

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ACATLAN

ARNULFO MENDOZA HERRERA

SEMINARIO DE TITULACION

TESINA : EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA

EN EL

**GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
DURANTE EL PERIODO 2000-2001**

ASESOR: MTRO. JUAN JOSE SANABRIA LOPEZ





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

Por su regalo de vida, por haberme guiado cuando lo necesité y por sus desinteresados consejos llenos de sabiduría.

A MI FAMILIA

Particularmente a mis hermanos sin cuyo apoyo hubiera sido imposible este logro profesional.

A MI ESPOSA María de los Ángeles, por el valor que me infundió para superar en su compañía todos los obstáculos, aún los más difíciles.

A MIS HIJOS Arnold y Anthony por el amor que me ofrecen y que me estimula para seguir adelante.

A MIS SOBRINOS, GRANDES AMIGOS

José Luis, Rómulo y Librado, que con su amistad me han brindado la ocasión de compartir con ellos grandes momentos y enriquecedoras experiencias.

A MIS PROFESORES

*Juan José Sanabria López,
Juan Miguel Ramírez Zozaya
Martín Díaz Vázquez
Luis Román Díaz González
Juan Carlos Luna Díaz,
por compartir conmigo su vasto conocimiento profesional y por su asistencia para que a través de este trabajo alcance una anhelada meta en mi vida personal y profesional.*

INDICE

INTRODUCCION	1
I EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA	
1.1. EL SERVICIO PUBLICO	6
1.2. MODELOS DE ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL PUBLICO	8
1.3. ANTECEDENTES DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA	10
II LA REFORMA DEL ESTADO Y EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA EN MEXICO	
2.1 LA REFORMA DEL ESTADO	22
2.2 ESTRATEGIA PARA REFORMAR	25
2.3 LA MODERNIZACION DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA	25
III EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA EN EL; GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL	
3.1 ANTECEDENTES	35
3.2 IMPORTANCIA	36
3.3 DESARROLLO	37
3.4 RECOMENDACIONES	47
CONCLUSIONES	49
BIBLIOGRAFIA	51

INTRODUCCION

Hoy en día, como nos hemos dado cuenta, el mundo está en constantes cambios, las reformas emprendidas en el ambito de la administración pública mexicana, nos presentan un panorama de transformación en todas sus modalidades.

Las deficientes administraciones que tuvimos en México, como fue la del Partido Revolucionario Institucional, nos dan la pauta para darnos cuenta de que no se han seguido, ni se han aplicado políticas públicas profesionales, y que no se ha contado con un Servicio Civil de carrera que garantice un trabajo más transparente.

Las acciones llevadas acabo por nuestros administradores, las han hecho en un medio donde, han existido, el partidismo, la ideologización, las lealtades individuales, la designación discrecional de los recursos públicos, los repartos de botín etc. Así podríamos enumerar una serie de errores que han traído como consecuencia la aplicación de inadecuadas políticas públicas y una decadente administración pública; el rezago en muchos sentidos, tales como: necesidades sociales, culturales, educativas, económicas, entre otras.

El escenario actual en el que se desenvuelve el Estado y la administración pública, es el punto de mayor importancia para llevar a cabo un gran análisis a fondo, tomando en cuenta el importante papel que juega la sociedad.

Hoy necesitamos de un gobierno democrático, que facilite y promueva la acción social, superando la incapacidad que han tenido, las anteriores administraciones, por tal motivo surge la necesidad de dar solución a las demandas sociales que reclama nuestra sociedad y es a través del servicio profesional en el cual se tendrá que dar solución a los conflictos sociales.

Es decir, que necesitamos tener un gobierno que haga las cosas más fáciles y a la vez, que le permita a la sociedad tener una participación más materializada en muchas de las demandas que reclaman. Para ello el gobierno debe implementar modelos de desarrollo, que incluyan

nuevas necesidades y demandas, donde los requerimientos sean exigentes y modernos, que implanten modelos de gestión por encima de los burocráticos, incluyendo sistemas administrativos, de acuerdo al dinamismo y a las complejidades actuales.

Por otra parte es comprensible que en un país como el nuestro, agobiado por carencias educativas, sanitarias y de seguridad, así como crisis económicas recurrentes, los temas sobre la reforma administrativa se dejan siempre para el final. Es comprensible, sobre todo, cuando la Reforma del Estado se ha vuelto una reforma política y ésta, a su vez, ha tendido a reducirse a una reforma electoral.

Sin embargo, si se toma en cuenta que los problemas políticos, económicos y sociales se deben en buena medida a los diseños de políticas deficientes, regulaciones defectuosas e implementaciones mal planeadas, y que todas ellas se producen en un conjunto de organizaciones públicas no muy bien gestionadas, mal estructuradas y repletas de funcionarios sin los conocimientos, habilidades y valores necesarios para el desempeño de sus actividades, la reforma de la administración adquiere su justa dimensión e inclusión en la agenda pública del nuevo sexenio en curso, se vuelva indispensable.

La instauración de un servicio profesional de carrera, a mi modo de ver, es la promoción de un cambio en la cultura de gestión de las organizaciones públicas y la creación de diversos mecanismos de evaluación de la acción pública que deberán integrar las prioridades gubernamentales en materia administrativa, si lo que se quiere es reforzar al Estado.

Estos servicios profesionales de carrera tendrán como función implementar sistemas, diseñar mecanismos de ingresos, formación, evaluación, promoción y sanción dentro de un marco valorativo delimitado por la lealtad institucional, el profesionalismo, la seguridad laboral, equidad y sobre todo, el mérito individual. A partir de sus cambios organizacionales, los servicios civiles deberán lograr, asegurar, en buena medida que los funcionarios públicos posean las capacidades técnicas, habilidades de gestión y los conocimientos especializados necesarios para el desempeño de sus labores cotidianas.

A diferencia de lo que ha sucedido tradicionalmente en México, en el marco de los servicios civiles, el ingreso de la administración se realiza por medio de concursos. Los aspirantes compiten en igualdad de condiciones por los puestos públicos y tienen como únicas cartas a favor sus conocimientos y experiencia profesional, pues las recomendaciones políticas no cuentan. De esta manera, los funcionarios incorporados cuentan desde el principio con una serie de capacidades, conocimientos y habilidades mínimos para cumplir con sus funciones y al mismo tiempo se ahorran deudas, compromisos y lealtades personales.

Ahora bien, cada puesto público requiere distintos grados y áreas de especialización, así la ventaja de los servicios civiles es de que, a partir de los análisis cuidadosos, desarrollan programas de formación y capacitación en aquellas materias específicas necesarias para que los funcionarios adquieran o actualicen sus habilidades y conocimientos y, en consecuencia logren adaptarse a las exigencias de las tareas cotidianas.

Además de esta preparación continua, los servicios civiles integran mecanismos de evaluación del desempeño que, con base a criterios claros y objetivos, permiten a las autoridades conocer si los funcionarios están teniendo el rendimiento esperado y que se estén cumpliendo con las metas programadas por el periodo evaluado. Así mismo, los sistemas de evaluación, permiten detectar necesidades de formación de los funcionarios y proveen una base justa objetiva para premiarlos, promoverlos o sancionarlos, incluso con la destitución del puesto.

Por todo ello, la profesionalización de los funcionarios públicos en los servicios civiles se vuelve una actividad continua y, al mismo tiempo las posibilidades de que las tareas públicas se cumplan con mayor eficacia y los bienes y servicios públicos se brinden con mayor eficiencia y aumenten considerablemente.

Así entonces diremos que los servicios civiles de carrera tendrán que mostrar, una enorme utilidad para despolitizar la administración, brindar condiciones laborales dignas a los funcionarios públicos, limitar los poderes del ejecutivo en turno, controlar los gastos Desorbitados y, sobre todo para establecer estructuras administrativas sólidas sobre la que se pueden asentar los Estados nacionales o de la república.

En la actualidad las administraciones públicas mexicanas son escenarios cotidianos de numerosos problemas que poco se relacionan con los sistemas de personal y mucho con la organización interna. La mala planeación de actividades, los problemas de comunicación, deficiente asignación de responsabilidades y estilos de liderazgo autoritarios son realidades que cualquier funcionario vive día a día sin importar su ubicación en la escuela jerárquica.

La renovación de las prácticas administrativas (gerenciales) es, por lo tanto, igualmente impostergable, y los directivos públicos de cualquier nivel deben aprender nuevas habilidades de gestión que les permitan establecer objetivos comprensibles, describir programas de actividades claros, crear visiones compartidas, aprender de otras experiencias y, fundamentalmente, promover los cambios que sus organizaciones necesitan para responder a las dinámicas internas o a las exigencias del entorno público.

Para lograr todo esto los directivos públicos deben convertirse en verdaderos líderes de sus grupos de trabajo, sin embargo, no debe entenderse como una búsqueda de individuos extraordinarios y carismáticos, sino como un proceso de preparación en el cual los funcionarios puedan desarrollar las habilidades de lo que podría llamarse el triángulo de liderazgo organizacional.

“Habilidades de comunicación (cuidar los lenguajes orales y corporales, transmitir ordenes con claridad, mantener el contacto con sus subordinados, etc.), habilidades de motivación (asignar tareas variadas, otorgar nuevas funciones a su personal, agradecer la entrega de productos, etc.) y habilidades para aprovechar la participación (escuchar a los subordinados, fomentar las discusiones previas a la toma de decisiones, compartir las responsabilidades etc.)”¹

Ahora bien, mientras que el cambio de actitudes entre los mandos medios y superiores es de suma importancia por su papel estratégico, la nueva lógica no puede quedarse instalada en los directivos, sino que debe permear hacia los funcionarios subordinados. Estos deberán desarrollar

¹“Tres temas para la necesaria reforma de la administración pública mexicana”, en *Revista este país tendencias y opiniones*, núm.117.México, 2000. Pág. 42.

comportamientos más propositivos partiendo de la base que les brindan sus conocimientos especializados, su manejo de los archivos, los casos del área, y su experiencia en particular en los ambientes de sus oficinas.

Al mismo tiempo, las nuevas actitudes y aptitudes necesitan ir acompañadas por una fuerte socialización en valores como la responsabilidad, la voluntad de servicio, el compromiso laboral, la honradez y el sentido de pertenencia a la función pública.

La idea de inyectar una cultura empresarial a los funcionarios públicos, aún cuando puede ser de buena fe, es equivocada, pues la administración pública no es una empresa sino un órgano de Estado; en consecuencia, los funcionarios necesitan de una nueva cultura organizacional de lo público que les transmita la importancia que tienen sus desempeños para el progreso del país.

I. EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

1.1 EL SERVICIO PUBLICO.

El servicio público profesional lo podemos definir de la siguiente manera:

“Es pues, el servicio publico un conjunto de programas; leyes que se aplican y de recursos que se canalizan hacia la satisfacción de necesidades sociales, a efecto de mitigar carencias y problemas públicos”.²

Es el eje que une a la sociedad con el gobierno para satisfacer las demandas. A través de procesos que induzcan y estimulen el desempeño de la acción del gobierno.

La profesionalización del servicio público, implica habilitar a los responsables y ejecutores de las decisiones, de nuevas capacidades, relacionadas con el modo de gobernar y administrar la vida social y dotarlos de medios que, por su carácter innovativo, contribuyan a mejorar los rendimientos de la acción gubernamental.

Así mismo dicha profesionalización del servicio público debe ser creativo, es decir que tenga la capacidad para adaptar resolución a los problemas imprevistos.

Si se quiere conocer el grado de modernización de la administración de un país, el mejor indicador es el de los recursos humanos y, más concretamente, el tránsito de la tradicional administración de personal a la gestión estratégica del capital humano.

El agente central de la reforma administrativa es sin duda el propio servidor público, son los recursos humanos con que cuenta el gobierno, y donde reside el mayor de su potencial para que promueva el cambio, estructure y oriente eficazmente sus planes de modernización.

² Uvalle Berrones, Ricardo. Institucionalidad y Profesionalización del Servicio Público en México, retos y perspectivas, México, Plaza y Valdés, 2000, Pág.72.

Su capacidad administrativa deberá ser la de incorporar las formas organizacionales y métodos gerenciales en las estructuras gubernamentales a fin de otorgar sentido de dirección a los gobiernos y potenciar el manejo de sus entornos, favorecer la economía-eficacia- eficiencia- calidad en la provisión de los bienes y servicios públicos, asegurar que la acción de gobierno y administración tenga como resultado crear, a los activos de sus comunidades.

Deberá desarrollar la capacidad social, razón por la cual comienza a introducirse en la administración pública formatos de organización postburocrática y se incorpora los métodos de planeación y dirección estratégica, administración de calidad, rediseño de procesos, gestión del conocimiento etc.

Es urgente avanzar en la confrontación de un servicio civil de carrera, ya que permitirá garantizar la transición de poderes, aprovechando la experiencia y conocimientos del personal no interrumpiendo el funcionamiento administrativo.

De igual manera el servicio civil de carrera permitirá la capacitación indispensable para mejoramiento de cada función, la adaptación, a los cambios estructurales, tecnológicos, y el desenvolvimiento de la iniciativa, la creatividad que contribuya a un mejor servicio para la sociedad.

Deberá establecer un código ético del servidor público promoviendo esquemas de modernización, promoción e incentivos basándose en el mérito y la capacidad profesional por lo tanto tenemos que:

“La creación del servicio profesional de carrera entraña en el reconocimiento de la importancia que tiene el trabajo del servidor público y asegura que su desempeño honesto y eficiente sea condición esencial para la permanencia en el empleo. Además, el servicio de carrera permitirá establecer normas claras para que el asenso este basado en la capacidad y el rendimiento profesional, y que el servicio público culmine con una jubilación digna y decorosa.”³

³ Presidencia de la República. *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000*, Talleres Gráficos de México, junio de 1995 Pag .64.

Diremos que el servicio público dará fuerza a la administración pública, y autonomía a los órganos internos a fin de que puedan desempeñar su labor de control preventivo y correctivo con la libertad y parcialidad que su función requiera.

Su labor deberá detectar y castigar a los eventuales infractores, además de dirigirse hacia una administración pública honesta y eficiente de los recursos, mediante la detección de oportuna de fallas en los sistemas, procedimientos o normatividad, así como a través de la formulación de propuestas para solucionarlas.

Desde el momento en que el gobierno pasa a ser parte de los problemas y obstáculos para el desarrollo y etapa de ingobernabilidad, surgieron tres retos administrativos:

- 1) La demanda de personal altamente calificado para afrontar nuevos retos que asume la función pública.
- 2) Responder a las condiciones prevalecientes en ámbito mundial.
- 3) Combatir el profundo desprestigio de los funcionarios públicos debido a casos de corrupción.

1.2. MODELOS DE ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL PUBLICO

Los sistemas de Organización del personal al servicio del Estado determinan los niveles, métodos y procedimientos internos con los que trabaja. La organización del personal es básico e indispensable, porque se trata de la plataforma o cimiento que sustenta el actuar diario de su Administración Pública, Para atender las necesidades con eficiencia que al Estado le demandan para eso creo dos tipos de organización de personal:

- a) Servicio militar: Su función es el defender la soberanía de la nacional.
- b) Servicio civil: Administra el desarrollo de la vida en sociedad los servicios públicos necesarios.

Actualmente hoy en día, y dependiendo el desarrollo de cada país se han identificado tres tipos de organización modelos de personal al servicio de la Administración Pública Federal:

Principales características

1. **SERVICIO CIVIL.-** Se caracteriza por tener, normas centralizadas, ingreso riguroso, de selección, estricta profesionalización del personal y un acceso a los niveles técnico- administrativos mas elevados.
2. **EVOLUCIONADO DE BOTIN.** Su caracterización es por ausencia de disposiciones legales o de voluntad para acatarlas, distribución vertical de posiciones políticas administrativas y institucionalización de practicas viciadas como nepotismo, autoritarismo, recompensas partidistas y personalistas
3. **SERVICIO CIVIL LIMITADO O INCIPIENTE.** Tiene alguna similitud con la primera, pero y tiene las siguientes características, una existencia de lineamientos generales y de una estructura central supervisora, existencia de requisitos de ingreso y ascenso que tienden a la profesionalización del personal, insuficiencia de recursos y persistencia de intereses particulares.
Sistema evolucionado de botín

FUENTE: Hernández Puente, Adriana. *Administración y Desarrollo del Personal Público*. INAP México, Instituto Nacional de Administración Pública .1994, p. 383.

Así el Servicio Civil de Carrera, será un conjunto de acciones sistemáticas mediante los cuales los servidores públicos tendrán la oportunidad de ingresar, desarrollarse profesionalmente dentro de la administración pública, proporcionando a su vez altos niveles de eficiencia y eficacia que induzcan al cumplimiento óptimo de los objetivos institucionales, como respuesta a las demandas públicas que el Estado recibe a través de su aparato administrativo.

Es necesario avanzar con rapidez y eficiencia hacia la prestación de servicios integrados al público que eviten e inhiban discrecionalidad y corrupción. Es por tal motivo que es urgente fomentar la dignidad y profesionalización de la función pública y proveer al servidor público de los medios e instrumentos necesarios para aprovechar su capacidad productiva y creativa en el servicio a la sociedad.

Una de las estrategias prioritarias de la administración pública será el análisis, la revisión, la adecuación y congruencia permanente entre funciones, facultades y estructuras, con el fin de favorecer la descentralización y acercar a la administración a la sociedad.

Es necesario que el sector público revitalice sus esquemas de trabajo, reoriente sus incentivos, simplifique sus procedimientos y modernice sus métodos de gestión. Es importante superar el funcionamiento organizativo altamente vertical que fragmenta la responsabilidad a lo largo de los procesos productivos y de servicio, y que repercuten en la dispersión y evasión de las responsabilidades. Ello permitirá superar la concentración de decisiones y la dilación en las respuestas para avanzar hacia esquemas más flexibles y transparentes, que respondan con agilidad a las necesidades y particularidades de la población.

Una administración que proponga desarrollar criterios nuevos y más pertinentes para la medición del desempeño, con objeto de contar con elementos que evalúen la calidad del servicio, la opinión razonada de la población y la capacidad de respuesta de cada dependencia para atender satisfactoriamente los requerimientos de la ciudadanía.

El servicio civil de carrera es una opción importante para contribuir al mejoramiento y desempeño de la función pública. Deberán tener la capacidad para desarrollar un buen funcionamiento institucional y del propio gobierno; en tiempos de incertidumbre, inestabilidad y desajustes en el cumplimiento de las funciones públicas.

En la actualidad la sociedad contemporánea se deberá caracterizar no por remplazar lo nuevo por lo viejo, ni lo moderno por lo premoderno sino que tendrá que adoptar un proceso de aprendizaje que introduzca y afiance los cambios que se necesitan para transitar a etapas que permitan transformar el contenido, los valores y las reglas del servicio público.

1.3. ANTECEDENTES DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA

La profesionalización ha sido importante. Sin embargo, ha prevalecido la cultura de lealtad individual y política, vista de otra manera diremos que los funcionarios que ocupan un

cargo público no han sido de mérito, sino de acuerdo al mundo de los valores y amistades, como lo fueron nuestras administraciones pasadas.

La Administración ha sido considerada como una caja de valores, un medio para saldar deudas partidistas, y para pagar apoyos y lealtades en las cámaras, sindicatos, que demuestran la importancia de transformar esta situación actual en la que estamos viviendo.

Como podemos ver en nuestro país, hace más de siete décadas que se ha estado dando este tipo de situaciones y que ha traído como resultados atrasos en la modernización de la administración.

La creciente politización ha llevado a la administración pública a cumplir tareas con una visión ideológica, y no tanto con un espíritu público. Como podemos ver los valores partidistas se han identificado más con el aparato del poder y lo que ha prevalecido la lealtad individual costumbres, prácticas y símbolos de la administración pública.

La administración de hoy demanda que no sea más un objeto de despojo, ni de reparto entre los partidos como se señala.

“ Los actuales momentos del país demandan que las administraciones
Públicas no sean más objeto de botín ni de reparto entre las camarillas”⁴

Por lo tanto hoy se requiere de caminar hacia un gobierno de administración pública deseable y necesarias, que faciliten y promuevan la acción social, que superen la idea de la incapacidad para resolver los conflictos sociales a través de una política actualizada.

La dinámica social y política que vive nuestro país ha planteado diversas respuestas por parte del gobierno hacia la sociedad, donde se exige un nuevo modelo de desarrollo que incluya nuevas necesidades, demandas y soluciones, cuyos requerimientos exigen una administración pública moderna y eficiente, donde predominen los modelos de gestión por encima de los

⁴ Uvalle Berrones Ricardo, *Institucionalidad y ...op.cit* Pág.55.

burócratas, que contenga sistemas administrativos de acuerdo al dinamismo y complejidades actuales. Como podemos ver en los siguientes ejemplos de como se desarrolló y como se fue implantando el servicio civil en algunos países tales como.

Estados Unidos de Norteamérica y México

a) La función pública en Norteamérica.

Los orígenes del servicio civil se remontan hacia finales del siglo XIX. Durante la mitad de este siglo los cargos públicos en la administración federal, se asignaban por conveniencias políticas, considerando los cargos públicos como favores dispensados al solicitante por servicios prestados o por futuras prestaciones y se repartían por criterios políticos dando origen al llamado despojo de botín.

Apartir de estos sucesos se intenta construir un nuevo sistema político, transformando las antiguas colonias en estados autogobernantes.

Durante los primeros años del nuevo Estado surgido tras la constitución de 1776, se caracterizó por ser una función pública competente y libre de corrupción en la que se impuso el realismo y la moderación asentados sobre bases humanas.

Los primeros tres presidentes de los E.U.A. (George Washington, John Adams y Thomas Jefferson), que se encontraron con una estructura administrativa sencilla. Cada uno de los mencionados presidentes, desarrollaron criterios para el reclutamiento del personal público:

a) Washington.- se caracterizó por una cuidadosa selección de candidatos a los cargos públicos en los que los principales criterios fueron el de honradez y eficacia.

b) Adams.- mantuvo la selección de Washington, pero incluyó como criterios a los prejuicios personales y de lealtad.

- b) Jefferson.- fundamentó su política de función pública en principios democráticos, estableciendo que los funcionarios eran fiduciarios del pueblo y no los representantes de un partido político.⁵

En 1828 con la elección de Andrew Jackson, se produce un giro radical en la vida política de los Estados Unidos, surgiendo el tema de igualdad; Esto significa que cualquier Norteamericano podía ocupar un puesto en la administración.

Jackson se justificó a partir de los siguientes principios:

- Los empleos públicos son tan sencillos que cualquiera podría ejercerlos
- Los mandatos largos contribuyen a que los funcionarios sean cada vez menos sensibles a la voluntad popular.
- Proveer los empleos para los políticos, proporcionar los incentivos necesarios para instaurar partidos políticos fuertes.

En el periodo de 1829 a 1861 se dieron una serie de irregularidades por parte de los funcionarios políticos, ya que se acrecentó el despojo, se perdió la eficacia y la honradez.

Con la llegada de Abraham Lincoln a la presidencia en 1864 hubo una profunda transformación en la función pública, surgen los primeros intentos de reforma, para mejorar la eficacia del service através de la selección objetiva de los funcionarios.

Para el año de 1871, durante la administración del presidente Ulysses S. Grant, se intentó implementar el servicio civil. A través de la primera comisión del servicio civil.

El Congreso de los Estados Unidos aprueba el "*Civil Service Act*," con la que autoriza al Presidente el que establezca reglas, y lineamientos en materia de personal público pero más tarde el mismo Congreso se dio cuenta que perdía el control de los recursos frente a la nueva Comisión, y es él mismo quien niega a otorgarle los fondos para poder llevarlo a cabo, por lo que

⁵ Ver Haro Belchez, Guillermo. *Servicio Público de Carrera: Tradición y Perspectivas*. INAP México, Instituto Nacional de Administración Pública, A.C., 2000, p. 114.

trajo consigo el fracaso. Lo único bueno es que asentaron las bases para un movimiento pro-reformista una década más tarde a finales de 1800. A través del movimiento reformista cambia el panorama de la Administración pública.

Una vez adoptadas las reformas se trató de llevar un buen gobierno a nivel federal, sin embargo los empleados denunciaban los malos manejos del gobierno a nivel interno.

El presidente James Garfield fue asesinado por un burócrata que se quedó sin empleo, este hecho motivó a acelerar la reforma del Servicio Público.

En 1883 a través de la Pendleton Act se restablece la Comisión del *servicio Civil*, la cual tendría como responsabilidad definir las reglas que gobernarían los procesos de selección. El acta Pendleton, es la primera legislación completa del servicio civil en Norteamérica; el Servicio Público introduce tres elementos esenciales:

- La competencia justa y abierta para acceder al empleo público
- La selección a través de exámenes parciales
- La separación de influencias políticas de los criterios de acenso y promoción.

La industrialización y el advenimiento de los Estados Unidos como potencia económica bélica mundial imponen nuevas exigencias y retos. El periodo de Franklin D. Roosevelt (1932-1945) revaloriza los procesos de selección y administración de personal, garantiza que los más aptos y calificados sean los contratados.

“Por otra parte podemos citar en orden de fechas las características más relevantes, del servicio civil de carrera en los Estados Unidos.”⁶

De 1883 a 1932 el ‘Civil Service’ se desarrolla básicamente en “Merryt System” y la Comisión del Servicio Civil y el sistema de méritos “se dedica a tareas de gestión, sobresaliendo acciones como el de fortalecimiento del civil service.”

⁶Uvalle Berrones, Ricardo. Institucionalidad y..Op.cit Pág., 130.

En 1933 a 1945 fueron los años llamados de "New Deal" el cual se requirió de funcionarios identificados con las tareas federales, surgieron los Career Service para adaptar a las necesidades de la moderna administración de personal el control del patronage y la corrupción en los nombramientos de los funcionarios.

Durante la Segunda Guerra Mundial, el Departamento de Guerra solicitó al Congreso autorización para reclutar personal con independencia de la Comisión del Servicio Civil. Terminada la guerra el concepto de funcionario adquiere un nuevo significado surgiendo, el debate sobre quien y que era el funcionario de carrera.

De 1947 a 1949 Harry S. Truman elaboró una evaluación general de la administración y emitió 273 recomendaciones al congreso, algunos de las cuales se hicieron efectivas en leyes y reglamentos.

A la llegada de Dwight Eisenhower a la presidencia en 1953, se creó una nueva categoría de puestos exceptuados del servicio competitivo, con base en el carácter confidencial de funciones y la Segunda Comisión Hoover recomendó el establecimiento de un programa para regular de los ejecutivos superiores.

Durante administraciones de John F Kennedy, Lyndon B Johnson y Richard M Nixon, se combinaron recursos y esfuerzos del Poder Ejecutivo y el Legislativo para el estudio de reformas tendientes a mejorar la función pública Norteamericana.

Ya para el año de 1978 es promovida por el presidente James Carter la *Civil Service Reform Act*, la cual constituía una reforma amplia y profunda tanto de la estructura institucional como del régimen estatutario de la misma, fundamentada en la idea de una función pública más sensible a la voluntad popular.

Los principales objetivos de Carter fueron:

- El fortalecimiento de la protección de los derechos legítimos de los funcionarios
- Dotar de incentivos y oportunidades a los directivos para mejorar la eficacia y sensibilidad de la administración federal.
- El reducimiento de los papeleos y costosos retrasos del actual sistema de administración de personal.
- Promover la igualdad de oportunidades para el acceso al cargo.
- Mejorar las relaciones trabajo dirección sobresaliendo dos objetivos:
 1. La articulación para protección efectiva de los derechos de los funcionarios, definiendo con mayor claridad el estatuto de los funcionarios federales; y
 2. El mejoramiento de la calidad de función pública bajo el criterio ponderado del requerimiento sobre la antigüedad, estableciendo en cada agencia en sistema de evaluación de rendimientos

En 1980 vuelven al poder los republicanos encabezados por Ronald Reagan, quienes continuaron intentando adoptar un “*new patronage*”, con un sistema de reclutamiento basado en el mérito, tanto fuera como adentró de la administración.

Durante la administración de George Bush la función pública mantiene las características del Civil Service.

En septiembre de 1993 el vicepresidente Al Gore prepara un estudio intensivo solicitado por el presidente William Clinton denominado “National Performance Review (NPR)” considerado como un compromiso a largo plazo para el cambio y cuyo objetivo era pasar de los trámites burocráticos a los resultados para crear una administración pública que funcionara mejor y costara menos.

Dentro de algunas principales recomendaciones del NPR encontramos la siguiente:

- Modificar el sistema de personal de la Agencia para el Desarrollo Internacional (AID): entre las recomendaciones incluyen cambios en el sistema de personal de AID para integrar sus múltiples sistemas y revisar los beneficios obtenidos.
- Diseñar sistemas integrados de personal y formación.
- Reducir la duplicación de centros de formación de los cuerpos de policía
- Crear un consejo inter- institucional para el desarrollo profesional del personal etc.

Las características sobresalientes de función pública actual en Norteamérica parten desde la existencia de comisiones y oficinas de diferentes niveles que no permiten identificar la estructura de la materia, así como la ausencia de una tradición burocrática originando un emperismo y poco progreso de la función pública

b) La Función Pública en México

La función pública en México se remonta hasta la época colonial con los reyes de España, como gobernaron y también como se designaban los puestos o funciones públicas, también podríamos hablar de las leyes de las Indias etc., estos pequeños acontecimientos nos darían la pauta de cómo se fueron desarrollando toda una serie de acontecimientos hasta llegar a nuestra época, como a continuación se describe:

- España deja de nombrar a los gobernantes de México.
- El primer siglo de la administración pública se caracterizó por una turbulencia en todos los aspectos: políticos, económicos y sociales.
- Una de las primeras tareas fue la de buscar una organización política.
- Surge la vida civil por dirigir los aspectos más importantes de la nueva vida independiente como son: aduana, hacienda, política exterior, negocios, eclesiásticos y fomento.
- Se empieza a discutir sobre la igualdad de los mexicanos.

- En 1821 México consigue su libertad política.
- En el siglo XIX, con Miguel Hidalgo y Costilla encabezando la lucha por la independencia y en medio del caos por la rebelión se crean, numerosos empleos militares, el único requisito para obtenerlo era el de pedirlos.
- En los inicios de 1917 Carranza promulga la Constitución del 5 de febrero, vino a ser la cristalización de los ideales revolucionarios que fueron elevados a nomás constitucionales.
- Los funcionarios públicos y los empleados del Estado deberían regirse por las leyes del Servicio Civil.
- En 1922, el presidente Alvaro Obregón encabezo y organizo los Servidores Públicos del gobierno Federal dan origen a la Confederación Nacional de la Administración Pública (CNAP), cuyo fin era la congregación profesional de servidores públicos.
- En junio de 1923 el Gobernador de San Luis Potosí, Rafael Nieto, expidió el decreto No. 157 referente a la Ley de Servicio Civil, volviéndose así el primer intento por profesionalizar la administración pública. Definiéndose ahí, el Servicio Civil como el trabajo desempeñado, por los empleados nombrados, en las oficinas dependientes del Estado.
- En 1925, se expidió la Ley de Pensiones Civiles de Retiro, que tuvo como fin integrar un sistema de seguridad social. Al mismo tiempo la contraloria pone conocimiento de una carrera administrativa, la ley orgánica de la contraloría y el reglamento de exámenes.
- 1931 el presidente Pascual Ortiz Rubio aprobó la Ley Federal del trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, y en su artículo segundo se estipuló que las relaciones entre Estado y sus servidores se regían por la Leyes de servicio civil que se expedían.

- 1932 se aprobó la Ley sobre Responsabilidades de los funcionarios y empleados Agrarios
- El 9 de abril de 1934, el presidente Abelardo L. Rodríguez, consiente de que la principal causa de la inestabilidad e ineficiencia de la Administración Pública era la salida masiva de los trabajadores del Estado con cada cambio de Gobierno, promovió el Acuerdo sobre la organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil, que estipulaba que: El servicio civil comprenderá a todas las personas que desempeñen empleos, cargos o comisiones dependientes del poder Ejecutivo de la Unión, de cualquier clase que sean, que tengan carácter militar, con las solas excepciones que establece el artículo 1º, se estableció que la aplicación de este acuerdo, quedan a cargo de Comisiones del Servicio Civil integradas por cinco personas, un representante del Jefe de la Dependencia, dos vocales, decanos dentro de la Dependencia y dos representantes de los empleados, cada comisión del Servicio Civil podrá asignar un abogado Asesor, artículo.3 y artículo 4.
- En ese mismo año, por un acuerdo presidencial se estableció el servicio civil por tiempo determinado. El referido estatuto no recogió el concepto de servicio civil en los términos del acuerdo de 1934 a cambio estableció la distinción hasta hoy vigente entre los trabajadores de confianza y trabajadores de base.
- En 1935, se publica el Proyecto de Ley en una revista del Partido Revolucionario Institucional, que establecía su aplicación para empleados y funcionarios de la federación, regidos por leyes especiales, especificando el tipo de personal, incluyendo la existencia de comisiones del servicio civil.
- En 1938 Lázaro Cárdenas, expidió mediante el decreto del 5 de diciembre el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, ya se distinguía entre empleados de base y de confianza, se reconoció una escala jerárquica basada solamente en derechos de antigüedad y, al mismo tiempo estipulo la promoción por méritos y competencia demostrada en exámenes.

- Para el año 1939, en materia de profesionalización de servicio público se crea el Instituto de formación profesional, como un órgano desconcentrado de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.
- 1940 se describieron los delitos oficiales, surge el tema del enriquecimiento inexplicable.
- En 1947, una nueva ley incorpora al régimen de la seguridad social, a un mayor número de trabajadores y de organismos públicos, dando lugar a la creación del ISSSTE, mediante la ley expedida en diciembre 1959.
- 1963 se expidió la Ley Estímulos y Recompensas de los funcionarios y Empleados de la Federación
- En 1965, fue creada en la hoy extinta Secretaria de la Presidencia, la Comisión de la Administración Pública (CAP), que se dedicó a realizar un diagnóstico global sobre el resultado de la administración pública.
- En 1967, dieron un informe que destacó la necesidad de depurar y actualizar urgentemente a la administración del personal público.
- De 1971 a 1976, formaron las bases del Programa de reforma Administrativa del Poder ejecutivo Federal.
- 1979 se aprueba la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación.
- De 1982-1988, con él presiente Miguel de la Madrid Hurtado, se inicia la Coordinación General de Modernización de la Administración Pública Federal, como intento mas serio para instauración del servicio civil de carrera. Que consistió en fundamentar en la equidad y en la eficiencia, proporcionado estabilidad, profesionalización, honestidad y capacidad de innovación.

“1992 supresión de la Secretaría de Programación y Presupuesto. Así, las funciones de la misma, incluyendo a la Dirección General de Servicio Civil, se transfieren a la secretaria de Hacienda y Crédito Público

Durante la presidencia de Miguel de la Madrid se inició lo que hoy se conoce como la reforma del Estado. En el campo de la Administración Pública, y especialmente en lo que se refiere al servicio civil, se establecieron los sistemas profesionales que prevalecen hoy en día, y que sirvió como un instrumento de coordinación y asesoría directamente relacionado con el Jefe del Poder Ejecutivo para la instauración del Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública Federal.

- En 1989-1994, con el Plan Nacional de Desarrollo se asegura la modernización del ejercicio de la autoridad, asegurar el cumplimiento estricto de las responsabilidades en el desempeño de los funcionarios público, manifestando que el ejecutivo federal selecciona a sus colaboradores, para desempeñar sus funciones

Para el periodo 1995-2000, con el Plan Nacional de Desarrollo, se norman los programas institucionales y sectoriales del Ejecutivo Federal, que propone estrategias y acciones para la reforma del gobierno y la modernización de la administración pública. Estable que mediante la consulta popular realizada se detecta la conveniencia de incluir en la carrera civil a servidores públicos. .”⁷

Nuestros representantes políticos y gobernantes, se han preocupado más por hacer leyes que por resolver problemas derivados de las mismas, han creado un gran número de reglas a atribuciones que realmente no son otra cosa que el derivado de otras y que en algunos casos son obsoletas.

⁷ Fuente: elaborada con base a INAP 2000 “ Profesionalización de Servidores Locales en México” Estudio introductorio de Guillermo Haro Belches, INAP, tomo I, México; pp. XVIII-XXXII.

II. LA REFORMA DEL ESTADO Y EL SERVICIO PUBLICO EN MEXICO.

2.1 LA REFORMA DE ESTADO.

Hoy en día los Estados enfrentan retos y desafíos crecientes que obligan a revisar la capacidad de sus medios de gobierno y administración. Su desarrollo y desenvolvimiento se manifiestan en la trayectoria de una sociedad que no sólo es más diversa, sino compleja, integrada por grupos, fuerzas e instituciones que dan sustento al juego del poder.

Se reforman para estar a la altura de las condiciones, tiempos y exigencias que surgen por efecto de energías sociales, individuales y públicas. Tales reformas permiten al Estado superar las etapas críticas, las estructuras de poder que sean ajustadas y reacomodadas para evitar que la flexibilidad se constituya en una forma de vida, también permiten que el ejercicio del poder, sea mas adaptativo, para abordar con éxito, tanto lo que es objeto de previsión como las contingencias

“Así entonces la reforma del Estado implica cambios legales, para modernizar el dispositivo jurídico de una sociedad; implica cambios tecnológicos, para promover nuevas formas de gestión pública, implica cambios administrativos, para producir las adecuaciones pertinentes en el sector publico.”⁸

Hablar de reforma de Estado es también entender la relación con la sociedad, que fortalezca el hogar público y de origen a una nueva actitud del gobierno, en donde lo primordial sea recuperar la capacidad de ejecución frente a la sociedad, a través de una administración profesional, responsable e innovadora. Deberá garantizar el desarrollo y la preservación de la sociedad, promoviendo el bien común evitando cualquier conflicto.

⁸ Blanco, Carlos, La reforma del Estado, *Revista de Administración Pública, Tendencias de la administración pública, México, RAP, enero-abril de 1990, No. 76. Pág., 17.*

Una de las propuestas gubernamentales para hacer frente a la crisis de la vida estatal es precisamente la reforma del Estado que:

“Constituye una alternativa para responder con eficacia inteligente e institucional al cúmulo de necesidades, retos y desafíos de la vida social y política (...) y tiene como objetivo que el Estado elimine inercias y rituales que lastiman su capacidad institucional e impiden su desenvolvimiento con plenitud de sus facultades y capacidades.”⁹

Su reforma debe aportar propuestas para modificar y transformar a la sociedad, debe asumir responsabilidades, hacer frente a las grandes demandas de la población en forma eficiente, deberán ser transparentes en las decisiones y hacer participe a la sociedad como actor principal en este mundo moderno.

“Cada reforma tiene su identidad y justificación. De acuerdo con los tiempos políticos y de la política, son procesos sin punto de retorno. Se aplican para corregir situaciones, mejorar capacidades y para dar cumplimiento a proyectos de vida.”¹⁰

Es importante reconocer que las reformas en lo político, en lo económico y en lo social, que hoy se encuentra en la mesa de debates de la reforma del Estado, conllevan necesariamente a la conceptualización y la redefinición de lo público, por lo tanto que la sociedad como el Estado concreten nuevas formas de enfrentar el futuro.

Podemos decir que es un medio para lograr la modernización, elevar la eficiencia, la competitividad y garantizar la justicia social en términos globales. Ante ello el Estado es objeto de múltiples revisiones y ajustes de fondo y es, precisamente, en estos momentos en que los Estados llevan a cabo importantes reformas en donde la Gestión Pública juega un papel muy importante.

⁹ Uvalle Berrones, Ricardo. *Las transformaciones.. Op.cit Pág. 90.*

¹⁰ Uvalle Berrones, Ricardo. *Institucionalidad y.. Op.cit Pág. 189.*

“Es decir que la reforma del estado ha sido siempre un proceso fundamentalmente interburocrático, consiste en intentos deliberados de mejoramiento de uno o más aspectos de la gestión pública o la composición o asignación de sus recursos humanos, la racionalidad de sus normas y arreglos estructurales, la observancia de sus tecnologías, el comportamiento de su personal.”¹¹

En el periodo salinista hubo cambios importantes en la Reforma del Estado, se caracterizo por tener lo siguiente:

Características y realizaciones

1. - El desmantelamiento del intervencionismo estatal en la economía.
2. - La sustitución del Estado prioritario por el Estado promotor.
3. - El surgimiento del Estado solidario.

a) Privatización de las grandes empresas

b) Limitación de los programas estatales, industriales a áreas específicas

c) Procesamiento de iniciativas y demandas, consistió en:

1. Participación eficaz en la formulación de proyectos.
2. Los fondos públicos se complementaron por contribuciones locales
3. Transparencia en los usos de fondos de la nación.

Fuente: realizada por el autor con base en información del libro de Aguilar Villanueva, Luis. F. *“Las reformas mexicanas: hechos y agenda”* en Liviere. *El desafío neoliberal, Bogotá, grupo editorial norma 1992.*

La historia confirma que un requisito, quizá de hecho el primer requisito, para que una nación progrese económica y socialmente es que su Estado tenga esta autonomía integrada.

¹¹ Sánchez González, Juan José. El federalismo vía de la reforma del Estado, Revista Enlace, México, colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, 1988, No. 39. Pág., 25.

2.2 ESTRATEGIA PARA REFORMAR.

Aunque la estrategia específica que debería seguir una reforma del Estado y del gobierno sería materia de una reflexión más profunda, vale la pena hacer unas consideraciones al respecto.

“ Primero, es importante señalar que una modernización administrativa efectiva solo puede darse si se constituye una política pública”¹²

Uno de los más grandes retos de América Latina es de que se enfrenta a los cambios y prácticas sociales que tienen siglos de existencia. El problema es que detrás de estas prácticas esta toda una compleja matriz institucional, enraizada en grandes tradiciones, que resulta muy difícil de cambiar y que además a tenido como base y resultado la permanente situación de atrasó e insuficiencia de recursos. Los problemas se nos han acumulado y por lo tanto, siempre nos vemos en la necesidad de estar tras las grandes reformas. Aun cuando en efecto nuestros países las exigen, el problema es que cuando el cambio se plantea de ese modo se hace muy costoso en términos políticos y económicos.

México enfrenta el reto de trabajar más y más productivamente en una nación donde la desconfianza se implanto desde su mismo nacimiento; es la responsabilidad del Estado ver estos y otros obstáculos como retos y no como argumentos para posponer la promoción de estructuras y prácticas más democráticas, tanto en lo electoral como en lo político- administrativo. En otras palabras, promover una mayor organización y participación de la sociedad civil es una responsabilidad colectiva pero especialmente del gobierno. Después de todo, sobre él recaiga el juicio final de la historia.

2.3 LA MODERNIZACION DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA

El desenvolvimiento histórico de la administración pública se ha manifestado paralelo al de desarrollo y evolución del Estado. Los entornos mundiales y doméstico, han obligado a la

¹² Citado por Méndez José Luis. “ ¿Olvidando o Esperando a Godot? El cotidiano, No. Pág., Kliksberg Bernardo *¿Cómo transformar al Estado? México, Fondo de Cultura Económica, 1989.*

función administrativa del gobierno a acrecentar su capacidad de respuesta y a redefinir, por lo tanto, las formas de su intervención en los sistemas económicos, político y social, al moldear, adicionar o disminuir estructuras y procesos y adecuar su marco jurídico para atender y satisfacer los requerimientos de la sociedad, responsabilidad que requiere de acciones sistemáticas y congruentes. Por lo que analizaremos unos cuantos antecedentes históricos para entender su desarrollo:

- 1952 - 1958. Se aceleró la búsqueda de técnicas modernas para acrecentar la productividad nacional entre otras razones la necesidad de buscar una mejor coordinación para ordenar las inversiones públicas.
- 1958-1964 el desarrollo con estabilidad monetaria fue uno de los objetivos primordiales de esta etapa en el que al mismo tiempo se dio gran importancia a la administración pública. En 1958 se emite la nueva Ley de Secretarías y Departamentos de Estado que deroga a la de 1946.
- 1964-1970. A principios de los sesenta, el modelo de desarrollo iniciado dos décadas antes y caracterizado por la intervención directa del Estado en la actividad económica, enfrentaba ya signos cada vez más claros de agotamiento.
- 1970-1976. Surgen las bases del Programa de Reforma Administrativa del Ejecutivo Federal 1971-1976, el cual tuvo como finalidad ordenar, integrar y articular al sector público para transformarlo en un instrumento más adecuado para la conducción del desarrollo económico y social.
- 1976-1982. La reforma administrativa entra en su etapa de mayor auge. Esta transformación exigía contar con los instrumentos legales que previeran el cumplimiento de propósitos diversos tales como:
 - a) Simplificar estructuras y precisar responsabilidades a las dependencias centralizadas.
 - b) Evitar duplicaciones

c) Regularizar las dependencias cuya organización resultaba necesaria, desde el punto de vista del derecho administrativo.

d) Racionalizar al máximo las concurrencias y equilibrar funciones.

e) Instituir que el gasto público se presupuestara con base a programas que señalaran objetivos, metas y unidades responsables de su ejecución, propiciar la oportuna evaluación de resultados.

f) Establecer la organización sectorial para efectos de coordinación programática. Para la cual analizaremos algunas de las acciones que se llevaron a cabo.

- En 1976 se promulgó la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, consistió en la integración de las normas aplicables tanto en la administración pública centralizada como a la para estatal, en un solo instrumento jurídico.
- Se crea la Secretaría de Programación y Presupuesto como responsable de institucionalizar las prácticas de planeación, programación y presupuesto, para vincular las decisiones de acción con las de gasto, asumiendo entre otras, la función de la Secretaría de la Presidencia que sustituyó.
- En 1977 se establecieron los Convenios Únicos de coordinación (CUC), como medio para fortalecer la relación entre la Federación y los gobiernos estatales en aspectos de planeación, programación y presupuesto.
- De 1980-1982 se formuló el Plan Global de Desarrollo, con el cual se pretendió lograr la mayor congruencia posible entre este y los planes sectoriales y estatales, uniformar la metodología para su formulación, actualizar y profundizar en los estudios de ramas estratégicas, así como fortalecer las áreas técnicas programáticas para los instrumentos de prevención del plan.
- “Periodo de 1982-1988. La difícil situación económica y financiera que se enfrentaba a principios de esta etapa, trajo consigo la puesta en marcha diversas medidas que significarían un cambio sustantivo en el quehacer gubernamental. La austeridad, la reforma administrativa

y la renovación moral constituyeron los tres grandes ejes de la gestión pública, para transformación estructural del Estado”¹³

- En el periodo de 1988-1994. Se inicia un conjunto de transformaciones en el orden económico y social. En un contexto mundial sujeto a cambios vertiginosos y con un orden social cada vez más plural se establecieron compromisos y objetivos para responder con mayor equidad a los retos y exigencias del cambio. Así surgen programas de con amplia participación ciudadana, los cuales consistieron:
 - a) Se implantaron acciones para fortalecer la relación gobierno sociedad, tales como: El Banco de México, el Instituto Federal Electoral, El Tribunal Federal Electoral y La Comisión Nacional de Derechos Humanos.
 - b) Se constituyeron diversos órganos autónomos, que requerían una autentica independencia para el desarrollo de sus funciones. Para fortalecer el ejercicio profesional la política monetaria nacional.
 - c) Derivado de la modificación del artículo 27 constitucional y para contribuir a la impartieron de justicia en materia agraria, se crearon la Procuraduría Agraria y el Tribunal Superior Agrario.
 - d) Mediante la modificación del Artículo 27 Constitucional se reformó la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos mediante el decreto publicado el 21 de julio de 1992 en el Diario Oficial de la Nación.
 - e) Se elaboró el Programa Nacional para la Modernización de la Empresa Pública
- 1990-1994. Con el propósito de ratificar la autonomía de gestión de las entidades paraestatales y lograr una mayor eficiencia en sus acciones.

En el Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000. Considera los siguientes puntos:

¹³ Programa de la Modernización de la Administración Pública 1995-2000, *Diario Oficial de la Nación*, 28 de mayo de 1996. Pág., 54.

- La modernización de la administración pública debe ser factor coadyuvante para impulsar el desarrollo económico, político y social del país.
- Con el fin de avanzar este objetivo, es indispensable que la Administración Pública Federal responda con flexibilidad y oportunidad a los cambios que vive y requiere la sociedad para vincularse más estrechamente a las necesidades e interés de la población mexicana.
- Establece estrategias y acciones para fortalecer el federalismo, profundizar en la forma de gobierno. En la modernización de la Administración Pública y en la rendición de cuentas responsable y transparente, así como para alentar la participación social y garantizar las libertades y derechos ciudadanos como condición para alcanzar el pleno desarrollo democrático.
- Una de las líneas prioritarias de la estrategia de modernización administrativa, será el análisis, revisión, adecuación y congruencia permanentes entre funciones, facultades, y estructuras, con el fin de favorecer la descentralización y acercar la administración a los ciudadanos.
- Se requiere igualmente desarrollar un nuevo enfoque y criterios más pertinentes para la gestión pública, lograr de esta perspectiva elementos que permitan medir su productividad y rendimiento, revisar y actualizar sus métodos y procedimientos con apego a la normatividad que la rige.
- La función de los servidores públicos debe profesionalizarse, para de lograr su mejor desempeño y adaptar su desenvolvimiento, creatividad e iniciativa a los cambios estructurales y tecnológicos para contribuir con eficiencia a la sociedad, y que se traduzca en acciones concretas el compromiso contraído por el gobierno de la República de otorgar a la modernización de la Administración Pública el apoyo irrestricto para que pueda cumplir con las tareas de servicio a la sociedad que tiene encomendadas.

La modernización de la Administración Pública juega un papel muy importante en la función del gobierno, ya que sus funciones deberán ser las de:

“Proveer de servicios básicos a la población, suministrar insumos energéticos e industriales a la planta productiva, intervenir en el diseño, la construcción, la operación y mantenimiento de infraestructura, regular y promover numerosas actividades económicas realizadas por los particulares, así como propiciar en la medida de lo posible, la generación de empleos.”¹⁴

El sentido del cambio en la Administración Pública debe partir del análisis de dos ámbitos determinantes: el internacional y el nacional. Respecto al primero, se aprecia un proceso de evolución y mejoramiento de los mecanismos para administrar y promover del desarrollo de diversos países, mediante la utilización de sus aparatos administrativos públicos; Como instrumento estratégico para otorgar mayor competitividad a sus respectivas economías, impulsar sus factores productivos y promover la participación social en las decisiones y en la evaluación de la gestión gubernamental.

La intensificación de las limitaciones y deficiencias administrativas actuales, así como las causas que las generan, es condición indispensable para avanzar en la modernización del aparato público

Es importante para que la sociedad civil acceda a etapas de progreso y desarrollo. En términos históricos y políticos es innegable; como también es la necesidad de reformarlo para que subsista como institución regia y como organización eficaz.

La finalidad de tener una administración moderna es la de llevar a cabo un proceso en donde se tenga un carácter estructural en la que la resistencia de factores e intereses medievales; Por lo que podemos analizar dos grandes factores de por que se modernizan las administraciones:

a) Por las grandes ineficiencias e ineficacia del aparato gubernamental para resolver las demandas sociales, por el desperdicio de recursos financieros, materiales y humanos

¹⁴ Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, Poder Ejecutivo Federal, SHCP, México, junio de 1995. Págs. 62-66.

ocasionado por un ritualismo burocrático que opaca la iniciativa del personal público y frena una cultura de servicio.

b) Debido a los múltiples y profundas transformaciones económicas, políticas y sociales que propician grandes cambios en la cuestión gubernamental.

A través de las reformas del Estado, la Administración Pública ha conseguido, que ingrese la vida nacional a las instituciones.

Por lo que no basta con tener gobiernos democráticamente electos, sino que requerimos de gobiernos materialmente eficientes en la Administración Pública, es un hecho empíricamente probado, que la democracia se erosiona de manera fatal, si no se logra materializar el bienestar con la sociedad y vocación social.

La capacidad del gobierno se incrementará con la profesionalización de servicio público, lo cual lo relacionara con el conjunto del país. De esta manera tendrá mejores elementos para formular e implementar capacidades de respuesta.

Deberá seguir un proceso encaminado a las capacidades de respuestas que sean oportunas y eficientes. Deberán tener la capacidad para conducir con eficacia la vida pública y la vida política, a través de una institucionalidad garantizada. Para lograrlo, tendrá que eliminar de la Administración Pública los siguientes pasos:

- Su carácter partidista
- Su excesiva ideologización
- Las prácticas de botín
- Las lealtades individuales
- La naturaleza híbrida entre el cargo y la persona
- El manejo patrimonial de los recursos públicos
- La designación discrecional en los cargos administrativos
- Las promociones laxas

- Su carácter estadista
- Las prácticas de mecenazgo (relaciones de favor y protección)

Por otra parte para que la función pública profesional tenga factores de relevancia, en su función pública profesional, y a la vez tenga una actuación calificada, deberá adoptar las siguientes características:

- Revalorizar en su seno el significado de lo público y de la vida pública
- Que el servicio público sea imparcial
- Despolitizar tanto la función como el servicio público
- Diseñar y dar vigencia a reglas que garanticen la certidumbre en el servicio público
- Definir y dar vigencia a un código de ética pública para regular el desempeño eficiente, honrado y transparente de las instancias gubernamentales y administrativas
- Introducir el concepto gestión por resultados
- Definir con equidad pública las reglas de los concursos y exámenes abiertos
- Incluir en la elaboración, aplicación y evaluación de los exámenes públicos a organizaciones no solo gubernamentales, sino también de la sociedad civil (instituciones de enseñanza superior, universidades, colegios, asociaciones civiles)
- Definir y puntualizar el sistema de responsabilidades públicas
- Correlacionar de evaluación del desempeño con políticas vinculadas a un estímulo justo y oportuno.

De acuerdo a los valores de la democracia moderna, el servicio público profesional debe estar vinculado con aspectos estructurales de la sociedad y los podemos relacionar de la siguiente manera:

- Garantizar la funcionalidad y certidumbre a la economía de mercado
- Estimular una nueva cultura de la gestión pública
- Favorecer los procesos de innovación organizativa, económica y tecnológica
- Que el público ciudadano confíe en instituciones de gobierno y de la administración pública

- Que las contiendas políticas electorales no sean un factor que altere el funcionamiento estable, continuo y progresivo del gobierno y la administración pública
- Que el aprovechamiento de los recursos públicos escasos sea más productivo e inteligente
- Que las políticas públicas (gobierno de lo público) tengan un sentido de mayor eficacia
- Que la lealtad de los ciudadanos con el gobierno sea alimentada con resultados eficientes
- Evitar que la cultura del estatocentrismo sea arraigada en la vida pública
- Que las acciones del gobierno y la administración pública, sean objeto del escrutinio público y de rendición de cuentas. Por otra parte tenemos que:

Es urgente actualizar la normatividad de las funciones presupuestales globales y proporcionar la revisión y actualización de los reglamentos y disposiciones que rigen los procesos administrativos en las dependencias y entidades del sector público, con objeto de reducir costos, incrementar la oportunidad y transparencia de las operaciones favorecer la iniciativa de los servidores públicos para mejorar la calidad y atención a la ciudadanía.

Uno de los retos de la gestión pública es lograr que la democracia se conjugue con la eficiencia. Además, es importante que la capacidad de gestión del gobierno mexicano sea óptima y que se oriente por el logro de la racionalidad progresiva.

Por lo que es urgente la modernización administrativa para que sea más eficiente y de mejor calidad adecuando los cambios y transformaciones del mundo contemporáneo.

Es importante que haya una Reforma de Estado y una modernización de Administración Pública, ya que serán los pilares de soporte para poder acceder a la instauración de un Servicio Civil de Carrera altamente calificado, que vigile, organice los ascensos a los puestos a ocupar por los funcionarios públicos que hayan llegado por méritos propios y conforme a las reglas establecidas en la Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal, aprobada en junio del 2000.

Ya que hablar de Reforma de Estado y modernización Administrativa, implica cambios, reacomodamiento de sistemas que permitan hacer las tareas más eficientes y modernas, trae

como consecuencia la colocación de personal más calificado, con experiencia en las tareas a desarrollar.

Y en el Servicio Civil de Carrera su finalidad será la de abrir nuevas oportunidades a los aspirantes en hacer trayectoria tanto laboral como profesional dentro de la institución donde labore y esto se traduzca en permanencia en el empleo e ir escalando puestos más altos.

III EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA EN EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL

3.1 ANTECEDENTES

Para entender el origen y necesidad del servicio civil de carrera, debe recordarse que Inglaterra durante el siglo XVIII y principios del XIX la administración nacional estaba confiada principalmente a personas que ocupaban sus puestos por algún tipo de nepotismo, mas que por su capacidad o competencia individual.

“En este sentido, el esfuerzo por formar un cuerpo de administradores, profesionales con capacidad para desempeñar los cargos, se inicio en la fase de selección. Primero mediante ordenes de consejo se creo una comisión de servicio civiles (1855); mas tarde se instituyeron obligatoriamente los axámenes de competencia (1870).”¹⁵

Nuestro país ha sido un Estado organizado bajo los principios del régimen federal, resultado de ello que existen administraciones publicas diferenciadas conforme a los tres ordenes de gobierno: federal, estatal y municipal. Sin embargo y dada la importancia que ha tenido los esfuerzos del gobierno federal, este aparato se refiere en forma breve y concisa a los principales antecedentes, factores y perspectivas que de alguna manera enmarcan el servicio civil de carrera en este orden de gobierno.

En nuestro país se ha contado con una serie de leyes, decretos, acuerdos para regular las funciones de los funcionarios. Pero siempre no han estado vinculadas de manera coherente, sino al contrario, de manera desarticulada, con resultados escasos para establecimiento de un sistema de servicio civil en todo el gobierno y sus entidades federativas. Estos intentos desarticulados a lo largo del siglo pasado hasta hoy, han intentado revitalizar la función pública como se observa continuación:

¹⁵ Hernández Puente Adriana, *Administración Y Desarrollo del Personal Público, INAP México, Instituto de Administración Pública, 1994. Pág. 368.*

3.2. - IMPORTANCIA.

En junio del 2000, la asamblea Legislativa del Distrito Federal aprobó la ley del Servicio Público de carrera de la Administración Pública del Distrito Federal. en relación con el Servicio Público de Carrera señala que se sustentara en el mérito, la igualdad de oportunidades y el desarrollo permanente,

“El Servicio Público de Carrera es el instrumento para la profesionalización de los servidores públicos de la Administración Pública del Distrito Federal; se sustenta en, el mérito, la igualdad de oportunidades y desarrollo permanente, con el propósito de que la Administración Pública cumpla con sus programas y alcance sus metas con base a la actuación de personal calificado que preste servicios de calidad, con imparcialidad, libre de prejuicios, con lealtad a la institución, de manera continua, uniforme, regular y permanente, para satisfacer las necesidades y responder a las demandas de los habitantes del Distrito Federal.”¹⁶

Su importancia radica en que se habrían nuevas oportunidades a los aspirantes para hacer trayectoria laboral dentro de la institución e ir ascendiendo en escalafón, ya sea por conocimientos, capacidad profesional, o aptitudes, y esto que se traduzca en la permanencia en el empleo al servidor público, repercutiendo en beneficios para la sociedad.

También se asegurara que su ingreso a ocupar puestos de trabajo se hará en base, a concursos, exámenes, y por otro lado los que ya estén dentro de la institución sus escalafones sean de acuerdo a los méritos o antigüedades. Por otra parte deberá garantizar la permanencia, y que sus puestos no sean ocupados por los amigos o por lealtades de los poderosos que ocupan puestos altos dentro de la institución.

¹⁶ *Gaceta Oficial del Distrito Federal, México, 13 de junio del 2000. Pág., 2.*

3.3. - DESARROLLO.

Por otra parte se puede analizar que el Servicio Civil de Carrera en el Gobierno del Distrito Federal quedó de la siguiente manera, según los decretos estipulados por la Asamblea Legislativa:

Títulos	Capítulos	Artículos	Disposiciones
Título primero.-	Unico	1-9	Del Objeto de Aplicación, principios y Sujetos de Ley
Titulo segundo	Primero	10-11	De las bases de organización del Servicio Público de Carrera.
	Segundo	12-14	Del sistema integral del Servicio Público de Carrera
	Tercero	15-29	De los órganos del sistema integral del Servicio Público De Carrera
Titulo tercero	Primero	30-46	Del ingreso al Servicio Publico de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal.
	Segundo	47-48	Del reingreso
Titulo cuatro	Primero	49-54	De la profesionalización, permanencia y desarrollo en el Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal.
	Segundo	55-74	De la Permanencia y Desarrollo en el Servicio Público De Carrera
Titulo quinto	Unico	75-76	De los beneficios y causas de baja de los Servidores Públicos de Carrera de la Administración Publica del Distrito Federal.
Titulo sexto	Unico	77-78	Del Recurso de Inconformidad

Fuente: Elaborada por el autor con base en información de Gaceta del Gobierno del Distrito Federal.

Aplicación y Principios de la Ley

Se establecerá que el Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal sea de aplicación obligatoria para la Administración Pública Central y Desconcentrada del Distrito Federal. Sus principios y Sujetos de Leyes generales se sustentan en el mérito, igualdad de oportunidades, legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, profesionalización y eficacia. Atraves de sus reglas claras, justas y equitativas y de procedimientos transparentes se determinara el ingreso, permanente y desarrollo de los Servidores Públicos de Carrera, evaluando su capacidad, desempeño, y méritos en igualdad de oportunidades.

Las Bases de Organización del Servicio Público de Carrera.

La organización del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal se rigiera por las siguientes bases:

- El sistema.
- El catalogo- Define los perfiles, niveles y puntuación de los puestos
- Comprendidos en el Sistema, que será expedido por el Oficial Mayor.
- El tabulador.- es el instrumento en el que se fijan y ordenan el nivel salarial, las remuneraciones exigidas de acuerdo a las exigencias de los Servidores Públicos de Carrera. Este tabulador será elaborado por la secretaria de Finanzas y autorizado por la Oficialía Mayor.
- La estabilidad y seguridad administrativa de los Servidores Públicos de Carrera.
- El desarrollo de los Servidores Públicos de Carrera que atienda a la capacidad, formación, evaluación del desempeño y mérito.
- El establecimiento de un régimen de estímulos y beneficios para los Servidores Públicos de Carrera.
- La profesionalización de los Servidores Públicos de Carrera..
- Su propósito es asegurar que la Administración Pública del Distrito Federa, logre sus objetivos y metas de manera oportuna y eficaz.

Sistema Integral del Servicio Público de Carrera.

El sistema se regirá por la Ley del Servicio Civil de Carrera y las normas que de ella deriven. Su propósito es asegurar que la Administración Pública del Distrito Federal.

Estará a cargo del Consejo y los Comités Técnicos de cada dependencia, unidad administrativa y órganos desconcentrados de la Administración Pública del Distrito Federal, esta constituida por dos secciones:

Del consejo Directivo del Sistema Integral del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal.

El consejo en materia de Servicio Público de Carrera, estará acargo de:

- I.- Una Presidencia, a cargo del jefe de Gobierno del Distrito Federal;
- II.- Una Vicepresidencia, a cargo del Oficial Mayor del Distrito Federal;
- III.- Una secretaria Técnica, a cargo del Servicio Público que apruebe el Consejo a Propuesta del Presidente.
- IV.- Cuatro Vocalías a cargo de los titulares de las Secretarías de Gobierno y de Finanzas, Contraloría General y Consejería Jurídica y de Servicios Legales;
- V Las demás Vocalías que el jefe de Gobierno determine conveniente para la Prestación del Servicio Público de Carrera.

Las atribuciones de los integrantes del consejo se establecerán de acuerdo a esta Ley y serian las siguientes; aprobar el:

- I.- Programa Operativo Global del Sistema.
- II.- trabajo anual y calendario de sesiones del Consejo y de los Comites Técnicos.
- III.- La constitución, desaparición o fusión de los Comites Técnicos.
- IV.- Fijar lineamientos, políticas, estrategias,
- V.- Validar el catalogo y el tabulador;
- VI.- Emitir las bases generales;
- VII.- Aprobar los mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;
- VIII.- Resolver las incomodidades;

IX.- Acordar los mecanismos de participación ciudadana;

X.- Los programas de capacitación.

XI.- Los convenios de colaboración con instituciones de Educación Superior.

XII.- Acordar la participación de invitados en las sesiones

XIII.- Aprobar el Reglamento Interior del Consejo y de los Comités Técnicos.

Los miembros del consejo, contarán con un suplente designado por cada uno de los titulares.

Las secciones, serán ordinarias o extraordinaria. Sus integrantes tendrán voz y voto, el Secretario sólo voz. A las sesiones podrán ser invitados los titulares de las dependencias para que una de la sesión sea valida tendrán que reunirse la mitad mas uno de los integrantes con voz y voto. Los acuerdos de resolución se tomaran por acuerdos unánimes.

Los comités técnicos. Los comités técnicos son instancias encargadas de la operación e implementaron del Servicio Público de Carrera en cada dependencia, unidad administrativa y órgano desconcentrado de la Administración Pública del Distrito Federa; estarán integrados por:

I.- Una presidencia que estará acargo del titular de la dependencia de que se trate.

II.- Una secretaria Técnica; que estará acargo del Servidor Público que lo apruebe el Comité a Propuesta del Presidente.

III.- un vocal que atara a cargo del titular de la administración de los recursos humanos, financieros y materiales.

IV.- dos vocales que correspondan a servidores públicos de carrera adscritos al área administrativa que corresponda al comité

Las disposiciones relativas a la suplencias, tales como notificaciones, convocatorias etc. Serán aplicables en lo conducente a los comité técnicos, los cuales estarán integrados por las siguientes atribuciones:

I.- Ejecutar el ámbito de su competencia el Programa Operativo del Sistema;

II.- Implementar el programa del trabajo anual fijo por el consejo;

III.- Aplicar los lineamientos, políticos, estrategias y líneas de acción que haya aprobado el consejo

IV.- Informar trimestralmente al Consejo el resultado de su gestión.

V.- pones a consideración del Consejo para su aprobación, los perfiles y requisitos de escolaridad que deben reunir los Servidores Públicos de Carrera Correspondientes al ambito de actuación del Comité, para ser considerados en el catalogo;

VI.- Resolver sobre el ingreso y promoción de los Servidores Públicos de Carrera.

VII.- Evaluar, examinar y emitir la puntuación correspondiente a los Servidores que participen en los cursos, seminarios y demás actividades que haya fijado el comité.

La Oficialía Mayor. Su organización y operación tendrá las siguientes atribuciones:

I.- Elaborar el Proyecto de Programa Operativo Global;

II.- Ejecutar, en el ambito de su competencia;

III.- Difundir el contenido del Programa Operativo Global entre los Comites,

IV.- Recibir y registrar los Programas Operativos Especificos que emitan los Comites;

V.- Integrar y analizar los informes que presentan los Comites sobre la Operación del Sistema;

VI.- Formular proyectos de políticas, normas, estrategias;

VII.- Asesorar a los Comités en la organización e instrumentación del sistema;

VIII.- Presentar al Consejo un informe anual del estado y operación del Sistema;

IX.- Supervisar informar al Consejo;

X.- Integrar y presentar al Consejo para su aprobación, los estudios de planeación y análisis prospectivo para el desarrollo del Sistema;

XI.- Proponer al Consejo las bases a las que deberán sujetarse las convocatorias, para los procesos de ingreso y promoción;

XII.- Proponer al Consejo los proyectos de acuerdo en los que se definan de manera excepcional los puestos que serán considerados como parte del sistema;

XIII.- Presentar para la aprobación del Consejo los lineamientos generales para la Evaluación del desempeño de los Servidores Públicos.

XIV.- Proponer para la aprobación del Consejo los criterios de puntuación por desempeño de los Servidores Públicos de Carrera,

XV.- Elaborar los proyectos de Cataloga para la opinión del Consejo;

XVI.- Autorizar el Tabulador que elabore la Secretaria de Finanzas, previa opinión del Consejo;

XVII.- Solicitar a los Comites los informes, dictámenes, evaluaciones y opiniones relacionadas con la operación del Sistema.

XVIII.- Elaborar los estudios y opiniones, así como proporcionar la información necesaria para la toma de decisiones del Consejo;

XIX.- Vigilar que las plazas del Sistema sean ocupadas conforme a las normas aplicables y a las políticas que definan el Consejo,

XX.- Sustancia y elaborar los proyectos de resolución de los recursos de Inconformidad que presentan los Servidores Públicos de Carrera; y las demás que establezca la Ley y las que deriven.

Por otra parte la Oficialía Mayor llevara un registro de los Servidores Públicos de Carera con objeto de integrar y mantener actualizado el banco de datos que contenga toda la información relacionada con el Sistema, y tendrá el carácter de único y permanente. Una ves obtenidos estos datos la Oficialía Mayor deberá:

I.- Elaborar y mantener actualizado el padrón de los Servidores Públicos de Carrera;

II.- Recibir, revisar, registrar e integrar en el banco de datos la información referente a los Servidores Públicos de Carrera, tomando en cuenta los siguientes aspectos, perfiles, académicos, ingreso, reingreso, nombramiento, profesionalización. Licencias, desarrollo, evaluación, medidas disciplinarias, sanciones administrativas, así como los dictámenes correspondientes;

III.- Elaborar los informes que le sean solicitados por los órganos del Sistema;

IV.- Expedir la información que le sea solicitada por los Servidores Públicos Correlacionada con su expediente,

V.- Integrar y mantener actualizados los expedientes personales de cada uno de los Servidores Públicos de Carrera.

VI.- Expedir certificaciones de los documentos que obren en el Registro a los órganos del Sistema, a las autoridades facultadas para solicitarlas y a los servidores públicos interesados;

VII.- Recibir y registrar los dictámenes y resoluciones que emita el Consejo y a los Comites.

Y las demás que establezca la presente Ley y las disposiciones jurídicas y Administrativas que de ellas se deriven;

El Consejo contara con un órgano de apoyo encargado de las siguientes funciones:

- I.- Diseñar e implementar los programas de profesionalización para los Servidores Públicos de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal.
- II.- Proponer su para su aprobación los criterios de puntuación sobre la formación Profesional de los Servidores Públicos de Carrera.
- III.- Recibir la propuesta de los cursos que de acuerdo a sus necesidades requieran, a efecto de que sean considerados en los programas de profesionalización.
- IV.- Diseñar e implementar los cursos básicos y especiales, así como aplicar los exámenes en la etapa de selección dentro del proceso de ingreso al Servicio Público de Carrera.
- V.- Otorgar a los Servidores Públicos de Carrera los puntos que por la aprobación de los curso de actualización o especialización obtengan.
- VI.- Suscribir convenios con organismos de educación superior nacionales e Internacionales;
- VII.- La realización de estudios estadísticos y prospectivo sobre el perfil y desempeño de los Servidores Públicos de Carrera.;
- VIII.- Realizar investigaciones relacionadas con la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal;
- IX.- Editar y publicar obras del desarrollo de la Administración Pública.

Los procesos de ingreso El proceso de ingreso atenderá a los principios de igualdad de oportunidades y méritos de los aspirantes, para lo cual se consideran invariablemente los conocimientos idóneos para el puesto y la experiencia administrativa, según el perfil de puesto que marque el Catalogo. Para atender a dichos principios el proceso de ingreso se realizara mediante concurso, que a efecto convocaran los Comites correspondientes.

El proceso de ingreso al Servicio Público de Carrera esta integrado por los siguientes pasos:

- I.- Reclutamiento;
- II.- Selección;
- III.- Emisión del dictamen;
- IV.- Emisión del nombramiento.

Para ingresar al Servicio Civil de Carrera los aspirantes deben cubrir los siguientes requisitos:

- I.- Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos; o extranjero con la documentación migratoria correspondiente;
- II.- No haber sido condenado por sentencia irrevocable por la comisión de delito doloso, calificado como grave por la Ley, ni estar sujeto a proceso penal.
- III.- No estar inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;
- IV.- Haber acreditado como mínimo, nivel de educación media superior;
- V.- Cubrir los perfiles y requisitos que establezca la convocatoria correspondiente,
- VI.- Aprobar todas las fases del proceso de ingreso y obtener dictamen favorable del Comité correspondiente.

El reclutamiento. Es una de los primeros pasos del proceso de ingreso, y tiene por objeto captar a los aspirantes a ingresar al Servicio Público de Carrera; y se inicia con la expedición y publicación de la convocatoria, concluyendo con la capacitación de los estudiantes.

Los Organismos desconcentrado convocaran las plazas vigentes.

Los Comites determinaran que aspirantes pasaran a la fase de selección.

El proceso de selección. Es la fase que permite determinar las capacidades; conocimientos, habilidades y experiencia de los aspirantes a ingresar al Servicio Público de Carrera. Estará a cargo del órgano auxiliar del Consejo, previa solicitud del Comité y Consejo.

El Comité determinara si en un proceso de selección se otorgaran estipendios a los aspirantes; y previo dictamen de la Secretaria de finanzas, se establecerá los montos y condiciones correspondientes.

La emisión de los dictámenes. Es la fase en la cual el Comité, con base a los resultados que le remite el órgano auxiliar del Consejo, decide sobre la idoneidad del aspirante(s) que ocupara la plaza o plazas vigentes. El dictamen que expida deberá ser por escrito, y estar debidamente fundado y motivado; deberá notificar de manera personal a los aspirantes que

participaron, en un plazo de tres días hábiles a partir de su emisión, además los resultados deberán ser públicos.

Los nombramientos. Es la fase en la cual el Comité con base en su dictamen, solicita al Oficial Mayor la expedición de los nombramientos respectivos, el documento que expide el Oficial Mayor con el cual se acredita el carácter del Servidor Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal y puede ser provisional o definitivo.

El provisional tendrá una vigencia de seis meses y se les da a los de nuevo ingreso el definitivo es de carácter definitivo y otorga los derechos que establece esta ley.

Las bases del reingreso. Se da en aquel que a obtenido el nombramiento definitivo y solo procederá cuando se haya separado de manera voluntaria, además procederá en aquellos en los que no haya transcurrido mas de dos años a partir de su renuncia voluntaria.

La profesionalización, permanencia y desarrollo en el Servicio Público de Carrera: la Administración Pública del Distrito Federal

Los Programas de Profesionalización. Tienen por objeto fomentar su formación, a fin de que cuenten con las actitudes, conocimientos, habilidades, y destrezas para desempeñar la función pública con calidad y eficiencia, y se llevara acabo atraves de los siguientes programas de actualización y especialización.

Programas de actualización. Es de carácter permanente y tiene por objeto asegurar que los Servidores Públicos de Carrera adquieran la información actualizada en materia directamente con su función; se integra con los cursos que al efecto establezca el órgano auxiliar del Consejo.

Programas de Especialización. Es de carácter permanente y tiene por objeto que los Servidores Públicos de Carrera profundicen en los conocimientos necesarios para el de

desarrollo de sus funciones, comprendiendo las materias específicas relacionadas con su puesto de trabajo.

La Permanencia y Desarrollo en el Servicio Público de Carrera

Su objetivo es garantizar la estabilidad administrativa y la promoción de los Servidores Públicos de Carrera, sustentadas en la profesionalización y en la evaluación del desempeño. La permanencia es el punto clave, para realizar las funciones de sus puestos de manera continua y estable, con base en un adecuado desempeño que permita la consecución de los objetivos, programas y metas del gobierno. Su desarrollo se sustentara en el reconocimiento de habilidades y méritos.

La permanencia. Los Servidores públicos de Carrera gozaran de estabilidad y permanencia; la Oficialía Mayor podrá hacer observaciones respecto a las evaluaciones del desempeño para los efectos procedentes.

El desarrollo. Para el desarrollo de los Servidores Públicos de Carrera se tomaran en cuenta dos criterios fundamentales:

La función de desempeño y la profesionalización.

El Organismo auxiliar del consejo otorgara puntos por acreditar cursos en los programas de actualización o especialización,

Las licencias. Podrán ser otorgadas por el Comité previa, solicitud del Servidor Público de Carrera, quien además informara a su jefe mayor de la solicitud, en ningún caso se otorgaran mas de dos licencias en un periodo de cinco años, pueden ser con goce de sueldo y por un periodo de dos meses, sin goce de sueldo y por un periodo de un año.

Los beneficios y causas de baja de los Servidores Públicos de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal.

Los servidores públicos que pertenezcan al Servicio Público de Carrera gozaran de los de los siguientes beneficios:

Estabilidad en los cargos, así como participación en los procedimientos de promoción y ocupación de vacantes, en los cursos de actualización y especialización, obtendrán reducción en sus jornadas de trabajo, constancia de la aprobación de los cursos y sus respectivas puntuaciones, evaluación a su desempeño y profesionalizaron de manera imparcial y objetiva, tendrán adscripción a otras áreas de la administración y preservación de la plaza originalmente, estarán inscritos en el padrón de vacantes.

Será motivo de causa de baja de los Servidores Públicos de Carrera, los siguientes puntos:

Dejar de participar en los cursos de que se establezcan, dejar de prestar el Servicio Público sin causa alguna por un periodo de seis meses, por renunciar al cargo, la obtención de puntos mínimos para la ocupación del cargo, haber sido sentenciado por delitos irrevocables y haber sido sancionado en el cargo que ocupaba.

La Inconformidad. El recurso de Inconformidad, se substanciará y resolverá conforme a lo que establece la Ley de procedimiento Administrativo del Distrito Federal, en el que sea aplicable. Para efectos de esta ley, le corresponderá a la Oficialía Mayor substanciar el procedimiento del recurso para lo cual los servidores públicos recurrentes deberán interponer su Inconformidad ante la misma.

3.4 RECOMENDACIONES

Los sistemas de Servicio Civil de Carrera deben ser regulados, porque si es excesivamente cerrado resultara negativo y si es demasiado abierto puede prestarse para nombramientos demasiados políticos y personalistas. Es uno de los requerimientos más importantes para que toda institución tenga un mejor desarrollo. Y su selección sea a través de reclutamiento, exámenes, y así su ingreso sea mediante méritos acreditables.

Deberá tomar en cuenta las experiencias profesionales y la mejora administrativa que tienen los funcionarios en sus áreas específicas de trabajo; para que así establezcan mecanismos muy precisos de coordinación entre entidades encargadas de la capacitación y de los Servicios Civiles de una definición muy clara de necesidades, que evite la saturación de personal.

Es necesario que el reclutamiento, sea el proceso de ingreso, y que tenga por objeto captar a los aspirantes a ingresar al Servicio Público de Carrera; y se inicie con la expedición y publicación de la convocatoria, concluyendo con la capacitación de los estudiantes. Es necesario que los Organismos desconcertados convoquen las plazas vigentes. Así mismo los Comites determinen que aspirantes pasaran a la fase de selección.

Por otro lado que sea la fase que permita determinar las capacidades; conocimientos, habilidades y experiencia de los aspirantes a ingresar al Servicio Público de Carrera. Que realmente esta función este a cargo del órgano auxiliar del Consejo, con previa solicitud del Comité y Consejo.

Los resultados que le remite el órgano auxiliar del Consejo, decida sobre la idoneidad del aspirante(s) que ocupara la plaza o plazas vigentes. El dictamen que se expida sea por escrito, y estar debidamente fundado y motivado; deberá notificar de manera personal a los aspirantes que participaron, en un plazo de tres días hábiles a partir de su emisión, además los resultados deberán ser públicos.

Los Servicios Civiles de Carrera sean administrados por profesionales, y que la apliquen de acuerdo a las necesidades y grado de desarrollo de cada país. Una vez tomado en cuenta estos factores, deberán considerar la posibilidad de un alto Servicio Civil de Carrera, dirigido exclusivamente a un numero reducido de funcionarios y gerentes con una mayor experiencia y méritos profesionales.

CONCLUSIONES

Como podemos darnos cuenta la profesionalización sólo a existido como un término que se ha quedado en el archivo y que en la práctica no se ha llevado acabo, se puede sentir que los intereses políticos y económicos son las dos grandes murallas que se interponen para que se desarrolle un verdadero Servicio Civil de Carrera.

Por lo que se ve los encargados de las instituciones donde se va a implantar este sistema, no les conviene ya que tendrían que hacer una reestructuración a nivel institución donde se encuentran, y esto trairia como consecuencia el despido de personal que ha sido designado por medio del compadrazgo, por los llamados dedazos, por las lealtades, etc.

Si se quiere acabar con este sistema de corrupción es necesario que se ponga en marcha el Servicio Civil de Carrera, ya que esto va a permitir que exista la entrada y promoción de los funcionarios públicos basándose en el mérito y en la capacidad profesional. Esto permitirá que exista una seguridad laboral en donde sus salarios sean basados en sus puestos a ocupar según sea la capacidad profesional y desarrollo de acuerdo a resultados.

Para esto es necesario que exista una modernización administrativa, para que con ello se establezcan nuevas metas, se haga un ajuste de personal, se permita la entrada de servidores públicos altamente calificados, para que cumpla y responda con flexibilidad y oportunidad a los cambios estructurales que vive y demanda el país.

No podemos seguir con las promesas de algunos funcionarios públicos, quienes se dicen ser profesionales en sus puestos; y que esto a hecho que nuestro país sufra descalabros en sus sectores económicos y políticos.

Así entonces el que no exista gente realmente preparada en los cargos de mayor responsabilidad, a traído como consecuencia, el lento desarrollo democrático y económico de nuestro país.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Por otra parte es necesario que a través del Servicio Civil de Carrera, se canalicen los conductos necesarios, para que exista una mayor información hacia la sociedad, para que la haga más participativa en la solución de problemas, y ayude al gobierno en la consecución de programas y metas.

No se puede avanzar hacia una modernización institucional, e implantación de un Servicio Civil de Carrera, que vigile la entrada de servidores públicos que desarrollen nuevos sistemas que permitan el desarrollo del país, mientras no exista una verdadera consintizacion democrática y política.

Por otro lado es reprobable la forma de cómo formularon el Servicio Civil de Carrera, ya que ha traído como consecuencia el que no se haya puesto en marcha y que solo se ha quedado como uno de los proyectos mas en archivo ya que no tomaron en cuenta los siguientes factores:

- a) No se hizo un verdadero consenso con los trabajadores del Gobierno del Distrito federal.
- b) No se tomaron en cuenta los factores económicos
- c) Se hizo como un proyecto mas de agenda con el solo fin de cumplir.
- d) De alguna forma el factor político sigue influyendo en las decisiones organizacionales.
- e) De esta forma se puede uno dar cuenta que los sistemas económicos y políticos juegan un papel muy importante en desarrollo de sistemas de desarrollo y modernización.

Fuente: en base a entrevista realizada a uno de los Funcionarios de la Asamblea Legislativa.

BIBLIOGRAFIA

AA VV. Enciclopedia de Gestión y Administración de Empresas, *Administración de personal, Estudio de la actitud de los Empleados*. 1982.

Aguilar Villanueva. Luis. F. "Las reformas mexicanas: hechos y agenda" en Liviere. *El desafío neoliberal*, Bogotá, grupo editorial norma, 1992.

Baena Paz Guillermina María Eugenia, *tesis en 30 días, México, Editores Mexicanos Unidos, S.A. 1993.*

Blanco, Carlos, La reforma del Estado, *Revista de Administración Pública, Tendencias de la Administración pública, México, RAP, enero-abril de 1990, No. 76.*

Haro Belchez Guillermo, *Servicio Publico de Carrera: Tradición y Perspectivas. INAP México, Instituto de Administración Pública, A.C.2000.*

Hernández Puente Adriana, *Administración y Desarrollo del Personal Publico, INAP México, Instituto de Administración Pública, Junio 1994.*

Kliksberg Bernardo. *¿Cómo transformar al Estado? México, Fondo de Cultura Económica 1989.*

Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal, *Gaceta Oficial del Distrito Federal, México, 13 de junio del 2000.*

Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, *Poder Ejecutivo Federal, SHCP, México, junio de 1995.*

Programa de la Modernización de la Administración Pública 1995-2000, *Diario Oficial de la Nación, 28 de mayo de 1996.*

Sánchez González, Juan José. *El federalismo vía de la reforma del Estado, Revista Enlace, México, colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, 1988, No. 39.*

Subirás Joan, *Análisis de las Políticas Públicas y Eficiencia de Administración*, MAP, Madrid 1992.

Tres temas para la necesaria reforma de la administración pública mexicana”, en *Revista este país tendencias y opiniones*, núm. 117. México, 2000.

Uvalle Berrones, Ricardo. *Institucionalidad y Profesionalización del Servicio Público en México Retos y Perspectivas*. México, Universidad Nacional Autónoma de México, (UNAM), Dirección General de Asuntos de Personal Académico (DGAPA), Plaza y Valdés, S.A de C.V.

West Churchman C. *El enfoque de Sistemas*, Diana, México, 1988.