donde podrá presentar el señalado recurso de revisión.

Atentamente

Unidad de Transparencia

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE TRANSPARENCIA

TMML/JPBC/JSCC/GGV

Solicitud de acceso a la Información 0002700045917

NOMBRAMIENTO	TOTAL
ALTA DE CONFIANZA	7,882
ALTA DEFINITIVA	212,376
ALTA INICIAL	12
ALTA INTERINA LIMITADA	13,388
ALTA INTERINA LIMITADA ORIGINADA POR LICENCIA PREPENSIONARIA.	492
ALTA INTERINA ORIGINADA POR LICENCIA EN GRAVIDEZ DE LA TITULAR.	101
ALTA PROVISIONAL.	39,125
BASE	415,263
BECARIOS	43
CONFIANZA	168,664
EVENTUAL A LISTA DE RAYA POR OBRA FIJA O TIEMPO DETERMINADO	29,677
HONORARIOS	14,523
LICENCIA PRE-PENSIONADO	1,748
PRORROGA DE NOMBRAMIENTO (INTERINO EN PLAZA EN LICENCIA)	4,832
RAMA MEDICA	7,602
RESIDENTES	4,728
TEMPORAL SOLO APLICABLE A LAS API DE SCT	122
SIN REGISTRO DE IDENTIFICACIÓN	290
Total general	920,868

La información que se presenta es responsabilidad de la Institución como se menciona en el numeral 77, Capítulo V, del “Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” Publicado en el DOF el 12 de julio de 2012 y su última reforma publicada en el DOF el 04 de febrero de 2016, las instituciones serán responsables de la calidad, integralidad y veracidad de la información que se incorpore al RUSP.

Solicitud de acceso a la Información 0002700045917

NOMBRAMIENTO	TOTAL
ALTA DE CONFIANZA	7,703
ALTA DEFINITIVA	209,745
ALTA INICIAL	9
ALTA INTERINA LIMITADA	11,269
ALTA INTERINA LIMITADA ORIGINADA POR LICENCIA PREPENSIONARIA.	442
ALTA INTERINA ORIGINADA POR LICENCIA EN GRAVIDEZ DE LA TITULAR.	62
ALTA PROVISIONAL.	40,844
BASE	727,066
BECARIOS	11,113
CONFIANZA	201,001
EVENTUAL A LISTA DE RAYA POR OBRA FIJA O TIEMPO DETERMINADO	38,662
HONORARIOS	17,931
LICENCIA PRE-PENSIONADO	1,744
PRORROGA DE NOMBRAMIENTO (INTERINO EN PLAZA EN LICENCIA)	5,382
RAMA MEDICA	7,032
RESIDENTES	10,709
TEMPORAL SOLO APLICABLE A LAS API DE SCT	166
SIN REGISTRO DE IDENTIFICACIÓN	276
Total general	1,291,156

La información que se presenta es responsabilidad de la Institución como se menciona en el numeral 77, Capítulo V, del “Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” Publicado en el DOF el 12 de julio de 2012 y su última reforma publicada en el DOF el 04 de febrero de 2016, las instituciones serán responsables de la calidad, integralidad y veracidad de la información que se incorpore al RUSP.

Solicitud de acceso a la Información 0002700045917

NOMBRAMIENTO	TOTAL
ALTA DE CONFIANZA	6,715
ALTA DEFINITIVA	121,198
ALTA INTERINA LIMITADA	9,562
ALTA INTERINA LIMITADA ORIGINADA POR LICENCIA PREPENSIONARIA.	52
ALTA INTERINA ORIGINADA POR LICENCIA EN GRAVIDEZ DE LA TITULAR.	1
ALTA PROVISIONAL.	10,219
BASE	518,820
BECARIOS	4,678
CONFIANZA	172,267
EVENTUAL A LISTA DE RAYA POR OBRA FIJA O TIEMPO DETERMINADO	9,988
HONORARIOS	14,322
LICENCIA PRE-PENSIONADO	435
PRORROGA DE NOMBRAMIENTO (INTERINO EN PLAZA EN LICENCIA)	1,433
RAMA MEDICA	68,308
RESIDENTES	12,399
SIN REGISTRO DE IDENTIFICACIÓN	3
Total general	950,400

La información que se presenta es responsabilidad de la Institución como se menciona en el numeral 77, Capítulo V, del "Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" Publicado en el DOF el 12 de julio de 2012 y su última reforma publicada en el DOF el 04 de febrero de 2016, las instituciones serán responsables de la calidad, integralidad y veracidad de la información que se incorpore al RUSP.

Solicitud de acceso a la Información 0002700045917

NOMBRAMIENTO	TOTAL
ALTA DE CONFIANZA	6,801
ALTA DEFINITIVA	117,238
ALTA INICIAL	1
ALTA INTERINA LIMITADA	4,163
ALTA INTERINA LIMITADA ORIGINADA POR LICENCIA PREPENSIONARIA.	81
ALTA INTERINA ORIGINADA POR LICENCIA EN GRAVIDEZ DE LA TITULAR.	11
ALTA PROVISIONAL.	12,394
BASE	681,443
BECARIOS	5,246
CONFIANZA	227,522
EVENTUAL A LISTA DE RAYA POR OBRA FIJA O TIEMPO DETERMINADO	21,590
HONORARIOS	14,825
LICENCIA PRE-PENSIONADO	668
PRORROGA DE NOMBRAMIENTO (INTERINO EN PLAZA EN LICENCIA)	1,602
RAMA MEDICA	87,481
RESIDENTES	13,724
TEMPORAL SOLO APLICABLE A LAS API DE SCT	54
SIN REGISTRO DE IDENTIFICACIÓN	300
Total general	1,195,144

La información que se presenta es responsabilidad de la Institución como se menciona en el numeral 77, Capítulo V, del "Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" Publicado en el DOF el 12 de julio de 2012 y su última reforma publicada en el DOF el 04 de febrero de 2016, las instituciones serán responsables de la calidad, integralidad y veracidad de la información que se incorpore al RUSP.

Solicitud de acceso a la Información 0002700045917

NOMBRAMIENTO	TOTAL
ALTA DE CONFIANZA	8,757
ALTA DEFINITIVA	260,151
ALTA INICIAL	6
ALTA INTERINA LIMITADA	14,498
ALTA INTERINA LIMITADA ORIGINADA POR LICENCIA PREPENSIONARIA.	1,242
ALTA INTERINA ORIGINADA POR LICENCIA EN GRAVIDEZ DE LA TITULAR.	133
ALTA PROVISIONAL.	70,818
BASE	733,804
BECARIOS	6,507
CONFIANZA	216,789
EVENTUAL A LISTA DE RAYA POR OBRA FIJA O TIEMPO DETERMINADO	22,669
HONORARIOS	7,353
LICENCIA PRE-PENSIONADO	3,771
PRORROGA DE NOMBRAMIENTO (INTERINO EN PLAZA EN LICENCIA)	7,256
RAMA MEDICA	6,462
RESIDENTES	15,924
SIN REGISTRO DE IDENTIFICACIÓN	2
Total general	1,376,142

La información que se presenta es responsabilidad de la Institución como se menciona en el numeral 77, Capítulo V, del "Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" Publicado en el DOF el 12 de julio de 2012 y su última reforma publicada en el DOF el 04 de febrero de 2016, las instituciones serán responsables de la calidad, integralidad y veracidad de la información que se incorpore al RUSP.

Solicitud de acceso a la Información 0002700045917

NOMBRAMIENTO	TOTAL
ALTA DE CONFIANZA	6,455
ALTA DEFINITIVA	245,861
ALTA INICIAL	6
ALTA INTERINA LIMITADA	18,060
ALTA INTERINA LIMITADA ORIGINADA POR LICENCIA PREPENSIONARIA.	32
ALTA INTERINA ORIGINADA POR LICENCIA EN GRAVIDEZ DE LA TITULAR.	1
ALTA PROVISIONAL.	76,729
BASE	613,724
BECARIOS	3,660
CONFIANZA	175,412
EVENTUAL A LISTA DE RAYA POR OBRA FIJA O TIEMPO DETERMINADO	16,496
HONORARIOS	9,079
LICENCIA PRE-PENSIONADO	7,761
PRORROGA DE NOMBRAMIENTO (INTERINO EN PLAZA EN LICENCIA)	7,601
RAMA MEDICA	10,430
RESIDENTES	17,644
TEMPORAL SOLO APLICABLE A LAS API DE SCT	47
SIN REGISTRO DE IDENTIFICACIÓN	4
Total general	1,209,002

La información que se presenta es responsabilidad de la Institución como se menciona en el numeral 77, Capítulo V, del "Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" Publicado en el DOF el 12 de julio de 2012 y su última reforma publicada en el DOF el 04 de febrero de 2016, las instituciones serán responsables de la calidad, integralidad y veracidad de la información que se incorpore al RUSP.

Solicitud de acceso a la Información 0002700045917

TIPO DE CONTRATACIÓN	TOTAL
BASE	883,544
CONFIANZA	189,440
EVENTUAL	87,609
HONORARIOS	12,787
Total general	1,173,380

La información que se presenta es responsabilidad de la Institución como se menciona en el numeral 77, Capítulo V, del “Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” Publicado en el DOF el 12 de julio de 2012 y su última reforma publicada en el DOF el 04 de febrero de 2016, las instituciones serán responsables de la calidad, integridad y veracidad de la información que se incorpore al RUSP.

Solicitud de acceso a la Información 0002700045917

TIPO DE CONTRATACIÓN	TOTAL
BASE	1,152,637
CONFIANZA	242,394
EVENTUAL	133,550
HONORARIOS	11,032
PERSONAL EXTERNO DE EMPRESAS DE SERVICIOS	15
Total general	1,539,628

La información que se presenta es responsabilidad de la Institución como se menciona en el numeral 77, Capítulo V, del "Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" Publicado en el DOF el 12 de julio de 2012 y su última reforma publicada en el DOF el 04 de febrero de 2016, las instituciones serán responsables de la calidad, integralidad y veracidad de la información que se incorpore al RUSP.

Solicitud de acceso a la Información 0002700045917

TIPO DE CONTRATACIÓN	TOTAL
BASE	1,143,335
CONFIANZA	242,871
EVENTUAL	143,121
HONORARIOS	9,873
PERSONAL EXTERNO DE EMPRESAS DE SERVICIOS	15
Total general	1,539,215

La información que se presenta es responsabilidad de la Institución como se menciona en el numeral 77, Capítulo V, del “Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” Publicado en el DOF el 12 de julio de 2012 y su última reforma publicada en el DOF el 04 de febrero de 2016, las instituciones serán responsables de la calidad, integralidad y veracidad de la información que se incorpore al RUSP.

Solicitud de acceso a la Información 0002700045917

TIPO DE CONTRATACIÓN	TOTAL
BASE	1,142,275
CONFIANZA	248,692
EVENTUAL	126,906
HONORARIOS	18,227
PERSONAL EXTERNO DE EMPRESAS DE SERVICIOS	10
Total general	1,536,110

La información que se presenta es responsabilidad de la Institución como se menciona en el numeral 77, Capítulo V, del “Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” Publicado en el DOF el 12 de julio de 2012 y su última reforma publicada en el DOF el 04 de febrero de 2016, las instituciones serán responsables de la calidad, integridad y veracidad de la información que se incorpore al RUSP.

Solicitud de acceso a la Información 0002700045917

TIPO DE CONTRATACIÓN	TOTAL
BASE	1,162,905
CONFIANZA	254,938
EVENTUAL	109,175
HONORARIOS	18,565
Total general	1,545,583

La información que se presenta es responsabilidad de la Institución como se menciona en el numeral 77, Capítulo V, del "Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" Publicado en el DOF el 12 de julio de 2012 y su última reforma publicada en el DOF el 04 de febrero de 2016, las instituciones serán responsables de la calidad, integralidad y veracidad de la información que se incorpore al RUSP.

ANEXO C



30/10/2015 02:02:16 PM

Solicitud de Información Pública o de Acceso a Datos Personales

Número de Folio 0821000016915

Datos INFOMEX:

Usuario MARTIN931103

Solicitante:

Nombre o Razón Social MARTIN PEREZ GONZALEZ

Representante:

Domicilio: Calle MIJAS, No. 37 Colonia Cerro de La Estrella C.P. 09860, IZTAPALAPA, Distrito Federal, México

Unidad de enlace:

Dependencia o entidad: SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA

"Este acuse contiene sus datos personales por lo que deberá resguardarse en un lugar seguro para evitar su difusión y el uso no autorizado por usted."

Para efecto del cómputo del plazo establecido en el artículo 44 (en el caso de solicitudes de acceso a información pública) y 24 (para las solicitudes de acceso a datos personales), de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental se ha recibido su solicitud con fecha 30 de octubre de 2015.

Al haber enviado su solicitud por medio electrónico, acepta que las notificaciones y resoluciones que se formulen en atención a la misma, se pondrán a su disposición en los plazos establecidos en la Ley referida, en esta página, misma que se obliga a consultar para dar seguimiento a su solicitud. En el caso de acceso a datos personales se expedirán copias simples o certificadas. La entrega de éstos se hará en el domicilio de la Unidad de enlace o en el del solicitante mediante correo certificado con notificación.

El seguimiento a su solicitud podrá realizarlo, mediante el número de folio que se indica en este acuse, en la página de internet con dirección:

<http://www.infomex.org.mx>

Si por alguna falla técnica del sistema, no pudiera abrir las notificaciones y resoluciones que se pongan a su disposición en esta página, deberá informarlo a la unidad de enlace de la dependencia o entidad a la que solicitó información en un plazo de 5 días hábiles, a fin de que se le notifique por otro medio.

Plazo de respuesta a la solicitud de acceso a información pública gubernamental:

Conforme se establece en los artículos 40 y 44 de la Ley referida, los tiempos de respuesta o posibles notificaciones referentes a su solicitud, son los siguientes:

Respuesta a la solicitud, indicando la forma y medio en que se pondrá a su disposición la información, así como en su caso, el costo:	20 días hábiles	(01/12/2015)
Notificación en caso de que la información solicitada no sea de competencia de la dependencia o entidad: ²	5 días hábiles	(09/11/2015)
Requerimiento para proporcionar elementos adicionales o corregir información que permitan localizar la información solicitada: ³	10 días hábiles	(17/11/2015)
Notificación de ampliación de plazo para dar atención a la solicitud:	20 días hábiles	(01/12/2015)
Respuesta a la solicitud, en caso de que haya recibido notificación de ampliación de plazo:	40 días hábiles	(14/01/2016)
Acceso o envío de información una vez que indique el medio y forma de entrega y de tener costo, una vez efectuado el pago:		10 días hábiles

Conforme se establece en el artículo 24 de la Ley referida, los tiempos de respuesta o posibles notificaciones referentes a su solicitud de acceso a datos personales, son los siguientes:

Respuesta a la solicitud, indicando la forma y medio en que se pondrá a su disposición los datos personales, así como en su caso, el costo:	10 días hábiles (17/11/2015)
Requerimiento para proporcionar elementos adicionales o corregir información que permitan localizar los datos solicitados: 3	10 días hábiles (17/11/2015)
Acceso o envío de información una vez que indique el medio y forma de entrega ⁴ y de tener costo, una vez efectuado el pago: ⁵	10 días hábiles

1. Las solicitudes recibidas después de las 18:00 horas de un día hábil o en un día inhábil, se dan por recibidas al día hábil siguiente.
2. La solicitud deberá enviarse a la unidad de enlace competente, reiniciándose el proceso de solicitud y los plazos de respuesta.
3. Este requerimiento interrumpirá el plazo de respuesta.
4. El solicitante deberá acreditar su identidad para recibir los datos personales con credencial de elector, cartilla del servicio militar, cédula profesional o pasaporte. La entrega de dichos datos se hará en la Unidad de Enlace (si decide recogerlos personalmente) o le serán enviados por medio de correo certificado con notificación. Si desea nombrar a un representante legal para que reciba sus datos, dicho representante deberá acudir directamente a la Unidad de Enlace para acreditar tal representación y recibir los datos personales.
5. La reproducción de los datos personales solicitados, únicamente podrá ser en copias simples (sin costo) o en copias certificadas (con costo). En caso de que usted haya realizado una nueva solicitud respecto del mismo sistema de datos personales en un periodo menor a doce meses a partir de la última solicitud, las copias simples generarán un costo.



30/10/2015 02:02:16 PM

Solicitud de Información Pública o de Acceso a Datos Personales

Número de Folio

0821000016915

Descripción de la solicitud:

Datos del solicitante

Nombre:	MARTIN
Primer Apellido:	PEREZ
Segundo Apellido:	GONZALEZ

Domicilio (para recibir notificaciones)

Calle:	MIJAS
Número Exterior:	37
Número Interior:	
Colonia:	Cerro de La Estrella
Entidad Federativa:	Distrito Federal
Delegación o Municipio:	IZTAPALAPA
Código Postal:	09860
Teléfono:	5585596259
Correo electrónico:	mar_zeppelin@hotmail.com

Datos adicionales del solicitante para fines estadísticos:

Fecha de Nacimiento:	03/11/1993
Ocupación:	Ámbito Académico - Estudiante

Solicitud de información a

Dependencia o entidad:	SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA
------------------------	---

Modalidad en la que se prefiere se le otorgue acceso a la información, de estar disponible en dicho medio

Modalidad de entrega:	Entrega por Internet en el INFOMEX
-----------------------	------------------------------------

Descripción clara de la solicitud de información:

Cantidad de servidores públicos adscritos al SENASICA del periodo 2000 al 2014. Separados debidamente conforme a su categoría de contratación (Trabajadores de Base, de confianza, del servicio profesional de carrera, etc). Debidamente especificados por año. Cantidad de servidores públicos adscritos al Servicio Profesional de Carrera del SENASICA comprendidos en el periodo 2000 al 2014, debidamente especificados por año. Cantidad de servidores públicos adscritos al servicio profesional de carrera que fueron separados de sus puestos en el periodo 2000 al 2014, así como señalar las causales por las que se separaron a los servidores públicos.

Otros datos para su localización:

Archivo de la descripción recibido con código:

Autenticidad de la información:

9318945fac1e17c0699f0493784f193f

Autenticidad del acuse

a7695169d3f791e31c06880baf55fc01

Se recomienda conservar el presente acuse para fines informativos y aclaraciones.



SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD INOCUIDAD Y CALIDAD
AGROALIMENTARIA

Unidad de Enlace

México, D.F. a 13 de noviembre de 2015.

Con relación a su atenta solicitud 0821000016915, la Dirección General de Administración e Informática a través de su Enlace INAI Mtro. Omar Alexander Del Real Rentería proporciona la siguiente información:

Solicitud.

“Cantidad de servidores públicos adscritos al SENASICA del periodo 2000 al 2014. Separados debidamente conforme a su categoría de contratación (Trabajadores de Base, de confianza, del servicio profesional de carrera, etc). Debidamente especificados por año. Cantidad de servidores públicos adscritos al Servicio Profesional de Carrera del SENASICA comprendidos en el periodo 2000 al 2014, debidamente especificados por año. Cantidad de servidores públicos adscritos al servicio profesional de carrera que fueron separados de sus puestos en el periodo 2000 al 2014, así como señalar las causales por las que se separaron a los servidores públicos.”

Respuesta.

Al respecto, se adjunta solicita en archivo de Excel la información con las características solicitadas.

Atentamente
Unidad de Enlace



CANTIDAD DE SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS AL SENASICA DEL PERIODO 2000 AL 2014															
AÑO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
MANDOS	228	228	228	294	283	281	351	407	407	506	498	498	498	498	506
ENLACES	653	622	622	963	927	921	1023	1132	1130	1213	1172	1165	1156	1156	1328
OPERATIVOS (CONFIANZA)	22	21	21	49	79	79	84	81	89	156	146	146	146	146	146
OPERATIVOS DE BASE	912	858	858	877	991	957	708	672	556	434	313	313	317	317	317
TOTAL DE SERVIDORES PÚBLICOS	1815	1729	1729	2183	2280	2238	2166	2292	2182	2309	2129	2122	2117	2117	2297



CANTIDAD DE SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DEL SENASICA COMPRENDIDOS EN EL PERIODO 2000 AL 2014															
AÑO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	0	0	0	1257	1210	1202	1374	1539	1537	1719	1670	1663	1654	1654	1834

NOTA. EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA ENTRÓ EN VIGOR EL 3 DE ABRIL DEL 2003

CANTIDAD DE SERVIDORES PUBLICOS ADSCRITOS AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DEL SENASICA QUE FUERON SEPARADOS DE SUS CARGOS EN EL PERIODO 2000 AL 2014															
AÑO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Renuncia					1	1	11	26	90	95	77	144	218	165	192
Rebruebar Evaluacion de Desempeño							1								1
Jubilación									1						
Resolución Administrativa									1				2		1
Enlace que no acredito su primer Evaluacion al Desempeño										1	4		4	8	4
Defunción										2	3		4	4	1
Destitución											1	1			
Puesto Suprimido											5				
Incapacidad Total y Permanente													1	2	
Destitución e Inhabilitación														1	
TOTAL DE SERVIDORES PÚBLICOS SEPARADOS	0	0	0	0	1	1	12	26	92	98	90	145	229	180	199

NOTA. EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA ENTRÓ EN VIGOR EL 3 DE ABRIL DEL 2003

ANEXO D



Solicitud de Información

Número de Folio 0821000028217

Datos PNT:

Usuario MARTIN931103

Solicitante:

Nombre o Razón Social MARTIN PEREZ GONZALEZ

Representante:

Domicilio: Calle MIJAS, No. 37 Colonia Cerro de La Estrella C.P. 09860, IZTAPALAPA, Ciudad de México, México

Unidad de enlace:

Dependencia o entidad: SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA

"Este acuse contiene sus datos personales por lo que deberá resguardarse en un lugar seguro para evitar su difusión y el uso no autorizado por usted."

Para efecto del cómputo del plazo establecido en el artículo 132 (en el caso de solicitudes de acceso a la información pública) y 24 (para las solicitudes de acceso a datos personales) de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública se ha recibido su solicitud con fecha 29 de agosto de 2017,

Al haber enviado su solicitud por medio electrónico, acepta que las notificaciones y resoluciones que se formulen en atención a la misma, se pondrán a su disposición en los plazos establecidos en la Ley referida, en esta página, misma que se obliga a consultar para dar seguimiento a su solicitud. En el caso de acceso a datos personales se expedirán copias simples o certificadas. La entrega de éstos se hará en el domicilio de la Unidad de Transparencia del solicitante mediante correo certificado con notificación.

El seguimiento a su solicitud podrá realizarlo, mediante el número de folio que se indica en este acuse, en la página de internet con dirección:

<http://www.plataformadetransparencia.org.mx>

Si por alguna falla técnica del sistema, no pudiera abrir las notificaciones y resoluciones que se pongan a su disposición en esta página, deberá informarlo a la unidad de transparencia de la dependencia o entidad a la que solicitó información en un plazo de 5 días hábiles, a fin de que se le notifique por otro medio.

Plazo de respuesta a la solicitud de acceso a información pública:

Conforme se establece en los artículos 132 y 136 de la Ley referida, los tiempos de respuesta o posibles notificaciones referentes a su solicitud, son los siguientes:

Respuesta a la solicitud, indicando la forma y medio en que se pondrá a su disposición la información, así como en su caso, el costo:	20 días hábiles	(26/09/2017)
Notificación en caso de que la información solicitada no sea de competencia de la dependencia o entidad:2	3 días hábiles	(01/09/2017)
Requerimiento para proporcionar elementos adicionales o corregir información que permitan localizar la información solicitada:3	5 días hábiles	(05/09/2017)
Notificación de ampliación de plazo para dar atención a la solicitud:	20 días hábiles	(26/09/2017)
Respuesta a la solicitud, en caso de que haya recibido notificación de ampliación de plazo:	30 días hábiles	(10/10/2017)
Acceso o envío de información una vez que indique el medio y forma de entrega y de tener costo, una vez efectuado el pago:	30	días hábiles

Conforme se establece en el artículo 24 la Ley referida, los tiempos de respuesta o posibles notificaciones referentes a su solicitud de acceso a datos personales, son los siguientes:

Respuesta a la solicitud, indicando la forma y medio en que se pondrá a su disposición los datos personales, así como en su caso, el costo:	10 días hábiles	(12/09/2017)
Requerimiento para proporcionar elementos adicionales o corregir información que permitan localizar los datos solicitados: 3	10 días hábiles	(12/09/2017)
Acceso o envío de información una vez que indique el medio y forma de entrega ⁴ y de tener costo, una vez efectuado el pago: ⁵		10 días hábiles

1. Las solicitudes recibidas después de las 18:00 horas de un día hábil o en un día inhábil, se dan por recibidas al día hábil siguiente.
2. La solicitud deberá enviarse a la unidad de transparencia competente, reiniciándose el proceso de solicitud y los plazos de respuesta.
3. Este requerimiento interrumpirá el plazo de respuesta.
4. El solicitante deberá acreditar su identidad para recibir los datos personales con credencial de elector, cartilla del servicio militar, cédula profesional o pasaporte. La entrega de dichos datos se hará en la Unidad de Transparencia (si decide recogerlos personalmente) o le serán enviados por medio de correo certificado con notificación. Si desea nombrar a un representante legal para que reciba sus datos, dicho representante deberá acudir directamente a la Unidad de Transparencia para acreditar tal representación y recibir los datos personales.
5. La reproducción de los datos personales solicitados, únicamente podrá ser en copias simples (sin costo) o en copias certificadas (con costo). En caso de que usted haya realizado una nueva solicitud respecto del mismo sistema de datos personales en un periodo menor a doce meses a partir de la última solicitud, las copias simples generarán un costo.



Plataforma Nacional de Transparencia



28/08/2017 07:38:53 PM

Solicitud de Información

Número de Folio 0821000028217

Descripción de la solicitud:

Datos del solicitante

Nombre:	MARTIN
Primer Apellido:	PEREZ
Segundo Apellido:	GONZALEZ

Domicilio (para recibir notificaciones)

Calle:	MIJAS
Número Exterior:	37
Número Interior:	
Colonia:	Cerro de La Estrella
Entidad Federativa:	Ciudad de México
Delegación o Municipio:	IZTAPALAPA
Código Postal:	09860
Teléfono:	5585596259
Correo electrónico:	mar_zeppelin@hotmail.com

Datos adicionales del solicitante para fines estadísticos:

Sexo:	Masculino
Fecha de Nacimiento:	03/11/1993
Ocupación:	Ámbito Académico - Estudiante
Otra Ocupación:	
Nivel Educativo:	Licenciatura terminada
Otro Nivel Educativo:	
Derecho de Acceso:	Orientación del IFAI
Otro Derecho de Acceso:	
Lengua Indígena:	
Entidad:	
Municipio o Localidad:	
Medio Recepción:	
Formato de Acceso:	
Pueblo Indígena:	
Nacionalidad:	
Medidas de Accesibilidad:	

Solicitud de información a

Dependencia o entidad: **SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD
AGROALIMENTARIA**

Modalidad en la que se prefiere se le otorgue acceso a la información, de estar disponible en dicho medio

Modalidad de entrega: **Entrega por Internet en la PNT**

Descripción clara de la solicitud de información:

1. ¿Que servidores o servidoras publicas fueron los coordinadores del subsistema de separación en SENASICA en los años de 2004 al 2014? Agregar de cada uno de ellos: Su grado académico, experiencia laboral, el periodo en el cual se desempeñaron en dicho cargo, copias de sus evaluaciones de desempeño de dichos servidores públicos, así como la causal de separación (según el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal) de dicho cargo público. 2. ¿Que servidores o servidoras publicas fueron los Subdirectores de Prestaciones y Relaciones Laborales en SENASICA en los años de 2004 al 2014? Agregar de cada uno de ellos: Su grado académico, experiencia laboral, el periodo en el cual se desempeñaron en dicho cargo, copias de sus evaluaciones de desempeño de dichos servidores públicos, así como la causal de separación (según el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal) de dicho cargo público. 3. ¿Que servidores o servidoras publicas fueron los Directores de Administración de Personal y Profesionalización en SENASICA en los años de 2004 al 2014? Agregar de cada uno de ellos: Su grado académico, experiencia laboral, el periodo en el cual se desempeñaron en dicho cargo, copias de sus evaluaciones de desempeño de dichos servidores públicos, así como la causal de separación (según el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal) de dicho cargo público. 4. Todos los procesos de separación de servidores públicos de carrera realizados por SENASICA bajo la causal IV del artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en el periodo 2004 al 2014, así como la razón o razones por las cuales procedieron o no dichos procesos

Otros datos para su localización:

null

Archivo de la descripción recibido con código:

Autenticidad de la información:

62c8ecab0ce66d65183812b1d2dd9ea1

Autenticidad del acuse

a42a81c3ff204e91a72671b45d4e9696

Se recomienda conservar el presente acuse para fines informativos y aclaraciones.

SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA

Unidad de Transparencia

Ciudad de México, a 02 de octubre de 2017.

Con relación a su atenta solicitud 0821000028217, la Dirección General de Administración e Informática a través de su Enlace Mtro. Omar Alexander Del Real Rentería proporciona la siguiente información:

Solicitud.

“1. ¿Que servidores o servidoras publicas fueron los coordinadores del subsistema de separación en SENASICA en los años de 2004 al 2014? Agregar de cada uno de ellos: Su grado académico, experiencia laboral, el periodo en el cual se desempeñaron en dicho cargo, copias de sus evaluaciones de desempeño de dichos servidores públicos, así como la causal de separación (según el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal) de dicho cargo público. 2. ¿Que servidores o servidoras publicas fueron los Subdirectores de Prestaciones y Relaciones Laborales en SENASICA en los años de 2004 al 2014? Agregar de cada uno de ellos: Su grado académico, experiencia laboral, el periodo en el cual se desempeñaron en dicho cargo, copias de sus evaluaciones de desempeño de dichos servidores públicos, así como la causal de separación (según el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal) de dicho cargo público. 3. ¿Que servidores o servidoras publicas fueron los Directores de Administración de Personal y Profesionalización en SENASICA en los años de 2004 al 2014? Agregar de cada uno de ellos: Su grado académico, experiencia laboral, el periodo en el cual se desempeñaron en dicho cargo, copias de sus evaluaciones de desempeño de dichos servidores públicos, así como la causal de separación (según el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal) de dicho cargo público. 4. Todos los procesos de separación de servidores públicos de carrera realizados por SENASICA bajo la causal IV del artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en el periodo 2004 al 2014, así como la razón o razones por las cuales procedieron o no dichos procesos.”. (sic)

Respuesta.

Se envía en adjunto, la información emitida por el área correspondiente, además se adjunta la resolución de confidencialidad de la información, confirmada por el Comité de Transparencia del SENASICA, mediante resolución de fecha 23 de septiembre de 2017 misma que se adjunta.

Atentamente
Unidad de Transparencia

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PROFESIONALIZACIÓN

"Año del Centenario de la Promulgación de la
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

Nº de Oficio B00.06.02.- 3763 /2017

Ciudad de México, a 09 de Septiembre de 2017

MTRO. OMAR ALEXANDER DEL REAL RENTERÍA
SECRETARÍA TÉCNICO
P R E S E N T E



En atención a la solicitud de información número 0821000028217, formulada ante el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, mediante la cual se solicita:

Descripción clara de la solicitud de información:

"1. ¿Que servidores o servidoras publicas fueron los coordinadores del subsistema de separación en SENASICA en los años de 2004 al 2014? Agregar de cada uno de ellos: Su grado académico, experiencia laboral, el periodo en el cual se desempeñaron en dicho cargo, copias de sus evaluaciones de desempeño de dichos servidores públicos, así como la causal de separación (según el artículo 60 de la ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal) de dicho cargo público. 2. ¿Que servidores o servidoras publicas fueron los Subdirectores de Prestaciones y Relaciones Laborales en SENASICA en los años de 2004 al 2014? Agregar de cada uno de ellos: Su grado académico, experiencia laboral, el periodo en el cual se desempeñaron en dicho cargo, copias de sus evaluaciones de desempeño de dichos servidores públicos, así como la causal de separación (según el artículo 60 de la ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal) de dicho cargo público. 3. ¿Que servidores o servidoras publicas fueron los Directores de Administración de Personal y Profesionalización en SENASICA en los años de 2004 al 2014? Agregar de cada uno de ellos: Su grado académico, experiencia laboral, el periodo en el cual se desempeñaron en dicho cargo, copias de sus evaluaciones de desempeño de dichos servidores públicos, así como la causal de separación (según el artículo 60 de la ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal) de dicho cargo público. 4. Todos los procesos de separación de servidores públicos de carrera realizados por SENASICA bajo la causal IV del artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en el periodo de 2004 al 2014; así como la razón o razones por las cuales procedieron o no dichos procesos."

Sobre el particular, se adjunta al presente:

- Relación de los Coordinadores del Subsistema de Separación, Subdirectores de Prestaciones y Relaciones Laborales, así como Directores de Administración de Personal y Profesionalización, del periodo comprendido de 2004 a 2014, en la cual se observa el grado académico, experiencia laboral, periodo en el que desempeñaron el cargo y causal de separación del mismo.
- Copias simples de las Evaluaciones de Desempeño aplicables a los Coordinadores del Subsistema de Separación, Subdirectores de Prestaciones y Relaciones Laborales, así como Directores de Administración de Personal y Profesionalización, en los términos de lo previsto en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento.

SAGARPA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA,
GANADERÍA, DESARROLLO RURAL,
PESCA Y ALIMENTACIÓN



SENASICA
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD,
INOCUIDAD Y CALIDAD
AGROALIMENTARIA

**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PROFESIONALIZACIÓN**

*"Año del Centenario de la Promulgación de la
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"*

N° de Oficio B00.06.02.- **3763** /2017

• Todos los Procedimientos de Separación de servidores públicos de carrera realizados por SENASICA bajo la causal IV del artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en el comprendido de 2004 a 2014, así como la razón o razones por las cuales procedieron o no dichos procesos.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

**ATENTAMENTE
EL DIRECTOR**

LIC. TOMÁS ROJAS JIMÉNEZ



C.C.P. **MTRO. JAVIER ESQUINCA ANDRADE.- DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA.- Para su conocimiento.**

Boulevard Adolfo Ruiz Cortines, No. 5010,
Piso 2, Col. Insurgentes Cuicuilco, Delegación Coyoacán, Ciudad de México, C.P. 04530.
Tel. +52 (55) 59051000, ext. 51615, tomas.rojas@senasica.gob.mx

RESPUESTA SOLICITUD INAI No. 0821000028217
ANEXO I

PUNTO 1. HISTÓRICOS COORDINADORES (AS) DEL SUBSISTEMA DE SEPARACIÓN DE LOS AÑOS 2004 AL 2014									
NO.	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE (S)	GRADO ACADÉMICO	EXPERIENCIA LABORAL	INICIO	FIN	CAUSA DE SEPARACIÓN	
1	MARTINEZ	DE LA ROSA	ELIZABETH	LICENCIATURA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	16/05/2009	30/04/2011	RENUNCIA	
2	ANGELES	AGUILAR	MIGUEL ANGEL	LICENCIATURA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	16/07/2011	30/09/2011	RENUNCIA	
3	DIAZ	PALACIOS	GABRIELA	LICENCIATURA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	01/10/2011	15/05/2012	MOVIMIENTO LATERAL	
4	RAMIREZ	AGUILAR	MIRIAM	LICENCIATURA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	01/06/2012	31/03/2014	RENUNCIA	
5	MONROY	RUFINO	BETSY MARIEL	MAESTRÍA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	16/06/2014	31/08/2016	RENUNCIA	

PUNTO 2. HISTÓRICOS SUBDIRECTORES (AS) DE PRESTACIONES Y RELACIONES LABORALES DE LOS AÑOS 2004 AL 2014									
NO.	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE (S)	GRADO ACADÉMICO	EXPERIENCIA LABORAL	INICIO	FIN	CAUSA DE SEPARACIÓN	
1	HUERTA	BARRON	NORMA LOURDES	LICENCIATURA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	01/05/2005	31/01/2006	RENUNCIA	
2	SOLANO	VALLE	ABEL CAYETANO	LICENCIATURA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	01/07/2006	15/08/2010	RENUNCIA	
3	MERINO	Y GOMEZ	FRANCISCO JAVIER	LICENCIATURA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	16/08/2010	30/09/2010	MOVIMIENTO LATERAL	
4	RODRIGUEZ	CALDERON	JUAN JOSE	LICENCIATURA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	01/10/2010	28/02/2011	RENUNCIA	
5	ANGELES	AGUILAR	MIGUEL ANGEL	LICENCIATURA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	01/10/2011	31/05/2014	RENUNCIA	
6	VILCHIS	JUAREZ	EDUARDO	LICENCIATURA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	16/07/2014	15/02/2015	RENUNCIA	

PUNTO 3. HISTÓRICOS DIRECTORES (AS) DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PROFESIONALIZACIÓN DE LOS AÑOS 2004 AL 2014									
NO.	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE (S)	GRADO ACADÉMICO	EXPERIENCIA LABORAL	INICIO	FIN	CAUSA DE SEPARACIÓN	
1	ESQUINCA	ANDRADE	JAVIER	MAESTRÍA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	16/11/2004	31/05/2006	RENUNCIA	
2	AYALA	MARTÍNEZ	KATIA ESPERANZA	LICENCIATURA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	01/07/2006	15/04/2008	RENUNCIA	
3	ROJAS	JIMENEZ	TOMAS	LICENCIATURA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	16/04/2008	A LA FECHA		

DATOS DEL EVALUADO

ELIZABETH MARTINEZ DE LA ROSA
NOMBRE DEL EVALUADO

COORDINADORA DEL SUBSISTEMA DE SEPARACION
DE NOMINACION DEL PUESTO

SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INCLUSIÓN Y CALIDAD ASISTENCIAL
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ORGANISMO ADMINISTRATIVO DESCENTRALADO

DE DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE

RESUMEN DE CALIFICACIONES DE LAS MODALIDADES DE VALORACIÓN ANUAL

VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE LAS FUNCIONES Y METAS

86.0

SATISFACTORIO

ACTIVIDADES DESTACADAS
(EN CASO)

0.0

VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO CUANTITATIVO DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN LOS
DISTINTOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

80.0

SATISFACTORIO

VALORACIÓN CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES
INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PÚBLICO
(INCLUYENDO CAPACITACIÓN)

85.0

SATISFACTORIO

CAPACIDADES GENERALES
O DIRECTIVAS

85.7

CAPACITACIÓN ACREDITADA
POR EL SERVIDOR PÚBLICO
(EN CASO)

90.0

CALIFICACIÓN PARCIAL ANUAL

82.0

NIVEL DE
DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

APORTACIONES DESTACADAS
(EN CASO)

0.0

CALIFICACIÓN FINAL ANUAL

82.0

NIVEL DE
DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

ACCIONES CORRECTIVAS O DE MEJORA

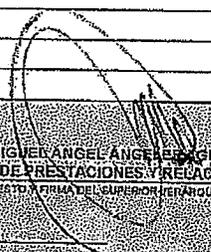
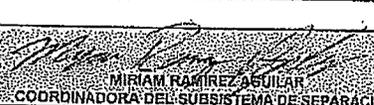
TOMAS ROJAS JIMÉNEZ
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PROFESIONALIZACIÓN
NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR

ELIZABETH MARTINEZ DE LA ROSA
COORDINADORA DEL SUBSISTEMA DE SEPARACION
NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL EVALUADO

MEXICO, DISTRITO FEDERAL A 16 DE FEBRERO DE 2011
LUGAR Y FECHA

"Se elimina RFC, CURP y ID RUSP por tratarse de un dato personal, de conformidad con los artículos 23, 24 fracción VI, 68 fracción VI y último párrafo y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113 fracción I y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y 3 fracción IX, 23 y 31, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados."

DATOS DEL EVALUADO		
MIRIAM RAMIREZ AGUILAR NOMBRE DEL EVALUADO		
COORDINADORA DEL SUBSISTEMA DE SEPARACION DENOMINACION DEL PUESTO		
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ORGANISMO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO		
DE DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION E INFORMATICA CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE		
RESUMEN DE CALIFICACIONES DE LAS MODALIDADES DE VALORACION ANUAL		
VALORACION DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE LAS FUNCIONES Y METAS	76.3	SATISFACTORIO
ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS (EN SU CASO)	0.0	
VALORACION DEL CUMPLIMIENTO CUANTITATIVO DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN LOS DISTINTOS INSTRUMENTOS DE GESTION DEL RENDIMIENTO	80.0	SATISFACTORIO
VALORACION CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PUBLICO (INCLUYENDO CAPACITACION)	76.9	SATISFACTORIO
CAPACIDADES GERENCIALES O DIRECTIVAS	71.4	
CAPACITACION ACREDITADA POR EL SERVIDOR PUBLICO (EN SU CASO)	80.0	
CALIFICACION PARCIAL ANUAL	76.2	NIVEL DE DESEMPEÑO SATISFACTORIO
APORTACIONES DESTACADAS (EN SU CASO)	0.0	
CALIFICACION FINAL ANUAL	76.2	NIVEL DE DESEMPEÑO SATISFACTORIO
ACCIONES CORRECTIVAS O DE MEJORA		

 MIGUEL ANGEL ANGELES AGUILAR SUBDIRECTOR DE PRESTACIONES Y RELACIONES LABORALES <small>NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL SUPERIOR HIERARQUICO O SUPERVISOR</small>	 MIRIAM RAMIREZ AGUILAR COORDINADORA DEL SUBSISTEMA DE SEPARACION <small>NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL EVALUADO</small>
MEXICO, D.F. 12 DE FEBRERO DE 2014 <small>LUGAR Y FECHA</small>	

"Se elimina RFC, CURP y ID RUSP por tratarse de un dato personal, de conformidad con los artículos 23, 24 fracción VI, 68 fracción VI y último párrafo y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113 fracción I y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y 3 fracción IX, 23 y 31, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados."

533

DATOS DEL EVALUADO

BETSY MARIEL MONROY RUIFINO
NOMBRE DEL EVALUADO

COORDINADORA DEL SUBSISTEMA DE SEPARACION
DENOMINACION DEL PUESTO

SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ORGANISMO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO

05 DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION E INFORMATICA
CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE

RESUMEN DE CALIFICACIONES DE LAS MODALIDADES DE VALORACION ANUAL

VALORACION DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE LAS FUNCIONES Y METAS

80.0

SATISFACTORIO

ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS
(En su caso)

0.0

VALORACION DEL CUMPLIMIENTO CUANTITATIVO DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN LOS
DISTINTOS INSTRUMENTOS DE GESTION DEL RENDIMIENTO

80.0

SATISFACTORIO

VALORACION CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES
INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PUBLICO
(INCLUYENDO CAPACITACION)

80.0

SATISFACTORIO

CAPACIDADES GERENCIALES
O DIRECTIVAS

77.1

CAPACITACION ACREDITADA
POR EL SERVIDOR PUBLICO
(EN HORAS)

81.0

CALIFICACION PARCIAL ANUAL

80.0

NIVEL DE
DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

PARTICIPACION DESTACADA
(EN SU CASO)

0.0

CALIFICACION FINAL ANUAL

80.0

NIVEL DE
DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

ACCIONES CORRECTIVAS O DE MEJORA

EDUARDO VILCHIS JUAREZ
SUBDIRECTOR DE PRESTACIONES Y RELACIONES LABORALES

NOMBRE, RUTINA Y FIRMA DEL SUPERIOR JERARQUICO O SUPERVISOR

BETSY MARIEL MONROY RUIFINO
COORDINADORA DEL SUBSISTEMA DE SEPARACION

NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL EVALUADO

México, D.F., 27 de febrero de 2015.

"Se elimina RFC, CURP y ID RUSP por tratarse de un dato personal, de conformidad con los artículos 23, 24 fracción VI, 68 fracción VI y último párrafo y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113 fracción I y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y 3 fracción IX, 23 y 31, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados."

DATOS DEL EVALUADO

BETSY MARIEL MONROY RUFINO
NOMBRE DEL EVALUADO

COORDINADORA DEL SUBSISTEMA DE SEPARACION
DENOMINACION DEL PUESTO

SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ORGANISMO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO

BD006.02.02.03 DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION E INFORMATICA
CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE

RESUMEN DE CALIFICACIONES DE LAS MODALIDADES DE VALORACION ANUAL

VALORACION DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE LAS FUNCIONES Y METAS

80.0

SATISFACTORIO

ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS
(En su caso)

0.0

VALORACION DEL CUMPLIMIENTO CUANTITATIVO DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN LOS
DISTINTOS INSTRUMENTOS DE GESTION DEL RENDIMIENTO

80.0

SATISFACTORIO

VALORACION CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES
INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PUBLICO
(INCLUYENDO CAPACITACION)

85.0

SATISFACTORIO

CAPACIDADES GERENCIALES
O DIRECTIVAS

85.0

CAPACITACION ACREDITADA
POR EL SERVIDOR PUBLICO
(En su caso)

0.0

CALIFICACION PARCIAL ANUAL

82.0

NIVEL DE
DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

APORTACIONES DESTACADAS
(En su caso)

0.0

CALIFICACION FINAL ANUAL

82.0

NIVEL DE
DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

ACCIONES CORRECTIVAS O DE MEJORA

TOMAS HOJAS JIMENEZ
DIRECTOR DE ADMINISTRACION DE PERSONAL Y PROFESIONALIZACION
NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL SUPERIOR JERARQUICO O SUPERVISOR

BETSY MARIEL MONROY RUFINO
COORDINADORA DEL SUBSISTEMA DE SEPARACION
NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL EVALUADO

CIUDAD DE MEXICO 25 DE FEBRERO DE 2016

LUGAR Y FECHA

"Se elimina RFC, CURP y ID RUSP por tratarse de un dato personal, de conformidad con los artículos 23, 24 fracción VI, 68 fracción VI y último párrafo y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113 fracción I y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y 3 fracción IX, 23 y 31, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados."

1 67

DATOS DEL EVALUADO

NOMBRE: Solano Valle Abel Cayetano

DEPENDENCIA: SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA

UNIDAD RESPONSABLE: B00.05

RESUMEN DE CALIFICACIÓN ANUAL POR RUBRO

METAS INDIVIDUALES 100.0 NIVEL DE DESEMPEÑO SOBRESALIENTE

ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS (En su caso) 0.0

METAS COLECTIVAS 100.0 NIVEL DE DESEMPEÑO SOBRESALIENTE

ESTÁNDARES DE ACTUACIÓN PROFESIONAL 100.0 NIVEL DE DESEMPEÑO SOBRESALIENTE

CAPACIDADES GERENCIALES O DIRECTIVAS 100.0

NIVEL DE DESEMPEÑO SOBRESALIENTE

DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL 100.0

NIVEL DE DESEMPEÑO SOBRESALIENTE

FACTOR ADICIONAL (En su caso) 0.0

NIVEL DE DESEMPEÑO NO APLICA

CALIFICACIÓN SEMESTRAL PARCIAL 100.0 NIVEL DE DESEMPEÑO SOBRESALIENTE

APORTACIONES DESTACADAS (En su caso) 0.00

CALIFICACIÓN SEMESTRAL FINAL 100.0 NIVEL DE DESEMPEÑO SOBRESALIENTE

ACCIONES CORRECTIVAS O DE MEJORA

LIC. JAVIER ESQUINGA ANDRADE DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PROFESIONALIZACIÓN

NOMBRE, FIRMA Y PUESTO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR

NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADO

"Se elimina RFC, CURP y ID RUSP por tratarse de un dato personal, de conformidad con los artículos 23, 24 fracción VI, 68 fracción VI y último párrafo y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113 fracción I y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y 3 fracción IX, 23 y 31, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados."

3305

DATOS DEL EVALUADO

MIGUEL ANGEL ANGELES AGUILAR
NOMBRE DEL EVALUADO

SUBDIRECTOR DE PRESTACIONES Y RELACIONES LABORALES
DENOMINACION DEL PUESTO

SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ORGANISMO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO

08 DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION E INFORMATICA
CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE

RESUMEN DE CALIFICACIONES DE LAS MODALIDADES DE VALORACION ANUAL

VALORACION DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE LAS FUNCIONES Y METAS

71.0

SATISFACTORIO

ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS
(En su caso)

0.0

VALORACION DEL CUMPLIMIENTO CUANTITATIVO DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN LOS
DISTINTOS INSTRUMENTOS DE GESTION DEL RENDIMIENTO

80.0

SATISFACTORIO

VALORACION CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES
INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PUBLICO
(INCLUYENDO CAPACITACION)

82.5

SATISFACTORIO

CAPACIDADES GERENCIALES
O DIRECTIVAS

80.0

CAPACITACION ACREDITADA
POR EL SERVIDOR PUBLICO
(En su caso)

94.0

CALIFICACION PARCIAL ANUAL

76.5

NIVEL DE
DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

APORTACIONES DESTACADAS
(En su caso)

0.0

CALIFICACION FINAL ANUAL

76.5

NIVEL DE
DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

ACCIONES CORRECTIVAS O DE MEJORA

TOMAS HOJAS JIMENEZ
DIRECTOR DE ADMINISTRACION DE PERSONAL Y PROFESIONALIZACION

NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL SUPERIOR JERARQUICO O SUPERVISOR

MIGUEL ANGEL ANGELES AGUILAR
SUBDIRECTOR DE PRESTACIONES Y RELACIONES
LABORALES

NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL EVALUADO

MEXICO, D.F., 14 DE FEBRERO DE 2014

LUGAR Y FECHA

"Se elimina RFC, CURP y ID RUSP por tratarse de un dato personal, de conformidad con los artículos 23, 24 fracción VI, 68 fracción VI y último párrafo y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113 fracción I y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y 3 fracción IX, 23 y 31, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados."

3325

DATOS DEL EVALUADO		
MIGUEL ÁNGEL ANGELES AGUILAR NOMBRE DEL EVALUADO		
SUBDIRECTOR DE PRESTACIONES Y RELACIONES LABORALES DENOMINACIÓN DEL PUESTO		
[REDACTED]		
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ORGANISMO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO		
LOS DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE		
RESUMEN DE CALIFICACIONES DE LAS MODALIDADES DE VALORACIÓN ANUAL		
VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE LAS FUNCIONES Y METAS	80.0	SATISFACTORIO
ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS (EN SU CASO)	0.0	
VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO CUANTITATIVO DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN LOS DISTINTOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	80.0	SATISFACTORIO
VALORACIÓN CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PÚBLICO (INCLUYENDO CAPACITACIÓN)	82.6	SATISFACTORIO
CAPACIDADES GERENCIALES O DIRECTIVAS	80.0	
CAPACITACIÓN ACREDITADA POR EL SERVIDOR PÚBLICO (EN SU CASO)	86.0	
CALIFICACIÓN PARCIAL ANUAL	81.0	NIVEL DE DESEMPEÑO SATISFACTORIO
APORTACIONES DESTACADAS (EN SU CASO)	0.0	
CALIFICACIÓN FINAL ANUAL	81.0	NIVEL DE DESEMPEÑO SATISFACTORIO
ACCIONES CORRECTIVAS O DE MEJORA		

TOMAS ROJAS JIMENEZ DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PROFESIONALIZACIÓN <small>NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL SUPERIOR HIERÁRQUICO O SUPERVISOR</small>	MIGUEL ÁNGEL ANGELES AGUILAR SUBDIRECTOR DE PRESTACIONES Y RELACIONES LABORALES <small>NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL EVALUADO</small>
MEXICO D.F. A 01 DE FEBRERO DE 2019 <small>LUGAR Y FECHA</small>	

"Se elimina RFC, CURP y ID RUSP por tratarse de un dato personal, de conformidad con los artículos 23, 24 fracción VI, 68 fracción VI y último párrafo y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113 fracción I y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y 3 fracción IX, 23 y 31, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados."

ESTÁNDARES DE ACTUACIÓN PROFESIONAL: EVALUACIÓN DE DESARROLLO DEL PERSONAL
EVALUACIÓN ANUAL QUE APLICA EL SUPERIOR JEFE ARCAICO O SUPERVISOR

NOMBRE DEL EVALUADO:

LIC. JAVIER ESQUINCA ANDRADE

NIVEL O CÓDIGO DEL PUESTO:

CF01120

DEPENDENCIA:

SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INCLUSIÓN Y CALIDAD AGROALIMENTARIA

LUGAR Y FECHA DE LA APLICACIÓN:

MÉXICO D.F. A: 16 DE FEBRERO DE 2005

CLAVE DE LA UNIDAD RESPONSABLE: 8800

COMPORTAMIENTOS

COMPORTAMIENTOS	PARÁMETROS DE EVALUACIÓN			
	Sobresaliente	Satisfactorio	No Aprobatorio	No Aplica
1° Cumple el proceso de inducción del personal de nuevo ingreso de su área, abarcando todos los contenidos mínimos.	1 - 5 días posteriores al ingreso, en promedio. X	6 - 15 días posteriores al ingreso, en promedio.	Más de 15 días posteriores al ingreso, en promedio.	No Aplica
2° Facilita el cumplimiento de las horas de capacitación, obligatoria de todo su personal.	Sobresaliente Más de 40 horas en promedio. X	Satisfactorio 40 horas, en promedio	No Aprobatorio Menos de 40 horas en promedio	No Aplica
3° Cumple con el proceso de evaluación del desempeño de su personal.	Sobresaliente 100% de su personal evaluado en la 1a. quincena del periodo asignado. X	Satisfactorio 100% de su personal evaluado entre la 2a. quincena y el término del periodo asignado.	No Aprobatorio Menos del 100% de su personal evaluado al término del periodo asignado.	No Aplica
4° Genera, junto con el personal bajo su cargo, los Planes de Acción de mejora de desempeño.	Sobresaliente En la 1a. semana posterior a la notificación de resultados. X	Satisfactorio Entre la 2a. y 4a. semanas posteriores a la notificación de resultados.	No Aprobatorio Después de la 4a. semana posterior a la notificación de resultados.	No Aplica

1° Comportamiento	25.0
2° Comportamiento	25.0
3° Comportamiento	25.0
4° Comportamiento	25.0
CALIFICACIÓN:	100.0

NIVEL DE DESEMPEÑO:

SOBRESALIENTE

00126

CF01001 C.P. ALMA ROSA ZEPEDA GARCIA

NIVEL DE PUESTO, NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADOR

[Firma]

FIRMA DEL EVALUADO

[Firma]

"Se elimina RFC, CURP y ID RUSP por tratarse de un dato personal, de conformidad con los artículos 23, 24 fracción VI, 68 fracción VI y último párrafo y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113 fracción I y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y 3 fracción IX, 23 y 31, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados."

DATOS DEL EVALUADO

NOMBRE:	KATIA ESPERANZA AYALA MARTÍNEZ		
NIVEL O CÓDIGO DEL PUESTO:	MB1	CFMB001	
DEPENDENCIA:	SAGARPA/SENASICA		
UNIDAD RESPONSABLE:	08 B00		

RESUMEN DE CALIFICACION SEMESTRAL 2007 POR RUBRO:

METAS INDIVIDUALES	81.3	NIVEL DE DESEMPEÑO	SATISFACTORIO
METAS COLECTIVAS	82.5	NIVEL DE DESEMPEÑO	SATISFACTORIO
ESTÁNDARES DE ACTUACIÓN PROFESIONAL	85.3	NIVEL DE DESEMPEÑO	SATISFACTORIO
CAPACIDADES GERENCIALES O DIRECTIVAS	91.2	NIVEL DE DESEMPEÑO	SATISFACTORIO
DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL	86.3	NIVEL DE DESEMPEÑO	NO APROBATORIO
FACTOR ADICIONAL (En su caso)	0.0	NIVEL DE DESEMPEÑO	NO APLICA
CALIFICACIÓN SEMESTRAL 2007 FINAL	88.7	NIVEL DE DESEMPEÑO	SATISFACTORIO

ACCIONES CORRECTIVAS O DE MEJORA

DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA,
LIC. JAVIER ESQUINCA ANDRÁDE

NOMBRE, FIRMA Y PUESTO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR

KATIA ESPERANZA AYALA MARTÍNEZ

NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADO

México D.F. a 30 de agosto de 2007.

LUGAR Y FECHA

"Se elimina RFC, CURP y ID RUSP por tratarse de un dato personal, de conformidad con los artículos 23, 24 fracción VI, 68 fracción VI y último párrafo y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113 fracción I y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y 3 fracción IX, 23 y 31, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados."

DATOS DEL EVALUADO

TOMÁS ROJAS JIMÉNEZ
NOMBRE DEL EVALUADO

DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PROFESIONALIZACIÓN
DENOMINACIÓN DEL PUESTO

B00 SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ORGANISMO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO

B00 Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria
CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE

RESUMEN DE CALIFICACIÓN ANUAL POR RUBRO

METAS INDIVIDUALES

80.0

NIVEL DE DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS
(En su caso)

0.0

METAS INSTITUCIONALES / COLECTIVAS

84.0

NIVEL DE DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

ESTANDARES DE ACTUACIÓN PROFESIONAL

80.0

NIVEL DE DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

CAPACIDADES GERENCIALES O DIRECTIVAS

80.0

NIVEL DE DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL

82.5

NIVEL DE DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

CALIFICACIÓN ANUAL PARCIAL

80.5

NIVEL DE DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

APORTACIONES DESTACADAS
(En su caso)

0.0

CALIFICACIÓN ANUAL FINAL

80.5

NIVEL DE DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

ACCIONES CORRECTIVAS O DE MEJORA

LIC. JAVIER ESQUINCA ANDRADE
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
NOMBRE, FIRMA Y PUESTO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR

TOMÁS ROJAS JIMÉNEZ
NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADO

MEXICO D. F. A 4 DE MARZO DE 2009
LUGAR Y FECHA

50070

"Se elimina RFC, CURP y ID RUSP por tratarse de un dato personal, de conformidad con los artículos 23, 24 fracción VI, 68 fracción VI y último párrafo y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113 fracción I y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y 3 fracción IX, 23 y 31, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados."

DATOS DEL EVALUADO

TOMAS ROJAS JIMENEZ
NOMBRE DEL EVALUADO

DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PROFESIONALIZACIÓN
DENOMINACIÓN DEL PUESTO

SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INICIATIVA Y CALIDAD AGROALIMENTARIA
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA O ORGANISMO ADMINISTRATIVO DE CONCENTRADO

SEILCS DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE

RESUMEN DE CALIFICACIONES DE LAS MODALIDADES DE VALORACIÓN ANUAL

VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE LAS FUNCIONES Y METAS

80.0

SATISFACTORIO

ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS
(E.A./E.C.A.)

0.0

VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO CUANTITATIVO DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN LOS
DISTINTOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

89.0

SATISFACTORIO

VALORACIÓN CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES
INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PÚBLICO
(INCLUYENDO CAPACITACIÓN)

99.0

EXCELENTE

CAPACIDADES GERENCIALES
O DIRECTIVAS

89.0

CAPACITACIÓN ACREDITADA
POR EL SERVIDOR PÚBLICO
(E.C.P./E.C.A.)

94.0

CALIFICACIÓN PARCIAL ANUAL

83.0

NIVEL DE
DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

APORTACIONES DESTACADAS
(E.D./E.C.A.)

0.0

CALIFICACIÓN FINAL ANUAL

83.0

NIVEL DE
DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

ACCIONES CORRECTIVAS O DE MEJORA

LIC. JAVIER ESQUINCA ANDRADA
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL SUPERIOR DEPENDIENDO O SUPERVISOR

TOMAS ROJAS JIMENEZ
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y
PROFESIONALIZACIÓN
NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL EVALUADO

MÉXICO, D.F., A 4 DE FEBRERO DE 2010
LUGAR Y FECHA

50055

"Se elimina RFC, CURP y ID RUSP por tratarse de un dato personal, de conformidad con los artículos 23, 24 fracción VI, 68 fracción VI y último párrafo y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113 fracción I y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y 3 fracción IX, 23 y 31, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados."

512

DATOS DEL EVALUADO

TOMAS ROJAS JIMENEZ
NOMBRE DEL EVALUADO

DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PROFESIONALIZACIÓN
DENOMINACIÓN DEL PUESTO

SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INCIUDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ORGANISMO ADMINISTRATIVO DESCENTRALIZADO

06: DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE

RESUMEN DE CALIFICACIONES DE LAS MODALIDADES DE VALORACIÓN ANUAL

VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE LAS FUNCIONES Y METAS

84.0

SATISFACTORIO

ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS
(En su caso)

0.0

VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO CUANTITATIVO DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN LOS
DISTINTOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

80.0

SATISFACTORIO

VALORACIÓN CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES
INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PÚBLICO
(INCLUYENDO CAPACITACIÓN)

90.0

EXCELENTE

CAPACIDADES GERENCIALES
O DIRECTIVAS

88.0

CAPACITACIÓN ACREDITADA
POR EL SERVIDOR PÚBLICO
(En su caso)

100.0

CALIFICACIÓN PARCIAL ANUAL

85.4

NIVEL DE
DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

APORTACIONES DESTACADAS
(En su caso)

0.0

CALIFICACIÓN FINAL ANUAL

85.4

NIVEL DE
DESEMPEÑO

SATISFACTORIO

ACCIONES CORRECTIVAS O DE MEJORA

LIC. JAVIER ESQUINCA ANDRADA DE
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR

TOMAS ROJAS JIMENEZ
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y
PROFESIONALIZACIÓN

NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL EVALUADO

MÉXICO, D.F., A 10 DE FEBRERO DE 2011

LUGAR Y FECHA

55070

"Se elimina RFC, CURP y ID RUSP por tratarse de un dato personal, de conformidad con los artículos 23, 24 fracción VI, 68 fracción VI y último párrafo y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113 fracción I y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y 3 fracción IX, 23 y 31, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados."

DATOS DEL EVALUADO

TOMÁS ROJAS JIMÉNEZ
NOMBRE DEL EVALUADO

DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PROFESIONALIZACIÓN
DENOMINACIÓN DEL PUESTO

B00: SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ORGANISMO ADMINISTRATIVO DESGONCENTRADO

B00.08 DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE

RESUMEN DE CALIFICACIONES DE LAS MODALIDADES DE VALORACION ANUAL		
VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE LAS FUNCIONES Y METAS	96.0	EXCELENTE
ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS (En su caso)	0.0	
VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO CUANTITATIVO DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN LOS DISTINTOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	80.0	SATISFACTORIO
VALORACIÓN CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PÚBLICO (INCLUYENDO CAPACITACIÓN)	92.6	EXCELENTE
CAPACIDADES GERENCIALES O DIRECTIVAS	91.4	
CAPACITACIÓN ACREDITADA POR EL SERVIDOR PÚBLICO (En su caso)	100.0	
CALIFICACIÓN PARCIAL ANUAL	93.0	NIVEL DE DESEMPEÑO EXCELENTE
APORTACIONES DESTACADAS (En su caso)	0.0	
CALIFICACIÓN FINAL ANUAL	93.0	NIVEL DE DESEMPEÑO EXCELENTE

ACCIONES CORRECTIVAS O DE MEJORA

<p style="text-align: center;">LIC. JAVIER EBQUINCA ANDRADE DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL SUPERIOR HIERÁRQUICO O SUPERVISOR</p>	<p style="text-align: center;">TOMÁS ROJAS JIMÉNEZ DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PROFESIONALIZACIÓN NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL EVALUADO</p>
---	--

MÉXICO D. F., A 15 DE FEBRERO DE 2012
LUGAR Y FECHA

"Se elimina RFC, CURP y ID RUSP por tratarse de un dato personal, de conformidad con los artículos 23, 24 fracción VI, 68 fracción VI y último párrafo y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113 fracción I y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y 3 fracción IX, 23 y 31, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados."

DATOS DEL EVALUADO:

TOMAS ROJAS JIMENEZ
NOMBRE DEL EVALUADO

DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PROFESIONALIZACIÓN
DENOMINACIÓN DEL PUESTO

SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INCLUSIÓN Y CALIDAD AGROALIMENTARIA
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA U ORGANISMO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO

06 DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
CLAVE Y NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE

RESUMEN DE CALIFICACIONES DE LAS MODALIDADES DE VALORACIÓN ANUAL

VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO INDIVIDUAL DE LAS FUNCIONES Y METAS

90.0

EXCELENTE

ACTIVIDADES EXTRAORDINARIAS
(En su caso)

0.0

VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO CUANTITATIVO DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN LOS DISTINTOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

80.0

SATISFACTORIO

VALORACIÓN CUALITATIVA DE LAS APORTACIONES INSTITUCIONALES EFECTUADAS POR CADA SERVIDOR PÚBLICO (INCLUYENDO CAPACITACIÓN)

93.0

EXCELENTE

CAPACIDADES GERENCIALES O DIRECTIVAS

90.0

CAPACITACIÓN ACREDITADA POR EL SERVIDOR PÚBLICO (En su caso)

83.0

CALIFICACIÓN PARCIAL ANUAL

90.0

NIVEL DE DESEMPEÑO

EXCELENTE

APORTACIONES DESTACADAS (En su caso)

0.0

CALIFICACIÓN FINAL ANUAL

90.0

NIVEL DE DESEMPEÑO

EXCELENTE

ACCIONES CORRECTIVAS O DE MEJORA

LIC. JAVIER ESQUINCA ANDRADE
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR

TOMAS ROJAS JIMENEZ
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PROFESIONALIZACIÓN
NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DEL EVALUADO

MEXICO DF 01 DE FEBRERO 2013
LUGAR Y FECHA

"Se elimina RFC, CURP y ID RUSP por tratarse de un dato personal, de conformidad con los artículos 23, 24 fracción VI, 68 fracción VI y último párrafo y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113 fracción I y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y 3 fracción IX, 23 y 31, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados."

RAZÓN DEL PROCEDIMIENTO DE SEPARACIÓN		
NO.	NÚMERO DE EXPEDIENTE	AÑO
1	08-B00-002-060-01	2009
2	08-B00-002-060-02	2009
3	08-B00-002-060-03	2009
4	08-B00-002-060-04	2009
5	08-B00-002-060-05	2009
6	08-B00-002-060-06	2009
7	08-B00-002-060-07	2010
8	08-B00-002-060-09	2011
9	08-B00-002-060-10	2011
10	08-B00-002-060-11	2011
11	08-B00-002-060-12	2011
12	08-B00-002-060-13	2011
13	08-B00-002-060-14	2011
14	08-B00-002-060-15	2011
15	08-B00-002-060-16	2011
16	08-B00-002-060-17	2011
17	08-B00-002-060-19	2011
18	08-B00-002-060-20	2011
19	08-B00-002-060-21	2012
20	08-B00-002-060-22	2012
21	08-B00-002-060-23	2012
22	08-B00-002-060-24	2012
23	08-B00-002-060-26	2012
24	08-B00-002-060-27	2012
25	08-B00-002-060-46	2013



Nº de Oficio CT-2017/49
Resolución de confidencialidad
Referencia. 0821000028217

Ciudad de México, a 23 de septiembre de 2017.

En la Ciudad de México, siendo las diez horas del día veintitrés de septiembre de dos mil diecisiete, se lleva a cabo la Sesión de Trabajo Permanente del Comité de Transparencia del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, en la Sala de Juntas del piso 3 del inmueble ubicado en Boulevard Adolfo Ruiz Cortines No. 5010, Col. Insurgentes Cuicuilco, Delegación Coyoacán, C.P. 04530.

Existiendo quórum legal del Comité de Transparencia de conformidad con los artículos 43 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 64 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública;; firmando para constancia la lista de asistencia correspondiente: Lic. Baruch Ivan Yacamán Garcilazo, Suplente del Presidente del Comité; Lic. Yone Altamirano Colín, Suplente del Titular del Órgano Interno de Control en el SENASICA; y el Mtro. Juan José Rodríguez Calderón, Suplente del Titular de la Unidad de Transparencia del SENASICA; y

VISTO: Para resolver el expediente integrado con motivo del procedimiento de acceso a la información, derivado de la solicitud con folio número 0821000028217;

RESULTANDO

I. Por solicitud registrada con el folio No. 0821000028217, de fecha 29 de agosto de 2017, en el Sistema de Solicitudes de Información, dirigida a este Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, se solicitó para remisión en la modalidad de entrega por Internet en la Plataforma Nacional de Transparencia la información siguiente:

"1. ¿ Que servidores o servidoras publicas fueron los coordinadores del subsistema de separación en SENASICA en los años de 2004 al 2014?. Agregar de cada uno de ellos: Su grado académico, experiencia laboral, el periodo en el cual se desempeñaron en dicho cargo, copias de sus evaluaciones de desempeño de dichos servidores públicos, así como la causal de separación (según el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal) de dicho cargo público. 2. ¿Que servidores o servidoras publicas fueron los Subdirectores de Prestaciones y Relaciones Laborales en SENASICA en los años de 2004 al 2014?. Agregar de cada uno de ellos: Su grado académico, experiencia laboral, el periodo en el cual se desempeñaron en dicho cargo, copias de sus evaluaciones de desempeño de dichos servidores públicos, así como la causal de separación (según el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal) de dicho cargo público. 3. ¿ Que servidores o servidoras publicas fueron los Directores de Administración de Personal y Profesionalización en SENASICA en los años de 2004 al 2014?. Agregar de cada uno de ellos: Su grado académico, experiencia laboral, el periodo en el cual se desempeñaron en dicho cargo, copias de sus evaluaciones de desempeño de dichos servidores públicos, así como la causal de separación (según el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal) de dicho cargo público. 4. Todos los procesos de separación de servidores públicos de carrera realizados por SENASICA bajo la causal IV del artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en el periodo 2004 al 2014, así como la razón o razones por las cuales procedieron o no dichos procesos. "



N° de Oficio CT-2017/49
Resolución de confidencialidad
Referencia. 0821000028217

II. La Unidad de Transparencia de este Órgano Administrativo Desconcentrado, turnó a la Dirección General de Administración e Informática, por medios electrónicos la solicitud de acceso a la información materia de la presente resolución, que respondió mediante oficio número B00.06.00.01.-33/2017 de fecha 11 de septiembre de 2017, lo siguiente:

"... Con el objeto de dar cumplimiento a los requerimientos de la solicitud de información No. 0821000028217, a través del Sistema de Solicitudes de Acceso a la Información de la Plataforma Nacional de Transparencia del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales "INAI".

Al respecto, remito respuesta proporcionada por la Dirección de Administración de Personal y Profesionalización mediante oficio B00.06.02.-3763/2017..."

Por su parte, la Dirección de Administración de Personal y Profesionalización, mediante oficio número B00.06.02.-3763/2017 de fecha 08 de septiembre de 2017, respondió lo siguiente:

"...En atención a la solicitud de información número 0821000028217, formulada ante el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, mediante la cual se solicita:

"Descripción clara de la solicitud de información

1. ¿ Que servidores o servidoras publicas fueron los coordinadores del subsistema de separación en SENASICA en los años de 2004 al 2014?. Agregar de cada uno de ellos: Su grado académico, experiencia laboral, el periodo en el cual se desempeñaron en dicho cargo, copias de sus evaluaciones de desempeño de dichos servidores públicos, así como la causal de separación (según el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal) de dicho cargo público. 2. ¿Que servidores o servidoras publicas fueron los Subdirectores de Prestaciones y Relaciones Laborales en SENASICA en los años de 2004 al 2014?. Agregar de cada uno de ellos: Su grado académico, experiencia laboral, el periodo en el cual se desempeñaron en dicho cargo, copias de sus evaluaciones de desempeño de dichos servidores públicos, así como la causal de separación (según el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal) de dicho cargo público. 3. ¿ Que servidores o servidoras publicas fueron los Directores de Administración de Personal y Profesionalización en SENASICA en los años de 2004 al 2014?. Agregar de cada uno de ellos: Su grado académico, experiencia laboral, el periodo en el cual se desempeñaron en dicho cargo, copias de sus evaluaciones de desempeño de dichos servidores públicos, así como la causal de separación (según el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal) de dicho cargo público. 4. Todos los procesos de separación de servidores públicos de carrera realizados por SENASICA bajo la causal IV del artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en el periodo 2004 al 2014, así como la razón o razones por las cuales procedieron o no dichos procesos. "

Sobre el particular, se adjunta al presente:

- Relación de los Coordinadores del Subsistema de Separación, Subdirectores de Prestaciones y Relaciones Laborales, así como Directores de Administración de Personal y Profesionalización, del periodo comprendido de 2004 a 2014, en la cual*



N° de Oficio CT-2017/49
Resolución de confidencialidad
Referencia. 0821000028217

se observa el grado académico, experiencia laboral, periodo en el que desempeñaron el cargo y causal de separación del mismo.

- *Copias simples de las **Evaluaciones de Desempeño**, aplicables a los Coordinadores del Subsistema de Separación, Subdirectores de Prestaciones y Relaciones Laborales, así como Directores de Administración de Personal y Profesionalización, en los términos previstos en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento.*
- *Todos los Procedimientos de Separación de servidores públicos de carrera, realizados por SENASICA, bajo la causal IV del artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en el comprendido de 2004 a 2014, así como la razón o razones por las cuales procedieron o no dicho procesos."*

En virtud de lo anterior, la Dirección General de Administración e Informática remitió el oficio **B00.06.00.01.-34/2017**, de fecha 21 de septiembre de 2017, mediante el cual señala lo siguiente:

*"En alcance al oficio número B00.06.00.01.-33/2017 de fecha 11 de septiembre de 2017, y derivado de la respuesta proporcionada por la Dirección de Administración de Personal y Profesionalización mediante oficio **B00.06.02.-3763/2017**, solicito a esa Unidad de Transparencia, someta consideración del H. Comité de Transparencia para que se pronuncie respecto a las versiones públicas que se exhibirán como complemento a la respuesta de la solicitud de Acceso a la Información referida."*

III.- Recibidos los pronunciamientos citados en el resultando que antecede, y derivado de la información adjunta al mismo, este Comité de Transparencia del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, de conformidad con la Sesión de Trabajo Permanente, de esta fecha, proyecta la presente resolución.

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Este Comité de Transparencia del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, es competente para conocer y resolver el presente procedimiento de acceso a la información, de conformidad con los artículos 6° y 8° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 64 párrafo V, 65 fracción II, 97 y 140 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 83 y 84 fracción I de la Ley General de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

SEGUNDO.- Éste Comité de Transparencia del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, procedió al estudio de la información a la que se hace referencia en los puntos precedentes, considerando al efecto que de su análisis se desprende que parte de la información requerida en la solicitud 0821000028217, concretamente la señalada por la Unidad Administrativa Responsable que se encuentra referida a las Evaluaciones de Desempeño de los servidores públicos, que serán exhibidas como parte de la respuesta a la solicitud de acceso información materia de la presente resolución, contiene Registro Federal de Contribuyentes, CURP e ID RUSP, los cuales corresponden a datos personales deben ser protegidos por considerarse información confidencial, en términos de lo previsto por el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 113 las fracciones I y III de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y; por lo que para mayor referencia, los numerales descritos en líneas anteriores, respectivamente, señalan:

N° de Oficio CT-2017/49
Resolución de confidencialidad
Referencia. 0821000028217

“Artículo 116. Se considera información confidencial la que contiene datos personales concernientes a una persona identificada o identificable.

La información confidencial no estará sujeta a temporalidad alguna y sólo podrán tener acceso a ella los titulares de la misma, sus representantes y los Servidores Públicos facultados para ello.

Se considera como información confidencial: los secretos bancario, fiduciario, industrial, comercial, fiscal, bursátil y postal, cuya titularidad corresponda a particulares, sujetos de derecho internacional o a sujetos obligados cuando no involucren el ejercicio de recursos públicos

Asimismo, será información confidencial aquella que presenten los particulares a los sujetos obligados, siempre que tengan el derecho a ello, de conformidad con lo dispuesto por las leyes o los tratados internacionales...”

En esa misma tesitura, el artículo 113 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública establece lo siguiente:

“Artículo 113. Se considera información confidencial:

I. La que contiene datos personales concernientes a una persona física identificada o identificable; (...)

III. Aquella que presenten los particulares a los sujetos obligados, siempre que tengan el derecho a ello, de conformidad con lo dispuesto por las leyes o los tratados internacionales.”

Derivado de lo anterior, las Evaluaciones de Desempeño de los servidores públicos que se contienen en la relación descrita con antelación, involucrada en la solicitud inicial, será presentada en su respectiva versión pública de conformidad con lo dispuesto en el artículo 98 fracción III de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 106 fracción III de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, los cuales a la letra señalan:

“Artículo 98. La clasificación de la información se llevará a cabo en el momento en que: ...

III. Se generen versiones públicas para dar cumplimiento a las obligaciones de transparencia previstas en la Ley General y en esta Ley.”

“Artículo 106. La clasificación de la información se llevará a cabo en el momento en que: ...

I. Se reciba una solicitud de acceso a la información.”

En ese tenor, los artículos 108 y 118 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública señalan:

“Artículo 108. Cuando un documento contenga partes o secciones reservadas o confidenciales, los sujetos obligados, para efectos de atender una solicitud de información, deberán elaborar una Versión Pública en la que se testen las partes o secciones clasificadas, indicando su contenido de manera genérica y fundando y motivando su clasificación.”(...)



Nº de Oficio CT-2017/49
Resolución de confidencialidad
Referencia. 0821000028217

“Artículo 118. Cuando un documento o expediente contenga partes o secciones reservadas o confidenciales, los sujetos obligados a través de sus áreas, para efectos de atender una solicitud de información, deberán elaborar una versión pública en la que se testen las partes o secciones clasificadas, indicando su contenido de manera genérica, fundando y motivando su clasificación, en términos de lo que determine el Sistema Nacional.”

Así también, cabe señalar que de conformidad con la Ley General de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados, tenemos lo siguiente:

“Artículo 3. Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

...

IX. Datos personales: Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable. Se considera que una persona es identificable cuando su identidad pueda determinarse directa o indirectamente a través de cualquier información...”

Sobre el particular, resulta aplicable por analogía e identidad de razón al caso concreto, la tesis pronunciada por la **Primera Sala** de nuestra H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguiente:

*Época: Décima Época, Registro: 2000233, Instancia: **Primera Sala**, Tipo de Tesis: **Aislada**, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro V, Febrero de 2012, Tomo 1, Materia(s): Constitucional, Tesis: 1a. VII/2012 (10a.), Página: 655*

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL. LÍMITE AL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN (LEY FEDERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA GUBERNAMENTAL).

Las fracciones I y II del segundo párrafo del artículo 6o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establecen que el derecho de acceso a la información puede limitarse en virtud del interés público y de la vida privada y los datos personales. Dichas fracciones sólo enuncian los fines constitucionalmente válidos o legítimos para establecer limitaciones al citado derecho, sin embargo, ambas remiten a la legislación secundaria para el desarrollo de los supuestos específicos en que procedan las excepciones que busquen proteger los bienes constitucionales enunciados como límites al derecho de acceso a la información. Así, en cumplimiento al mandato constitucional, la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental establece dos criterios bajo los cuales la información podrá clasificarse y, con ello, limitar el acceso de los particulares a la misma: el de información confidencial y el de información reservada. En lo que respecta al límite previsto en la Constitución, referente a la vida privada y los datos personales, el artículo 18 de la ley estableció como criterio de clasificación el de información confidencial, el cual restringe el acceso a la información que contenga datos personales que requieran el consentimiento de los individuos para su difusión, distribución o comercialización. Lo anterior también tiene un sustento constitucional en lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 16 constitucional, el cual reconoce que el derecho a la protección de datos personales -así como al acceso, rectificación y cancelación de los mismos- debe ser tutelado por regla general, salvo los casos excepcionales que se prevean en la legislación secundaria; así como en la fracción V, del apartado C, del artículo 20 constitucional, que protege la identidad y datos personales de las víctimas y ofendidos que sean parte en procedimientos penales. Así pues, existe un derecho de acceso a la información pública que rige como regla general, aunque limitado,



N° de Oficio CT-2017/49
Resolución de confidencialidad
Referencia. 0821000028217

en forma también genérica, por el derecho a la protección de datos personales. Por lo anterior, el acceso público -para todas las personas independientemente del interés que pudieren tener- a los datos personales distintos a los del propio solicitante de información sólo procede en ciertos supuestos, reconocidos expresamente por las leyes respectivas. Adicionalmente, la información confidencial puede dar lugar a la clasificación de un documento en su totalidad o de ciertas partes o pasajes del mismo, pues puede darse el caso de un documento público que sólo en una sección contenga datos confidenciales. Por último, y conforme a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley, la restricción de acceso a la información confidencial no es absoluta, pues puede permitirse su difusión, distribución o comercialización si se obtiene el consentimiento expreso de la persona a que haga referencia la información.

Amparo en revisión 168/2011. Comisión Mexicana de Defensa y Protección de los Derechos Humanos, A.C. y otra. 30 de noviembre de 2011. Cinco votos. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González. [Énfasis agregado]

Para advertir con mayor ímpetu a los argumentos planteados, cabe hacer mención de los "Lineamientos Generales para la clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas" que al respecto señalan:

"Cuarto.- Para clasificar la información como reservada o confidencial, de manera total o parcial, el titular del área del sujeto obligado deberá atender lo dispuesto por el Título Sexto de la Ley General, en relación con las disposiciones contenidas en los presentes lineamientos, así como en aquellas disposiciones legales aplicables a la materia en el ámbito de sus respectivas competencias, en tanto estas últimas no contravengan lo dispuesto en la Ley General.

Los sujetos obligados deberán aplicar, de manera estricta, las excepciones al derecho de acceso a la información y sólo podrán invocarlas cuando acrediten su procedencia."

"Trigésimo octavo. Se considera información confidencial:

- I. Los datos personales en los términos de la norma aplicable;*
- II. La que se entregue con tal carácter por los particulares a los sujetos obligados, siempre y cuando tengan el derecho de entregar con dicho carácter la información, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o en los Tratados Internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, y ..."*

De acuerdo, con el artículo cuarto transitorio interpretado a contrario sensu de la Ley General de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados, solo serán derogadas las disposiciones que contravengan esa Ley.

Para complementar la idea antepuesta es de mencionarse lo siguiente:

- Registro Federal de Contribuyentes (RFC)

Se considera como dato confidencial, puesto a que el RFC se encuentra vinculado con el nombre de una persona física, asimismo, permite identificar su edad, así como su homoclave, la cual es única e irrepetible para cada individuo.



Nº de Oficio CT-2017/49
Resolución de confidencialidad
Referencia. 082100028217

- Clave Única de Registro de Población (CURP)

La CURP, la componen datos personales que únicamente le conciernen a una persona, tales como la fecha de nacimiento, nombre, apellidos, y lugar de nacimiento, información que la distingue del resto de las demás, es por ello que tiene carácter confidencial.

- ID RUSP

El ID RUSP, es el número que asigna el Sistema del Registro de servidores públicos del Gobierno Federal, a cada RFC que se envía en el archivo de información básica, el cual identifica a cada servidor público en el sistema y funciona para que éste realice su registro en la página de RH net., por tanto, el RUSP integra la información personal, y curricular de los servidores públicos de la Administración Pública Federal, mismo que al contener información de carácter personal, influye de manera directa en la esfera personal de un individuo.

Siendo las doce horas del día en que se actúa, se procede a la clausura de la Sesión de Trabajo Permanente del Comité de Transparencia del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, y se:

RESUELVE

PRIMERO.- Este Comité de Transparencia del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, es competente para conocer y resolver el presente procedimiento de clasificación de la información, de conformidad con los preceptos legales citados en el Considerando Primero de esta resolución.

SEGUNDO.- Con fundamento en los artículos 83 y 84 fracción I de la Ley General de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 113 fracción I de La Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; en correlación con el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se confirma la clasificación como confidencial de la información consistente en RFC, CURP y ID RUSP. Lo anterior de conformidad con los fundamentos y motivos vertidos en el considerando segundo de la presente resolución.

TERCERO.- Hágase saber al solicitante podrá interponer por sí o a través de su representante, el recurso de revisión previsto por los artículos 21 fracción II, 148 fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, ante el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, ubicado en Insurgentes Sur número 3211, Colonia Insurgentes Cuicuilco, Delegación Coyoacán en esta Ciudad de México, o ante la Unidad de Transparencia del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria. Las especificaciones para la presentación del medio de impugnación, podrá obtenerlas en la página de Internet del mencionado Instituto, en la dirección electrónica <http://inicio.ifai.org.mx/SitePages/AIP-Como-realizo-una-solicitud-de-informacion.aspx?a=m4>

CUARTO. Notifíquese por conducto de la Unidad de Transparencia de este Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, al solicitante, así como a la Dirección General de Administración e Informática, para los efectos conducentes.

SAGARPA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA,
GANADERÍA, DESARROLLO RURAL,
PESCA Y ALIMENTACIÓN



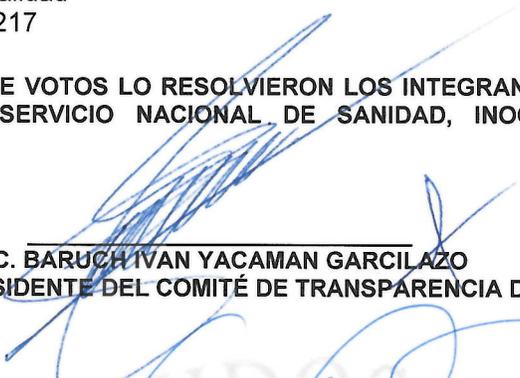
**Servicio Nacional de Sanidad,
Inocuidad y Calidad Agroalimentaria**

*"Año del Centenario de la Promulgación de la
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"*

Comité de Transparencia

N° de Oficio CT-2017/49
Resolución de confidencialidad
Referencia. 0821000028217

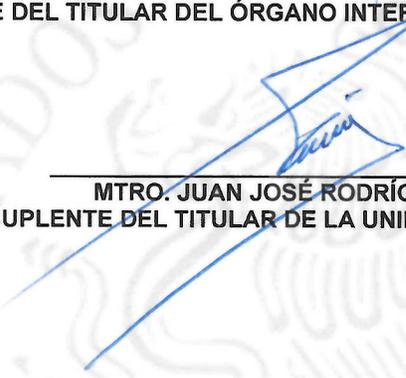
**ASÍ, POR UNANIMIDAD DE VOTOS LO RESOLVIERON LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE
TRANSPARENCIA DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD
AGROALIMENTARIA.**



LIC. BARUCH IVAN YACAMAN GARCILAZO
SUPLENTE DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE TRANSPARENCIA DEL SENASICA



LIC. YONE ALTAMIRANO COLÍN
SUPLENTE DEL TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN EL SENASICA



MTRO. JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ CALDERON
SUPLENTE DEL TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA