



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN

**“EL USO DISCRECIONAL DEL ARTÍCULO 34 DE LA
LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA,
PROBLEMAS Y LÍMITES EN SU APLICACIÓN”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

Licenciado en Derecho

PRESENTA

Jessica Selene Juárez González

Asesora: Mtra. Irene Díaz Reyes

Santa Cruz Acatlán, Naucalpan, Estado de México

Julio, 2017





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.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN

**“EL USO DISCRECIONAL DEL ARTÍCULO 34 DE LA
LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA,
PROBLEMAS Y LÍMITES EN SU APLICACIÓN”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

Licenciado en Derecho

PRESENTA

Jessica Selene Juárez González

Asesora: Mtra. Irene Díaz Reyes

Santa Cruz Acatlán, Naucalpan, Estado de México

Julio, 2017



AGRADECIMIENTOS

A mi Madre por estar a mi lado en cada uno de mis logros y también en cada una de mis dificultades, por apoyarme en todos los aspectos hasta el final, aun por mas difícil que se ponga el camino, infinitas Gracias.

A mi Padre por todo el gran esfuerzo que hizo para que yo pudiera estudiar, aunque eso implicara muchos sacrificios y el apartarse de mi lado, admiro tu gran valor, infinitas Gracias.

A mi Asesora, la profesora Irene, que siempre se mostro atenta y amable, y me brindo su confianza y apoyo para la elaboración de esta tesis, Gracias.

Al Profesor Javier Mellado por sus enseñanzas dentro y fuera de clases, por confiar en mí y ser de gran apoyo para la realización de esta tesis, Gracias.

A la UNAM, mi Alma Mater, es un enorme privilegio y orgullo formar parte de la comunidad universitaria. A mi muy amada FES Acatlán y a cada uno de mis profesores que de manera generosa me brindaron sus conocimientos y enseñanzas.

A Petter por estar junto a mí en esta etapa tan importante, por sacarme una sonrisa cada día y brindarme a través de sus gestos y palabras ánimo cada vez que lo perdía, Gracias Cora por consentirme siempre.

A Pablo que siempre me animo a titularme por tesis y con él que empecé este camino, aunque después cada quien haya tomado un rumbo distinto, hoy y siempre gracias por todo, eres parte de mi esencia.

A Luz por su valiosa amistad y apoyo a través de mis estudios, desde el CCH hasta el día de hoy, alentándome siempre a lograr mis metas, Gracias amiga.

A cada uno de esos pequeños seres que me dan su cariño con rasguños y maullidos y que estuvieron a mi lado en todo el tiempo en que escribía mi tesis.

Y finalmente a Dios por llenarme de tantas bendiciones y dichas

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. CAPITULO 1	
Evolución Histórica del Servicio Profesional de Carrera en México	
1.1 Imperio Azteca.	4
1.2 Época Colonial.	6
1.3 Época de Independencia.	8
1.4 México Independiente.	9
1.4.1 Leyes de Reforma.	11
1.5 El Porfiriato.	12
1.6 Etapa Revolucionaria.	13
1.7 Periodos Moderno y Contemporáneo.	15
2. CAPITULO 2	
Marco Teórico Conceptual	
2.1 Derecho Administrativo.	28
2.2 Administración Pública.	30
2.2.1 Administración Pública Federal Centralizada.	31
2.3 Servicio Profesional de Carrera.	35
2.4 Servidor Público.	40
3. CAPITULO 3	
Marco Jurídico	
3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	48
3.2 Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal.	52

3.2.1 Exposición de Motivos de la creación de la Ley.	52
3.2.2 Naturaleza y Objeto de la Ley.	55
3.2.3 Principios.	57
3.2.4 Aspectos sobresalientes de la Ley.	59
3.2.4.1 Subsistemas que conforman al SPC.	63
3.2.4.2 Estructura Orgánica del Sistema.	68
3.3 Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.	73

4. **CAPITULO 4**

El uso discrecional del artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, Problemas y Límites en su aplicación

4.1 Operación del Subsistema de Ingreso del Servicio Profesional de Carrera.	76
4.2 Artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera.	87
4.2.1 Críticas y opiniones de expertos en relación al artículo 34 de la LSPCAPF.	92
4.3 Análisis e investigación de los problemas actuales derivados del uso discrecional del artículo 34 de la LSPCAPF.	99
4.4 Soluciones y límites a los problemas causados por el uso discrecional del artículo 34 de la LSPCAPF.	117

CONCLUSIONES.	125
------------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.	127
------------------------------	------------

ANEXOS.	134
------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

Por mucho tiempo la Administración Pública Federal requirió de un Sistema que se encargara de organizar y regular a su personal de Confianza y que también incluyera un procedimiento, por el cual los ciudadanos logran ingresar a laborar en la Administración Pública Federal e igualmente escalonar puestos, o sea, hacer una carrera en el Servicio Público, para lo cual existieron diversos intentos fallidos, hasta que por fin el 10 de abril de 2003 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, con base en dicha ley, el Sistema de Servicio Profesional de Carrera empieza completamente a operar a cargo de las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada y dirigido por la Secretaria de la Función Pública, a partir del 2 de abril del 2004, fecha en la cual se también se publicó su primer Reglamento, consumándose a si una reforma administrativa anhelada por académicos, especialistas y demás actores interesados en la profesionalización del servicio público.

Este Sistema se creó con el fin de eliminar, a través de los principios de mérito e igualdad de oportunidades en el ingreso, desarrollo, estabilidad y permanencia en el Servicio Público, el sistema de botín, el nepotismo, el amiguismo y otras prácticas arraigadas en la Administración Pública Mexicana, derivadas de reacomodos, triunfos electorales o cambios administrativos; no obstante actualmente esto aún sigue buscando eliminarse, ya que es posible que pueda llegar a existir un uso reiterado y discrecional el artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, que de cómo resultado una ocupación temporal de un puesto en el cual no se llevo a cabo un procedimiento de ingreso y no hubo motivos reales y excepcionales que permitieran esta ocupación.

Por consiguiente, el propósito del presente trabajo de investigación está orientado a analizar la problemática del uso discrecional del artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, mediante el estudio de su uso e instrumentación, con la finalidad de establecer los mecanismos necesarios para su efectiva aplicación.

Para la realización del análisis señalado esta investigación se compondrá de 4 capítulos, los cuales con el fin de proporcionar un panorama que va de lo general a lo particular se encuentran divididos de la siguiente forma:

El primer capítulo es el Marco Histórico, en el cual se estudiara y analizara la trayectoria histórica en México de la profesionalización del empleo público, comenzando con el Imperio azteca y finalizando con la instauración del Servicio Profesional de Carrera.

El capítulo segundo es el denominado Marco Teórico Conceptual, donde se abordaran diversos términos y definiciones básicas relacionadas con el Servicio Profesional de Carrera tales como administración pública, servidor público, servicio civil, entre otros, mismos que son la base para el análisis de esta investigación.

El tercer capítulo aborda el Marco Legal, en este se analizaran y estudiaran las principales leyes y artículos constitucionales que rigen al Servicio Profesional de Carrera, al igual que se estudiara de manera detenida su estructura funcional y orgánica.

El capítulo cuarto, medula de este trabajo, se denomina “El uso discrecional del Artículo 34 de la LSPCAPF, problemas y límites a su aplicación”, e iniciara con el estudio a fondo del Subsistema de Ingreso y de las etapas que son parte del proceso de Reclutamiento y Selección de personal; en seguida continuara con un análisis detallado de la forma en que debe emplearse, de acuerdo a la Ley del Servicio Profesional de Carrera, el Artículo 34; posteriormente se mencionaran las criticas y opiniones de expertos en relación a este articulo y se puntualizaran los problemas que enfrenta el acceso a un puesto público y que derivan del uso discrecional y frecuente del artículo 34, basándonos en información proporcionada por el Sistema Infomex; finalmente se formularan propuestas y mecanismos necesarios que lleven a una aplicación efectiva de dicho artículo y ayuden también a disminuir o eliminar los problemas que acarrea su uso discrecional y reiterado.

Por último, para finalizar este trabajo, se presentaran las conclusiones y fuentes de consulta.

Es importante mencionar que la condición espacio-temporal en la que se lleva a cabo esta investigación, especialmente el último capítulo, es en la Administración Pública Federal Centralizada en el periodo 2012-2016.

También es sustancial mencionar que la hipótesis de la presente investigación se basa en que la autorización para la ocupación de plazas vacantes, bajo el supuesto del artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera, provoca que la selección de personal no se lleve con eficiencia y existan diversos problemas en los procesos de ingreso, por tanto es preciso plantear mecanismos necesarios que sirvan para una mejor aplicación de dicho artículo, ya que su empleo de manera correcta e imparcial y un mayor control de su uso, evitara que se utilice de manera común y discrecional.

Conforme a lo anterior, la utilidad de la realización de esta tesis radica en que servirá a todas aquellas personas que deseen ingresar a la administración pública por medio del proceso de reclutamiento y selección, en virtud de que las propuestas que se presentarán están encaminadas a erradicar practicas antiguas como el nepotismo y lograr un mejor funcionamiento y desarrollo del subsistema de ingreso y la función pública.

Para finalizar esta introducción es importante mencionar que en el desarrollo del presente trabajo se hará uso de un conjunto de métodos que se seguirán para lograr el objetivo planteado anteriormente, los cuales son: el método deductivo, el método analítico, el método descriptivo, el método estadístico y análisis de datos cualitativos y cuantitativos; conjuntamente, también se hará una investigación bibliográfica, hemerográfica, y tecnológica, además de requerimientos de información a la autoridad competente.

Capítulo 1

Evolución Histórica del Servicio Profesional De Carrera en México

Este capítulo tiene como finalidad, el conocer la trayectoria del Servicio Profesional de Carrera (en adelante nos referiremos a él como SPC) a través de las principales épocas históricas de México, iniciando desde el Imperio Azteca hasta llegar al México Contemporáneo, por lo tanto a raíz de esta investigación se conocerán los principales antecedentes del SPC, que si bien no estaba definido como tal, si sienta un precedente del mismo.

En un principio el Servicio Profesional de Carrera no fue concebido como ahora lo conocemos, sin embargo ha ido evolucionando conforme a las necesidades del país, esto sin perder su esencia y su fin para el que fue hecho, ya que a través de la historia se deja ver la gran importancia de la profesionalización y desarrollo del servidor público, basado en la honestidad, equidad y mérito.

1.1 Imperio Azteca

La cultura azteca inicia en el año 1325 y concluye en 1525, su población era muy numerosa, aproximadamente 300,000 personas; el pueblo azteca o mexica es una de las principales culturas de Mesoamérica, una de las últimas y la más importante de México; La gran ciudad de México-Tenochtitlán fue fundada en lo que hoy se conoce como valle de México.

La sociedad azteca se conformaba en dos clases principalmente, una era la de los nobles o pipiltines y la otra era la de los campesinos o macehuales, sin embargo también se distinguían los sacerdotes, los guerreros, los comerciantes y los esclavos.

Para los mexicas era muy importante el valor y el servicio a la sociedad, por eso cuando un individuo de clase baja realizaba un mérito sobresaliente podía ser

ubicado entre los pipiltin, con lo cual se reconocía que era digno de una clase alta, respecto a esto la autora Josefina Vázquez señala que *“Los macehuales podían ascender socialmente si destacaban en la guerra... Así mismo los nobles que violaban alguna norma eran reducidos a macehuales y tenían que servir en obras comunales (...).”*¹

Conforme a lo anterior se puede decir que las altas clases sociales no constituían elites cerradas y existía entre ellas gran diversificación en virtud de que se renovaba con la participación del pueblo, así: *“todo azteca sin distinción de clase, que demostrará su destreza para el combate, culto, comercio o vocación artística, pasaba a formar parte de la clase guerrera, sacerdotal, comerciante o de la clase de los artistas y solamente quienes no habían podido sobresalir en estas actividades, estaban condenados a permanecer macehualli.”*²

Se conoce también que los aztecas siempre cuidaron que sus representantes fuesen hombres preparados, con buena actitud moral, de aquí se desprende que para *“la selección de cualquier servidor público, desde el Tlatoani hasta el último de ellos, los aztecas tomaban en cuenta y era requisito “sine qua non”, el tener las siguientes características personales: espíritu de servicio, honestidad, capacidad física e intelectual para el puesto a desempeñar, no tener vicios y un interés por el mejoramiento de la comunidad.”*³

De este estudio se desprende que desde el imperio Azteca ya existía un Servicio Profesional, el cual contaba con una plena organización gubernamental mediante la cual se aplicaba un proceso de selección para ocupar cargos públicos con requisitos especializados y estas cualidades que buscaban en los servidores públicos les permitían tener el personal apto para servir dentro de la Administración Pública.

¹ Vázquez, Josefina, *Historia de México*, Trillas, México, 1996, pág. 29.

² Chávez Alcázar, Margarita. *El servicio civil en la administración pública mexicana*, Porrúa, México, 1985, pág. 25.

³ Contreras, J. *Antecedentes Históricos en México*. Disponible en http://www.joseacontreras.net/ServProfCarrUAEM/anthismex.htm#_ftn11, consultada el 28 de Agosto 2016.

1.2 Época Colonial

Esta época empieza en el siglo XVI, cuando los españoles al mando de Hernán Cortés conquistaron la antigua México-Tenochtitlán para fundar la Nueva España, y comprende de 1524 a 1810, también se conoce esta etapa con el nombre de Virreinato, porque durante este tiempo el país fue gobernado por un representante del rey de España que tenía el título de Virrey.

Al llegar los españoles desaparecen las formas de organización autóctona, ya que los españoles desarrollaron en México su propia organización política, económica y religiosa.

Respecto a la administración de los servidores públicos existía una efímera división de puestos, pues todos los trabajadores desempeñaban diversas funciones y para la selección y ocupación de cualquier puesto:

“era requisito indispensable, el tener la siguiente característica personal: Ser español de nacimiento, para los puestos más importantes (virrey, alcalde, delegado, etc.); El criollo sólo tenía acceso a los puestos de menor importancia dentro del gobierno (también se tomaba en cuenta la posibilidad de comprar un puesto público). El aprendizaje o capacitación de los servidores públicos de la Colonia se daba dentro de la administración pública en forma empírica, por no estar sistematizada la capacitación como tal”.⁴

El virrey tenía entre sus funciones nombrar al personal de todos los puestos, ya que era una estructura que servía a los intereses de la corona española,

A partir del siglo XVIII se comienzan a instaurar las Reformas Borbónicas en la Nueva España, que fueron una serie de cambios administrativos encaminados a lograr estabilidad y eficacia de la corona, con estos cambios se fomentó la profesionalización de la burocracia, con la cual se les ofrecía a los servidores los

⁴ Chávez Alcazar, Margarita. Op. cit. p. 50.

títulos de propiedad de sus empleos, y con esto, la oportunidad de hacer carrera dentro de la administración colonial, ya que con la propiedad del empleo, el cumplir con las normas y mostrar lealtad a la corona se podía ascender; otra cosa importante es que estos puestos se podían heredar.

Respecto a lo anterior y en el mismo eje de fortalecer al gobierno español y conforme a las Reformas Borbónicas, se creó la Secretaria de Cámara de Virreinato, el 28 de agosto de 1756, institución que serviría de apoyo al virrey y con la cual la corona facilitaría el control de la nueva España, además de que, de acuerdo a el autor Osvaldo Cruz Villalobos, con su creación “*se empezó a formar un incipiente servicio de carrera, ya que el personal que auxiliaba dentro de esta, consideraba su trabajo como una carrera profesional. La finalidad era tener un sistema de control de gestión que permitiera agilizar la toma de decisiones, con lo cual también se establecía la carrera en el servicio público. [Intentando también] llevar a cabo la evaluación de los empleados públicos por medio de su superior, quien emitía una opinión.*”⁵

Se puede decir que, de acuerdo al párrafo anterior, la formación de un cuerpo de servidores públicos de dedicación completa a la administración y como aspirantes a formar una carrera, tuvo su origen con el nacimiento de la Secretaria de Cámara del Virreinato, además de “*ser el preámbulo de la formación de una carrera administrativa en México*”.⁶

La reforma borbónica desarrollo elementos básicos del servicio civil en la nueva España, como la carrera administrativa, estabilidad, mérito, promoción, trayectoria, mismos que sirvieron de sustento a la profesionalización de la burocracia virreinal.⁷ Esto provoco un aumento de servidores públicos, y también que el carácter de sus cargos estuviera fundado en la permanencia, la aptitud y el

⁵ Cruz Villalobos, Osvaldo, *El Servicio Profesional de Carrera y los cambios en la Gestión Pública de México*, Instituto de Administración Pública del Estado de México, México, 2009, p. 110

⁶ Guerrero, Omar, *Las Raíces Borbónicas del Estado Mexicano*, UNAM, México, 1994, p. 254.

⁷ *Ibid.*, pp. 259-260.

rendimiento, aunque es importante señalar que también persistió la discrecionalidad del virrey, ya que podía disponer cambios en su administración.

Con todo esto se puede decir que la primera gran etapa del Servicio Profesional de Carrera en México se desarrollo de 1756 a 1821, esto de acuerdo al crecimiento cuantitativo del servicio público y a su gradual profesionalización. Dentro de esta etapa, el nivel más alto se alcanzo de 1765 con la implementación de las reformas borbónicas, pero a partir de 1805 hubo un freno al crecimiento del personal por motivo de la decadencia española.

1.3 Época de Independencia

El servicio público tuvo un gran desarrollo en la Nueva España, sin embargo al comienzo del periodo de la lucha armada por la independencia se perdió todo lo alcanzado en la materia, ya que la burocracia virreinal perdió toda operatividad y un gran número de empleados fueron desconocidos de sus puestos.

Para una sociedad que se encontraba en lucha por su independencia era complicado elaborar y aplicar un sistema de administración de personal, por eso es que el desorden político y administrativo de este periodo caracterizó el funcionamiento del servicio público, ya que la posibilidad de una organización de personal, como en el periodo anterior, no era posible. Esta por demás decir que no existía un sistema de selección, ni clasificación de puestos, aunque se inician los intentos de establecimiento, ni mucho menos se contaba con un sistema de capacitación, los ascensos se daban por cambio de la gente en el poder, comúnmente por los golpes de Estado.

Referente a lo anterior, la autora Margarita Chávez señala que:

*“A pesar de que Don José Ma. Morelos y Pavón en “Los Sentimientos de la Nación” consignara los cimientos de la seguridad social y jurídica de los trabajadores, (...) dada la inestabilidad política reinante, los empleados públicos en ocasiones se quedaban sin cobrar un centavo hasta por meses; y estaban expuestos a ser despedidos en cada cambio de gobierno o golpe de estado, pues carecían de protección jurídica”.*⁸

En resumen se puede decir que para la consumación de la independencia no existía una estructura en las instituciones de la administración pública, por tanto la característica que reina en este periodo era la del desorden administrativo.

1.4 México Independiente

México alcanzó su libertad en 1821, después de tres siglos de dominio español y una Guerra de Independencia de 11 años, y pasa a convertirse en Imperio Mexicano con los Tratados del Córdoba, pero al ser declarados inexistentes se disuelve el imperio y con la proclamación de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824 en México se constituye una República y se instauran las primeras bases jurídicas que le permitieron el funcionamiento de la administración pública.

En esta sintonía, en 1824, con la recién instituida República Federal, el nuevo régimen redistribuyó las competencias gubernamentales entre la federación y los Estados; bajo esta configuración gubernativa, las entidades federativas estaban en condiciones de designar a nuevos servidores públicos que no gozarán de propiedad de empleo, entendiéndose por propiedad de empleo, la permanencia garantizada por la ley, es decir, una estabilidad de puesto. Sin embargo, en agosto de ese año, la Secretaria de Relaciones Exteriores e Interiores centralizó el régimen del servicio público decretando que todo nombramiento se solicitará al

⁸ Chávez Alcázar Margarita. Op. cit. pp. 53 y 54

gobierno federal, la causa era que se podría provocar una contraproducente acumulación de cargos públicos, es a partir de entonces que se impidió que cada Estado integrara su planta de servicio público.⁹

En 1828 inicia una etapa en la que el ingreso al servicio público es únicamente por medio de alguna relación familiar con alguien del gobierno, sin que importaran las aptitudes del personal y así mismo empiezan a despedir a quienes no tenían un puesto vitalicio.

En los esfuerzos por consolidar la estructura de una nueva administración pública, el gobierno mexicano se basó en la Secretaría de Cámara del Virreinato, instaurada en la época colonial, para crear las cuatro primeras Secretarías de Estado, que fueron las de: Despacho de Relaciones Exteriores e Interiores, Guerra, Hacienda, Justicia y Negocios Eclesiásticos, marcando el inicio de la primera reforma administrativa del México Independiente.

En 1836 se expiden las leyes constitutivas, momento en el cual los conservadores detentaban el poder, estas leyes vinieron a modificar la estructura y organización de la administración pública, es importante decir que en estas leyes no se preveía la instauración de una carrera en el servicio público, lo que representó un retroceso, respecto a lo ya antes logrado.

De la misma forma, en los siguientes ordenamientos expedidos, no existía alguna disposición respecto al servicio civil, ya que era de mayor importancia la conformación de una estructura política; en este contexto, se puede decir que la única forma de ingresar al servicio público, era por medio de la compra de puestos.

Conforme a esto en 1847, el Secretario de relaciones exteriores e interiores, condena el desorden existente en el servicio público, producto de la ineptitud de muchos empleados y propuso aplicar un examen de conocimientos y aptitudes a los empleados, así como exigir una buena caligrafía, tener los conocimientos

⁹ Guerrero, Omar, *El funcionario, el diplomático y el juez*, Universidad de Guanajuato, Instituto de Administración Pública de Guanajuato, INAP, México, 1998, pág. 444.

necesarios para el puesto y dominar un idioma¹⁰; esta propuesta solo se quedo en eso ya que no se realizaron las acciones para llevarla a cabo.

1.4.1 Leyes de Reforma

Las Leyes de Reforma son un conjunto de leyes expedidas entre 1855 y 1863, durante los gobiernos de Juan Álvarez, Ignacio Comonfort y Benito Juárez, estas leyes tenían como finalidad la consolidación del estado mexicano, debido a que la estructura de la administración pública se encontraban en desorden a raíz de tantos cambios de gobierno.

Con la promulgación de estas leyes surgió una luz para el servicio público, ya que al independizarse al estado de la iglesia se nacionalizaron diversos bienes del clero que pasaron a ser administrados por el estado y con esto se ampliaron las estructuras de la organización de la administración pública. Así mismo el presidente Benito Juárez intentó establecer orden y racionalidad a la función pública con el inicio de la reestructuración de la administración pública, con la cual hasta cierto punto se logró una clasificación de puestos, aunque no de forma sistematizada, pero si existieron intentos para lograr su establecimiento.

En contraste dentro de las leyes de reforma se expidió la Ley de Presupuestos de 1855, la cual suprimió los puestos de propiedad, así los empleados perdieron su privilegio de inmovilidad y con esto la carrera administrativa se extinguió, a consecuencia de esto la administración pública era manejada por inexpertos, ya que muchos empleados carecían de conocimientos mínimos como leer o escribir.¹¹

¹⁰ Guerrero, Omar, *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la administración Pública Federal. Una apreciación administrativa*, Serie Estudios Jurídicos, núm. 50, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2003, pág. 153.

¹¹ *Ibíd.*, p. 155

En medio de estas leyes de reforma, en 1865 se establece, por decreto del Emperador Maximiliano, una Escuela Imperial de Servicios Públicos, con la finalidad de formar a individuos en el desempeño de los diversos empleos del ejército y del Imperio.

En 1871 se comienza a organizar el Gran Circulo de Obreros que propugnaba por peticiones de tipo laboral; Es menester señalar que en este periodo de Benito Juárez se hizo una reestructuración de la Administración Pública para sanear los puestos públicos y hacer una reducción presupuestal en donde se le dio voz a los trabajadores y de esa manera proteger su fuente de trabajo con capacidad y mejorar el servicio que prestaban.¹²

1.5 El Porfiriato

Este período de la historia de México comprende a partir de 1877, con el comienzo del gobierno de México bajo el control de Porfirio Díaz, que duro 30 años en el poder, y termina en 1911, cuando éste deja el poder y es exiliado.

Porfirio Díaz tuvo gran influencia de intelectuales en las actividades de su gobierno y por ende en la administración de personal, así para el proceso de selección, en 1905, Díaz estableció la carrera de empleados en la Escuela de Contaduría y Administración que deberían cursar los aspirantes a trabajar en la administración pública, aunque lo que en realidad sucedía era que los puestos se otorgaban discrecionalmente y hasta se vendían, por lo tanto este proyecto no prospero y finalizo para 1917.

En 1887 aproximadamente se publicó la "Guía práctica del Empleado de la República Mexicana", que puede reconocerse como un antecedente de lo que hoy sería un sistema de méritos para el ascenso, ya que en esta se planteaban

¹² Pérez Palomino, Isaac, Tesis de Licenciatura, *Entorno Jurídico del Servicio Profesional de Carrera Dentro de los Tres Ámbitos de Gobierno*, Licenciatura en Derecho, FES Aragón, UNAM, México, 2010, p. 21

algunos lineamientos acordes a un sistema de méritos, ascenso, promoción, pensión y jubilación.¹³ También, en esta época, se publicó un Catálogo de puestos, elaborado por José Limantour, donde se categorizó a todos los puestos existentes en la administración pública y que ha sido base e inspiración para la categorización de puestos que actualmente, con sus respectivas reformas, sigue vigente para los servidores públicos de la Administración Pública Federal.

En 1875 surge la Asociación Mutualista de Empleos Públicos, en donde los trabajadores aportaban cuotas y ellos recibían auxilio en caso de necesidad, pero fracasó, sin embargo en 1906, esta misma asociación, intentó establecer un incipiente servicio civil pero los impedimentos de orden político obraron contra su puesta en marcha.¹⁴

Con todo lo bueno y malo del Porfiriato, en esta época hubo un gran crecimiento económico lo que le permitió a México crear la infraestructura necesaria para la consolidación de la Administración Pública; También hubo un aumento en la demanda de empleados en todos los sectores económicos, por ejemplo en la administración pública se aumentó el tamaño de la burocracia, ya que entre 1876 y 1910 la nómina del gobierno aumentó un 900%.

1.6 Etapa Revolucionaria

En 1910 estalló la revolución encabezada por Madero con el grito de "No reelección" y a raíz de la lucha revolucionaria en 1911 Porfirio Díaz abandona el país, con esto, en 1912, Madero accede a la Presidencia, sin embargo no se puede decir gran cosa del servicio público durante su mandato, pues apenas estaba tratando de equilibrar los intereses de los grupos en pugna, cuando lo asesinaron junto con José Ma. Pino Suárez en 1913, quedando el poder en manos

¹³ Chávez Alcázar Margarita. Op. cit., pp. 59 y 60

¹⁴ Pardo, María del Carmen, "El Servicio Profesional de Carrera en México: de la tradición al cambio", en *Foro Internacional*, vol. XLV, núm. 4, El Colegio de México, México, 2005, p.602 Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59911177002> consultado el 28 de agosto de 2016.

de Victoriano Huerta, con este hecho, se desató nuevamente la violencia, quedando la función pública de nuevo a la deriva, sumida en el caos y el desorden total. Es por esto que, este periodo se caracteriza por la inestabilidad política en donde los gobernantes eran designados y derrocados, anulando así todo proceso de sentar las bases de un Servicio Profesional, por tanto existía inquietud burocrática ante los frecuentes cambios de gobierno que traían fatalmente desplazamientos de empleados públicos.

No obstante en esta etapa se tiene el primer antecedente de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, que es el proyecto de ley del Servicio Civil que data de 1911, el cual fue presentado en la Cámara de Diputados por Justo Sierra y Tomás Berlanga, pero este proyecto sólo quedó como precedente para la Constitución de 1917 y de su artículo 123 que habría de regular las relaciones de trabajo, pero que fue omiso en la reglamentación o definición de las características específicas de la relación existente entre el Estado y sus trabajadores.¹⁵

Una vez consolidada la Revolución, el 5 de febrero de 1917 se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establecida para regir jurídicamente al país, fijando los límites y definiendo las relaciones entre los poderes de la federación: poder legislativo, ejecutivo y judicial, entre los tres niveles de gobierno: el federal, estatal y municipal y entre todos estos y los ciudadanos; asimismo, establece las bases para el gobierno y para la organización de sus instituciones y establece los derechos y deberes del pueblo mexicano. En lo relativo a los servidores públicos, su artículo fundamental en la Carta Magna es el 123 constitucional, que define los derechos de los trabajadores, como clase, no importando su lugar de adscripción al trabajo y que señalaba que el ingreso al servicio público se realizaría a través de un procedimiento que hiciera valer el conocimiento y la aptitud de los aspirantes, del mismo modo, disponía que el estado organizara escuelas de administración pública.

15 [Spcmuseo.gob.mx. Museo del Servicio Profesional de Carrera - México, 2016](http://www.spcmuseo.gob.mx/conoceMSPC/documentos/memoriaSPC.htm#_ftnref11), disponible en http://www.spcmuseo.gob.mx/conoceMSPC/documentos/memoriaSPC.htm#_ftnref11 consultado el 30 de agosto de 2016

El autor Omar Guerrero señala que entre 1917 y 1918, “*fue presentado al Congreso Constituyente un proyecto de ley sobre la Organización del Servicio Civil de la Federación, preparado por Salvador Al-varado, Norberto Domínguez, Ezequiel A. Chávez, Maximiliano Chabert, Pedro Solís Cámara y Modesto C. Rolland.*”¹⁶ El cual puede tomarse como antecedente del Servicio Profesional.

1.7 Periodos Moderno y Contemporáneo

En 1920 se constituyó la Escuela Superior de Administración Pública con la finalidad de formar a los servidores públicos que se desempeñaban en el ramo financiero, para que adquirieran los conocimientos necesarios para un desempeño eficiente en la administración pública, posteriormente en 1925, esta escuela paso a depender académicamente de la UNAM.

En 1922, un movimiento de servidores públicos del gobierno federal, preocupados por la necesidad de ofrecer estabilidad al servicio público y promover la creación del servicio civil, se encargó de dar origen a la Confederación Nacional de la Administración Pública, encabezada por el Presidente de la República Álvaro Obregón y cuyo propósito era fungir como una congregación profesional de servidores públicos en todo el país, pugnando por crear un seguro oficial, prevenir emergencias de trabajo y apoyar a los servidores públicos en casos de cesantía, jubilación o deceso, así como crear una carrera administrativa, mediante una ley de servicio civil.¹⁷

En el gobierno del General Plutarco Elías Calles, en 1924, surge la Asociación Mexicana de Empleados Oficiales que tuvo la intención de proponer una ley del servicio civil para sentar las bases de una carrera administrativa, no se concretó su proyecto, pero un año después, en 1925, entró en vigor la Ley Orgánica de la Contraloría, así como el Reglamento de Exámenes para normar el ingreso a ese

¹⁶ Guerrero, Omar, “Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública federal: una apreciación administrativa”, *Óp. Cit.*, p. 37

¹⁷ *Ibíd.*, p. 158

órgano, y dentro del cual también se implantaron los elementos esenciales de la carrera administrativa, se establecieron los requisitos de admisión, de ascenso y de separación de los empleados de la Contraloría, a fin de ofrecer garantías de estabilidad y conservación de una carrera administrativa.

Posteriormente siendo Presidente de la República el Lic. Pascual Ortiz Rubio, en el año de 1931, se aprobó la Ley Federal del Trabajo, la cual en su artículo segundo disponía que “las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes de Servicio Civil que se expidieran”, a pesar de lo estipulado en dicho artículo, dichas leyes nunca fueron expedidas.

Años más tarde, con el aumento del número de servidores públicos, con la inexistencia de estabilidad laboral y una falta de especialización en las tareas gubernamentales, el Presidente Abelardo Rodríguez, consciente de esto y con la intención de brindar estabilidad a los trabajadores públicos, expidió el “Acuerdo sobre la organización y funcionamiento del Servicio Civil” que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de abril de 1934.

Este documento consignaba normas protectoras para los servidores públicos, el cual señalaba en su primer capítulo que estas se aplicarían a todas las personas que desempeñaran cargos dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión y que no tuvieran carácter militar, además señalaba que quedaban excluidos de dicho acuerdo los altos empleados y los trabajadores de confianza; en el Segundo capítulo creaba las Comisiones del Servicio Civil que funcionarían en las Secretarías de Estado y demás dependencias; en el Capítulo Tercero se señalaban las formas de ingreso al servicio civil; el Cuarto se refería a las licencias y permisos; el Quinto a los ascensos; el Sexto a los derechos y obligaciones del personal; el Séptimo señalaba las sanciones aplicables; y finalmente el Octavo señalaba la forma de separación del servicio civil.¹⁸

¹⁸ Cantón Moller, Miguel, *Derecho del trabajo Burocrático*, ed. Pac., México, 1988, p.72.

Este acuerdo estuvo vigente hasta el 30 de noviembre del mismo año en que fue expedido, lo cual impidió su correcta aplicación, a la par que se esperaba que Lázaro Cárdenas, al asumir la presidencia, expidiera una ley equivalente. Con todo esto, se puede apreciar que este acuerdo es un claro antecedente del Servicio Profesional de Carrera.

En 1935 el Partido Nacional Revolucionario (PNR), propuso la creación de la carrera administrativa, a través de un proyecto de ley enfocado al servicio civil, en este principalmente se establecía la creación de comisiones del servicio civil que se instalarían en cada una de las dependencias de la administración pública federal, se proponía la creación de escuelas para la capacitación de los servidores públicos y también se consideraba la aplicación de un examen para el ingreso al servicio público.

Los anteriores decretos y acuerdos influyeron en la administración del Presidente Lázaro Cárdenas, quien en lugar de promover una ley del servicio civil, expidió mediante un decreto, el 5 de Diciembre de 1938, el “Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión”, en el cual se reglamentaba la relación jurídica de trabajo entre el estado y sus trabajadores, reconociéndoles, a estos últimos, su derecho de sindicalización y de huelga; se destaca que en este estatuto, se establece la división de los servidores públicos en dos grupos: de base y de confianza, considerando a los de base, como destinatarios de dichas normas, quedando excluidos de dicha reglamentación los de confianza. Este estatuto fue abrogado en 1941 por la emisión de un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que en esencia conservó las mismas disposiciones.

Respecto a esto, el autor Juan Pablo Guerrero hace una crítica a la forma en que se dividió a los trabajadores públicos en el “Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión” señalando que: *“Una buena parte de los trabajadores de base están sindicalizados, lo cual facilita el control del gobierno;*

por otra parte persiste el dominio vertical sobre los trabajadores de confianza, que al no estar sindicalizados pueden ser removidos con toda libertad".¹⁹

Con base en lo anterior se puede observar que con estos ordenamientos de carácter propiamente laboral y esta forma de división, el beneficiario principal era el gobierno en turno, ya que mantenía el control sobre los servidores públicos, puesto que en algunos casos les garantizaba derechos a los trabajadores a cambio de lealtad, menoscabándose así la idea de contar con servidores profesionalizados al servicio de la sociedad más que a la política.²⁰

En 1942 se elaboró un proyecto para la creación del Instituto de Administración Pública, entre cuyas tareas estaba la de proponer cambios para mejorar la función pública, este proyecto se materializó años después, en 1955, con la creación del Instituto Nacional de Administración Pública, entre cuyas funciones prioritarias estaba la de incidir en la profesionalización del servicio público.

En 1943 el Presidente de la República, en turno, Manuel Avila Camacho, con el propósito de revisar el aparato administrativo acordó crear una comisión intersecretarial, que tuviera como finalidad formular y llevar a cabo un plan de mejoramiento de la administración pública, a fin de suprimir servicios no indispensables, mejorar el rendimiento del personal, agilizar los trámites con el menor costo para el erario y conseguir así mejor aprovechamiento de los fondos públicos.²¹

Al paso del tiempo empezó a resultar complicado contar con una regulación estable que normara las relaciones con los trabajadores del estado, por ello, durante el gobierno del presidente Adolfo López Mateos, se reforma, el 5 de diciembre de 1960, el apartado B del artículo 123 de la Constitución, que es la

¹⁹ Guerrero, Juan Pablo, *Un estudio de caso de la reforma administrativa en México: los dilemas de la instauración del servicio civil de carrera*, Documento de trabajo, núm. 61, CIDE, México, s/f, p.13.

²⁰ Pardo, María del Carmen, Op. cit., pp. 604-605.

²¹ Secretaría de la Presidencia, *Bases para el Programa de Reforma Administrativa del Poder Ejecutivo Federal 1971-1976*, Coordinación de Estudios Administrativos, México, 1977, p. 24.

base orgánica de la función pública, consignándose así los derechos constitucionales burocráticos sobre jornada de trabajo, vacaciones, salario, designaciones, ascensos, suspensión, cese, derecho de asociación, y seguridad social.

Siguiendo esta línea, en 1963 se promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), como reglamentaria del apartado B, la cual mantuvo la distinción entre trabajadores de confianza y de base y en la cual también se conservó el derecho de inamovilidad con que cuentan los trabajadores de base; es importante hacer notar que esta ley no hizo mención propiamente de la figura del servicio civil, por lo que tuvieron que pasar muchos años, para que de manera formal se crearan las bases y se pudiese hablar del establecimiento de un servicio profesional de carrera.

En 1965 se crea la Comisión de Administración Pública (CAP) de la Secretaría de la Presidencia, a la que se le encomendó la elaboración de un diagnóstico sobre la organización y funcionamiento que guardaba la administración pública federal, a fin de mejorar la estructura y procedimientos de la administración pública y corregir principales deficiencias. Así que en 1967 la comisión emitió un informe sobre el estado que guardaba la Administración Pública Federal, en el cual se destacaba la necesidad de actualizar el sistema de administración de personal público, estableciendo una política que precisara las normas y criterios rectores de la relación del Estado con sus trabajadores y que comprendiera desde la entrada al servicio público hasta las cesantías.²²

En 1971, al iniciar su mandato el presidente Luis Echeverría, se creó el Programa denominado “Bases para el Programa de Reforma Administrativa del Poder Ejecutivo Federal 1971-1976”, que pretendía darle una nueva organización a todas las dependencias y entidades del gobierno. El órgano encargado de crear este

²² Spcmuseo.gob.mx. *Museo del Servicio Profesional de Carrera*, Óp. Cit. disponible en http://www.spcmuseo.gob.mx/conoceMSPC/documentos/memoriaSPC.htm#_ftnref11 consultado el 3 de septiembre de 2016

programa fue la recién fundada, Dirección de Estudios Administrativos de la Presidencia, sucesora de la CAP (Comisión de Administración Pública), y que después pasó a ser dirección general; esta reforma tenía el propósito, entre otros, de instaurar en los servidores públicos una conciencia de servicio y una actitud responsable e innovadora.

Como producto de las Bases en diciembre de 1972, se ordenó la creación de la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, encargada de mejorar la organización de los sistemas de administración de personal, procurar el aumento de la eficiencia en el funcionamiento y servicio de las dependencias y establecer normas y criterios generales en torno a las condiciones de trabajo de los servidores públicos.

Paralelamente al establecimiento de la Comisión de Recursos Humanos se crearon los Comités Técnicos Consultivos de Unidades de Recursos Humanos y unidades de Capacitación, para garantizar la congruencia y viabilidad de las acciones de la administración y desarrollo del personal. A la par, se incorporó a la estructura orgánica de la Secretaría de la Presidencia, la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal, esta dirección se encargó de elaborar normas y lineamientos para la reestructuración de los catálogos de puestos y estructuras de ascensos.²³

Al inicio del período presidencial de José López Portillo (1976-1982), en 1977, por acuerdo presidencial se crea la Unidad de Coordinación General de Estudios Administrativos que, con funciones ampliadas, sustituyó a la Dirección General de Estudios Administrativos, a la cual se le encomendó la puesta en marcha del Programa de Reforma Administrativa para el Gobierno Federal de este sexenio.

²³ Secretaría de la Presidencia, Óp. Cit., p. 77.

En la primera etapa de esta Reforma Administrativa, mediante acuerdo presidencial, se modificó la estructura y atribuciones de la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, para configurar e integrar un sistema de administración y desarrollo de personal del Gobierno Federal, a esta comisión se integraron representantes de las Secretarías de Gobernación, Programación y Presupuesto, y Trabajo y Previsión Social, cuyas funciones consistían en proponer sistemas de organización y funcionamiento de la administración de personal, así como normas y disposiciones que propiciaran el desarrollo integral de los servidores públicos y un programa de selección y capacitación, para lograr con esto una mayor eficacia en el funcionamiento de la Administración Pública Federal.

Posteriormente se expidieron dos acuerdos presidenciales, el del 28 de enero de 1977 y el 14 de febrero de 1978, en los que se establecieron algunas bases para realizar movimientos de personal y reubicaciones con el propósito de aprovechar de mejor manera las aptitudes, conocimientos y experiencias de los servidores públicos. Estos esfuerzos dejaron de lado la preocupación mayor del trabajador al servicio del Estado: la implantación de un Servicio Civil de Carrera, basado en el ingreso por oposición, que rechazaría al actual sistema de despojo en el que cual se selecciona al personal con base en relaciones familiares y políticas, que cómo señala el autor Guillermo Haro Belchez “... atiende más que a la capacidad personal, al vaivén político del momento o a la militancia partidista”²⁴

En 1978 la Coordinación General de Estudios Administrativos junto con los Comités Técnicos Consultivo de Unidades de Recursos Humanos y Unidades de Capacitación elaboraron un documento denominado “Recomendaciones para la Reestructuración del Sistema General de Administración de Personal del Poder Ejecutivo Federal” este documento, tanto por lo que contiene, como por lo que

²⁴ Haro Belchez, Guillermo, *Aportaciones para la Reforma de la Función Pública en México*, Ministerio para las Administraciones Públicas, Instituto Nacional Pública de España, Madrid, 1988, pág.59

propuso, es sumamente importante, ya que es el antecedente inmediato de la Comisión Intersecretarial de Servicio Civil de Carrera de 1983, del que se hablara mas adelante, toda vez que además de haber hecho propuestas relacionadas con el establecimiento de un servicio civil, describe parte de lo que sería un sistema de ingreso con base en méritos.

Con el inicio del mandato del Presidente Miguel de la Madrid se constituyó el Plan Nacional de Desarrollo 1982-1988, en el cual se estableció, respecto a lo que concierne al servicio civil, la necesidad de instaurar el servicio civil de carrera, con el objetivo principal de crear las condiciones de carrera administrativa y garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo; respecto a este objetivo, el presidente Miguel de la Madrid afirmó que se debería dar prioridad *“al establecimiento de un servicio civil, que fundamentado en la equidad y en la eficiencia, proporcione estabilidad, profesionalización, honestidad y capacidad de innovación”*.²⁵

Por lo tanto para cumplir con esta propuesta se crea la Coordinación General de Modernización de la Administración Pública, para poner en marcha un servicio de carrera, derivado de esta, como primer paso a la profesionalización, se constituye, el 29 de junio de 1983, la “Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal en la instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal”.

Esta Comisión tenía como objetivo el de promover mecanismos de coordinación entre las dependencias y entidades para uniformar y sistematizar los métodos de administración y desarrollo de personal y proponer los elementos que permitieran la adecuación de un marco jurídico para la instauración de un servicio civil, que garantizara la estabilidad, profesionalización y seguridad en el empleo, así como una capacitación permanente y un sistema de ascensos.²⁶

²⁵ Miguel de la Madrid, *Modernización de la administración pública*, Cuadernos IEPES, México, Talleres Gráficos de la Nación, 1982, p. 8.

²⁶ Acuerdo por el cual se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un Instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal para la instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal. Abrogado el 9 de enero de 2006.

Para 1984 se contaba ya con un proyecto que incluía una nueva clasificación de puestos, una propuesta sobre remuneraciones y formas para seleccionar personal, aspirando a contar con un sistema en el que los puestos fueran otorgados a los más capacitados en función de los requerimientos de cada cargo.

Pero a pesar de que la Comisión contaba con proyectos ambiciosos, que tenían como fin la instauración de un servicio civil de carrera que contemplara a todos los servidores públicos, disponiendo de un marco jurídico más desarrollado, que los anteriores proyectos, y contando con la participación de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, en todo lo concerniente a su instauración, estos propósitos no tuvieron repercusión en el servicio público, por la resistencia que opuso la misma FSTSE, por considerarlo demasiado rígido y sistemático, por lo tanto la Comisión quedó solo como un intento por instaurar el Servicio Civil de Carrera a gran escala dentro de la Administración Pública Federal.

Posteriormente dentro del gobierno de Carlos Salinas (1988-1994), en 1992, se publicó el decreto que reforma la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, para regresar a la Secretaría de Hacienda las atribuciones que en materia de administración de personal tenía la recién desaparecida Comisión Intersecretarial, esto fue un retroceso a los avances conseguidos en el tema del servicio civil, cuestión que sólo fue introducida en la Reforma administrativa como resultado de la presión ejercida por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), organismo al que se incorpora México durante ese gobierno. Por tanto no hubo existencia de estrategias y programas para poner en operación un servicio civil y así el sexenio concluyó sin gran avance la administración de personal, el único avance que se tuvo fue la aparición de sistemas de profesionalización en distintos organismos, los cuales introducen elementos para contar con cuerpos más especializados y profesionales y son un modelo a seguir, de lo que más adelante sería el Servicio Profesional de Carrera.

No es sino hasta la administración del presidente Ernesto Zedillo, que se propuso, en 1996, como parte de su Plan de Desarrollo, el Programa para la Modernización de la Administración Pública Federal (PROMAP) 1995-2000, que tenía como objetivo instaurar un servicio profesional de carrera que garantizara una adecuada selección, desarrollo profesional y retiro de los servidores públicos con base en los valores éticos, de honestidad, eficiencia y dignidad. Pero este programa no tuvo el éxito esperado y así el proyecto de un sistema de servicio civil quedo solo como un intento más por implementar un servicio de profesionalización en la administración pública, el cual era muy necesario desde hace tiempo.²⁷

Hasta antes de la entrada en vigor de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal vigente, ya se contaba en México con instituciones y disposiciones jurídicas en materia de profesionalización de servidores públicos, los sistemas que actualmente prevalecen son:

- Servicio Exterior Mexicano (SER).
- Sistema de Profesionalización del INEGI.
- Carrera Magisterial (SEP).
- Servicio Civil de Carrera en el Poder Legislativo
- Sistemas de Especialistas en Hidráulica (CONAGUA).
- Servicio Profesional Agrario (Procuraduría Agraria).
- Servicio Profesional Electoral (INE).
- Las carreras militar y judicial.

Pasando a lo referente a la expedición de la Ley para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, existieron diversas iniciativas de ley, como por ejemplo el Proyecto de Ley del Servicio Civil de Carrera presentado por el Partido Acción Nacional (PAN) en 1996 y la iniciativa presentada por el senador

²⁷ Moctezuma Barragán, Esteban y Roemer, Andrés, *Por un gobierno con resultados El servicio civil de carrera: un sistema integral de profesionalización, evaluación y desempeño de los servidores públicos en México*, Fondo de Cultura Económica, México, 2000, p. 161.

Esteban Moctezuma Barragán en 1998 llamada “Ley para la Profesionalización y Evaluación del Desempeño de la Administración Pública Federal”.

Pero una de las iniciativas principales fueron el Proyecto de Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, presentada por el grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional (PRI) ,en la sesión del Senado del 24 de octubre del 2000; y la iniciativa presentada, de igual manera en el senado, el 30 de abril del 2002 con proyecto de decreto de la Ley Federal del Servicio Público Profesional por el Partido Acción Nacional (PAN); asimismo el 24 de octubre de 2002, el grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática (PRD), presenta el Proyecto de la Ley Federal del Servicio Público de Carrera.

Las iniciativas del PAN y del PRI fueron turnadas para su estudio en comisiones, en donde se condensaron ambos proyectos en uno solo, para ser sometido a discusión en el pleno del Senado, este lo discutió y lo aprobó por unanimidad en sesión del 24 de octubre del 2002 y lo remitió a la Cámara de Diputados, este mismo día en que se aprueba, el grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática (PRD), presenta el Proyecto de la Ley Federal del Servicio Público de Carrera, así que tanto la minuta aprobada por el Senado, como la iniciativa presentada por el PRD, fueron turnadas para su estudio y en la sesión del 25 de marzo de 2003, la Cámara de Diputados aprueba el dictamen mencionado, con 374 votos a favor, cero en contra y seis abstenciones, remitiéndolo al Senado, que en sesión del 3 de abril de 2003, aprueba por unanimidad, con 93 votos a favor y ninguno en contra, las modificaciones hechas por la Cámara de Diputados, enviando el decreto al Ejecutivo, este último publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, el 10 de abril de 2003, entrando en vigor el 7 de octubre de ese mismo año.

Con la expedición de esta ley, misma que se analizara más adelante, se pensó que, por medio del Servicio Profesional de Carrera, por fin México contaría con un sistema de profesionalización del servicio público, en el cual se establecerían los requisitos para el ingreso, permanencia y promoción, así como la separación; basándose dicho sistema en el mérito y tomando un modelo mixto, que por una parte, unía la carrera administrativa, propia de un sistema tradicional, con la profesionalización propia de un sistema abierto.²⁸

A partir de este estudio cronológico, se puede decir que la profesionalización del servicio público no inicio a partir de la publicación, en 2003, de la Ley, sino que ha sido un proceso largo a través de la historia de nuestro país, con diversos intentos en el camino por instrumentar un servicio civil que profesionalice a los servidores públicos, y aunque estos fracasaron, lograron ser precedentes y sentar bases para la creación del actual Servicio Profesional de Carrera.

²⁸ Espinosa Cruz, Enrique, *Impacto del Sistema del Servicio Profesional De Carrera en la Administración Pública: Una Auscultación Exploratoria* (Tesis de Licenciatura), UNAM, México, 2011, P. 48.

Capitulo 2

Marco Teórico Conceptual

En el capitulo anterior se estudio al Servicio Profesional a través de cada una de las etapas más importantes de la historia de México, pasando por momentos en los que se trataba de implementar, pero sin logro alguno, momentos en los que el poco avance que se tenía se desvanecía por luchas o por cambios políticos en la administración, pero así con todo y altibajos, por fin, se estableció en México el sistema de Servicio Profesional de Carrera, mediante la publicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de abril de 2003 (con ultima reforma publicada en el DOF el 9 de enero de 2006), y de su Reglamento, publicado en abril de 2004, que fue derogado por el nuevo reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal publicado en el DOF el 6 de septiembre de 2007; lográndose con esto la implementación de un plan que ha transformado a la propia administración pública y principalmente a la gestión de su personal, su ejecución no ha sido sencilla, ya que ha estado llena de rezagos, por la manera como estaba organizada y venía operando la administración pública, y de resistencias en su forma de operar y de ingresar como se analizara más adelante, ya que para una mejor comprensión y análisis de este tema es importante primero, estudiar, analizar y establecer los conceptos primordiales que abarcan este texto, siendo este el principal propósito de este capítulo.

Así con la finalidad de analizar los diferentes conceptos que servirán de guía y darán sustento a la investigación y a manera de delimitar el marco teórico, se analizarán, describirán y definirán términos como Administración Pública, Derecho Administrativo, Servicio Profesional de Carrera, Servidor Público, entre otros.

2.1 Derecho Administrativo

El derecho administrativo es la rama jurídica que regula a la administración pública y por lo tanto al sistema de Servicio Profesional de Carrera, de ahí la importancia de conceptualizarlo para lograr una mejor comprensión de esta investigación.

Es muy difícil dar un concepto de Derecho administrativo, el cual abarque por completo su finalidad y objeto, por ejemplo, para León Duguit el Derecho Administrativo es el conjunto de reglas que determinan la organización de los servicios públicos; siguiendo este mismo argumento, el autor Gastón Jéze limita al Derecho Administrativo como el conjunto de reglas relativas a los servicios públicos.²⁹

Estas definiciones son muy limitativas y por tanto no son aceptables, porque si bien, el Derecho Administrativo si regula los servicios públicos, también regula otras actividades, que no son servicios públicos y se ejecutan por medio del estado, con fundamento en el Derecho Administrativo, ya que la satisfacción de las necesidades colectivas se realiza por medio de los servicios públicos y por medio de otras actividades estatales que tienen esa misma finalidad.

Es importante mencionar antes de continuar que el Derecho Administrativo es una rama del Derecho Público, siendo este, el que regula las relaciones entre el estado con los particulares e igualmente las relaciones entre el estado con sus iguales.

El autor Jorge Olivera Toro en su libro Manual de Derecho Administrativo señala que el *“Derecho Administrativo es la parte del Derecho Público que determina la organización y comportamiento o actuación de la administración directa o indirecta del Estado, en interés de la satisfacción de las necesidades públicas, y que disciplina a la vez sus relaciones jurídicas con el administrado.”*³⁰

²⁹ Duguit y Gastón Jéze, p. 29, 1928, citados por Serra Rojas, Andrés, *Derecho Administrativo*, 29ª edición, editorial Porrúa, México, 2013, pág. 142.

³⁰ Olivera Toro, Jorge, *“Manual de Derecho Administrativo”*, editorial Porrúa, México, 1997, Pág. 39.

De este concepto se concluye, de una forma concreta, que el derecho administrativo tiene como fin esencial, el de regular la actuación de las instituciones que se encuentran a cargo del Estado y las relaciones que puedan llegar a tener con los particulares.

En el mismo tenor, pero de forma más amplia, para el autor Andrés Serra Rojas *“El derecho Administrativo es la rama del derecho público interno, constituido por el conjunto de estructuras y principios doctrinales, y por las normas que regulan las actividades directas o indirectas de la administración pública como órgano del Poder Ejecutivo Federal, la organización, funcionamiento y control de la cosa pública; sus relaciones con los particulares, los servicios públicos y demás actividades estatales.”*³¹

Finalmente el autor Gabino E. Castrejón García de una forma clara y concisa afirma que *“el Derecho Administrativo es la rama del Derecho que tiene por objeto específico la Administración Pública, esto es, que el Derecho Administrativo estudia la actividad de los órganos que dependen directa o indirectamente del Ejecutivo Federal.”*³²

Este último concepto del que hice mención es muy breve, ya que no menciona la finalidad que persigue el Derecho Administrativo, se limita a mencionar que estudia la actividad que realizan los órganos dependientes del Poder Ejecutivo Federal, y para comprender mejor este último concepto es necesario saber que se entiende por Administración Pública, concepto que en el siguiente punto se analizara.

De estas definiciones se concluye que el Derecho Administrativo es una rama del Derecho Público que se ocupa del estudio y regulación de la Administración Pública y de las relaciones que se generen con los particulares derivadas de sus funciones y de la ejecución de sus actividades por medio de los órganos del Poder Ejecutivo Federal, en interés de la satisfacción de las necesidades colectivas.

³¹ Serra Rojas, Andrés, *Op. Cit.* Pág. 140.

³² Castrejón García, Gabino, *Derecho Administrativo*, 4ª edición, Ed. Cárdenas Velasco Editores, México, 2010, Pág. 60.

2.2 Administración Pública

El Servicio Profesional de Carrera es operado e implementado en la Administración Pública, así que para tener una idea más precisa y clara del tema de investigación, es importante conocer la definición de la administración pública.

Partiendo de la definición etimológica de *administración*, este término deriva de la palabra latina *administratio, onis, administratíone*, cuyo significado es *administrar* y se compone de los vocablos *ad* y *ministrare* que quiere decir servir, por tanto, gramaticalmente a la administración se le puede definir como la actividad consistente en servir o prestar servicios.

Una definición más amplia de Administración Pública nos la da el autor Miguel Galindo, al decir que esta "*Es la actividad estructurada, ordenada y organizada que llevan a cabo las autoridades correspondientes del gobierno (...), para que mediante las leyes, reglas, principios y técnicas respectivas, (...) se satisfagan las finalidades colectivas que le han sido encomendadas, y que individualmente no pueden ser satisfechas*".³³

Por su parte el tratadista Acosta Romero la define como:

“la parte de los órganos del Estado que dependen directa o indirectamente del Poder Ejecutivo, tiene a su cargo toda la actividad estatal que no desarrollan los otros poderes Legislativo y Judicial, su acción es continua y permanente, siempre persigue el interés público, adopta una forma de organización jerarquizada y cuenta con elementos personales, elementos patrimoniales, estructura jurídica y procedimientos técnicos”.³⁴

³³ Galindo Camacho, Miguel, "*Teoría de la Administración Pública*", 1a edición, editorial Porrúa, México, 2000, pág. 5.

³⁴ Acosta Romero, Miguel, *Teoría General del derecho administrativo*, Porrúa, México, 2000, pág. 270.

Osvaldo Cruz Villalobos da una definición muy pobre al reducirla como *“la organización de las actividades del Estado para la atención de la sociedad (...) [concentrándose] en las funciones del poder ejecutivo”*.³⁵

En contraste al anterior párrafo, un concepto muy claro y concreto de Administración Pública lo encontramos en el libro Derecho Administrativo del Doctor Gabino Castrejón García, en el cual señala que la Administración Pública *“debe considerarse como la actividad que realizan los órganos que dependen directa o indirectamente del ejecutivo tendiente a satisfacer necesidades colectivas mediante la prestación de bienes y servicios.”*³⁶

Como se aprecia existen diversas definiciones de Administración Pública, las cuales difieren en su forma, pero no en su esencia, por tanto partiendo de estas cuatro definiciones, podemos concluir que la Administración Pública es la actividad que mediante las leyes respectivas se lleva a cabo por los órganos competentes del estado que dependen directa o indirectamente del Poder Ejecutivo, persiguiendo con esto un interés público, con la finalidad de satisfacer las necesidades colectivas a través de la prestación de bienes y servicios.

2.2.1 Administración Pública Federal Centralizada

La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, señala que el sistema de Servicio Profesional de Carrera será aplicado y desarrollado por la Administración Pública Federal Centralizada, dejando a su criterio el establecimiento de sus propios sistemas a las entidades paraestatales, esto lo señala su artículo 1 que textualmente dice:

³⁵ Cruz Villalobos, Osvaldo, Op. Cit., Pág. 39.

³⁶ Castrejón García, Gabino, Op. Cit. Pág. 395.

Artículo 1.- *La presente Ley tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada.*

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

Es por esta razón que considero importante analizar y definir a la Administración Pública Federal Centralizada, ya que es dentro de esta esfera donde se llevan a cabo las actividades cotidianas de los servidores públicos. Por tanto, para esto, es primordial saber que la Administración Pública Federal, para optimizar sus recursos y así realizar de una mejor forma sus atribuciones y cumplir con sus obligaciones, busca la mejor forma de organizarse, dividiéndose en Administración Pública Centralizada y Administración Pública Paraestatal.

La fuente constitucional de la Administración Pública Federal Centralizada la encontramos en el artículo 90 constitucional, que es el fundamento de la Administración Pública, y que textualmente señala:

Artículo 90.- *La Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación.*

Las leyes determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el Ejecutivo Federal, o entre éstas y las Secretarías de Estado. (...) ”

Por su parte la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, siendo esta la ley a la que se refiere el artículo antes citado, establece las bases de la organización de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal, y señala qué entidades son las que forman la Administración Pública Centralizada y cuáles integran la Administración Pública Paraestatal, en sus artículo 1º y 2º, que a la letra dicen:

Artículo 1o.- *La presente Ley establece las bases de organización de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal.*

La Oficina de la Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y los Órganos Reguladores Coordinados integran la Administración Pública Centralizada.

Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, componen la administración pública paraestatal.

Artículo 2o.- *En el ejercicio de sus atribuciones y para el despacho de los negocios del orden administrativo encomendados al Poder Ejecutivo de la Unión, habrá las siguientes dependencias de la Administración Pública Centralizada:*

I. Secretarías de Estado;

II. Consejería Jurídica, y

III. Órganos Reguladores Coordinados en Materia Energética a que hace referencia el artículo 28, párrafo octavo, de la Constitución.

Los organismos que integran a la Administración pública Federal Centralizada, no tienen autonomía orgánica, ni financiera y están ligadas a un poder central, en este caso al Poder Ejecutivo Federal, normativamente la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su título segundo De la Administración Pública Centralizada señala todo referente a estos organismos.

Dejando de lado la normatividad y con el fin de llegar a un concepto concreto de Centralización de la Administración Pública, tenemos que el Doctor Gabino Castrejón García señala que *“Habrá centralización administrativa cuando los órganos se encuentran en un orden jerárquico dependiente directamente de la Administración pública (...) la centralización es un régimen administrativo en el cual el poder de mando se concentra en el poder central”*.³⁷

Por su parte el autor Andrés Serra Rojas señala que *“se llama Centralización Administrativa al régimen que establece la subordinación unitaria coordinada y directa de los órganos administrativos al poder central, (...) para satisfacer las necesidades públicas”*³⁸

De estas definiciones se puede apreciar que no existen grandes diferencias entre ellas, coincidiendo en gran parte de su definición, en que la centralización es un régimen administrativo que establece un orden jerárquico en el que los órganos que lo conforman están bajo un poder central y unitario, que los rige.

Así se llega a la conclusión de que la Administración Pública Federal Centralizada es una forma de organización administrativa, en la cual, el conjunto de órganos administrativos dependientes del Poder Ejecutivo, titular de la Administración Pública, se estructuran bajo su dirección central, única y directa.

³⁷ Ibid., Pág. 131.

³⁸ Serra Rojas, Andrés, Óp. Cit., p. 497.

2.3 Servicio Profesional de Carrera

El Servicio Profesional de Carrera al ser el eje rector de este texto, es primordial conceptualizarlo partiendo de un análisis y estudio de las diferentes definiciones que dan diversos autores, para así establecer una definición acorde a esta investigación y lograr con esto una adecuada comprensión.

Antes de continuar es necesario aclarar que para efectos de esta investigación, los vocablos Función Pública o Servicio Civil se entenderán como sinónimos del término Servicio Profesional de Carrera, esta aclaración se realiza debido a que diversos autores han manejado indistintamente como equitativos estos términos. Cabe decir que la diferencia entre estos términos es su origen, por un lado el servicio civil (civil service) es un término que proviene de países anglosajones, como Estados Unidos e Inglaterra; por otro lado el término función pública (Fonction publique) tiene su origen en Francia; en México, desde sus orígenes se adoptó el término de Servicio Civil de Carrera, y en años recientes ha variado, adoptándose el término de Servicio Profesional de Carrera.

Continuando, si recordamos en el punto anterior se señaló que de acuerdo con el Artículo 1º de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, este ordenamiento tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada.

Por tanto, después de haber analizado y conceptualizado en el punto anterior a la Administración Pública Federal Centralizada, que es en la cual se lleva a cabo el desarrollo del Sistema del Servicio Profesional de Carrera, surge la pregunta ¿Que es el Servicio Profesional de Carrera?, ¿Cómo es definida por autores y tratadistas? y ¿De acuerdo a la ley, que se entiende por Servicio Profesional de Carrera?

Partiendo de esta última pregunta, el artículo 2° de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, señala textualmente que:

Artículo 2.- *El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.*

El Sistema dependerá del titular del Poder Ejecutivo Federal, será dirigido por la Secretaría de la Función Pública y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública.

Serán principios rectores de este Sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género.

Por su parte la Carta Iberoamericana de la Función Pública, Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, en junio de 2003, refiriéndose a la Función Pública, establece de forma amplia en su numeral 2 que:

2 *La función pública está constituida por el conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público y las personas que integran éste, en una realidad nacional determinada. Dichos arreglos comprenden normas, escritas o informales, estructuras, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general.*

En el ámbito público, las finalidades de un sistema de gestión del empleo y los recursos humanos deben compatibilizar los objetivos de eficacia y eficiencia con los requerimientos de igualdad, mérito e imparcialidad que son propios de administraciones profesionales en contextos democráticos.

Respecto a la definición que da la Carta Iberoamericana de la Función Pública, el autor Francisco Longo Martínez señala de forma crítica que:

“definirlo como sistema de gestión del empleo público supone adoptar una visión amplia del SC [Servicio Civil], en la que caben relaciones de empleo de diferente signo, más o menos próximas al régimen laboral ordinario. El SC, así definido, puede albergar relaciones de empleo basadas en un nombramiento o en un contrato, reguladas por el derecho público o por el derecho privado, y cuyas controversias se sustancian ante órganos judiciales especiales o ante tribunales comunes”.³⁹

Y por su parte, este mismo autor, Francisco Longo, señala que la Función pública es: *“aquella parte del empleo público regulada por normas de derecho público, diferentes de las leyes civiles o laborales que regulan el resto del trabajo (...) se habla de función pública como regida por un estatuto propio, distinto del que se aplica al empleo laboral común”.⁴⁰*

La anterior definición es bastante incompleta y superficial, ya que solo menciona que la función pública se refiere al trabajo que es regulado por el derecho público y lo diferencia del derecho laboral común solamente diciendo que se regulan por diferentes por normas, sin ahondar más y dejando con dudas al lector.

³⁹ Longo Martínez, Francisco, *La calidad de los sistemas de servicio civil en América Latina y el Caribe: una metodología de evaluación*, VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 2003, pág. 2-3.

⁴⁰ Longo Martínez, Francisco, *Mérito y Flexibilidad. La gestión de las personas en las organizaciones del sector público*, Editorial Paidós, España, 2004, Pág. 64.

Siguiendo con esta definición Miguel Galindo señala de manera muy breve en su libro Teoría de la Administración Pública que: *"Se llama función pública a la relación que existe entre el Estado y sus servidores, constituida por el conjunto de derechos, obligaciones y situaciones que les vinculan."*⁴¹

Así mismo, el Doctor Castrejón García en su Libro Derecho Administrativo, de manera concisa, define al régimen de la función pública *"como el régimen jurídico a que está sujeta la relación del Estado con sus trabajadores, es decir, del Estado con los servidores públicos que realizan una actividad en su nombre y representación, sujetos a derechos y obligaciones establecidos en la ley."*⁴²

Pasando al término de Servicio Civil, Moctezuma y Roemer lo definen como *"un método de administración de personal público cuyas principales características son el ingreso por concurso o examen, el ascenso por méritos y antigüedad, la neutralidad política, la profesionalización y la estabilidad en el empleo."*⁴³

Este concepto, aunque es muy breve, hace mención de los puntos principales que abarca el concepto de Servicio Civil, los cuales son: Administración de personal público, mérito, profesionalización y estabilidad.

Por su parte Martínez Puón concibe al Servicio Civil como un conjunto de normas jurídicas, relativas a las condiciones en las que el estado dispone de su personal, el cual debe tener las aptitudes requeridas para un desempeño eficiente en las actividades que le encomienda el estado y la sociedad.⁴⁴

Este mismo autor señala también que puede entenderse *"como aquel sistema de empleo en que las personas ingresan al sector público, a través de sus propios méritos y en igualdad de oportunidades."*⁴⁵

⁴¹ Galindo Camacho, Miguel, *Op. Cit.*, pág. 143.

⁴² Castrejón García, Gabino, *Op. Cit.* Pág. 396.

⁴³ Moctezuma Barragán, Esteban y Roemer, Andrés, *Op. Cit.*, pág. 158.

⁴⁴ Martínez Puón, Rafael, *El Servicio Profesional de Carrera en las entidades federativas de la República Mexicana*, Revista Servicio Profesional de Carrera, Núm. 3, México., 2005, pág. 189.

⁴⁵ Martínez Puón, Rafael, "Cinco mitos sobre el Servicio Profesional de Carrera en México", *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, núm. 48, UAEM, México, 2008, p. 204. Fecha de

Igualmente María del Carmen Pardo da su definición de Servicio Civil de Carrera la que menciona “es una forma de gestionar los recursos humanos de la administración pública para formar servidores públicos cuyo compromiso sea con el interés común, sin consideraciones políticas de grupo o partido basada en el mérito, la imparcialidad y la igualdad de oportunidades.”⁴⁶

Más adelante, la misma autora cita al Diccionario de Política y Administración Pública, en el cual se señala que:

*“servicio civil se define como un conjunto de acciones sistemáticas mediante las cuales los servidores públicos pueden ingresar, permanecer y desarrollarse profesionalmente dentro de la administración pública, proporcionando a su vez niveles altos de eficiencia y eficacia que redunden en el cumplimiento óptimo de los objetivos institucionales como respuesta a las demandas públicas que el gobierno recibe por conducto de su aparato administrativo.”*⁴⁷

Siguiendo la línea de lo anterior y de una manera más allegada a la definición legal, para Mauricio Merino el Servicio Profesional de Carrera es un sistema que regula el ingreso, la permanencia y el ascenso de los funcionarios públicos sobre la base del mérito y de su desempeño, con el propósito de que ocupen los puestos quienes certifiquen mejores aptitudes profesionales, y no los amigos o recomendados, logrando con esto un rechazo al llamado “sistema de botín”, del que se hablara más adelante.⁴⁸

consulta: 29 de septiembre de 2016, Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10504808>> ISSN 1405-1435

⁴⁶ Pardo, María del Carmen, *El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública*, Auditoría Superior de la Federación, Serie cultura de la rendición de cuentas, Núm. 8, México, 2005. Pág. 9.

⁴⁷ Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública, *Diccionario de Política y Administración Pública*, México, 1996. Citado en *Ibíd.* pág. 9

⁴⁸ Merino Huerta, Mauricio, *Los desafíos del servicio profesional de carrera en México*, Centro de Investigación y Docencia Económica, Secretaría de la Función Pública, México, 2006. Pág. 46

Prosiguiendo con el rechazo al Sistema de botín, Antonio Argüelles señala que: *“el Servicio profesional de carrera es un sistema que regula la entrada y promoción de los servidores públicos basándose en el mérito y capacidad profesional, en lugar de la ideología o los vínculos partidarios o personales.”*⁴⁹

Finalmente, con base en las anteriores definiciones que da la ley y diversos autores, y tomando los puntos primordiales de cada definición mencionada, se llega a la conclusión de que el Servicio Profesional de Carrera es un sistema mediante el cual se administraran los recursos humanos de las instituciones sujetas a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, con la finalidad de garantizar la igualdad de oportunidades en el ingreso, ascenso, promoción, desarrollo y permanencia a través del sistema de meritos y evaluaciones de conocimientos y aptitudes, logrando con esto la profesionalización de los servidores públicos.

Por último, queda mencionar que el sistema de Servicio Profesional de Carrera, de acuerdo al artículo 13 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, se conforma por los subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control de Evaluación; los cuales se analizaran en el capítulo siguiente.

2.4 Servidor Público

De acuerdo al sistema de Servicio Profesional de Carrera para que todas las instituciones que integran a la Administración Pública Federal funcionen es necesario el recurso humano, es decir, las personas físicas que forman y exteriorizan la voluntad del Estado, a estos recursos humanos, de los cuales se integra, se les denomina Servidores Públicos, de una manera muy vaga se puede decir que se les llama así porque laboran en la Administración Pública con el fin de

⁴⁹ Argüelles, Antonio, *Retos y Propuestas. El Servicio Público*, Fundación Mexicana Cambio XXI Luis Donaldo Colosio, México, 1994, Pág. 53.

servir a la sociedad, pero no es correcto enunciarlo de esta manera poco técnica, por tanto es primordial conceptualizarlo a partir de un análisis de los diferentes conceptos proporcionados por diversas legislaciones vigentes y por numerosos autores, para así establecer una definición conforme a esta investigación, a fin de lograr su adecuada comprensión.

De la misma forma que en el punto anterior, existe problema y confusión al definir Servidor Público, debido a que en la legislación y la doctrina se ocupan diversos conceptos para referirse a las personas que prestan sus servicios al Estado, por tanto para efectos de este trabajo los términos trabajador al servicio del estado, burócrata, empleado público y funcionario público se admitirán como sinónimos de Servidor Público de Carrera o Servidor Profesional de Carrera.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, define a los Servidores Públicos, para efectos de las responsabilidades de los Servidores Públicos, en su artículo 108, señalando que:

Artículo 108. *“(...) se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones. (...)”*

Como se puede apreciar el citado artículo no hace una definición clara y precisa acerca del concepto de Servidor Público, ya que sólo se limita a señalar a aquellos funcionarios que son sujetos de responsabilidad administrativa, de forma que es muy amplio el margen que comprende a los Servidores Públicos, por lo tanto, no nos sirve para efectos de esta investigación.

Además de que dentro de los Servidores Públicos enmarca a los Funcionarios que desempeñan un cargo en la Administración Pública Federal, pero ¿Qué se entiende por Funcionario?, Jesús Boanerges Guinto, en su texto “Hacia una Nueva Ley General del Servicio Civil de Carrera del Estado Mexicano” cita el Diccionario de Derecho Administrativo, que en relación al término Funcionario señala que tiene origen en la palabra función, del latín *functio-onis*, que se entiende como acción y ejercicio de un empleo o facultad, entre otras acepciones, por tanto se entiende como Funcionario a la persona que desempeña un empleo de cierta categoría e importancia, por lo tanto Funcionarios públicos son aquellos individuos que prestan sus servicios dentro de la Administración Pública.⁵⁰

Por otro lado, la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal define al Servidor Público en su artículo 3º, fracción IX, que de forma textual dice:

Artículo 3.- *Para los efectos de esta Ley se entenderá por:*

(...)

IX. Servidor Público de Carrera: Persona física integrante del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que desempeña un cargo de confianza en alguna dependencia.

⁵⁰ Guinto López, Jesús Boanerges, “Hacia una nueva Ley General del Servicio Civil de Carrera del Estado Mexicano”, en *Estudios en homenaje a Cesar Esquinca Muñoa*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, s/f, págs. 2-3.

Por tanto, retomando este artículo citado, se consideraran Servidores Públicos de Carrera, de acuerdo a la ley, a las personas físicas que desempeñan un puesto de confianza en alguna de las dependencias que integren la Administración Pública Federal Centralizada.

Asimismo esta Ley menciona que la forma en que los Servidores Públicos ingresaran al sistema de Servicio Profesional de carrera será por medio de un concurso de selección, el cual se expondrá en el siguiente capítulo; también señala que el Servidor Público se clasifica de dos formas: eventual y titular, todo lo anterior se puede apreciar en el artículo 4, que enuncia:

Artículo 4.- *Los servidores públicos de carrera se clasificarán en servidores públicos eventuales y titulares. Los eventuales son aquellos que, siendo de primer nivel de ingreso se encuentran en su primer año de desempeño, los que hubieren ingresado con motivo de los casos excepcionales que señala el artículo 34 y aquellos que ingresen por motivo de un convenio.*

El servidor público de carrera ingresará al Sistema a través de un concurso de selección y sólo podrá ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por esta Ley.

Como se señaló, de acuerdo a la ley, los Servidores Públicos de Carrera podrán ser de dos tipos: eventuales o titulares, los primeros son los que, siendo de primer nivel de ingreso, se encuentran en su primer año de desempeño; los que hubieren sido designados a un cargo público sin sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección ordinario debido a una situación de emergencia, esto de acuerdo al artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera , motivo de esta investigación; y los que ingresen con motivo de un convenio de intercambio con alguna institución u organismo. Y los titulares, se entiende, aunque la ley no lo mencione, serán aquellos servidores públicos que no sean eventuales.

Por su parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, conceptualiza como trabajador al servicio del estado de la siguiente manera:

Artículo 3.- *Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.*

Siguiendo la línea de trabajador al servicio del estado, el Dr. Mario de la Cueva lo define como el encargado de desempeñar las funciones propias del estado, por lo tanto, serán los que prestan su trabajo en las actividades del poder público.⁵¹

Asimismo, basándose en la legislación y en los artículos citados anteriormente, Manuel Lucero y Luis Delgadillo indican en su libro Compendio de Derecho Administrativo que Servidor Público es:

“toda persona que tenga una relación de trabajo con el estado, sin distinción del tipo de órgano en que se desempeñe, o del ordenamiento laboral que lo regule, toda vez que las relaciones y responsabilidades a que se refieren son ajenas al las del derecho laboral (...) por tanto , el solo hecho de desempeñar un empleo , cargo o comisión en los órganos del estado da la calidad de servidor público, ya sea que lo desempeñe como resultado de una elección, un nombramiento de carácter administrativo, un contrato laboral, un contrato civil de prestación de servicios o una designación de cualquier otra naturaleza.”⁵²

⁵¹ Cueva, Mario de la, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Tomo I, Porrúa, México, 2007, Pág. 645.

⁵² Delgadillo Gutiérrez, Luis y Lucero Espinosa, Manuel, “Compendio de Derecho Administrativo”, 9ª edición, México, 2012, Pág. 206.

Por su parte, el autor Sergio Monserrit Ortiz señala que se debe considerar como Servidor Público a *“aquella persona física que ha formalizado su relación jurídico laboral con el Estado mediante un nombramiento previamente expedido por el órgano administrativo competente, o en su defecto que figure en las listas de raya de los trabajadores temporales, y que legalmente lo posibilita para desempeñar un empleo cargo o comisión en el Gobierno Federal, (...).”*⁵³

Estos dos anteriores conceptos doctrinarios se consideran completos, aunque extensos, ya que engloban en su contexto lo que tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y otras disposiciones legales relacionan con la figura del Servidor Público.

Por otro lado, también hay definiciones breves como las que enuncian, Sergio García y Erika Uribe, al decir que servidor público *“es quien presta sus servicios al Estado, en la forma y bajo la relación laboral (...), con el propósito de atender alguna de las atribuciones, funciones o tareas legalmente asignadas a aquél.”*⁵⁴

Y de igual forma, sucintamente, el autor Narciso Sánchez señala que *“El servidor público es la persona física que desempeña un trabajo material, intelectual o físico dentro de alguno de los poderes del Estado, bajo un régimen jurídico de derecho público, y que lleva como finalidad atender a necesidades sociales.”*⁵⁵

Una definición de Servidor Público que es completa, clara y concisa, y que señala los puntos principales a tomar en cuenta para dar una definición integra de Servidor Público, es la que da el Doctor Gabino Castrejón en su libro Derecho Administrativo, al manifestar que al Servidor Público se debe definir como:

⁵³ Monserrit Ortiz Soltero, Sergio. *“Responsabilidades Legales de los Servidores Públicos”*, Ed. Porrúa, México, 1999, pág. 5.

⁵⁴ García Ramírez, Sergio y Uribe Vargas, Erika. *“Derechos de los Servidores Públicos”*. Instituto Nacional de Administración Pública, UNAM, México, 2002, pág. 4.

⁵⁵ Narciso Sánchez Gómez, *“Primer curso de Derecho Administrativo”*, Porrúa, México, 1998, p. 374.

“aquella persona física que realiza una actividad claramente especificada en la norma jurídica, en nombre y representación del Estado. Esta función se desempeña conforme a un nombramiento otorgado por el órgano competente en los términos y condiciones establecidos en la ley. (...)

Para ser servidor público se requiere:

1 Tener un nombramiento;

2 otorgado por autoridad competente;

3 las funciones deben estar determinadas en la ley;

4 su actuación, dentro del ámbito de competencia, debe realizarse en nombre y representación del Estado.”⁵⁶

Finalmente, para el doctrinario Omar Guerrero el Servidor Público de Carrera es aquel que está regulado por un régimen de función pública, bajo una ley de derecho público, y que realiza actividades consecuentes a cumplir con los intereses primordiales del Estado, realizando su labor de manera permanente a través de una carrera administrativa, la cual le exige su profesionalización, basándose en una formación y perfeccionamiento continuos.⁵⁷

En conclusión y conforme a todos los anteriores conceptos legales y doctrinarios, se puede conceptualizar al Servidor Público, para efectos de esta investigación, como aquella persona física que desempeña un cargo o comisión dentro de la Administración Pública Federal Centralizada, basado en un nombramiento emitido por autoridad competente, realizando las actividades y funciones que determine la ley respecto a su cargo y en representación del estado, las cuales deben estar encaminadas al bien común.

⁵⁶ Castrejón García, Gabino, *Op. Cit.* Pág. 729.

⁵⁷ Guerrero, Omar, *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la administración Pública Federal. Una apreciación administrativa*, *Op. Cit.*,, pág. 12.

Capítulo 3

Marco Jurídico

En el Capítulo anterior se analizaron y delimitaron los conceptos clave para la comprensión de este trabajo, conceptos como Servidor Público, Administración Pública, Servicio Profesional de Carrera, entre otros; así con el conocimiento de estos, se puede proceder al estudio y comprensión del marco legal que rige y abarca al Servicio Profesional de Carrera

En este capítulo se realizara una lectura sistemática, breve y funcional de los ordenamientos en los que se sustenta el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, dicho marco legal a estudiar y analizar lo constituye el conjunto de normas legales y reglamentarias que establecen las pautas, por las cuales se regirá el Servicio Profesional de Carrera, entre las principales que se mencionaran son: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal y el Reglamento a la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, todos estos vigentes.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el objetivo de estudiar los artículos en que se fundamenta la instauración y aplicación del Sistema de Servicio Profesional; la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, con el propósito de explicar de manera breve pero completa el modelo de Servicio Profesional de Carrera que se desprende de ese ordenamiento, así como algunos de sus procedimientos principales, en la implantación del Servicio Profesional de Carrera; y por último el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, con el objeto de describir brevemente algunas de sus características principales.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución es la base del sistema jurídico mexicano, de ella emanan sus Leyes reglamentarias, tratados internacionales, Leyes ordinarias, Reglamentos, Acuerdos, Órdenes, Circulares y demás instrumentos normativos. Nuestra Carta Magna contempla derechos y obligaciones esenciales de los ciudadanos y gobernantes, por tanto lo que se señala en la norma constitucional es la base sobre la cual se debe edificar el sistema jurídico, ya que es la Norma Jurídica Suprema y ninguna otra Ley, precepto o disposición puede contravenir lo que ella expresa.

La Carta Magna posee importantes referencias del servicio público, que establecen los marcos jurídicos de su desempeño, a continuación se hará mención de los artículos constitucionales que tiene relación con el Servicio Profesional de Carrera.

El primer artículo que encontramos relacionado con el Servicio Profesional de Carrera es el artículo 35 en su fracción VI, el cual se encuentra dentro del capítulo IV de los Ciudadanos Mexicanos e indica:

Artículo 35. Son derechos del ciudadano:

(...)

VI. Poder ser nombrado para cualquier empleo o comisión del servicio público, teniendo las calidades que establezca la ley;

De acuerdo a lo anterior citado, todo ciudadano mexicano tiene el derecho de ser nombrado en cualquier empleo, cargo o comisión, teniendo las calidades, que podemos entender como las aptitudes, habilidades y capacidades, que indique la ley, se puede decir que se establece de este modo el mérito como requisito de ingreso al servicio público.

Más adelante encontramos que la Constitución, como se señaló en el capítulo anterior, define a los Servidores Públicos en su artículo 108, de su Título Cuarto De las Responsabilidades de los Servidores Públicos, Particulares Vinculados con Faltas Administrativas Graves o Hechos de Corrupción, y Patrimonial del Estado, el cual señala:

Artículo 108. *Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.(...)*

Por tanto se puede concluir que el Servidor Público será todo funcionario, empleado o toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública, y por tanto será responsable por los actos u omisiones en que incurra en el desempeño de sus funciones.

Los Servidores Públicos deben desempeñarse con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, esto se concluye de la lectura del artículo 109 fracción III, que señala:

Artículo 109. *Los servidores públicos y particulares que incurran en responsabilidad frente al Estado, serán sancionados conforme a lo siguiente:*

(...)

III. *Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Dichas sanciones consistirán en amonestación, suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos que, en su caso, haya obtenido el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por los actos u omisiones. La ley establecerá los procedimientos para la investigación y sanción de dichos actos u omisiones. (...)*

Como se puede observar este artículo habla de la responsabilidad administrativa, y señala las sanciones administrativas que se aplicaran a los servidores públicos que por actos u omisiones afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el ejercicio de sus empleos, cargos o comisiones. Por tanto se concluye que es obligatorio que todos los servidores públicos actúen bajo estos principios, para no caer en una responsabilidad administrativa y para un mejor desempeño de sus funciones.

Un artículo muy importante para el Servicio Profesional de Carrera es el artículo 123, Apartado B, particularmente las fracciones VII y VIII, el cual se encuentra contenido en el Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social, el cual menciona:

Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

B. *Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: (...)*

VII. *La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;*

VIII. *Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;*

De acuerdo a la fracción VII, la designación del servidor público se tiene que hacer mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes, y establece que el propio estado debe garantizar la creación y funcionamiento de escuelas de administración pública, con el propósito de dar una formación profesional a los servidores públicos. La primera disposición se cumple a través del sistema de méritos establecido por el Sistema de Servicio Profesional de Carrera y en particular en el sistema de reclutamiento y selección de los Servidores Públicos, pero la segunda, no se ha llevado a cabo, porque ni en la Ley del Servicio Profesional de Carrera, ni en alguna otra ley, se ha dispuesto alguna regulación al respecto, por tanto esta disposición es letra muerta, ya que no se ejecuta y ni siquiera hay intentos para su pronta ejecución. Y en relación a la disposición señalada en la fracción VIII, antes ya citada, está se lleva a cabo, a través del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, por medio de su sistema de ascensos y desarrollo profesional, del que más adelante se hará mención.

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

En el subtema anterior se estudiaron los artículos de la Constitución Política que son base para la creación del Servicio Profesional de Carrera y siguiendo el mismo tenor, es necesario estudiar de la misma forma los instrumentos jurídicos y normativos principales en que se sustenta la operación y el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera, los cuales como ya mencione anteriormente son: la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF) y su nuevo Reglamento vigente, los cuales se estudiaran en este y los siguientes subtemas; pero también existen de manera secundaria, diversos acuerdos y manuales, que solo por hacer alusión a ellos, los más trascendentales son: el Acuerdo por el que se da a conocer el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera y diversos manuales de operación de subsistemas.

3.3.1 Exposición de Motivos de la creación de la Ley

Como se estudió en el primer capítulo, hubo varias propuestas e iniciativas para crear un Servicio Profesional de Carrera, de las cuales se tomaron principalmente dos proyectos, uno por parte del Partido Revolucionario Institucional (PRI) y el otro por parte del Partido Acción Nacional (PAN), a partir de esto las comisiones a cargo elaboraron una propuesta conjunta, condensándose así estas iniciativas para tomar lo mejor de ambas y crear la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

En dicha propuesta las comisiones emitieron una exposición de motivos con el fin de decretar la creación del Servicio Profesional de Carrera, la cual tenía como puntos principales los siguientes:

Inicia mencionando la principal razón por la que fue necesaria la Ley del Servicio Profesional de Carrera, siendo esta la siguiente:

“El desarrollo democrático alcanzado por nuestro país requiere de una Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Federal que sirva para dar certidumbre y continuidad en las políticas públicas del gobierno federal, al tiempo de garantizar los derechos de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones. (...) [por tanto] se requiere que el gobierno cuente con una administración pública orientada a la prestación de servicios eficientes, oportunos y de calidad que responda a las demandas de la ciudadanía con oportunidad respecto a los cambios estructurales en los que está inmerso el país.”⁵⁸

De igual manera la propuesta se funda en:

“la necesidad de ofrecerle al país la seguridad de una institución sólida, confiable, honesta, transparente y con alto desempeño, que permita a los gobiernos emanados de distintos partidos contar con un cuerpo técnico eficaz, capaz de transformar la filosofía política de los gobernantes, en políticas públicas que beneficien a los ciudadanos y permitan la continuidad del sistema democrático. Esto implica un sistema de personal de calidad que permita atraer, retener, formar y motivar a los mejores profesionales de México en el servicio público.”⁵⁹

Respecto al objetivo principal de este proyecto de ley se refirió que es el de sentar las bases legales necesarias para impulsar un servicio público renovado, profesional y eficaz, con base en los principios de flexibilidad, gradualidad y descentralización, para lograr así elevar la productividad de los servidores públicos

⁵⁸ *Ibíd.*, pág. 45.

⁵⁹ *Ibíd.*

y con esto la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios a cargo de la Administración Pública Federal.⁶⁰

Por lo tanto, conforme a lo anterior, la ley y con ella la creación y operación de un sistema de servicio civil en la Administración Pública Federal, surge con la intención de atender de manera eficiente y eficaz las necesidades de la población, además de recobrar y consolidar la confianza de la ciudadanía en las instituciones y en los servidores públicos, esto se pretende lograr con un proceso de profesionalización del servicio público donde se establecerán requisitos para el ingreso, permanencia, promoción y separación, con base en el mérito en igualdad de condiciones, todo ello verificado por medio de evaluaciones y de formación continua que permitirá la mejora en el desarrollo de las funciones públicas.⁶¹

Ahora en relación al principio de mérito se menciona lo siguiente:

El principio de competencia por mérito asegura un ingreso con base en la capacidad, lo cual incidirá directamente en servidores públicos con mejores capacidades y desempeño, otorgando servicios públicos de calidad y un mayor beneficio a la sociedad. Por lo tanto *“la administración pública debe garantizar el acceso a la función de gobierno a aquellas personas con el interés y la capacidad para el desempeño de las funciones de determinado cargo.(...) [debiendo] cubrir el perfil del puesto, lo cual asegura que se cuente con las capacidades y habilidades que se requieren para el desempeño de su trabajo.”*⁶²

Finalmente una vez expuestas las consideraciones relativas a la expedición de la ley, se llegó a la conclusión que:

“las iniciativas en análisis no sólo llenan el vacío legal en la materia, sino que además aportan un diseño orgánico y funcional que permitirá fundar una institución necesaria bajo el nombre de

⁶⁰ Ibíd., pág. 43 y 45.

⁶¹ Ibíd., pág. 42.

⁶² Ibíd., pág. 46 y 47.

*“Servicio Profesional de Carrera”. (...) [Por tanto se considera] necesaria la expedición de un cuerpo normativo específico para regir el Servicio Profesional de Carrera. (...) Esta medida significará un gran avance en cuanto a la situación personal de los servidores públicos. La posibilidad de pertenecer a un servicio de carrera será un gran incentivo para su profesionalización en aras de la permanencia y el logro de posiciones que se dará sin discriminación. ”*⁶³

De acuerdo a lo anterior, y partiendo de la exposición de motivos, las Comisiones Unidas de Gobernación, Hacienda y Crédito Público y de Estudios Legislativos, sometieron a la consideración del Pleno de la H. Cámara de Senadores el proyecto de decreto respectivo, este lo discutió y lo aprobó por unanimidad y lo remitió, para su estudio, a la Cámara de Diputados donde fue aprobado con 374 votos a favor, cero en contra y seis abstenciones, remitiéndolo al Senado el cual en sesión del 3 de abril de 2003 lo aprobó por unanimidad y lo envió al Ejecutivo quien se encargo de publicar en el Diario Oficial de la Federación, el 10 de abril de 2003, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, para finalmente entrar en vigor el 7 de octubre de ese mismo año.

3.2.2 Naturaleza y Objeto de la Ley

La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en su naturaleza jurídica, es una norma predominantemente administrativa, y no laboral, ya que no emana directamente del artículo 123 Constitucional, si no que solo se basa en algunas fracciones de este artículo, en su apartado B, como se hizo mención en el subtema anterior, y puesto que para ser norma laboral necesariamente debería partir de este artículo constitucional; esto genera confusiones, ya que en esta ley se mezclan aspectos tanto laborales como administrativos.

⁶³ Ibíd., pág. 51.

Respecto al objeto de la ley, este se puede encontrar en su artículo 1° y consiste en “(...) *establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada. (...)*”, por tanto el objeto de la Ley, es el establecimiento de la organización y el funcionamiento del Sistema de Servicio Profesional de Carrera.

De la misma manera, en su artículo 2° la Ley señala también como su objeto, el de garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso a la función pública tomando como base el mérito, esto con el fin de promover el desarrollo de la función pública en beneficio de la sociedad.

De acuerdo a la Memoria Institucional del Servicio Profesional de Carrera 2003-2004, del Museo del Servicio Profesional de Carrera de la Secretaría de la Función Pública, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal tiene como espíritu y objeto primordial:

“garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito para impulsar el desarrollo de la función pública en beneficio de la sociedad. A partir de atraer, retener, motivar y formar a los mejores [Servidores Públicos], garantizando que la Administración Pública transite en los distintos cambios de gobierno con el mínimo trastorno y la máxima eficacia, asegurando que siendo políticamente neutra, sea un factor estratégico de la competitividad del país.(...) De modo, que el sistema del Servicio Profesional de Carrera tiene como visión detectar a ese talento, seleccionarlo, retenerlo y motivarlo con el fin de generar resultados crecientes y que sean perceptibles para la sociedad.”⁶⁴

⁶⁴ Memoria Institucional del Servicio Profesional de Carrera 2003-2004. Museo del Servicio Profesional de Carrera, Secretaría de la Función Pública. Disponible en la liga de Internet: <http://www.spcmuseo.gob.mx/conoceMSPC/documentos/memoriaSPC.htm>. Última visita 31 de octubre de 2016.

3.2.3 Principios

Respecto a los principios que rigen el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en su artículo 2 establece:

Artículo 2.- (...)

Serán principios rectores de este Sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género.

De igual manera la Carta Iberoamericana de la Función Pública establece principios para la función Pública o Servicio Civil en su numeral 8, el cual menciona:

8 *Son principios rectores de todo sistema de función pública, que deberán inspirar las políticas de gestión del empleo y los recursos humanos y quedar en todo caso salvaguardados en las prácticas concretas de personal, los de:*

- *Igualdad de todos los ciudadanos, sin discriminación de género, raza, religión, tendencia política u otras.*
- *Mérito, desempeño y capacidad como criterios orientadores del acceso, la carrera y las restantes políticas de recursos humanos.*
- *Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas.*
- *Transparencia, objetividad e imparcialidad.*
- *Pleno sometimiento a la ley y al derecho.*

A la par señala también que un instrumento indispensable para el desarrollo de la función pública en los países, es la profesionalización, la cual se encarga de garantizar la adhesión a los principios ya señalados, ya que se entiende, a esta, como el medio por el que se certifica la posesión de los servidores públicos de diversas aptitudes y principios, tales como el mérito, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad, entre otras.

Por su parte el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en su artículo 4, hace mención de los principios de actuación y operación del sistema de Servicio Profesional de Carrera, los cuales son: Legalidad, Eficiencia, Objetividad, Calidad, Imparcialidad, Equidad, Competencia por Mérito y Equidad de Género.

Tanto los principios que señala la Ley y su respectivo Reglamento como los que señala la Carta Iberoamericana son principios primordiales para el buen desempeño del servicio público, algunos de ellos se definen de la siguiente manera:

Legalidad: es el actuar de acuerdo a lo prescrito por la ley y conforme a ella; es decir, se entiende como la obligación del servidor público de siempre y ante cualquier circunstancia, actuar y apegarse a las disposiciones normativas contenidas en las distintas leyes, reglamentos y normatividad, aplicables en el ejercicio de las funciones a su cargo.

Imparcialidad: la cual implica que la actuación del servidor público en el desempeño de su empleo o cargo y en los asuntos de su responsabilidad, deberá mantenerse alejada de intereses de grupos o de tipo personal, que tiendan a favorecer o a perjudicar a un tercero, ya que debe realizarse sin preferencia o prevención anticipada a favor de persona alguna.

Eficiencia: en la materia de servidores públicos se aplica en que éstos al ejercer su empleo o cargo deben lograr los resultados que se esperan, mediante una aplicación honesta y responsable los recursos disponibles, dedicándolos exclusivamente para el fin que le fueron proporcionados.

Eficacia: Es el cumplimiento oportuno de los objetivos establecidos, en tiempo y forma.

Calidad: Es la obtención de las metas programadas, a través de la aplicación de las optimas prácticas y mejora continua en los procesos.

Equidad: Es la igualdad de oportunidades, sin discriminación por razones de edad, raza o etnia, condiciones de salud, capacidades diferentes, religión o credo, estado civil, condición social o preferencia política; y respecto a la Equidad de Género es la igualdad de oportunidades para cualquier persona sin distinción de su sexo.

Competencia por Mérito: Es la valoración de las capacidades de los aspirantes para ingresar al Sistema y de los servidores públicos de carrera con base en los conocimientos, habilidades, experiencia y, en su caso, en los logros alcanzados en el ejercicio de su cargo. El mérito como base para el acceso a la función pública significa que todo ciudadano tiene un derecho y oportunidad de ocupar los puestos públicos, pero sólo pueden acceder a la administración pública los mejores mediando un proceso igualitario para los aspirantes, y con esto asegurar que los candidatos tengan las aptitudes profesionales y las habilidades necesarias para desempeñarse.

3.2.4 Aspectos sobresalientes de la Ley

En este subtema se hará un breve compendio de los aspectos más sobresalientes de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 2003, con última reforma publicada en el DOF el 9 de enero de 2006.

Esta Ley consta de 80 artículos, divididos en cuatro títulos, los cuales son: Título Primero Disposiciones Generales; Título Segundo Derechos y Obligaciones de los servidores públicos sujetos al Sistema; Título Tercero La Estructura del Sistema de Servicio Profesional de Carrera; y Título Cuarto Del recurso de revocación y de las competencias.

En los anteriores capítulos se estableció, conforme al artículo 1 de la Ley en comento, que el ámbito de aplicación de la Ley es la Administración Pública Federal Centralizada, que comprende a las Secretarías de Estado y los Órganos Desconcentrados que las integran dependientes de las mismas; así mismo también de menciona que esta ley estará gestionada por la Secretaría de la Función Pública y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública.

De acuerdo a los Servidores Públicos, estos ingresaran al Sistema de Servicio Profesional a través de un concurso de selección, y sólo pueden ser nombrados y removidos de acuerdo con lo previsto en la ley; de acuerdo a los diferentes tipos de servidores públicos, la ley los clasifica en eventuales y titulares, de acuerdo a su artículo 4, que textualmente menciona:

Artículo 4.- Los servidores públicos de carrera se clasificarán en servidores públicos eventuales y titulares. Los eventuales son aquellos que, siendo de primer nivel de ingreso se encuentran en su primer año de desempeño, los que hubieren ingresado con motivo de los casos excepcionales que señala el artículo 34 y aquellos que ingresen por motivo de un convenio.

El servidor público de carrera ingresará al Sistema a través de un concurso de selección y sólo podrá ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por esta Ley.

Como lo menciona el anterior artículo los servidores eventuales serán aquellos servidores que se encuentren en su primer año de desempeño, los que ingresen bajo algún motivo establecido por el artículo 34 o aquellos que ingresen bajo un convenio, pero al no señalar que se entiende por servidores públicos titulares, se entenderá por exclusión, aquellos que no recaigan en algún supuesto de los servidores públicos eventuales.

Estos servidores públicos eventuales o titulares ocuparan algún puesto de los rangos que comprenderá el Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal los cuales, de acuerdo al artículo 5, son: a) Director General; b) Director de Área; c) Subdirector de Área; d) Jefe de Departamento, y e) Enlace.

Contrario a lo anterior, el artículo 8 menciona al personal que queda excluido del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, el cual textualmente expresa:

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

En los dictámenes, transitorios o discusiones, no se señaló el motivo por el cual se excluyó a estos servidores del Sistema de Servicio Profesional, aunque se puede deducir que fue por tratarse de áreas, en las cuales ya tienen implementado por ley un servicio de carrera o un sistema de ascensos, o por motivos de estrategia, y por tanto no se consideró conveniente modificar o ejecutar en estas dependencias dicho Sistema de Servicio Profesional. Respecto a la exclusión de aquéllos que prestan sus servicios por honorarios, estos se encuentran en una situación de desventaja en relación a los que tienen un nombramiento.⁶⁵

Pasando al título segundo denominado de los Derechos y Obligaciones de los Servidores Públicos del Sistema, el artículo 10 señala los derechos de los Servidores Públicos de Carrera de entre los cuales se destacan: el contar con estabilidad laboral y permanencia en el servicio, siempre y cuando cumpla con sus obligaciones; recibir su respectivo nombramiento como Servidor Público de Carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en la ley; Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo; recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones; ser evaluado y conocer el resultado de dicha evaluación, en un plazo no mayor de 60 días; en su caso, cuando alguna evaluación no haya sido aprobada, ser evaluado nuevamente previa capacitación; Promover los medios de defensa que establece esta Ley, contra las resoluciones emitidas en aplicación de la misma; y recibir una indemnización cuando hubiese sido despedido injustificadamente.

Respecto a la estabilidad en el empleo es importante mencionar su artículo 63 que textualmente dice:

⁶⁵ Zarate Castillo, Arturo, "la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal", en *Cuestiones Constitucionales, Revista Mexicana de Derecho Constitucional* en línea, núm. 9, México, 2003, Consultado el 2 de noviembre de 2016. Disponible en: <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/cont/9/cl/cl10.htm>,

Artículo 63.- *La pertenencia al servicio no implica inamovilidad de los servidores públicos de carrera y demás categorías en la administración pública, pero sí garantiza que no podrán ser removidos de su cargo por razones políticas o por causas y procedimientos no previstos en ésta o en otras leyes aplicables.*

De esta forma el Servidor Público de Carrera, apoyado por lo anteriormente citado, sabrá que la estabilidad de su cargo o empleo, así como su ascenso o trayectoria no dependerá de que sea afín políticamente del superior jerárquico, sino de su preparación, mérito, aptitudes y capacidades para el puesto, los cuales deberá comprobar a través de evaluaciones. Esto no significa la inamovilidad del servidor público de carrera, ya que no estará protegido por una falta a sus obligaciones respectivas, pero sí garantiza que no podrá ser destituido por razones políticas o por causas no previstas en la ley.⁶⁶

En cuanto a las obligaciones de los Servidores Públicos de Carrera, estas, están plasmadas en el artículo 11 de la Ley en comento, de entre las cuales las principales son: Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios que rigen el Sistema, los cuales ya fueron comentados; participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Sistema; participar en los programas de capacitación obligatoria; guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca; y excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del servicio.

3.2.4.1 Subsistemas que conforman al SPC

En su artículo 13 la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal establece la existencia de siete subsistemas que conforman el Sistema del Servicio Profesional de Carrera, dichos subsistemas son:

⁶⁶ *Ibidem.*

- Subsistema de Planeación de Recursos Humanos.
- Subsistema de Ingreso.
- Subsistema de Desarrollo Profesional.
- Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades.
- Subsistema de Evaluación del Desempeño.
- Subsistema de Separación.
- Subsistema de Control y Evaluación.

¿Pero cuál es la función de cada uno de ellos?, a continuación se resumirá lo primordial de cada uno de los subsistemas:

Subsistema de Planeación de Recursos Humanos

Este subsistema se encargara de determinar los perfiles de puesto y los requisitos de los candidatos, así como también se encargara de identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública Federal para el eficiente ejercicio de sus funciones, esto de acuerdo al artículo 13 fracción I; otro aspecto importante, derivado del artículo 14, fracción II, es que este subsistema operará el Registro Único del Servicio Profesional de Carrera, el cual será un padrón que contenga la información sobre todos los funcionarios del Servicio Profesional de Carrera dentro de la Administración Pública Federal, y el cual también contendrá todo lo referente a los servidores públicos en relación a los subsistemas y por tal motivo debe este actualizarse de manera permanente, el motivo de baja del registro, será la separación del servidor público del Sistema por causas distintas a la renuncia; todo lo anterior se cimienta en los articulo 14 al 20 de la ley en comento.

Subsistema de Ingreso

Este subsistema, de acuerdo al artículo 13 fracción I, regula los procesos de reclutamiento y selección de aspirantes a ingresar al Sistema del Servicio Profesional de Carrera, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema de Servicio Profesional, basando su operación bajo el principio de mérito e igualdad de oportunidades y con esto asegurar el ingreso de los mejores candidatos al servicio público; este subsistema se rige por los artículos 21 al 34, los cuales en el siguiente capítulo se analizarán detenidamente.

Subsistema de Desarrollo Profesional

Este subsistema contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos a efecto de identificar sus posibles trayectorias de desarrollo y así permitirles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico, siempre y cuando cumplan previamente con los requisitos establecidos.

El artículo 35 define el desarrollo Profesional como el proceso mediante el cual los Servidores Públicos de Carrera, con base en el mérito, podrán ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía en cualquier dependencia o en las entidades públicas y en las instituciones con las cuales exista convenio para tal propósito.

De acuerdo al artículo 39 de la ley se distinguen dos tipos de trayectorias dentro del Sistema de Servicio Profesional: la vertical o de especialidad que corresponden al perfil del cargo, en cuyas posiciones ascendentes las funciones se hacen más complejas y de mayor responsabilidad; y la horizontal o lateral en donde se cumplen condiciones de equivalencia entre los cargos que se comparan a través de sus respectivos perfiles, esto y lo demás relacionado a este subsistema se regirá por los artículos 35 al 43 de la ley en comento.

Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades

Este subsistema de acuerdo al artículo 13 fracción IV, tiene como fin establecer los modelos de profesionalización para los servidores públicos, los cuales les permitirán adquirir tanto conocimientos básicos y especializados, como aptitudes y habilidades necesarias para desempeñar el cargo, teniendo así la posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia.

Con base en el artículo 44, por capacitación y certificación se entienden los procesos mediante los cuales los servidores públicos de carrera son inducidos, preparados, actualizados y certificados para desempeñar un cargo en la Administración Pública Federal.

Los servidores públicos tendrán la obligación de presentar una evaluación para certificar sus capacidades profesionales, por lo menos cada cinco años, y se tendrá sólo dos oportunidades para aprobar dicha evaluación, en caso contrario se procederá a la separación del Servidor Público del respectivo sistema, ya que la certificación es requisito indispensable para la permanencia de un servidor público de carrera tanto en el sistema como en su cargo; siendo esto regido por los artículos 44 al 53 de la Ley.

Subsistema de Evaluación del Desempeño

El propósito de este subsistema, de acuerdo al artículo 13 fracción V, es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, los cuales serán también los parámetros para la obtención de ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral.

La evaluación del desempeño es el método mediante el cual se mide, tanto en forma individual como colectiva, el cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto, esto de acuerdo al artículo 54.

Y tiene como principales objetivos determinar el otorgamiento de estímulos al desempeño e identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas. Estas evaluaciones del desempeño serán requisito indispensable para la permanencia de un servidor público de carrera en el sistema y en su puesto; todo lo anterior se funda en los artículos 54 a 58 de la Ley respectiva.

Subsistema de Separación

Esté, conforme al artículo 13 fracción VI, se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte de Sistema de Servicio Profesional de Carrera o se suspenden temporalmente sus derechos.

Por su parte el artículo 59 señala que por separación se entenderá la terminación del nombramiento de un Servidor Público de Carrera o las situaciones por lo que dicho nombramiento deja de surtir efectos, dichas causas de separación se encuentran en el artículo 60 y son las siguientes:

Artículo 60.- *El nombramiento de los servidores profesionales de carrera dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las dependencias, por las siguientes causas:*

I. *Renuncia formulada por el servidor público;*

II. *Defunción;*

III. *Sentencia ejecutoriada que imponga al servidor público una pena que implique la privación de su libertad;*

IV. Por incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que esta Ley le asigna;

La valoración anterior deberá ser realizada por la Secretaría de conformidad con el Reglamento de esta Ley, respetando la garantía de audiencia del servidor público;

V. Hacerse acreedor a sanciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos que impliquen separación del servicio o reincidencia;

VI. No aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o su segunda evaluación de desempeño, y

VII. Cuando el resultado de su evaluación del desempeño sea deficiente, en los términos que señale el Reglamento. (...)

Subsistema de Control y Evaluación

Este subsistema tiene como objetivo diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y evaluación del funcionamiento del sistema del Servicio Profesional y, en su caso, corrección de operación del Sistema de Servicio Profesional.

Se trata de evaluar no al servidor público, sino al sistema en su conjunto, con el interés de emitir una serie de medidas correctivas para efectos de propiciar una mejora continua en el sistema, siendo la Secretaría de la Función Pública, con apoyo de las dependencias, la encargada de establecer estos mecanismos de evaluación, fundamentándose en los artículos 64 a 66 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

3.2.4.2 Estructura Orgánica del Sistema

De acuerdo al artículo 1 de la ley del Servicio Profesional de Carrera, el ámbito de aplicación de este Sistema será la Administración Pública Federal centralizada, que de acuerdo al artículo 2° de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, comprende a las Secretarías de Estado, con excepción de la Secretaría de la Defensa Nacional, sus Órganos Desconcentrados que las integran, dependientes de las mismas y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

Este Sistema dependerá del titular del Poder Ejecutivo Federal, será dirigido por la Secretaría de la Función Pública y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública, esto de acuerdo a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en su Artículo 2, segundo párrafo.

Como se menciona, y de acuerdo a Martínez Puón:

*“la parte normativa del sistema recae en la Secretaría de la Función Pública, concretamente en la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización. No obstante esta rectoría, el esquema propuesto por la ley atiende a un sistema descentralizado, donde las dependencias y órganos desconcentrados son los que implementan el sistema de manera que en ellos se encuentran instituidos Comités Técnicos de Profesionalización y Selección que suman un total de 76 [de acuerdo a datos de 2005-2006]”.*⁶⁷

⁶⁷ Martínez Puón, Rafael, “Alcances y resultados del Servicio Profesional de Carrera en México. Un ejercicio de evaluación a tres años de su implementación”, en *Revista Gestión y Política Pública*, Volumen XV, Núm. 2, México, 2006, P. 464.

Acorde a lo anterior, el Sistema del Servicio Profesional tiene de acuerdo al artículo 67 la siguiente estructura orgánica, o sea, los actores encargados de aplicarlo:

Artículo 67.- *Para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento, el Sistema contará con los siguientes órganos:*

La Secretaría: es la encargada de dirigir el funcionamiento del Sistema en todas las dependencias.

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

II. Los Comités son cuerpos colegiados, encargados de operar el Sistema en la dependencia que les corresponda con base en la normatividad que emita la Secretaría para estos efectos.

La Secretaría de la Función Pública, de acuerdo al artículo 68 de esta ley, tiene el encargo de dirigir, coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del Sistema de Servicio Profesional en las dependencias, así como de vigilar que los principios rectores sean aplicados debidamente al desarrollar tal sistema.

La Secretaría se auxilia para realizar esta labor particularmente de la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera, así como de las Direcciones Generales de Recursos Humanos de cada dependencia, que son finalmente las instancias en las que recae gran parte del peso del funcionamiento del sistema.

La Secretaría de la Función Pública, con base en el artículo 69, tiene como principales facultades, las siguientes: Emitir los criterios y establecer los programas generales del Sistema; Elaborar el presupuesto anual para la operación del Sistema, así como administrar los recursos del Sistema; Expedir los manuales requeridos para el funcionamiento del Sistema, así como dictar las

normas para su operación; Dar seguimiento a la implantación y operación del Sistema en cada dependencia y en su caso aplicar las medidas correctivas que se requieran; Aprobar la constitución o desaparición de los Comités; Aprobar los procedimientos de evaluación, así mismo los programas de capacitación; Resolver las inconformidades que se presenten en la operación del Sistema; Revisar periódicamente la operación del Sistema en las diversas dependencias; y Aprobar los cargos de libre designación; entre otras.

El Consejo Consultivo, de acuerdo al artículo 70 de la Ley en comento, es un órgano de apoyo para el Sistema de Servicio Profesional, el cual se integrara por el titular de la Secretaría de la Función Pública, por los responsables de cada Subsistema, por los presidentes de los comités técnicos de cada dependencia y por representantes de la Secretaría de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social, y por un representante de los sectores social, privado y académico.

Este Consejo tiene como atribuciones primordiales: conocer, opinar y darle seguimiento al Programa Operativo Anual del Sistema; opinar sobre lineamientos, políticas y líneas de acción para el desarrollo del Sistema, opinar sobre lineamientos, políticas y estrategias para el desarrollo del Sistema; proponer modificaciones al catálogo de puestos y al tabulador y criterios de evaluación, recomendar programas de capacitación y actualización y cursos de especialización, y acordar la participación de invitados en las sesiones del propio Consejo.

Los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección, conforme al artículo 72, son aquellos que en cada dependencia se instalaran como el cuerpo técnico especializado encargado de la implantación, operación y evaluación del Sistema de Servicio Profesional en el interior de la misma. De igual manera, cada Comité, será responsable de la planeación y formulación de estrategias para la profesionalización de los recursos humanos de cada dependencia, y con esto lograr la prestación de un mejor servicio público a la sociedad.

Dichos comités estarán integrados por un funcionario de carrera representante del área de recursos humanos de la dependencia, un representante de la Secretaría de la Función Pública y el oficial mayor o su equivalente que lo presidirá.

El Comité al desarrollarse los procedimientos de selección e ingreso actuará como Comité de Selección, y en estos casos, en vez del Oficial Mayor participará el superior jerárquico inmediato del puesto sometido a concurso, quien tendrá derecho a voto y a vetar a un aspirante, aun, cuando los otros miembros lo hayan aprobado, en este proceso de selección, el representante de la Secretaría deberá certificar su desarrollo y el resultado final, todo lo anterior de acuerdo al artículo 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

Los comités tendrán las facultades que señala el artículo 75, entre las que se encuentran: Emitir reglas y dictar actos para la implementación del Sistema; aprobar los cargos de libre designación en coordinación con la Secretaría; Elaborar y emitir las convocatorias de los cargos a concurso; Proponer a la Secretaría políticas y programas específicos de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación del personal; Realizar estudios y estrategias para hacer mas eficiente la función pública; Elaborar los programas de capacitación; Aplicar los procedimientos de selección, así como valorar y determinar las personas que hayan resultado vencedoras en los concursos; y Determinar la procedencia de separación del servidor público en los casos establecidos en la fracción IV del artículo 60 de este ordenamiento y tramitar la autorización ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Finalmente la ley en su título cuarto prevé la forma de resolución de conflictos derivados de la aplicación de la misma. Estableciendo en el artículo 76, el Recurso de Revocación, el cual se interpondrá en contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección, a través de la Secretaría de la Función Pública, dentro del término de diez días contados a partir del día siguiente en que se haga del conocimiento, el nombre del aspirante que obtuvo la calificación más alta en el procedimiento de selección.

Cabe mencionar que este recurso versará exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumenten, por lo que los conflictos individuales de carácter laboral no serán materia del mismo.

Conforme a las competencias, el artículo 79 señala que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer de las controversias individuales del trabajo que se susciten entre las dependencias y los servidores públicos sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera, teniendo aplicación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente conforme al artículo 80, los casos de controversias de carácter administrativo derivadas de la aplicación de esta Ley, competará conocerlas y resolverlas al Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

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

EL Reglamento que emanó de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, fue publicado el 02 de abril de 2004, a través del Diario Oficial de la Federación, siendo muy importante su publicación, porque de acuerdo a lo dispuesto en los artículos transitorios de la Ley, se daría inicio a la aplicación del Subsistema de Ingreso, es decir entrarían en vigor los procesos de reclutamiento y selección, una vez que se publicara dicho reglamento, y todos los cargos vacantes deberán ser asignados por concursos públicos y abiertos.

Sin embargo fue abrogado por un nuevo Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, el cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2007 y entró en vigor al día siguiente de su publicación.

Este ordenamiento tiene por objeto, de acuerdo a su artículo 1, reglamentar la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y para lo cual se integra de 98 artículos y 11 transitorios, divididos en 18 capítulos, en los cuales se establecen los conceptos y principios que sirven de base para el funcionamiento del Sistema de Servicio Profesional de Carrera; la clasificación de los servidores públicos; el funcionamiento y la organización del Sistema, estableciendo las direcciones encargadas de cada uno de los subsistemas; la integración, organización y funcionamiento de los órganos que integran el Sistema; el funcionamiento y la operación de cada subsistema; las excepciones al Sistema; y finalmente la tramitación de inconformidades y recursos de revocación.

Capítulo 4

El uso discrecional del artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, Problemas y Límites en su aplicación

Recapitulando brevemente, en los anteriores capítulos se estudio la historia nacional por la que atraviesa el Servicio Profesional de Carrera hasta su instauración en abril de 2004 y se puede ahondar en todo lo que abarca el Servicio profesional de Carrera tanto conceptualmente como legalmente, abordando de manera breve las primordiales leyes que son sustento y regulan al Sistema de Servicio Profesional de Carrera, derivado de este estudio se obtuvo un mayor conocimiento acerca de las bases, funciones y objetivos principales de este sistema, para así, una vez realizado un bosquejo general del Servicio Profesional de Carrera a través de los anteriores capítulos, en el apartado presente corresponde incursionar de manera específica en nuestro tema de estudio sobre el uso discrecional del artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal.

Es fundamental estudiar inicialmente de manera particular la operación y funcionamiento del Subsistema de ingreso al Servicio Profesional de Carrera con el fin de conocer ampliamente los procedimientos de reclutamiento y selección de servidores públicos; al término del estudio del Subsistema en comento, se transitara al análisis e investigación de los problemas que conlleva la aplicación y uso discrecional del artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, objeto principal de estudio del presente trabajo; finalmente partiendo de este análisis se propondrán acciones que den solución a los problemas que conlleva el uso del art. 34 y también coadyuven al cumplimiento de los objetivos del Servicio Profesional de Carrera, siendo uno de los principales objetivos el garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.

4.1 Operación del Subsistema de Ingreso del Servicio Profesional de Carrera.

Este subsistema se encuentra regulado por la Ley del Servicio Profesional de Carrera y su respectivo Reglamento, mismos que se analizaron y estudiaron en el anterior capítulo, y también por el Acuerdo por el que se emiten Lineamientos para el Subsistema de Ingreso al Servicio Profesional de Carrera y las Guías para la Elaboración y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para el Proceso de Selección publicado el 10 de diciembre de 2008 en el Diario Oficial de la Federación.

Si recordamos, en el capítulo anterior se señaló que, el subsistema de Ingreso “(...) Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema; (...)” esto de acuerdo al artículo 13, fracción II, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

Analizando el anterior párrafo, se entenderá por reclutamiento, de acuerdo al artículo 22 y 23 de la LSPC (Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal), al proceso que permite al sistema atraer aspirantes a ocupar un cargo en la administración pública con los perfiles y requisitos necesarios para ocupar el puesto, llevando a cabo las acciones necesarias para la publicación de las convocatorias públicas abiertas para ocupar las plazas vacantes.

Por otro lado, se entenderá por selección, conforme al artículo 29 de la LSPC, el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ocupar un puesto, para garantizar el acceso de los candidatos idóneos para desempeñar los cargos; asimismo, la Ley establece que el procedimiento comprenderá exámenes generales de conocimientos y habilidades y una entrevista, así como los elementos de valoración que determine el Comité de selección respectivo, debiendo asegurar en todo momento la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del mérito.

Respecto a los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema, el artículo 21 de la LSPC señala que:

“el aspirante a ingresar al Sistema deberá cumplir, además de lo que señale la convocatoria respectiva, los siguientes requisitos:

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

II. No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso;

III. Tener aptitud para el desempeño de sus funciones en el servicio público;

IV. No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto, y

V. No estar inhabilitado para el servicio público ni encontrarse con algún otro impedimento legal.

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

Tanto para cubrir plazas de primer nivel de ingreso, puestos vacantes o de nueva creación, y que estén sujetos al Servicio Profesional de Carrera, deberán ser sometidos a los procesos de reclutamiento y selección, y para dar inicio a estos procesos se deberá emitir convocatoria pública abierta, respecto a esto, el artículo 3 del Acuerdo por el que se emiten Lineamientos para el Subsistema de Ingreso al Servicio Profesional de Carrera; y las Guías para la Elaboración Y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para el Proceso de Selección, señala que se entenderá por Convocatoria *“al Instrumento mediante el cual se anuncia y difunden las plazas sujetas a concurso. Al tiempo que se invita a los interesados a participar en el concurso y se informan las bases del mismo”*.

Por otra parte el artículo 28 de la LSPC señala que convocatoria pública abierta será aquella dirigida a servidores públicos en general o a todo interesado que desee ingresar al Sistema, misma que será elaborada por las direcciones generales con aprobación del Comité de Selección y será publicada en el Diario Oficial de la Federación, en los portales electrónicos de las dependencias o en la página electrónica www.trabajaen.gob.mx, siendo este un portal que permite a la ciudadanía conocer las vacantes en la administración pública federal y participar en los concursos, con el objeto de garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de selección; en la convocatoria se debe señalar de forma precisa los puestos sujetos a concurso, el perfil que deberán cubrir los aspirantes, los requisitos y los lineamientos generales que se determinen para los exámenes, así como el lugar y fecha de entrega de la documentación correspondiente, de los exámenes y el fallo relacionado con la selección de los candidatos finalistas.

Es importante señalar que previa publicación de la convocatoria se debe hacer revisión de la descripción del perfil y valuación del puesto y verificar si no existe solicitud para modificación del perfil, generalmente existe solicitud de modificación al perfil cuando hay existencia de una ocupación temporal en ese puesto, convirtiéndose esta modificación al perfil en un aliado para que el servidor en ocupación temporal pueda ser el ganador del concurso, pero este tema se desarrollara más a fondo en el siguiente apartado.

Volviendo al tema de la Convocatoria, esta tiene tres tipos de modalidades, de acuerdo al artículo 32 del Reglamento de la LSPC y son las:

- “(...) I. Dirigidas a servidores públicos en general;*
- II. Dirigidas a todo interesado que desee ingresar al Sistema, o*
- III. Dirigidas a todo interesado que integre la reserva de aspirantes de la rama de cargo o puesto que corresponda a la vacante en la dependencia (...)”*

Una vez publicada la convocatoria, y de acuerdo al artículo 34 del Reglamento de la LSPC, el proceso de selección por el cual debe transitar todo aspirante a Servidor Público de Carrera, consta de cinco etapas:

- I. Revisión curricular;
- II. Exámenes de Conocimientos y evaluaciones de habilidades;
- III. Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos;
- IV. Entrevista a cargo del Comité de Selección;
- V. Determinación.



Cuadro 1. Fuente: Tesis Impacto del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública: Una Auscultación Exploratoria⁶⁸

En este mismo artículo 34, en su primer y segundo párrafo, se señala que el Comité Técnico de Profesionalización de cada dependencia será el encargado de establecer las reglas de valoración y el sistema de puntuación general del proceso de selección, es decir que determinara el puntaje y la forma en cómo se acreditarán cada una de las etapas del proceso de selección, por su parte el Comité Técnico de Selección, se encargara de determinar los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades aplicables a cada puesto, los puntajes mínimos para su calificación, los criterios para la evaluación de las entrevistas y para la determinación.

⁶⁸ Espinosa Cruz, Enrique, *Op. Cit.*, pág. 122.

Como ya se menciono hay concursos para cargos de primer nivel, o sea de enlace, que es el nivel más bajo y hay concursos también para las plazas que estén vacantes y estén debidamente descritas y registradas en el Catálogo de puestos, a estos últimos, en su proceso de selección, además de los requisitos generales, se les debe considerar la trayectoria, experiencia y los resultados de las evaluaciones que haya obtenido dicho servidor, siendo los Comités de Selección los encargados de llevar a cabo estos procedimientos.

Etapa I Revisión Curricular

Esta etapa debe tener mínimo una duración de 10 días hábiles, periodo en el que todos los aspirantes interesados, pueden registrar su participación en el concurso de su interés; respecto a lo que transcurre en esta etapa del proceso de selección, el artículo 20 de los Lineamientos del Subsistema de Ingreso señala que:

Artículo 20. (...) *las Dependencias utilizarán el sistema “TrabajaEn” como mecanismo automatizado de revisión curricular y compatibilidad puesto–persona a través de los cuales se descarte a los aspirantes que no cumplan con alguno de los requisitos y perfil previamente establecido en la convocatoria correspondiente.*

En esta etapa sólo serán factores de revisión curricular, el cumplimiento por parte de los aspirantes de los requisitos legales, de escolaridad y experiencia previa requeridos de acuerdo al perfil solicitado, conforme a los datos que el aspirante haya ingresado.

De acuerdo a lo anterior, se puede destacar que el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, hace uso de las tecnologías de la información para agilizar los procesos de los diferentes subsistemas, en este caso el portal Trabajaen, el cual automáticamente lleva a cabo la revisión curricular, este inicia en el momento en que cualquier aspirante se registra a un concurso, este sistema compara los campos de escolaridad y experiencia solicitados en el perfil del puesto en

concurso contra la información registrada por el aspirante en su currículum, si el sistema comprueba que existen coincidencias, le asigna al aspirante un folio de participación, que lo identificara a lo largo del proceso, en cambio si el sistema detecta que el aspirante no cubre los requisitos del perfil del puesto, le enviará un folio de rechazo indicando cuál fue el requisito que no cubrió.⁶⁹

Respecto a esta etapa Molinar Bustos opina que “*se garantiza que en igualdad de oportunidades y sin riesgo de corrupción y malos manejos, un mecanismo automatizado realice la verificación de los requisitos señalados en la convocatoria respectiva*”.⁷⁰

Etapa II Exámenes de conocimiento y evaluaciones de habilidades

Tras concluir la etapa de revisión, se cita a todos los aspirantes que acreditaron esta etapa a presentar el examen de conocimientos correspondiente, ya sea que lo realicen a través de la plataforma de TrabajaEn, que otorga más certidumbre ya que el sistema arroja la calificación de inmediato, o de forma manual, la cual genera incertidumbre ya que no se califica al momento ni en presencia del aspirante; Posteriormente Los aspirantes que acreditaron el examen de conocimientos son citados para presentar las evaluaciones de habilidades, ya concluidas estas, el sistema arroja la calificación obtenida en ambas evaluaciones, por lo que los aspirantes pueden conocer en ese momento si continúan o no en el proceso de selección.

De acuerdo al artículo 34, último párrafo, del Reglamento de la LSPC, esta etapa estará a cargo de la Dirección General de Recursos Humanos de la dependencia a la que corresponda el concurso en cuestión, así como también será responsable de evaluar la experiencia y el mérito de candidatos, etapa que sigue a continuación.

⁶⁹ Piñas Ortiz, Laura, Tesis de Licenciatura, *El Subsistema de Ingreso al Servicio Profesional de Carrera en la Coordinación Nacional del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades*, Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, UNAM, México, 2015, Pág. 77.

⁷⁰ Molinar Bustos, Fernando, “El ingreso al Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal”, en *Revista Servicio Profesional de Carrera*, vol. I, núm. 2, México, 2º semestre de 2004, Pág. 69.

Etapa III Evaluación de la experiencia y valoración del mérito

Los aspirantes que, en la etapa anterior, aprobaron las evaluaciones, son citados para un cotejo documental, con la finalidad de verificar que el aspirante cumpla con el perfil de puesto, tanto en la escolaridad como en la experiencia, ya que como la revisión curricular se hace de manera automática, ésta pudo haber sido alterada por el aspirante; lo anterior se fundamenta en el artículo 36, segundo párrafo, del Reglamento de la LSPC, el cual indica que:

“La DGRH [Dirección General de Recursos Humanos], previamente a la celebración de las entrevistas, llevará a cabo la revisión y evaluación de los documentos que presenten los finalistas para verificar que estén fehacientemente acreditados los requisitos legales, así como los establecidos en la convocatoria respectiva.”

Cotejados los documentos y requisitos, si el aspirante no cumple con el perfil de puesto, será descartado del concurso, por el contrario si se verifica el cumplimiento del perfil de puesto, se lleva a cabo la realización de la evaluación de la experiencia y valoración de mérito.

Esta etapa corre a cargo de la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH), quien aparte de llevar a cabo el cotejo de documentos, también realiza la revisión y evaluación de cada aspirante en los campos de la experiencia y méritos, en el cual se encargara de obtener su grado de experiencia y mérito, partiendo de un análisis sobre la duración en los puestos desempeñados, la experiencia en el sector público, privado y social, su nivel de responsabilidad y de remuneración y en algunos casos la experiencia en puestos inmediatos inferiores al de la vacante.

Respecto al mérito, éste se valorara, de acuerdo a los cursos, conferencias, publicaciones u otros escritos con los que el aspirante cuente; actividades que si bien son parte fundamental en el desarrollo profesional, lejos están de reflejar como tal el mérito profesional de un aspirante, por tanto el mérito quizá no deba

ser evaluado de esa manera, sino tal vez evaluarse en cada una de las etapas, tomando en cuenta el mérito con el cual el aspirante se desarrolle dentro del concurso, y no solo tomar en cuenta las distinciones profesionales, que si bien forman parte del mérito, estas no pueden formar el valor total del mérito, por tanto se debe hacer una evaluación en conjunto, aunque esto podría resultar en una evaluación discrecional, que afectaría el concurso, por ser sujeto de favoritismos.

Etapa IV Entrevista

De acuerdo al artículo 36 del Reglamento de la LSPC , esta etapa inicia cuando la DGRH de la dependencia en que se realiza el concurso, elabora una lista de los aspirantes, en orden de prelación, de acuerdo a los resultados obtenidos en las etapas anteriores, y conforme a esto, elegir a los aspirantes con puntajes más altos para ser entrevistados, siendo entre tres a cinco aspirantes generalmente, sin embargo en los concursos en los cuales solo una persona o ninguna llega a esta etapa, estos se declararan como desiertos.

Los aspirantes seleccionados serán citados para entrevista, la cual será realizada por el Comité Técnico de Selección, de manera individual a cada aspirante, esta tendrá como finalidad de acuerdo al artículo 44 de los Lineamientos del Subsistema de Ingreso, el de considerar el nivel de dominio de las capacidades y conocimientos, conocer su aptitud y actitud hacia el servicio público y sus principios rectores, profundizar en la valoración de las capacidades de cada aspirante y por ultimo verificar si el candidato cuenta con el perfil y los requisitos para el desempeño de las funciones del puesto, determinando esto a través de la formulación de las mismas preguntas a cada uno de los candidatos, y en base a esto el comité calificara a cada aspirante, dicha calificación se sumara a las calificaciones obtenidas en las anteriores etapas, obteniéndose la calificación final de cada aspirante en el concurso, y a partir de estas calificaciones, de acuerdo al artículo 47 de los Lineamientos del Subsistema de Ingreso, los tres aspirantes con mayor puntuación, serán los que el Comité considerara como aptos para el puesto que se concursa, convirtiéndose estos en finalistas.

De acuerdo al artículo 36, párrafo quinto, del Reglamento de la LSPC, en caso de que ninguno de los aspirantes entrevistados cumpla con los requerido para convertirse en finalista, se puede seguir entrevistando a más aspirantes, hasta obtener a los finalistas y en caso, que no existir más aspirantes, el concurso se declara desierto, el Comité de Selección, deberá continuar entrevistando a los demás aspirantes que aprobaron las etapas anteriores, en orden de prelación correspondiente, solo en caso de que no haya ningún aspirante que se considere finalista, se podrá declarar desierto el concurso.

Etapas V Determinación

En esta etapa final, el Comité Técnico de Selección elegirá de entre los finalistas al ganador del concurso por mayoría de votos, emitiéndose, conforme al artículo 39 del Reglamento de la LSPC, una resolución que contendrá las conclusiones de la determinación realizada por el Comité y también en la cual se señalaran los resultados obtenidos por los demás finalistas en cada una de las etapas, mismos que, de acuerdo a los párrafos séptimo y octavo del artículo 36 del Reglamento de la LSPC, se integraran a la reserva de aspirantes. Esta determinación deberá darse a conocer mediante su publicación en los medios electrónicos establecidos por la dependencia.

No obstante, se debe considerar que en igualdad de condiciones y de acuerdo al artículo 47 de los lineamientos del Subsistema de Ingreso, tendrán preferencia los servidores públicos de la misma dependencia, aquellos que tenga alguna discapacidad, o hubiesen obtenido mayor puntuación en la valoración del mérito, o en la evaluación de la experiencia o posea el mayor grado académico.

Llevada a cabo la determinación, el ganador del concurso se hará acreedor de un nombramiento como Servidor Público de Carrera, que de acuerdo al artículo 41 del Reglamento de la LSPC, la dependencia se encargara de expedirlo, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha en que el servidor público de carrera haya tomado posesión del puesto.

Respecto a lo anterior y respecto a los puestos de primer nivel, el artículo 33 de la LSPC señala que:

“(...) En el caso del primer nivel de ingreso, se hará la designación por un año, al término del cual en caso de un desempeño satisfactorio a juicio del Comité, se le otorgará el nombramiento en la categoría de enlace.” Por su parte el artículo 33 del Reglamento de la LSPC señala que *“Los servidores públicos de carrera eventuales (...), al término de su designación, podrán obtener su nombramiento como servidores públicos de carrera titulares sólo si obtienen al menos un resultado satisfactorio en la evaluación de su desempeño”.*

Por otro lado, es importante señalar también que, en esta etapa, si el superior jerárquico, participante del Comité Técnico de Selección, no está de acuerdo con la determinación que tome el Comité, podrá por una sola vez y bajo su responsabilidad, oponer su veto al aspirante seleccionado como ganador por los demás integrantes del comité, razonando y justificando debidamente su determinación en el acta correspondiente, en la cual el representante de la dependencia deberá certificar el desarrollo de los procedimientos y su resultado final, posteriormente el Comité elegirá de entre los demás finalistas a quien ocupara el puesto, lo anterior de acuerdo al artículo 74 de la LSPC y los artículos 37 y 38 del Reglamento de la LSPC.

Con todo, también existe la posibilidad de que el concurso o proceso de selección sea declarado desierto o suspenderse. De acuerdo al artículo 40 del Reglamento de la LSPC, un concurso solo podrá declararse desierto por tres causas:

Artículo 40.- “(...)

I. Porque ningún candidato se presente al concurso;

II. Porque ninguno de los candidatos obtenga el puntaje mínimo de calificación para ser considerado finalista, o

III. Porque sólo un finalista pase a la etapa de determinación y en ésta sea vetado o bien, no obtenga la mayoría de los votos de los integrantes del Comité Técnico de Selección.

Si el concurso se declara desierto, el puesto vacante no podrá ser ocupado mediante el procedimiento establecido en el artículo 34 de la Ley.

La resolución del Comité Técnico de Selección deberá precisar la causa por la que se determinó declarar desierto el concurso (...).”

Respecto a la suspensión del concurso, este podrá suspenderse conforme al artículo 42 del Reglamento de la LSPC, cuando alguno de los miembros del Comité advierta posibles irregularidades, las que fueron comunicadas a los demás miembros y que no pudieron ser aclaradas y subsanadas. Por tanto, la suspensión tendrá como finalidad regularizar el proceso, por lo que una vez suspendido, la Secretaría de la Función Pública, determinara las medidas necesarias con el fin de que, subsanadas las irregularidades, se continúe con el concurso.

Tanto en la suspensión como en la declaración de concurso desierto, se deberá incluir la justificación correspondiente en el expediente del concurso, publicarse en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo respectivo y comunicarlo a los candidatos por los medios respectivos.

Con esta etapa de determinación se da por concluido el procedimiento de selección, ya sea con la selección de un ganador o al declararse desierto el concurso. Es importante mencionar que todo el proceso de selección, desde la etapa de revisión hasta la etapa de determinación deberá agotarse en un lapso de 90 días naturales, aproximadamente tres meses.

4.2 Artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera

En el subtema anterior se considero importante estudiar en particular el Subsistema de Ingreso, para conocer en particular los procedimientos de reclutamiento y selección que se ejecutan para el ingreso al Servicio Profesional de Carrera, procedimientos que, como se verá en este apartado, al emplearse el artículo 34 no se aplicaran, ya que este articulo plantea un caso de excepción a estos procesos, siempre y cuando se cumpla con los requisitos para su ejecución.

Por tanto en este subtema se estudiara y analizara el uso del artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal (LSPCAPF) y sus problemas que conlleva, para los cuales se propondrá una solución, por consiguiente es primordial conocer que señala este artículo, para posteriormente desmenuzarlo poco a poco.

***Artículo 34.-** En casos excepcionales y cuando peligro o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema.*

Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimiento de la Secretaría en un plazo no mayor de quince días hábiles, informando las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma.

A partir de esto podemos establecer lo siguiente:

¿Cuándo se hará uso de este artículo?

En “*casos excepcionales*”: respecto a los casos excepcionales, la ley no define que casos son los que se consideraran excepcionales, dejándolo al arbitrio de los servidores Públicos encargados de autorizar dicho nombramiento temporal, su interpretación y definición, por ende, a partir de esto se derivan los problemas que acarrea este artículo, lo cuales estudiaremos más adelante.

“*cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país...*”: En el caso de orden social se entenderá por tal a la estructura de la sociedad que se basa en normas, valores e instituciones aceptadas socialmente; por servicios públicos se refiere a aquellas actividades desarrolladas por alguna institución pública o privada con el fin de satisfacer una necesidad social; por salubridad al conjunto de condiciones sanitarias idóneas del medio ambiente; por seguridad a un ambiente de paz y tranquilidad; por ambiente al lugar en el que se desarrolla la vida social y humana.

Lo anterior, encontrándose afectado o en peligro, a consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales (tormentas, huracanes, sismos, incendios, entre otros), por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas (humanas, monetarias, materiales) o costos adicionales importantes.

Por tanto su uso es principalmente para evitar o reducir pérdidas humanas, económicas o materiales, derivadas de una afectación o puesta en peligro de la seguridad, orden social, servicios públicos o salubridad de todo el país o de una región en particular.

¿Cómo se hará uso de dicho artículo?

Los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el uso de dicho artículo en comento, que dará como resultado en un nombramiento temporal para ocupar, ya sea un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, que sea considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, todo lo anterior sin la necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección que estudiamos en el subtema anterior.

Entendiendo por nombramiento a un acto jurídico emitido por autoridad competente, por medio del cual se designa a una persona como servidor público para el cumplimiento de ciertas funciones, servicios o actividades.⁷¹ Y por temporal se entiende que tendrá una duración por un tiempo limitado.

Es importante recordar, que de acuerdo al artículo 4 de la LSPCAPF, los servidores públicos de carrera eventuales son aquellos, que hubieren ingresado con motivo de los casos excepcionales que señala el artículo 34, entre otros.

El personal con un nombramiento temporal con base en el artículo 34 de la Ley tendrá el carácter de servidor público eventual y obtendrá la categoría de servidor público de carrera sólo en caso de resultar ganador del concurso del puesto que ocupa o de otro concurso dentro del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.

Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimiento de la Secretaría en un plazo no mayor de quince días hábiles, informando las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma.

Respecto a esto el artículo 92 del Reglamento de la LSPC, regula por su parte la aplicación del artículo 34 de la LSPC, señalando que:

⁷¹ García Ramírez, Sergio y Vargas Uribe, Erika, *Op. Cit.*, pág. 31.

Artículo 92.- *Las dependencias podrán ocupar puestos del Sistema, vacantes o de nueva creación, sin sujetarse a los procesos de reclutamiento y de selección, en los supuestos de excepción establecidos en el artículo 34 de la Ley y con sujeción a lo establecido en este Reglamento y en las demás disposiciones aplicables.*

La autorización del nombramiento previsto en el artículo 34 de la Ley confiere a la persona designada para ocupar el puesto de que se trate, el carácter de servidor público y no constituye para éste derecho alguno de ingreso al Sistema.

Dentro de los cuarenta y cinco días hábiles siguientes a la fecha de la autorización del nombramiento, el puesto deberá convocarse a concurso, con base en la descripción, perfil y valuación del puesto registrado en el Catálogo, con anterioridad a dicha autorización.

Estos nombramientos tendrán la temporalidad que determinen los titulares de las dependencias o el oficial mayor u homólogo, la cual no podrá exceder de diez meses. En todo caso el nombramiento quedará sin efectos de declararse un ganador en el concurso respectivo.

Una misma persona podrá ser designada para ocupar, conforme al artículo 34 de la Ley, hasta por dos ocasiones, puestos distintos, durante un periodo de dos años. En este supuesto para que esa persona pueda ser considerada nuevamente para una designación, en términos del precepto invocado, después de ese periodo, deberá haber transcurrido, al menos, un año de la conclusión de su último nombramiento.

De igual manera el artículo 52 del mismo ordenamiento, regula el uso del artículo 34 del la LSPC, respecto al supuesto en que un servidor público de carrera de nivel jerárquico inferior ocupe un puesto superior, mencionando que:

Artículo 52.- *Las dependencias podrán ocupar temporalmente puestos con servidores públicos de carrera de nivel jerárquico inferior que cubran el perfil requerido para el puesto en los siguientes casos: (...)*

II. Por determinación del titular de la dependencia o del Oficial Mayor o equivalente, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 92 de este Reglamento, con motivo de las causas excepcionales que establece el artículo 34 de la Ley, hasta por diez meses.

Al efecto, se deberá comunicar a la Secretaría la autorización y justificación correspondientes, así como sujetar a concurso el puesto de que se trate, en el plazo establecido en el artículo 92 de este Reglamento. (...)

El nombramiento que se autorice en los términos de este artículo dará derecho, a quienes así sean designados, a recibir las percepciones correspondientes al puesto que desempeñen de manera provisional, y a recibir puntos adicionales en su evaluación del desempeño. En todos los casos, la dependencia garantizará su reincorporación al puesto que venían desempeñando previo a su nombramiento de carácter temporal. La DGRH deberá informar al Registro de dichos nombramientos.

El servidor público de que se trate no podrá ocupar otro puesto conforme a los supuestos que prevé este artículo hasta después de seis meses, contados a partir de la conclusión del nombramiento de carácter temporal.

Por último el Reglamento de la LSPC, menciona en su artículo 40, que si un concurso se declara desierto, de acuerdo a los supuestos que se estudiaron en el primer subtema de este capítulo, el puesto vacante no podrá ser ocupado mediante por el artículo 34 de la Ley; sin embargo, si el concurso de un puesto ocupado por artículo 34 se declara desierto, el servidor público eventual continúa ocupando el puesto hasta la conclusión de su nombramiento.

Es importante señalar que de acuerdo al artículo 34 de la LSPC y 92 del Reglamento de dicha ley, el servidor público que ocupe un puesto por artículo 34 no creará derechos respecto al ingreso al Sistema, por tanto no adquirirá derechos para la ocupación de dicho puesto, pero de acuerdo a la práctica es común que los servidores públicos al ocupar un puesto por artículo 34, tienen mayores posibilidades de ganar el concurso para la ocupación de dicho puesto y, por tanto, de ingresar al Sistema de Servicio Profesional, que las personas ajenas a este sistema, ya que adquiere los conocimientos y habilidades necesarias y requeridas para ganar el puesto que ocupa de manera temporal, siendo este un problema que afecta la realización de los concursos de forma parcial y equitativa.

Actualmente es así como se rige el art. 34, hoy mas regulado que antes, ya que anteriormente, con dicho artículo era posible designar a un servidor público sin la obligación de sujetarse al procedimiento de concurso establecido por la ley, y por el periodo que determinase el secretario o el oficial mayor respectivo, pues ni en la ley, ni en el reglamento anterior, se establecía un límite al tiempo de ese nombramiento y la condición que se solicitaba era que se justificasen los supuestos establecidos (en la actualidad vigentes) y se informase a la Secretaría de la Función Pública.

4.2.1 Críticas y opiniones de expertos en relación al artículo 34 de la LSPCAPF

El Sistema de Servicio Profesional de Carrera ha sido estudiado, analizado y criticado por numerosos especialistas de la Administración Pública, como lo hemos podido observar a través de la presente tesis, pero el artículo 34 de la LSPC, en particular, ha sido objeto de muchas críticas, debido a sus desaciertos y malas prácticas que conlleva su uso, como lo veremos a continuación.

En primer lugar tenemos que el maestro Esteban Moctezuma y el doctor Andrés Roemer, señalan que uno de los objetivos principales del Servicio Civil de Carrera, es el de crear incentivos para la mejora en el desarrollo de los servidores públicos,

disminuir la discrecionalidad en la organización de los puestos y la corrupción, ya que como ellos mencionan, era común observar, a finales de los 90's y principios del 2000, que el reclutamiento y la selección de servidores públicos se realizaba por medio de contactos, recomendaciones, amistad o por política, provocando este sistema de lealtades, una baja en la confianza a las instituciones estatales y burocráticas, pues la mayoría de los nombramientos de los servidores públicos se realizaba mediante *“el sistema de designación vertical (spoils system)”*⁷²

De la misma forma el autor Mario Alberto Fócil Ortega, menciona que precedente a la publicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, en la administración pública había una *“falta de profesionalización del servicio público y [que] mantuvo a la administración pública federal convertida durante muchos años, en un “Sistema de Botín” [que] ha sido una de las causas fundamentales del atraso, el burocratismo, la opacidad y la corrupción de la gestión pública en México.”*⁷³

Por su parte Jesús Castillo en su tesina *“El Servicio Profesional de Carrera como estrategia de la nueva cultura laboral en la Administración Pública Mexicana”*, denuncia que el servicio profesional de carrera puede llegar a ser vulnerable a los intereses políticos, ya que:

*“para aspirar a ocupar un cargo en el gobierno, es obligación el tener a un amigo, a un conocido, a un pariente, a alguien que con la certeza de que hará un favor, tenga a bien “recomendar” la contratación, (...) los cargos públicos en México se asignan a partir de criterios basados en la confianza política, por la filiación partidista, por el amiguismo, el compadrazgo y la compensación política, (...) es decir se ha visto como un botín y no como un espacio para desarrollar los programas y políticas que generen satisfacción y bienestar públicos.”*⁷⁴

⁷² Moctezuma Barragán, Esteban y Roemer, Andrés, *Op. Cit.*, pág. 50, 159 y 165.

⁷³ Fócil Ortega, Mario Alberto, *El Servicio Profesional de Carrera en México: las implicaciones en la operación del nuevo modelo de la administración del personal público*, México, 2004, pág. 1.

⁷⁴ Castillo Guzmán, Jesús Carlos, *El Servicio Profesional de Carrera como estrategia de la nueva cultura laboral en la Administración Pública Mexicana*, UNAM, México, 2013, pág. 58-59.

Y respalda lo anterior citado, en una encuesta que él realizó a un grupo de servidores públicos, en la cual a través de diversas preguntas se revela lo que los propios servidores públicos opinan del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, por ejemplo, a la pregunta ¿Considera usted que el SPC se lleva a cabo en condiciones de mérito e igualdad? el 87% de los encuestados mencionaron estar en total desacuerdo con esto, ya que a su opinión el Sistema no se lleva a cabo conforme a los principios de mérito e igualdad; En la siguiente pregunta ¿Considera usted que en el SPC influye el compadrazgo, el dedazo y el nepotismo? el 83% piensa que esto prevalece e influye para que los funcionarios ocupen y permanezcan en sus posiciones, mostrándose solo un 3% en desacuerdo; Por último en la pregunta ¿Considera que cualquier ciudadano que cuente con los conocimientos y experiencia profesional puede acceder a ocupar puestos vacantes en el SPC? Hubo un resultado de 97% de servidores que dicen estar totalmente en desacuerdo con esto, ya que muy difícilmente cualquier ciudadano, capaz de demostrar sus conocimientos y experiencia, tiene oportunidad de aspirar a ocupar un puesto que su preparación le pudiera brindar. Por ende se concluye que el Sistema de Servicio Profesional de Carrera posee un concepto pésimo, en el cual se sigue haciendo uso del Sistema Botín, ya que ni la ciudadanía ni sus integrantes confían en el, quienes, estos últimos, aún siendo beneficiados y pertenecientes a tal sistema, lo subestiman y lo juzgan como se aprecia en el resultado de dicha entrevista.⁷⁵

Considero que actualmente, con la publicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, se ha avanzado bastante respecto a la profesionalización de los servidores públicos, pero no lo suficiente, ya que de alguna manera sigue operando el Sistema Botín o Spoils System, llevándose a cabo esto de diferentes maneras, una de ellas es la autorización para la ocupación de puestos bajo el supuesto del art. 34, lo cual provoca, entre otras situaciones, que la selección de personal no se lleve con eficiencia y que se utilice a discreción de los servidores públicos para pagar un favor o por cuestiones políticas o de amistad.

⁷⁵ Castillo Guzmán, Jesús Carlos, *Óp. Cit.*, pág. 103 y 107.

De acuerdo a mi opinión anterior, Laura Esmeralda Piñas en su tesis acerca del Subsistema de Ingreso del SPC, opina que:

“El Sistema del Servicio Profesional en nuestro país (...) ha permitido que la dinámica del sistema botín continúe pese a la existencia una Ley. Una muestra de ello es que se integró un elemento que ha afianzado la tendencia de la ocupación de puestos públicos con base en la cercanía política o personal: las ocupaciones excepcionales plasmadas en el artículo 34 de la Ley del SPC. (...) [que] a pesar de la existencia de una Ley y su Reglamento, los principios de mérito e igualdad no necesariamente son los criterios para determinar el ingreso a los puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera (...) [pues] los Titulares de las unidades administrativas den acceso a personal con el cual tienen vínculos personales o políticos.”⁷⁶

Esto ha ido sucediendo debido a que en la administración pública es donde se ejecutan los programas gubernamentales y principalmente es ahí donde se ejercen los recursos presupuestales, por tal razón, sigue siendo importante para cada gobierno en turno contar con personal cercano o afín a sus políticas, de ahí que el sistema botín, en la práctica, persista y permee a la administración pública, a pesar de que exista un proceso enmarcado en la Ley del Servicio Profesional de Carrera, proceso que se utiliza para dar un marco de legalidad al reparto de posiciones políticas.⁷⁷

Lo anterior es conocido por el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), él cual por esta razón, entre otras, realizó un análisis al Sistema de Servicio Profesional de Carrera en México, encontrándose que en este sistema, tanto en la práctica, como en su marco jurídico, enfrenta distintos dilemas de diseño y operación que le han impedido cumplir su propósito, y con base en esto considera como un dilema:

⁷⁶ Piñas Ortiz, Laura Esmeralda, Op. Cit., pág. 7.

⁷⁷ *Ibíd*em, pág. 108.

“la discrecionalidad con la que pueden y suelen actuar los servidores públicos y que les permite alejarse de los propósitos que debe seguir la administración pública. Por muy específica que sea la regulación de una política pública, siempre quedan espacios en los que las normas no llegan, abriendo con ello la posibilidad de que los funcionarios tomen decisiones que puedan ir en sentido contrario al espíritu del servicio público. De ahí la importancia de precisar el objetivo que se persigue y de alinear con todo rigor las normas reglamentarias (...) [pero] por más preciso que sea el diseño de un servicio profesional, si no existe un compromiso fehaciente por parte de los servidores públicos con los valores explícitamente asumidos en el sistema democrático, no habrá política pública de profesionalización que arroje los resultados que la sociedad mexicana reclama.”⁷⁸

Y más adelante, también se menciona que: *“el uso excesivo del artículo 34 de la Ley parece ir de la mano con la necesidad de contar con servidores públicos allegados personalmente a los funcionarios de más alta jerarquía.”⁷⁹*

En relación a lo señalado anteriormente por el CIDE, respecto al artículo 34, Jesús Castillo comenta que *“con este artículo, se pone una traba para que cualquier ciudadano aspire a formar parte y ocupar algún cargo en la APF, pues es común que los directivos de alto rango lo dispongan para sus intereses, y ello es tan conocido que el mismo Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) ha puesto atención al respecto.”⁸⁰*

⁷⁸ Asesoría para la reforma del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, CIDE, México, mayo 2007, Pág. 4 y 5.

⁷⁹ *Ibíd.*, Pág. 29.

⁸⁰ Castillo Guzmán, Jesús Carlos, *Op. Cit.*, pág. 54

Por su parte el profesor José Luis Méndez en su artículo sobre el Servicio Profesional de Carrera señala que el artículo 34 de la LSPC, el cual establece excepciones al ingreso por concurso en casos de extrema necesidad, *“ha sido utilizado de forma excesiva e injustificada, por tanto, (...) En contra de lo estipulado por la ley, estos nombramientos no han sido “excepcionales”.*⁸¹

Y para la comprobación de lo anterior nos señala que en los últimos tres años del gobierno de Fox, hubo 2 290 nombramientos por el artículo 34, y en los primeros años del sexenio de Calderón, esa cifra incrementó, ya que de enero de 2007 a julio de 2008 se realizaron cerca de 7 000 de estos nombramientos. Por tanto:

*“Aunque los nombramientos por el artículo 34 son temporales (...) Es obvio que, aparte de posibles favoritismos a la hora del concurso, durante ese tiempo la persona nombrada habrá aprendido mucho sobre el puesto, lo que prácticamente le asegurará la obtención del mismo cuando éste se concurse. (...) esto echa por la borda los principios de mérito e igualdad de oportunidades, fundamentales para todo servicio de carrera y que la ley mexicana en la materia establece explícitamente.”*⁸²

En relación a lo anterior, el autor Francisco Longo Martínez opina que, en algunos casos el artículo 34 se utiliza *“como un método de escapar al control legal del principio de mérito, [ya que] se utiliza el nombramiento provisional en puesto vacante por razones de urgencia, para después adaptar el concurso al candidato que ya ocupa el cargo. Hay un uso abusivo de formas especiales de contratación para eludir la norma, y una utilización extendida de normas de excepción para designar directamente en cargos que exigirían concurso.”*⁸³

⁸¹ Méndez, José Luis, *El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, El Colegio de México, México, 2010, pág. 11.

⁸² *Ibidem*, pág. 12

⁸³ Longo Martínez, Francisco, *La calidad de los sistemas de servicio civil en América Latina y el Caribe: una metodología de evaluación*, Op. Cit., pág. 13-14.

Por último, tenemos la crítica del tesista Erwin Olvera, que en su análisis al Servicio Profesional de Carrera, coincide, con los expertos en el tema, en que:

“el más recurrente defecto del sistema ha sido la discrecionalidad y parcialidad con la que los funcionarios responsables del programa han actuado al amparo del artículo 34 (...) se ha abusado en la autorización de nombramientos temporales para ocupar un puesto, (...) Lo que la ley establece como un caso de excepción se aplica de manera rutinaria y sistemática. Los concursos se han caracterizado por un acentuado sesgo y manejo discrecional de la información y decisiones en beneficio de algún candidato previamente designado para ganar el concurso. Lo que lesiona los principios de reconocimiento del mérito y la competencia que sustenta la filosofía del sistema. (...) En la práctica, prevalece el ingreso al servicio público federal vía el amiguismo, el compadrazgo, haciendo a un lado el principio de imparcialidad.”⁸⁴

A partir de estas críticas y opiniones, podemos concluir que la administración pública particularmente en cuanto hace a la administración de los Recursos Humanos, ya sea en el reclutamiento, selección, ascensos, promociones, entre otros, se ha enfrentado, a través del tiempo, con la existencia del amiguismo, nepotismo, compadrazgo y dedazo, practicas que, en caso de que sigan existiendo, pueden impedir que el Sistema de Servicio Profesional de Carrera junto con la administración pública cumplan su objetivo. También se pudo observar que el multicitado artículo 34, en particular, ha generado la crítica al sistema, pues pese a que se creó este artículo con el fin de darle flexibilidad al sistema y no interrumpir las necesidades del servicio frente a una emergencia o peligro, es posible que un mal uso de esta excepción, contravenga con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, ya

⁸⁴ Olvera Reynada, Erwin, Tesis de Licenciatura, *El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, su análisis técnico, jurídico y práctico*, Licenciatura en Derecho, UNAM, FES Acatlán, 2014, pág. 68-69.

que el ingreso, en algunas ocasiones, puede llegar darse a discreción de los superiores jerárquicos y no ejecutarse con base en los principios de imparcialidad, igualdad y mérito, si no conforme a las amistades o contactos políticos con que se cuente, resultando en una pérdida de credibilidad en el Sistema y por lo tanto en las instituciones, lo cual puede convertirse en un severo problema, ya que generaría un retroceso en la administración pública y por ende en el Sistema de Servicio Profesional.

4.3 Análisis e investigación de los problemas actuales derivados del uso discrecional del artículo 34 de la LSPCAPF.

En el anterior apartado pudimos conocer las opiniones que tienen los especialistas respecto a uso del artículo 34 de la LSPC, las cuales no son nada buenas, ya que este artículo principalmente puede acarrear problemas al Sistema de Servicio Profesional, más que beneficios; así que con base en lo anterior se analizarán los problemas actuales, de acuerdo a la investigación e información de los datos obtenidos a través de solicitudes de información al sistema Infomex.

Se piensa que el artículo 34 sufre un problema global que es la discrecionalidad con la que pueden actuar los superiores jerárquicos, los titulares de las dependencias y los oficiales mayores al hacer uso de sus facultades a su discreción, valga la redundancia, con el objetivo, tal vez, de lograr el ingreso al Servicio Profesional de Carrera de sus amigos, recomendados o contactos políticos, autorizando el uso del artículo 34 de manera rutinaria, aun sin que existan motivos de emergencia o peligro, determinando los casos de excepción, ya que el artículo 34 no señala en específico cuales serán esos casos y no existe un procedimiento que permita asegurar que efectivamente se ejerce únicamente bajo circunstancias excepcionales, y también realizando modificaciones a los perfiles de puesto, haciendo uso del derecho de veto o en última instancia declarando desierto los concursos en los que no se haya logrado el ingreso de su “apadrinado”, de manera que los puestos en su mayoría se ocupan por quienes estos designen, sin sujetarse a los procedimientos de reclutamiento y selección.

Por tanto el uso indiscriminado del artículo 34 pondría en tela de juicio el espíritu del Sistema de Servicio Profesional, ya que las dependencias lo pueden utilizar al por mayor, operándose de manera contraria al fin para el cual fue establecido, y con esto evadiendo los principios que lo rigen.

De acuerdo a lo anterior, tenemos que el periódico el financiero denuncia que:

“En México una parte de los concursos de plazas en el Gobierno son designados bajo el artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera (LSPC), que pese a ser creado como una herramienta de excepción, se utiliza para nombrar por ‘dedazo’ a los servidores públicos,(...)[ya que] Entre 2004 y 2012, la mitad de los aproximadamente 40 mil concursos con ganador están relacionados con que, bajo el artículo 34, el funcionario fue nombrado en el cargo previo al concurso, según José Luis Méndez, investigador del Colegio de México (Colmex). (...) doctor en Ciencia Política y especialista en Servicio Profesional de Carrera, generalmente los nombramientos por artículo 34 son ilegales porque no se hacen como lo ordena la ley, dado que no existe una emergencia real que se deba atender”⁸⁵

A consecuencia de esta problemática que genera el uso del artículo 34 hay una desventaja para quienes buscan ocupar un cargo mediante concurso público y se encuentran compitiendo contra el ocupante por artículo 34, ya que los servidores públicos que son asignados mediante este artículo pueden tener ventaja respecto a los demás aspirantes, tanto en la experiencia, como en los conocimientos y por supuesto en la entrevista, ya que el superior jerárquico es quien preside el Comité Técnico de Selección, con lo cual la igualdad de oportunidades puede llegar a quebrantarse, esto es percibido principalmente en los concursos de puestos directivos de alto rango (Directores de área, Directores Generales Adjuntos y

⁸⁵ Cáceres, Elizabeth, *Dependencias institucionalizan el dedazo*, periódico el financiero, México, 2015, disponible en: <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/dependencias-institucionalizan-el-dedazo.html>, revisado el 5 de marzo de 2017.

Directores Generales) pues puede resultar difícil que una persona ajena al Servicio Profesional de Carrera gane un concurso, ya que tal vez las tendencias en los concursos de los puestos con nombramientos temporales bajo el artículo 34 de la Ley pueden favorecer en la mayoría de los casos al ocupante previamente nombrado temporalmente, por tanto este proceso puede llegar a percibirse como un mero trámite para ratificar al ocupante ya designado y que adquiera el estatus de servidor público de carrera, aunque en los puestos no directivos o de menor rango, es decir puestos de Enlace y Jefes de Departamento se ha presentado cierta autonomía, permitiendo, algunas veces, el ingreso de personal externo a la institución.⁸⁶

Por ende, puede ocurrir que si se permiten las prácticas de amiguismo o compadrazgo, se admita el ingreso en el servicio público de personas que carecen del perfil necesario para desempeñar un cargo que le es asignado, ya que los concursos pueden resultar manipulados con el afán de favorecer a la persona que ocupa el puesto de manera temporal o a alguien que se inscribe al concurso por ser amigo del jefe inmediato de la vacante, sin que aquellos reúnan el mínimo de requisitos para ocupar los puestos, por lo que el concurso podría ser sólo un trámite, al ya estar elegido el ganador del concurso desde su comienzo, situación que tendría un gran costo para el erario federal, no solo en lo económico sino en la deficiencia de la prestación de los servicios, porque los mismos se dejan en manos de personas inexpertas a las que solo les interesa servir al funcionario que los designó, quitando la oportunidad a aspirantes que cuentan con los conocimientos y habilidades necesarias para pertenecer legalmente al servicio público.

Por tanto, en caso de que la autoridad tenga la intención de ingresar amigos, conocidos o recomendados, se podrían generar una serie de variables que influirían de manera negativa en la eficiencia del proceso de ingreso, empezando con la autorización de un nombramiento temporal, sin que exista una emergencia real; después se podrían también modificar los perfiles de puestos haciéndolos a

⁸⁶ Piñas Ortiz, Laura Esmeralda, Óp. Cit., pág. 84 y 106.

la medida del candidato; posteriormente para lograr el cometido y para que no haya riesgo de que el candidato recomendado quede fuera del concurso se le pueden proporcionar los exámenes que se le aplicaran en el concurso; y en la entrevista en caso de que hayan logrado avanzar candidatos que no convienen a los intereses de los superiores jerárquicos de la vacante, a pesar de que acrediten tener los conocimientos y méritos suficientes para ocupar el puesto, los podrían calificar bajo que no tendrían posibilidad de ser finalistas o en su caso el superior jerárquico podría ejercer el derecho de veto; y finalmente si el candidato que ocupa el puesto de manera temporal bajo el amparo del artículo 34, por alguna razón no logra llegar a la etapa de entrevista o ganar el concurso, entonces el concurso se podría declarar desierto, dejando sin siquiera posibilidad alguna al resto de los concursantes por más aptos y competitivos que sean.

En lo que respecta a lo mencionado en el párrafo anterior sobre la modificación del perfil de puesto para ajustarse al candidato con nombramiento temporal por artículo 34 de la LSPCAPF, es importante mencionar que la descripción del perfil de puesto contiene los requisitos que debe satisfacer el aspirante al cargo, por lo tanto se podrían realizar las solicitudes de modificación al perfil debido a que los requisitos solicitados no los cumple el candidato por art. 34, esto de acuerdo a la maestra María del Socorro Martínez se realiza de manera cotidiana, ya que ella señala que: *“En el año 2010, aproximadamente se realizaron más de 200 modificaciones del perfil; muchos de los cuales no concuerda en lo absoluto con las funciones del puesto, si no más bien con la persona que ocupará la plaza por art. 34.”*⁸⁷

Igualmente, la autora Graciela Chávez Velázquez señala que:

⁸⁷ Martínez Estrada, María del Socorro, Tesis de Maestría, *Impacto del otorgamiento de plazas por artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en la eficiencia del Subsistema de Ingreso, en la Secretaría de Salud, del 2006 al 2010*, Maestría en Administración Pública, INAP, México, 2013, pág. 63.

“Con frecuencia los perfiles son ajustados a la persona que en ese momento ostenta el nombramiento por artículo 34 de la LSPCAPF, (...) en algunos casos solicitan como nivel de estudios licenciatura y, en otros, bachillerato e incluso secundaria, según sean las características de la persona que en ese momento tenga asignado el puesto por artículo 34 de la LSPCAPF. (...) en algunos casos para una plaza de Director General, así como para un enlace, piden una escolaridad de pasante, no habiendo punto de comparación entre las responsabilidades de cada uno de ellos. (...) en su gran mayoría, son modificados cada que se concursa la plaza nuevamente, adaptándolos a la escolaridad del candidato que en ese momento ocupa el puesto...”⁸⁸

En cuanto al Veto, esta facultad se contempla en el marco legal del Servicio Profesional de Carrera, en su artículo 74 y en su reglamento en los artículos 37 y 38, en los que se faculta al superior jerárquico a ejercer su derecho de veto de manera razonada, por una sola vez, en cada concurso, sobre la selección que realice el Comité de Selección sobre algún finalista en su deliberación final, no contemplando la posibilidad de aplicarlo a un grupo de finalistas; sin embargo esta potestad, como se ha mencionado anteriormente puede llegar a ser mal utilizada, pues puede usarse para anular una selección bien hecha, inclinar el fallo hacia un favorito o bien excluir a un candidato no deseado.

En relación a las declaraciones de concursos desiertos, hay diversas razones para hacer esta declaración, las cuales están señaladas en el artículo 40 del Reglamento de la LSPC y se estudiaron en el primer apartado de este capítulo, sin embargo, existe una causa adicional que tiene que ver con que el candidato que se encuentra ocupando el puesto temporalmente por art. 34, no haya logrado llegar a la etapa de entrevista, por tanto es incongruente que a pesar de que se

⁸⁸ Chávez Velázquez, Graciela, Tesina de Licenciatura, *Unificación de Criterios de los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección en el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, Licenciatura en Derecho, Fes Aragón, UNAM, México, 2010, pág. 35 y 38.

haya hecho uso de este artículo, alegando situación de peligro o riesgo en caso de que no se ocupe dicho puesto, usando en la mayoría de los casos, como justificación para la autorización de los nombramientos, el argumento de que se ponen en riesgo la prestación de los servicios que se proporcionan, pero a pesar de que se ponga en riesgo, según ellos, los servicios, si el candidato a ganador, no aprueba el concurso, aunque otros candidatos si lo aprueben, puede preferir el comité técnico optar por declarar el concurso desierto, con la posibilidad de que en los meses subsecuentes, hasta la conclusión del nombramiento temporal, el puesto quede vacante, y se pongan en riesgo los servicios, por tanto se insiste en que resulta incongruente que se haga uso de la excepción establecida en el artículo 34 de la Ley, para después declarar el concurso desierto.

Todo lo anterior puede llegar a ser permitido por los integrantes del Comité Técnico de Selección, que son el superior jerárquico inmediato del puesto respectivo, el representante de la función pública y el representante de recursos humanos, lo cual puede derivar en una falta de credibilidad en el Sistema, ya que se lesionarían los principios rectores y la legitimidad del proceso de selección, haciendo del intento de profesionalizar o brindar la posibilidad de hacer carrera en el sector público un fracaso, además de generar costos operativos para el Sistema, por la necesidad de volver a realizar una convocatoria.

La operación del sistema con base en lo anteriormente enunciado puede dar pauta al ingreso de personal sin vocación al servicio público y con desconocimiento de las materias de trabajo de las dependencias, al grado que incluso se puede eliminar del perfil de puesto el requisito de contar con título universitario, con lo cual prácticamente cualquiera podría ocupar un cargo, esto puede verse de manera positiva, si se aprecia desde fines democráticos de igualdad de oportunidades, pero de manera negativa, si el cargo necesita cierta especialización, sobre todo en cuestiones de salud, seguridad nacional o educación. Ejemplificando lo anterior, se mencionara un caso, del cual se obtuvo información a través del Sistema Infomex, y que demuestra parte de los problemas que acarrea el uso discrecional del art. 34, los cuales se acaban de comentar.

Este caso corresponde a un puesto de la Secretaria de Salud, denominado Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades adscrito a la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaria de Salud, el cual, en 2014, en su perfil de puestos, se solicitaba, para su ocupación, contar con licenciatura y estar titulado, en una carrera de administración, derecho, psicología, educación, relaciones industriales o computación e informática y contar con 2 años de experiencia en Derecho, Educación o Administración Pública, contando así con los requisitos sino adecuados, pertinentes para este puesto.

Sin embargo, en el perfil del puesto en comento, correspondiente al ejercicio 2016, se aprecia que se realizó una modificación a este perfil, mediante acta del Comité Técnico de Profesionalización de fecha 13 de noviembre de 2015, modificándose, únicamente, la escolaridad y la experiencia solicitados para ocupar el puesto, requiriéndose ahora para ocupar el puesto contar simplemente con preparatoria o bachillerato, en nivel pasante o terminado, pero, con 6 años de experiencia, en lugar de 2 años que se pedían anteriormente, para este puesto; esta modificación se efectuó bajo la justificación de que: “Dado los retos y complejidades que conlleva las funciones (...), es relevante valorar el puesto en comento, para fortalecer la experiencia del puesto, a fin de contar con candidatos con amplia experiencia, ya que este requiere que el ocupante cuente con conocimientos técnicos y operativos para el eficiente ejercicio de las funciones requeridas...”.(para más información ir a anexos)

También se conoce, a partir de esta información, que el puesto estuvo ocupado en 2014, por el Servidor Público el C. Rodrigo Carranza Vega, posteriormente, al desocuparse este puesto, fue ocupado de manera temporal por artículo 34, por el Servidor Público el C. Fernando Pérez Roció, del 16 de diciembre de 2015 al 15 de marzo de 2016, el cual a la fecha es titular del mismo puesto, ya que resulto ser ganador del concurso emitido por convocatoria de fecha 27 de enero de 2016, para ocupar dicho puesto.

A partir de lo anterior, se puede concluir que en este puesto se hizo uso del artículo 34 de manera discrecional, ya que primero se realizó una modificación al perfil de puesto, para reducir el grado de estudios requeridos y de forma contrapuesta aumentar 4 años a la experiencia solicitada, ya modificado este puesto, sin que existiera una razón de emergencia que lo ameritara, se autorizó su ocupación temporal por art. 34, para posteriormente lanzar el concurso respectivo a este puesto y fuera ganado por el servidor público que lo ocupaba por art. 34; a partir de esto se puede apreciar que el puesto fue ajustado al perfil del servidor público temporal, porque parece ilógico que de acuerdo a la justificación para su modificación, en el cual dice requerir alguien que ejerza de manera eficaz las funciones de este puesto, se solicite solamente para su ocupación contar con bachillerato en lugar de una licenciatura como se solicitaba anteriormente, y aumentar los años de experiencia requerida, experiencia que personas ajenas al servicio público es difícil que posean, y en su caso si se alega que es un puesto de jefatura y por lo tanto se solicita tal experiencia, ¿por qué se solicitaría entonces menor escolaridad?; y es por esta principal razón, que se sospecha que dicho puesto fue hecho a la medida del servidor público temporal, el cual ganó la ocupación definitiva de este puesto, pero respecto a bajo qué criterios lo ganó o como se desarrolló el concurso, no se sabe, ya que se solicitó dicha información pero no fue respondida, más bien se puede pensar que fue evadida.

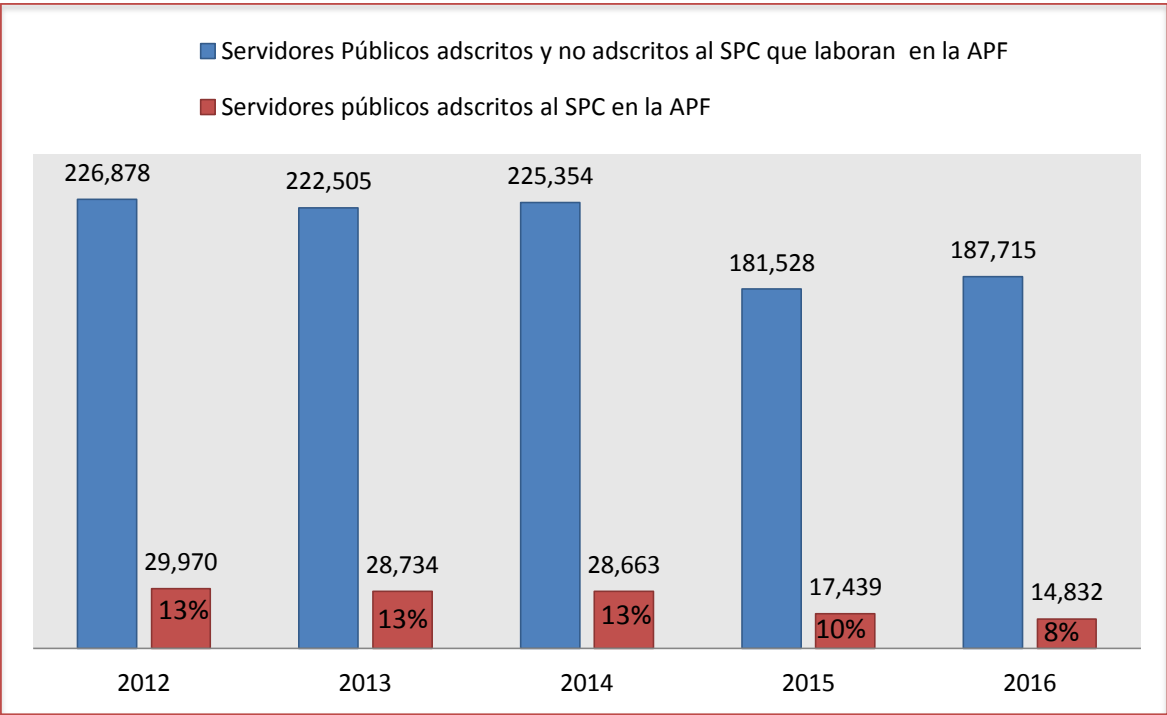
En síntesis se puede afirmar que el artículo 34, al dar oportunidad de ocupar un puesto temporalmente por un periodo de 10 meses, puede provocar que el candidato que desempeña el cargo por todo este tiempo tenga una gran ventaja cuando participe en un concurso, más que cualquier otro aspirante, quitando a sí la oportunidad a muchas personas, que se inscriben esperando tener una oportunidad, y atentando contra los principios rectores del SPC, de igualdad de oportunidades, competencia por mérito e imparcialidad, además de generar un alto costo al erario público a favor de una persona, que generalmente no es la más idónea para el puesto.⁸⁹

⁸⁹ Martínez Estrada, María del Socorro, Óp. Cit., pág. 75 y 79.

Para poder visualizar lo anteriormente expuesto, se procederá a la representación del uso discrecional del artículo 34, mediante graficas y tablas, realizadas a partir de información solicitada y obtenida a través del Sistema Infomex.

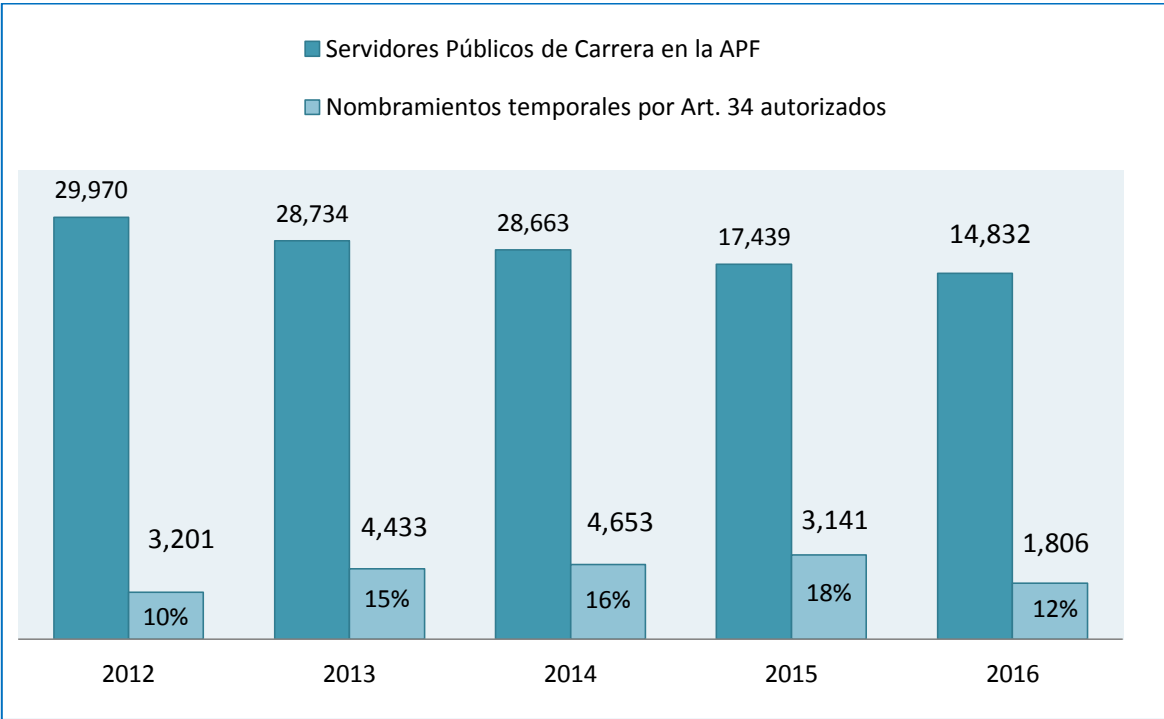
Primero se observara y analizara la información correspondiente a la administración Pública Federal en su conjunto, lo cual incluye a todas las dependencias que lo constituyen, después de manera breve se analizara la información correspondiente a la Secretaria de Salud.

Tenemos pues que la primea grafica muestra, con el color azul, el número de Servidores Públicos adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera y, con color rojo, el numero de Servidores Públicos de Carrera, por ende adscritos al SPC, observándose que del año 2012 al 2016, el porcentaje de Servidores Públicos de Carrera oscilo entre 13% y 8% del total de todos los Servidores Públicos que laboran en la APF, siendo un porcentaje reducido de personal integrado al SPC.



Cuadro 2. Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Secretaria de la Función Pública a través del Sistema Infomex.

El siguiente cuadro muestra la cantidad y el porcentaje de nombramientos temporales fundamentados en el artículo 34, respecto al total de Servidores Públicos de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada, oscilando entre 10% y 18% en los ejercicios 2012 a 2016, con una media del 14%, siendo en 2015 el año en que existieron mas nombramientos temporales de este tipo, respecto al porcentaje de Servidores Públicos de Carrera de ese año y en 2012 el año en que más reducida fue su cantidad, seguido del año 2016, en el que se registraron 1,806 servidores públicos de carrera bajo el amparo del artículo 34, cifra que aunque se redujo casi a la mitad, respecto a los años anteriores, sin embargo sigue lejos de ser utilizado para casos excepcionales, ya que, como se dijo anteriormente, se ha convertido en una práctica común atentando contra los principios del Sistema de SPC, pues entre mayor número de nombramientos temporales autorizados, menor nivel de autonomía del Servicio Profesional de Carrera.



Cuadro 3. Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la SFP a través del Sistema Infomex.

Ahora el siguiente cuadro expondrá de una manera resumida los datos obtenidos por la Secretaría de la Función Pública, respecto a la Administración Pública Federal Centralizada, en relación a los concursos realizados y a su desarrollo, en los años de 2012 a 2016.

Año	Concursos realizados	Concursos de los realizados, ocupados por Art. 34	Concursos declarados Desiertos	Concursos en los que se ejerció derecho de Veto	Concursos con Ganador	Concursos en que el Ganador fue el candidato que ocupaba el puesto por Art. 34
2012	6,808	3,827	1,823	53	4,887	1,926
2013	5,853	3,614	1,590	72	4,204	2,118
2014	7,451	4,790	1,982	44	5,439	2,822
2015	6,113	3,845	1,566	24	4,429	2,384
2016	3,172	2,109	588	8	2,204	1,281
Total	29,397	18,185	7,549	201	21,163	10,531

Cuadro 4. Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la SFP a través del Sistema Infomex.

Partiendo de la anterior tabla se tomaran como base los datos totales, para el análisis y realización de las graficas siguientes:



Cuadro 5. Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la SFP a través del Sistema Infomex.

Entonces a partir de la anterior tabla y grafica, que muestra el desarrollo general de los concursos realizados en los ejercicios 2012 a 2016, se obtiene que el 72% del total de los concursos resultaran con un ganador, el 25 % de los concursos se declararon desiertos, y un 3% se suspendieron. Ahora bien del porcentaje de concursos con ganador, en el 50% de ellos, resulta como ganador el candidato que ocupaba el puesto al amparo del art 34, y en el año 2016 se tiene que ese porcentaje fue del 58%. Respecto al veto, se hizo uso de este derecho en 201 ocasiones, apreciándose una reducción a su uso a través de los años, siendo esto un gran logro para el sistema de SPC.

Respecto a los puestos ocupados por art. 34, en la siguiente grafica se puede apreciar el estado que tenían los puestos al momento de realizarse los concursos.

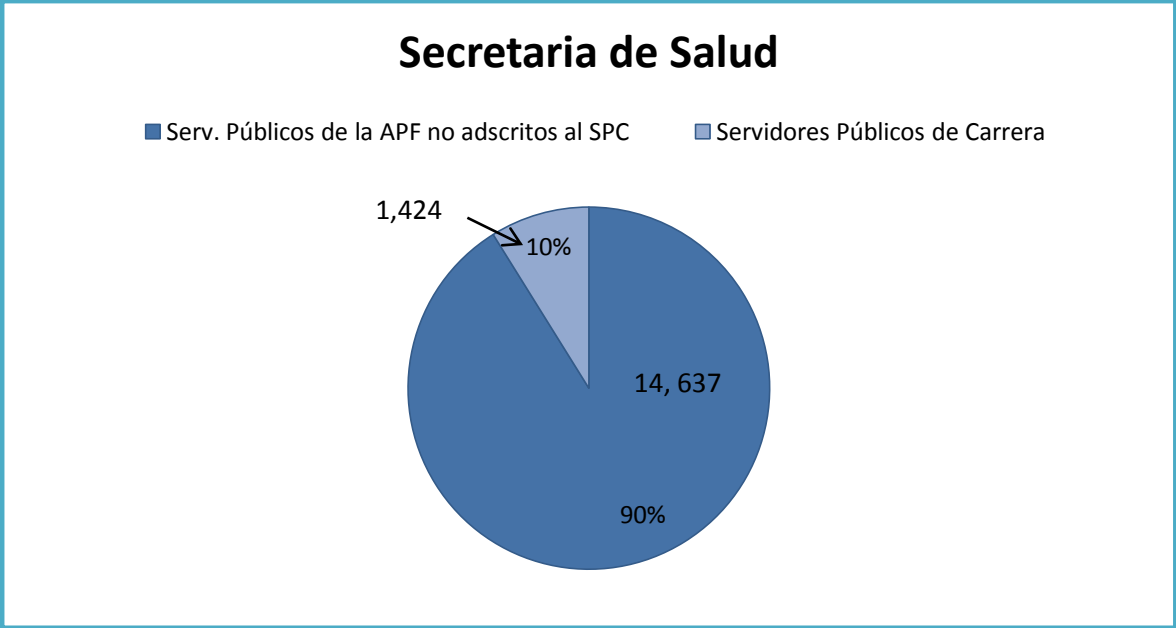


Cuadro 6. Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la SFP a través del Sistema Infomex.

Con base en las graficas y tablas anteriores, se obtienen como resultados los siguientes: De 10 concursos que se realizaron, 6 eran de puestos ocupados por art. 34; el 58% de los servidores públicos eventuales se ratificó en el puesto en el que se les había designado previamente; y el 42% de los concursos de estos puestos, se declararon desiertos o se ganaron por un candidato diferente al que estaba ocupando el puesto. En cifras se puede observar que resultaron ganadores 10,531 aspirantes que ocupaban, bajo el artículo 34, dicho puesto en concurso de una cifra total de 21,163 ganadores, con lo cual se demuestra que el ocupante de un puesto bajo el amparo de dicho artículo puede ser beneficiado por una posible preferencia y ventaja en los concursos. Es por esto y demás razones que han hecho que sólo un pequeño número de aspirantes ajenos al Sistema de SPC, busquen concursar por un puesto y accedan mediante una real igualdad de oportunidades y competencia por mérito, ya que solo el 50% de aspirantes ajenos al sistema, son los que ganan, cifra que es aún muy baja.

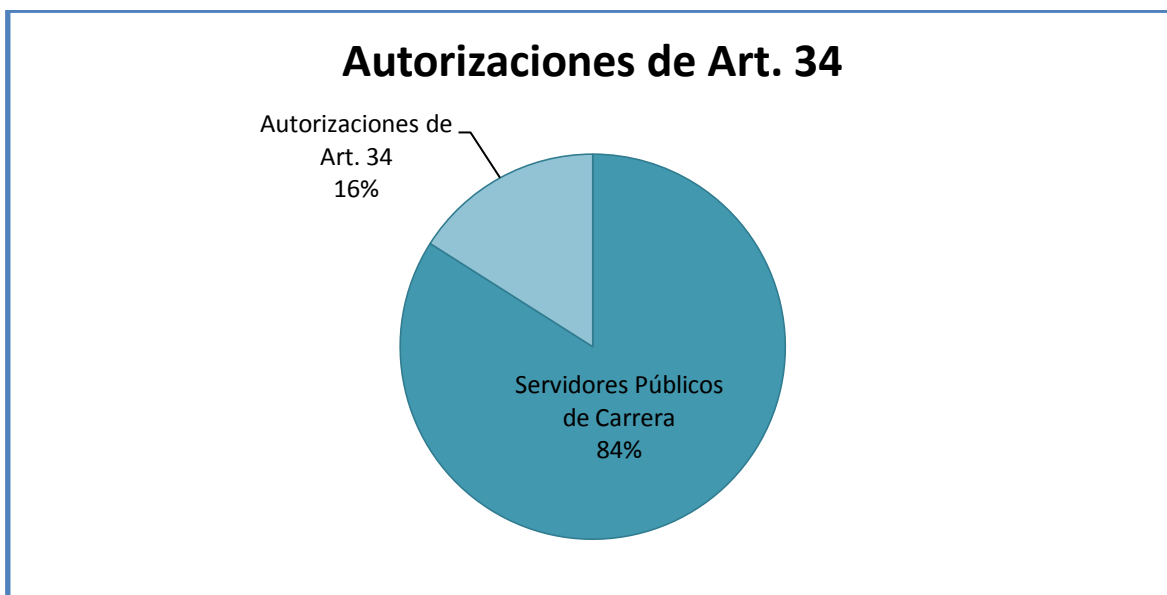
A continuación, de la misma manera y con el fin de ahondar más, se presentara y analizara la información de una manera más específica, ya que reflejara los datos proporcionados por la Secretaria de Salud, respecto al mismo tema.

La siguiente grafica muestra el porcentaje de Servidores Profesionales de Carrera que existen en la Secretaria de Salud en relación con la totalidad de Servidores Públicos adscritos y no adscritos al SPC de esta dependencia.



Cuadro 7. Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la SSA a través del Sistema Infomex.

Las autorizaciones de nombramientos temporales por art. 34, que se realizaron entre 2012 y 2016, varían entre 250 y 300 por año, con un porcentaje de entre el 16% y 20% del total de Servidores Profesionales de Carrera; en la siguiente grafica se muestra lo concerniente al año 2016.



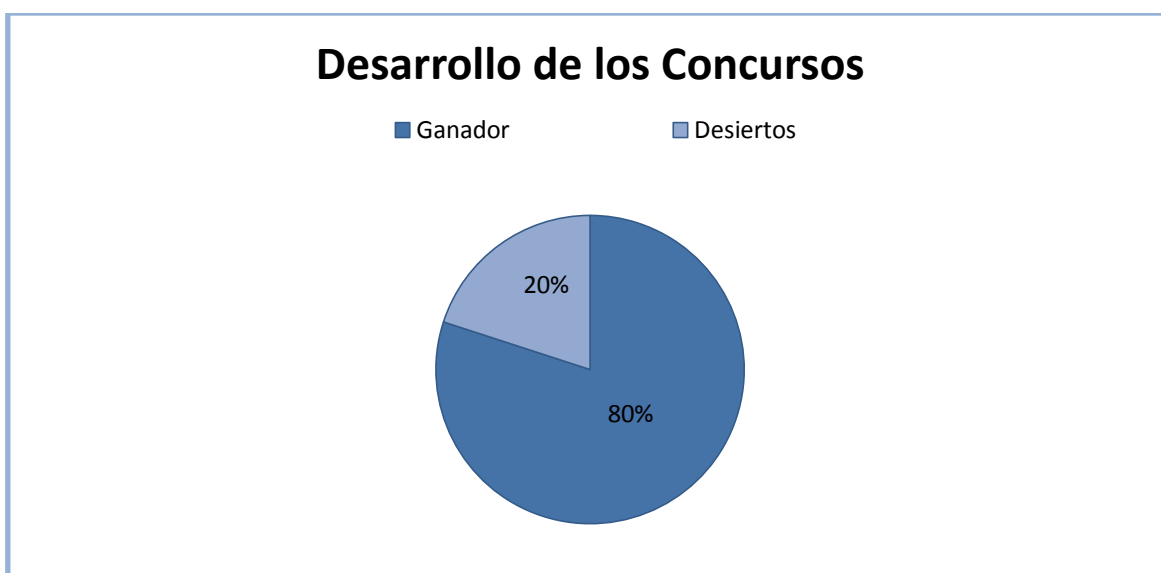
Cuadro 8. Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la SSA a través del Sistema Infomex.

En seguida se mostrara una tabla que expondrá, de una manera resumida, los datos obtenidos a través de la Secretaria de Salud, por medio del Sistema Infomex, en relación a los concursos realizados y su desarrollo, en los años de 2012 a 2016 en esta dependencia.

Año	Concursos realizados	Concursos de los realizados, ocupados por Art. 34	Concursos declarados Desiertos	Concursos en los que se ejerció derecho de Veto	Concursos con Ganador	Concursos en que el Ganador fue el candidato que ocupaba el puesto por Art. 34
2012	199	146	38	2	161	82
2013	202	153	41	3	161	120
2014	163	118	34	1	129	98
2015	161	123	30	0	131	94
2016	83	60	21	0	62	48
Total	808	600	164	6	644	442

Cuadro 9. Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la SSA a través del Sistema Infomex.

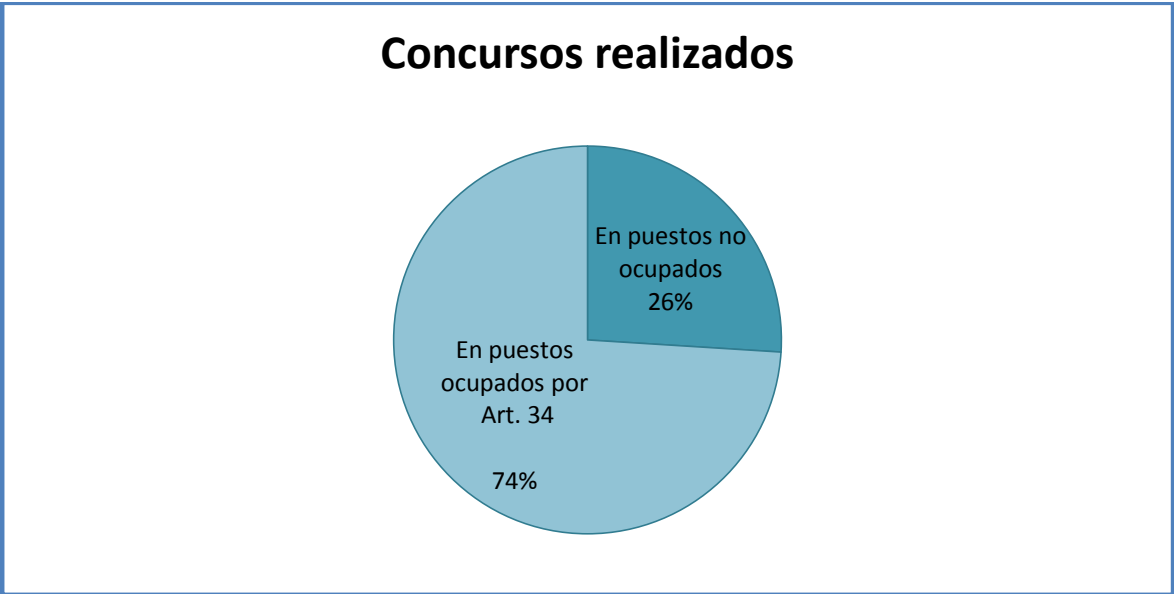
A partir de esta tabla, se tomaran como base los datos totales, para el análisis y elaboración de las graficas siguientes.



Cuadro 10. Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la SSA a través del Sistema Infomex.

A partir del cuadro y grafica anterior, que muestra el desarrollo general de los concursos realizados en los ejercicios 2012 a 2016, se obtiene que el 80% del total de los concursos resultaran con un ganador y el 20% se declararon desiertos.

En la siguiente grafica se puede apreciar el estado que tenían los puestos al momento de realizarse los concursos.



Cuadro 11. Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la SSA a través del Sistema Infomex.

Con apoyo de las graficas y tablas anteriores, se obtienen como resultados los siguientes: se aprecia que del 100% de los concursos realizados, el 74% de esos concursos eran de puestos ocupados por artículo 34, se puede decir que de 10 concursos que se realizaron, 7 eran de puestos ocupados por art. 34 y respecto a los concursos que están ocupados por artículo 34 al momento de su realización el 73% de los servidores públicos eventuales se ratificó en el puesto en el que se les había designado previamente.

También se aprecia que del porcentaje total de concursos con ganador, en el 69% de ellos resulto como ganador el candidato que ocupaba el puesto por art 34, expresado en cifras, resultaron ganadores 442 aspirantes con nombramiento

temporal bajo el artículo 34, de una cifra total de 608 ganadores, todo lo anterior demuestra una posible preferencia y favoritismo que puede imperar en el desarrollo de los concursos, así como ventaja que puede tener el candidato asignado bajo el amparo de dicho artículo, ya que solo el 31% de los aspirantes ajenos al sistema, logran ser ganadores, siendo este porcentaje demasiado bajo, lo cual puede ser reflejo de que el sistema posiblemente se base en su mayoría por favoritismo, al darle preferencia a las personas que cuentan con un nombramiento temporal dentro del sistema, aunque existan aspirantes con mejores habilidades y capacidades.

En razón de lo anterior tenemos que en el año 2016, el porcentaje de concursos ganados por el aspirante con art. 34, fue del 77%, siendo este el porcentaje mayor obtenido en el periodo 2012-2016, cifra que es muy alta, pues se aprecia que usualmente gana el aspirante con ocupación bajo el art. 34, pues este resultado pudo ser influido por la constante autorización de plazas concedidas por art. 34, y por esta razón, es que cada vez son menos las personas que buscan aspirar a ingresar al SPC, mediante una igualdad de oportunidades y competencia por mérito, pues prefieren buscar quien los recomiende a un puesto o les pueda ayudar para ingresar al sistema de SPC, ya que puede existir una posible preferencia hacia estos candidatos.

Entonces como se puede apreciar, los concursos se pueden desacreditar debido a que puede haber un abuso en el otorgamiento de nombramientos temporales, que repercutiría en la eficiencia del Subsistema de Ingreso, ya que desde la primera etapa puede suceder que se encamine a que la persona que ocupa de manera temporal el puesto, gane el concurso, pudiendo provocar que la sociedad ya no quiera participar y que solo concursen unos cuantos, lo cual podría facilitar aun mas que el candidato que ocupa el art. 34 gane sin ninguna oposición seria o que muchos de los concursos se declaren desiertos, repercutiendo con esto a toda la administración pública, ya que se necesita contar con servidores públicos capacitados, profesionales y con un gran sentido de servicio, en beneficio de nuestro país, por lo que es de trascendental importancia, llevar a cabo los

concursos con ética y profesionalismo, pues la única oportunidad que se ha otorgado a los ciudadanos, que no cuentan con el apoyo de un funcionario en el gobierno, para ingresar a la administración pública, es a través de los concursos; por lo tanto es evidente que se necesitan reformar los procedimientos de ingreso, para hacerlos plenamente compatibles con la Ley y facilitar a su vez, la corresponsabilidad de las dependencias, la calidad de los instrumentos de selección y la eficacia del subsistema.⁹⁰

Finalmente, para concluir este subtema, es importante mencionar que a pesar de que esta investigación gire alrededor de los problemas generados por el uso discrecional del artículo 34 de la LSPC, estos mismos problemas pueden generarse por el uso de personal de honorarios, que al igual que en los nombramientos temporales estudiados en esta investigación, las contrataciones por honorarios se pueden utilizar para permitir el ingreso de personal a la función pública con base en relaciones personales o políticas, dejando de lado el mérito o la capacidad para desempeñar el puesto; asimismo, estas contrataciones representarían un uso ineficiente de los recursos públicos, pues se realizaría un gasto doble, ya que mientras se está pagando un contrato de prestación de servicios profesionales por honorarios para la realización de ciertas actividades, también se tiene un presupuesto asignado para la plazas con las mismas funciones, presupuesto que no se ejerce mientras el puesto permanezca vacante.

4.4 Soluciones y límites a los problemas causados por el uso discrecional del artículo 34 de la LSPCAPF

Una vez analizados y estudiados los problemas que provoca el uso discrecional del artículo 34, surge la pregunta ¿cómo se puede evitar el uso discrecional e ilimitado del artículo 34? y ¿cómo se puede frenar la práctica de favoritismo o nepotismo?, en este subtema se buscara dar la mejor solución y poner límites al uso discrecional y desmedido del art. 34.

⁹⁰ Ibídem. pág. 75 y 76.

La solución principal que se encuentra a estos problemas consta de que el empleo del artículo 34 se lleve de una manera correcta y honesta con base a la Ley del Servicio Profesional de Carrera, es decir, solo hacer uso del artículo 34 exclusivamente en los casos que verdaderamente sean una excepción, cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país; debiéndose recordar, a los servidores públicos, que la autorización temporal de las vacantes, como la ley lo indica, es una excepción, no algo que se deba usar de manera habitual, en este sentido y acorde el concepto de excepción, el nombramiento temporal debe delimitarse a un mínimo de plazas, del total del registro de Servidores Públicos de Carrera.⁹¹

De la misma manera, sería útil que la Secretaría de la Función Pública o el Órgano de Interno de Control de la respectiva dependencia, verificara que los nombramientos realizados al amparo del artículo 34, estén justificados en función de lo estipulado por la Ley y su Reglamento y por la existencia verdadera de elementos que acrediten los supuestos para ocupar el puesto por este artículo, en un periodo breve no mayor a los treinta días en que se emita el nombramiento, tomando también el catálogo de puestos del Sistema de SPC, como un instrumento guía para que se evalúen los nombramientos hechos por artículo 34, mejor dicho, se valore que los puestos, en los que se realicen los nombramientos, realmente sea de vital importancia su ocupación a causa de casos excepcionales, peligros o riesgos.⁹²

Igualmente, para disminuir o eliminar el uso indiscriminado de este precepto legal multicitado, es preciso, quitarle ambigüedad, es decir, sería necesario realizar una lista delimitando y precisando las razones, de lo que se considere causa de peligro, riesgo o casos excepcionales, para que se pueda justificar de manera concreta el uso del art. 34, y a si dejar de lado la inserción de casos sin justificación razonable o que no amerite la ocupación por art. 34, ya que si no hay

⁹¹Ibíd., pág. 76.

⁹²Asesoría para la reforma del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, Óp. Cit., Anexo pág. 12.

un uso correcto y/o se disminuye el uso de éste recurso puede que la participación y la manipulación política para la asignación de puestos no deje de existir en el Sistema de SPC, simulando así un funcionamiento correcto del Sistema y pudiendo permanecer un sistema de botín en la Administración Pública.

Otra solución que se encuentra conforme a la aplicación de la ley es la que se refiere al uso del Recurso de Revocación señalado en el artículo 76 de la LSPC, el cual procede en contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección, recurso que se deberá interponer ante la Secretaria, dentro de los diez días hábiles siguientes contados a partir del siguiente a aquel en que se hubiere hecho del conocimiento el nombre del aspirante que resultó seleccionado para ocupar el puesto, esta interposición del recurso no impedirá que se ocupe la plaza por la persona seleccionada en el concurso respectivo, hasta en tanto se resuelva, de manera definitiva por la autoridad competente, si el proceso de selección se efectuó o no en los términos de las disposiciones legales aplicables. Solo a través de este recurso se podrá invalidar la resolución que hubiere recaído al proceso de selección, en caso de que se resuelva que el procedimiento de selección no se desarrollo de una manera correcta y apegada a los principios del Sistema de SPC.

No obstante este recurso no es muy empleado, ya que de acuerdo a información proporcionada por el Sistema Infomex, en el Sistema de SPC, de toda la Administración Pública Federal Centralizada, solo se ha hecho uso de este recurso 266 veces, en el periodo de 2012 a 2016, observándose también una disminución a su uso, pasando de 74 recursos en el 2012 a 36 en el año 2016; esta disminución a la interposición del Recurso de Revocación puede deberse a que probablemente nunca se resolvían a favor del sujeto que lo interponía o que había trabas para su interposición o a falta de una debida resolución.

Otra solución que se encuentra es la referente al derecho de veto, por la cual se limitaría el ejercicio del veto a una sola vez en un lapso determinado o a usarse un cierto número de veces, además de que se habrían de establecer criterios que sirvieran de guía para ejercer el derecho a veto y, al mismo tiempo, valgan para que se controle esta facultad.

Por otro lado, Graciela Chávez propone una solución relativa a la modificación, en la que se propone que se regularicen las modificaciones de los perfiles para evitar que estas se realicen a criterio y necesidad del jefe inmediato superior, favoreciendo en todos los casos a los candidatos nombrados por artículo 34; esta propuesta se basa en que, salvo en contadas ocasiones, las funciones de los puestos no se cambien cuando este vacante u ocupado por art. 34 o solo se realicen modificaciones de acuerdo a las funciones y necesidades de la Dependencia y a si evitar realizar un traje a la medida del candidato o del servidor público con nombramiento temporal.⁹³

De la misma manera, el CIDE propone una solución para evitar que los concursos en los cuales el candidato “favorito” no logre pasar a la etapa de entrevista o en los que se evite adjudicar el puesto a un candidato, se declaren desiertos y se trata de que la declaración de concurso desierto se lleve a cabo a través de una justificación expedida por el Comité Técnico de Profesionalización, en la cual se exponga el motivo claro y conciso que lleva a esta declaración, de modo que, todo concurso desierto, sin excepción, habría de ser objeto de auditoría, en la cual se estudien las razones que se utilizaron para declarar desierto un concurso y también se verifique que dicho puesto en concurso, no se haya declarado desierto más de 2 veces consecutivas, si hubo candidatos que llegaron a la etapa de entrevista, y a partir de la decisión que se tome en la auditoria, si fuese el caso, la Secretaría de la Función Pública debería de tener la facultad para fincar responsabilidades.⁹⁴

Asimismo tenemos como propuesta de solución o en su caso de prevención, la relativa a la observación, vigilancia y participación de grupos o instituciones ajenos al Sistema de SPC en los procesos de Reclutamiento y Selección, esto de acuerdo a José Luis Méndez, especialista del Colegio de México, quien señala que: *“aunque el Servicio Profesional de Carrera en México significa un avance en la administración pública, es posible mejorarlo con la participación de un grupo de*

⁹³ Chávez Velázquez, Graciela, Op. Cit., pág. 46.

⁹⁴ Asesoría para la reforma del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, Óp. Cit., Anexo pág. 9.

*la sociedad civil independiente, que vigile el procedimiento de los concursos desde la convocatoria hasta la designación.”*⁹⁵

La propuesta específicamente consta en que la Secretaría de la Función Pública prevea los medios para que pueda existir una observación, participación y vigilancia en los procesos de reclutamiento y selección de cada dependencia, partiendo de una integración a los comités tanto de profesionalización, como de selección, de un observador externo al aparato gubernamental, por ejemplo podrían integrarse mecanismos de participación ciudadana, para que, por parte de la sociedad existieran observadores y agentes que pudieran revisar y participar en los procedimientos de ingreso.⁹⁶

También se podría exigir la presencia de algún especialista, grupo civil, profesional o algún miembro de una institución, que coadyuven en los procesos de reclutamiento y selección, y participen como observadores de las decisiones que se tomen, ya que actualmente la ley y reglamento dan la facultad a estos Comités de invitar a sus sesiones a especialistas, pero no están obligados a hacerlo; además instituciones como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Instituto Politécnico Nacional (IPN), y el Centro de Investigación y Docencia Económica A.C. (CIDE), podrían participar en la revisión de los exámenes y documentación del personal que ingresará al SPC, para que se dé verdaderamente un ámbito de completa transparencia, al mismo tiempo, las entrevistas a los candidatos, podrían ser realizadas por instancias externas al Subsistema de ingreso, para que logran ser imparciales, todo esto con el objeto de dar transparencia a los procesos y vigilar que todos los integrantes actúen imparcialmente.⁹⁷

⁹⁵ Cáceres, Elizabeth, Op. Cit., consultado en: <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/dependencias-institucionalizan-el-dedazo.html>, fecha de consulta 10 de marzo de 2015.

⁹⁶ Aguirre Díaz, Karla, Tesis de Licenciatura, *Servicio Profesional de Carrera, reto al Subsistema de Ingreso, para el reclutamiento y la selección eficaz de servidores públicos en la Administración Pública Federal Centralizada. Análisis 2006-2012*, Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, UNAM, México, 2015, pág. 214- 215.

⁹⁷ Olvera Reynada, Erwin, Op. Cit., pág. 48-49.

Por otro lado, existe una propuesta concerniente a los exámenes, los cuales son elementos primordiales en el proceso de selección, la elaboración de estos exámenes se realiza por parte de los jefes inmediatos superiores de las vacantes, así que es posible que estos los proporcionen a sus candidatos “favoritos”, lo cual sería un factor que facilitaría al candidato por art. 34 su aprobación, sin embargo, es muy difícil comprobar esta situación, a pesar de que esto se demuestre tal vez porque casi siempre los candidatos que ocupan la vacante por art. 34, aprueban o alcanza la mayor puntuación.

A si, conforme al anterior párrafo, la solución es que como la Dirección de Profesionalización y Capacitación tiene bajo su resguardo los exámenes empleados en los concursos, en los últimos 4 años, sería buena alternativa aplicar los exámenes ya existentes, siempre y cuando el examen siga vigente para el puesto en que se aplicara, ahorrándose con esto, el tiempo de elaboración por parte del jefe inmediato y evitándose que el contenido pueda ser conocido por cualquier persona ajena al proceso, así como eliminar la posible o remota casualidad de que llegue a manos de los candidatos.

Otra posible solución respecto a este tema, podría ser el hecho de que el examen sea desarrollado y aplicado por organismos externos al Sistema de SPC, obteniendo, a través de evaluaciones objetivas y transparentes, una mayor credibilidad y transparencia en el Sistema y un proceso de selección sustentado en el acceso por méritos, igualdad de oportunidades e imparcialidad.⁹⁸

Ahora si hablamos de una solución, un tanto drástica, sería que el Órgano Interno de Control respectivo de cada dependencia sea el encargado de llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección de los servidores públicos, o sea los concursos de ingreso al SPC, de tal manera que estos serian ajenos a cualquier intervención que busque el favorecer o el perjudicar a algún candidato, igualmente este órgano tendría que implementar las acciones necesarias para la agilización y mejor desarrollo de los procesos, teniendo como principal finalidad que los

⁹⁸ Martínez Estrada, María del Socorro, Óp. Cit., pág. 77 y 78.

puestos vacantes se ocupen de manera rápida y eficiente, para que las ocupaciones temporales por art. 34 se realicen, efectivamente, en casos excepcionales y no de forma común, y de igual forma las contrataciones de personal por honorarios sean innecesarias, para con esto el SPC pueda cumplir con su intención de tener a mejores servidores públicos y no a un personal que ingrese por sus contactos y no por méritos propios.

Acorde a lo anterior, se debería reformar la Ley del SPC, de forma que sea clara y jurídicamente bien sustentada, es decir, su contenido no pueda dar lugar a la existencia de lagunas o ambigüedades, pues estas se prestan a interpretaciones subjetivas a merced de intereses personales o políticos; Buscando con esto, además, dar mayor transparencia y certeza a los procesos de selección y también transformar la cultura administrativa de discrecionalidad de los superiores jerárquicos y de los funcionarios encargados de la administración de los recursos humanos, ya que durante muchos años se contó con un sistema burocrático, basado en la desconfianza y en la obtención de beneficios personales, de forma que con esta transformación, el ingreso o permanencia de un servidor público se haga de manera imparcial y conforme a los principios del SPC y no acorde a designios políticos, eliminando con esto el nepotismo y el amiguismo.⁹⁹

Finalmente sobra decir que estas soluciones planteadas buscan, principalmente, eliminar el sistema de botín en la Administración Pública Federal y que el Servicio Profesional de Carrera, conforme a sus principios, pueda cumplir con su objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito; este último, el mérito, es muy importante en el Sistema de Servicio Profesional, pues es la contracara al amiguismo, al compadrazgo y a la corrupción, ya que el principio de mérito significa que nadie puede ni debe recibir un nombramiento a no ser que tenga la competencia de cumplirlo, así que quien ofrece resultados y mejor preparación, merece el trabajo y mayores oportunidades.

⁹⁹ Ibídem, pág. 4.

De igual manera uno de los objetivos de los mecanismos propuestos para la mejora del Servicio Profesional de Carrera, es que con su mejor desarrollo colateralmente se eleve el desarrollo del país, esto significa que una correcta aplicación del Sistema de SPC, repercutirá en la existencia de instituciones eficaces, eficientes y comprometidas con la sociedad, dando como resultado una restauración de la credibilidad de los ciudadanos en sus gobiernos e instituciones.

CONCLUSIONES

A lo largo de la presente investigación se ha estudiado al Sistema de Servicio Profesional de Carrera, a través de una visión histórica, conceptual y legal, pero específicamente se han analizado los principales problemas y dificultades que aquejan a este sistema y que están relacionados con la forma de ingreso y con la excepción al procedimiento de selección establecida en el artículo 34, problemas para los cuales se han propuesto, en el anterior y último capítulo, diversas soluciones y límites que buscan eliminar y prevenir el sistema de botín en la Administración Pública Federal y que el Servicio Profesional de Carrera cumpla con su objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.

De acuerdo a esta investigación se puede concluir que:

PRIMERA.- El Sistema de Servicio Profesional de Carrera a pesar de que lleva 13 años en operaciones, aún no logra totalmente cumplir con su objetivo de que el ingreso, la permanencia y la separación de los servidores públicos de carrera se dé plenamente conforme a los principios de igualdad de oportunidades, imparcialidad y mérito, y así impulsar el correcto desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

SEGUNDA.- Los problemas que se estudiaron y analizaron afectan al Subsistema de Ingreso, sin embargo, al ser este Subsistema la medula del Servicio Profesional, los demás subsistemas se ven afectados por estos problemas, además de sus propias dificultades que presentan, por ejemplo el Subsistema de evaluación del desarrollo esta de igual manera afectado en lo relativo a los exámenes, por otro lado, el Subsistema de separación presenta el problema de que su proceso de separación está vagamente establecido y determinado.

TERCERA.- En lo concerniente a un uso indiscriminado y habitual de los nombramientos temporales conforme al artículo 34 de la LSPC, se puede decir que los problemas que genera su empleo, es lo que ha llevado a que la

Administración Pública Federal no cumpla con sus objetivos de manera eficiente, ya que una parte de ella, posiblemente, esta operada por personal que pudiera no tener los conocimientos y capacidades necesarias para ocupar un puesto en la función pública y que antes que servir a la sociedad busca servir a sus superiores jerárquicos para poder seguir conservando ese puesto o ser promovido a un puesto superior. De igual manera provoca que el Sistema de Servicio profesional de Carrera siga sin poder equipararse a los Servicios Civiles de los países desarrollados, en los cuales no existe la posibilidad de que personas que no cumplen con las capacidades y requisitos necesarios ocupen un puesto o que el sistema pueda ser manipulado por prácticas como el nepotismo o amiguismo.

CUARTA.- Es importante mencionar que el presente trabajo si cumplió con su objetivo de denunciar y analizar la problemática que se origina del uso discrecional del artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, mediante el estudio de su uso e instrumentación, y también con la finalidad de establecer los mecanismos necesarios para disminuir y erradicar estos problemas que impiden el correcto funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera.

QUINTA.- Sobra decir que se espera que esta investigación establezca una pauta para que se busque alcanzar un correcto funcionamiento y desarrollo del Servicio Profesional de Carrera, ya que de acuerdo a Rafael Martínez Puón actualmente

“...el gran reto sigue siendo cómo se consolida un sistema de profesionalización que goce de gran legitimidad y eficacia y quede fuera de toda sospecha en cuanto al mal manejo de sus concursos, procedimientos y resultados, donde el ingreso de las personas se base en el mérito y la igualdad de oportunidades, y el cual, por supuesto, sea contrario a todo el sistema prevaleciente de botín y se oponga a cualquier ingreso de una persona por sus relaciones personales y políticas en lugar de por sus méritos.”¹⁰⁰

¹⁰⁰ Martínez Puón, Rafael, “Alcances y resultados del Servicio Profesional de Carrera en México. Un ejercicio de evaluación a tres años de su implementación”, Op. Cit., pág. 3.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta Romero, Miguel, *Teoría General del derecho administrativo*, Porrúa, México, 2000.
- Aguayo Naranjo, José de Jesús, Tesis de Licenciatura, *Análisis Jurídico del Servicio Profesional de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía(INEGI)*, Licenciatura en Derecho, UNAM, México, 2015, págs. 188.
- Aguirre Díaz, Karla Pamela, Tesis de Licenciatura, *Servicio Profesional de Carrera, Reto al Subsistema de Ingreso para el Reclutamiento y la Selección eficaz de Servidores Públicos en la Administración Pública Federal Centralizada Análisis 2006-2012*, Licenciatura en Ciencias Políticas y administración Pública, UNAM, México, 2015, págs. 229.
- Argüelles, Antonio, *Retos y Propuestas. El Servicio Público*, Fundación Mexicana Cambio XXI Luis Donaldo Colosio, México, 1994.
- Asesoría para la reforma del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, CIDE, México, 2007.
- Cantón Moller, Miguel, *Derecho del trabajo Burocrático*, ed. Pac., México, 1988.
- Castillo Guzmán, Jesús Carlos, Tesina de Licenciatura, *El Servicio Profesional de Carrera como estrategia de la nueva cultura laboral en la Administración Pública Mexicana*, Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, UNAM, México, 2013, págs. 114.
- Castrejón García, Gabino, *Derecho Administrativo*, 4ª edición, Ed. Cárdenas Velasco Editores, México, 2010, Págs. 975.
- Chávez Alcázar, Margarita, *El servicio civil en la administración pública mexicana*, Porrúa, México, 1985.
- Chávez Velázquez, Graciela, Tesis de Licenciatura, *Unificación de Criterios de los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección en el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, Licenciatura en Derecho, UNAM, México, 2010, págs. 43.
- Cruz Villalobos, Osvaldo, *El Servicio Profesional de Carrera y los cambios en la Gestión Pública de México*, Instituto de Administración Pública del Estado de México, México, 2009, págs. 387.
- Cueva, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Porrúa, México, 2007.
- Delgadillo Gutiérrez, Luis y Lucero Espinosa, Manuel, *Compendio de Derecho Administrativo*, 9ª edición, México, 2012.

Espinoza Cruz, Enrique, Tesis de Licenciatura, *Impacto del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública: Una auscultación exploratoria*, Licenciatura en ciencias Políticas y Administración Pública, UNAM, México, 2011, págs. 227.

Fócil Ortega, Mario Alberto, "El Servicio Profesional de Carrera en México: las implicaciones en la operación del nuevo modelo de la administración del personal público", en *Revista de Administración Pública*, núm. 110, México, 2004, págs. 35 a 51.

Fócil Ortega, Mario Alberto, "Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal: algunos problemas para la operación del modelo", en *Servicio Civil de Carrera en México*, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, s/f, págs. de 109 a 136. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx>

Galindo Camacho, Miguel, *Teoría de la Administración Pública*, primera edición, editorial Porrúa, México, 2000, págs. 270.

García Juárez, Mónica, Tesis de Licenciatura, *La separación de los trabajadores en el Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal*, Licenciatura en Derecho, UNAM, México, 2008, págs. 161.

García Martínez, Enrique, Tesis de Licenciatura, *El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Deficiencias y aciertos a una década de su implementación en la Secretaría de Desarrollo Social*, Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, UNAM, México, 2015, págs. 120.

García Ramírez, Sergio y Erika Uribe, *Derechos de los Servidores Públicos*, tercera edición, INAP, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2014, pp. 227.

Guerrero Amparán, Juan Pablo, *Consideraciones sobre la instauración del Servicio Civil en México*, CIDE, México, 2000, págs. 33.

Guerrero, Juan Pablo, "Un estudio de caso de la reforma administrativa en México: los dilemas de la instauración del servicio civil de carrera", en *Documento de trabajo*, núm. 61, CIDE, México, s.f.

Guerrero, Omar, *El funcionario, el diplomático y el juez*, Universidad de Guanajuato, Instituto de Administración Pública de Guanajuato, INAP, México, 1998.

Guerrero, Omar, *Las Raíces Borbónicas del Estado Mexicano*, UNAM, México, 1994.

Guerrero, Omar, *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la administración Pública Federal. Una apreciación administrativa*, Serie Estudios Jurídicos, núm. 50, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2003, págs. 173.

Guinto López, Jesús Boanerges, "Hacia una nueva Ley General del Servicio Civil de Carrera del Estado Mexicano", en *Estudios en homenaje a César Esquinca Muñoa*, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, s/f, págs. 263 a 270. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx>

Haro Belchez, Guillermo, *Aportaciones para la Reforma de la Función Pública en México*, Ministerio para las Administraciones Públicas, Instituto Nacional Pública de España, Madrid, 1988.

Ledezma Rojas, Margarita, Tesis de Maestría, *El Servicio Civil de Carrera y el mejoramiento de la calidad y productividad de la Administración Pública Federal en México, ante la globalización de mercados*, Maestría en Administración Pública, UANL, México, 1995, pp. 140.

Longo Martínez, Francisco, "La calidad de los sistemas de Servicio Civil en América Latina y el Caribe: una metodología de evaluación", en *VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Panamá, 2003, pp. 19.

Longo Martínez, Francisco, *Mérito y Flexibilidad. La gestión de las personas en las organizaciones del sector público*, Editorial Paidós, España, 2004.

Martínez Estrada, María del Socorro, Tesina de Maestría, *Impacto del otorgamiento de plazas ´por artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en la eficiencia del Subsistema de Ingreso, en la Secretaría de Salud, del 2006 al 2010*, Maestría en Administración Pública, INAP, México, 2013, págs. 82.

Martínez Falcón, Katherine, Tesina de Licenciatura, *Propuesta de mejora en el Proceso de Reclutamiento y Selección a través del Servicio Profesional de Carrera*, Licenciatura en Psicología, UNAM, México, 2013, págs. 107.

Martínez Puón, Rafael, "Alcances y resultados del Servicio Profesional de Carrera en México Un ejercicio de evaluación a tres años de su implementación", en *Gestión y Política Pública*, vol. XV, núm. 2, México, 2006, pp. 457 a 483.

Martínez Puón, Rafael, "Cinco mitos sobre el Servicio Profesional de Carrera en México", *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, vol. 15, núm. 48, UAEM, México, 2008, pp. 203 a 221. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10504808>

Martínez Puón, Rafael, "El Servicio Profesional de Carrera en las entidades federativas de la República Mexicana", en *Revista Servicio Profesional de Carrera*, Vol. II. Núm. 3, México, 2005.

Martínez Puón, Rafael, "Servicio Profesional de Carrera ¿para que? Apuntes para su desarrollo e institucionalización en México", en *Revista del Instituto de administración Pública del Estado de México*, núm. 56, México, 2003.

Méndez, José Luis, "El Servicio Profesional de Carrera en la administración Pública Federal", en *Políticas Públicas*, el Colegio de México, México, 2010, págs. de 180 a 205.

Merino Huerta, Mauricio. *Los desafíos del servicio profesional de carrera en México*, Centro de Investigación y Docencia Económica A.C. y Secretaría de la Función Pública, México, 2006.

Miguel de la Madrid, *Modernización de la administración pública*, Cuadernos IEPES, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1982.

Moctezuma Barragán, Esteban, *Por un gobierno con resultados El servicio civil de carrera: un sistema integral de profesionalización, evaluación y desempeño de los servidores públicos en México*, Fondo de Cultura Económica, México, 2000, p. 318.

Molinar Bustos, Fernando, "El ingreso al Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal", en *Revista Servicio Profesional de Carrera*, vol. I, núm. 2, México, 2º semestre de 2004.

Monserri Ortiz Soltero, Sergio, *Responsabilidades Legales de los Servidores Públicos*, Ed. Porrúa, México, 1999.

Nájera Rosas, Natividad, Tesis de Licenciatura, *El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Deficiencias y aciertos a una década de su implementación en la Secretaría de Desarrollo Social*, Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, UNAM, México, 2015.

Narciso Sánchez Gómez, *Primer curso de Derecho Administrativo*, Porrúa, México, 1998.

Olivera Toro, Jorge, *Manual de Derecho Administrativo*, Porrúa, México, 1997.

Olivos Campos, José René, *El Servicio Civil de Carrera Municipal en México. Condiciones, desafíos y perspectiva*, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, s.f., pp. 683 a 700. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx>

Olvera Reynada, Erwin, Tesina de Licenciatura, *El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, su análisis técnico, jurídico y práctico*, Licenciatura en Derecho, Fes Acatlán, UNAM, 2014, págs. 74.

Ortiz Bueno, Andrés, Tesis de Doctorado, *Evaluación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, Doctorado en ciencias Políticas y Sociales, UNAM, México, 2013, págs. 292.

Pardo, María del Carmen del Carmen Pardo, María, *El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública*, serie Cultura de la rendición de cuentas, núm. 8, Auditoría Superior de la Federación, México, 2005, págs. 93.

Pardo, María del Carmen, “El servicio Profesional de Carrera en México: de la tradición al cambio”, en *Foro Internacional*, vol. XLV, núm. 4, el Colegio de México, México, 2005, pp. 599 a 634. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59911177002>

Pardo, María del Carmen, “Viabilidad política del Servicio Civil de Carrera en México”, en *Revista de Administración Pública*, núm. 103, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, INAP, México, 2000, págs. de 659 a 731. Disponible en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-administracion-publica/article/view/19325/17406>

Pérez Palomino, Isaac, Tesis de Licenciatura, *Entorno Jurídico del Servicio Profesional de Carrera Dentro de los Tres Ámbitos de Gobierno*, Licenciatura en Derecho, FES Aragón, UNAM, México, 2010, págs. 116.

Piñas Ortiz, Laura Esmeralda, Tesina de Licenciatura, *El Subsistema de Ingreso al Servicio Profesional de Carrera en la coordinación Nacional del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades 2012-2013*, Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, UNAM, México, 2015, págs. 111.

Quiroga Leos, Gustavo, “El Servicio Civil de Carrera”, en *Gaceta Mexicana de Administración Pública Estatal y Municipal*, México, s.f, págs. de 105 a 119.

Resendiz Chino, Jocelin Guadalupe, Tesis de Licenciatura, *Propuesta de reforma al artículo 10 fracción X de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, Licenciatura en derecho, Fes Aragón, UNAM, México, 2016, págs. 218.

Reyes Rodriguez, Rosa Elena, Tesis de Licenciatura, *La Inconstitucionalidad de las inconformidades en el Servicio Profesional de Carrera*, Licenciatura en Derecho, UNAM, México, 2010, págs. 217.

Rosales Ávalos, Eliseo y Javier Salinas Narváez, *Servicio Civil de Carrera en México*, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, LIX Legislatura, Congreso de la Unión, México, 2004, págs. 234. Disponible en: <http://prd.diputados.gob.mx/publicaciones.htm>

Rosales Ávalos, Eliseo, “Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal: Análisis e impactos”, en *Servicio Civil de Carrera en México*, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, s.f., págs. 61 a 87. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx>

Secretaría de la Presidencia, *Bases para el Programa de Reforma Administrativa del Poder Ejecutivo Federal 1971-1976*, Coordinación de Estudios Administrativos, México, 1977.

Serra Rojas, Andrés, *Derecho Administrativo*, 29ª edición, Porrúa, México, 2013.

Vázquez, Josefina, *Historia de México*, Trillas, México, 1996.

Zarate Castillo, Arturo, "La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal", en *Cuestiones Constitucionales, Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, núm. 9, México, 2003, pp. 239 a 255.

FUENTES ELECTRÓNICAS

Allende Gonzalez, Arturo, *El Servicio Profesional de Carrera a 10 años de Trayectoria*, medio en línea Contralínea, México, 24 de febrero de 2013.

Disponible en: <http://www.contralinea.com.mx/archivo-revista/index.php/2013/02/24/el-servicio-profesional-de-carrera-10-anos-de-trayectoria/>

Alvarado Cázares, Angélica, *La profesionalización del servidor público, a través del Servicio Civil de Carrera, un asunto pendiente en México*, México, 2005, Disponible en: <http://sincronia.cucsh.udg.mx/cazares05.htm> Revisado marzo 2017.

Cáceres, Elizabeth, *Dependencias institucionalizan el dedazo*, periódico el financiero, México, 2015, disponible en: <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/dependencias-institucionalizan-el-dedazo.html>, revisado el 5 de marzo de 2017.

Contreras, J. *Antecedentes Históricos en México*.

Disponible en http://www.joseacontreras.net/ServProfCarrUAEM/anthismex.htm#_ftn11 , revisado el 28 de Agosto 2016.

Memoria Institucional del Servicio Profesional de Carrera 2003-2004. Museo del Servicio Profesional de Carrera, Secretaría de la Función Pública. Disponible en la liga de Internet: <http://www.spcmuseo.gob.mx/conoceMSPC/documentos/memoriaSPC.htm> Revisado el 31 de octubre de 2016.

Servicio Profesional de Carrera, Secretaria de la función Pública, www.spc.gob.mx

Sistema de Biblioteca Digital de la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la APF, Disponible en: <http://www.spc.gob.mx/Biblioteca/index.htm>

LEGISLACIÓN

Acuerdo por el cual se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un Instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal para la instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal. Abrogado el 9 de enero de 2006.

Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010, última reforma publicada DOF 23 de agosto de 2013.

Carta Iberoamericana de la Función Pública, Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, ONU, 2003.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación 5 de febrero de 1917, última reforma publicada DOF 24-02-2017.

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 2003, última reforma publicada DOF 09-01-2006.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976, última reforma publicada DOF 18-07-2016.

Proyecto de Ley para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, presentada por el senador Carlos Rojas Gutiérrez, del grupo parlamentario del partido revolucionario institucional, en la sesión del 24 de octubre de 2000, publicado en la Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados. Disponible en:

<http://gaceta.diputados.gob.mx/lviii/senado2.html>

Reglamento anterior de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de abril de 2004. Texto sin vigencia.

Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2007.

ANEXOS

Solicitud y respuesta de la Secretaria de la Función Pública 1



Plataforma Nacional de Transparencia



12/10/2016 02:04:03
PM

Solicitud de Información

Número de Folio 0002700229116

Datos PNT:

Usuario JSJUAREZG

Solicitante:

Nombre o Razón Social JESSICA SELENE JÚAREZ GONZÁLEZ

Solicitud de información a

Dependencia o entidad: SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

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

Modalidad de entrega: Entrega por Internet en la PNT

Descripción clara de la solicitud de información:

Numero total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Publica Federal Centralizada y Numero total de Servidores Públicos de Carrera (adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada; Numero de Servidores Públicos de Carrera que tienen una ocupacion temporal conforme al articulo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administracion Pública Federal; Numero de concursos publicados para ingreso y selección al Servicio Profesional de Carrera ; Numero de concursos en los cuales se ha ejercido el derecho de veto conforme al articulo 37 del Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Publica Federal; Numero de concursos en los cuales ha resultado ganador un Servidor publico de carrera temporal conforme al articulo 34, en el concurso de la palza que ocupaba temporalmente. todo esto en los ejercicios 2012, 2013, 2014, 2015 y actualmente

Otros datos para su localización:

null

Archivo de la descripción recibido con código:

Autenticidad de la información:	a0b98241d9a941d1c6e34bbf7ac3953e
Autenticidad del acuse	e17321e09043b40de5bf2ce1f3ebecca

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

Ciudad de México, a veinticinco de noviembre de dos mil dieciséis.

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

Modalidad preferente de entrega de información

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

Descripción clara de la solicitud de información:

"Número total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada y Número total de Servidores Públicos de Carrera (adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada; Número de Servidores Públicos de Carrera que tienen una ocupación temporal conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; Número de concursos publicados para ingreso y selección al Servicio Profesional de Carrera ; Número de concursos en los cuales se ha ejercido el derecho de veto conforme al artículo 37 del Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; Número de concursos en los cuales ha resultado ganador un Servidor público de carrera temporal conforme al artículo 34, en el concurso de la palza que ocupaba temporalmente, todo esto en los ejercicios 2012, 2013, 2014, 2015 y actualmente" (sic).

Al efecto, y con apoyo en lo previsto en los artículos 6o. y 8o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en observancia de lo dispuesto en los diversos 1, 5, 131, 132 y 133 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se hace del conocimiento del solicitante que este sujeto obligado desahogó el procedimiento de búsqueda de la información de su interés, dando atención al efecto y en la forma que a continuación se indica:

Así las cosas, la **Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera** comunicó que de las acciones de localización llevadas a cabo de se encontró la siguiente información:

"Número total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada..."	
INSTITUCIÓN	TOTAL
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	1,349
GOBERNACIÓN	3,066
RELACIONES EXTERIORES	4,114
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO	5,145
AGRICULTURA, GANADERÍA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN	10,961
COMUNICACIONES Y TRANSPORTES	16,537
ECONOMÍA	3,797
EDUCACIÓN PÚBLICA	142,967
SALUD	15,032
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	5,225
REFORMA AGRARIA	1,351
MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES	4,608
ENERGÍA	368
COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA	174

Insurgentes Sur 1735, Col. Guadalupe Inn, Del. Álvaro Obregón, Ciudad de México, CP. 01020,
Tel. conmutador +52 (55) 2000 3000 www.gob.mx/sfp



"Número total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada..."	
INSTITUCIÓN	TOTAL
DESARROLLO SOCIAL	9,839
TURISMO	701
FUNCIÓN PÚBLICA	1,435
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL	149

Fuente: Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal, denominado RUSP.

Fecha corte: 31 de diciembre de 2012

"Número total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada..."	
INSTITUCIÓN	TOTAL
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	1,781
GOBERNACIÓN	3,006
RELACIONES EXTERIORES	4,179
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO	5,231
AGRICULTURA, GANADERÍA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN	10,480
COMUNICACIONES Y TRANSPORTES	16,670
ECONOMÍA	3,718
EDUCACIÓN PÚBLICA	143,559
SALUD	15,042
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	6,058
DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO	1,377
MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES	4,385
ENERGÍA	925
COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA	181
DESARROLLO SOCIAL	3,649
TURISMO	735
FUNCIÓN PÚBLICA	1,378
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL	153
TOTAL DE SERVIDORES PÚBLICOS	222,505

Fuente: Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal, denominado RUSP.

Fecha corte: 2013

"Número total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada..."	
INSTITUCIÓN	TOTAL
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	1,843
GOBERNACIÓN	5,164
RELACIONES EXTERIORES	4,152

"Número total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada..."	
INSTITUCIÓN	TOTAL
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO	5,361
AGRICULTURA, GANADERÍA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN	11,093
COMUNICACIONES Y TRANSPORTES	16,871
ECONOMÍA	3,370
EDUCACIÓN PÚBLICA	142,428
SALUD	15,204
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	6,198
DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO	1,921
MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES	4,369
ENERGÍA	983
COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA	212
DESARROLLO SOCIAL	3,795
TURISMO	838
FUNCIÓN PÚBLICA	1,397
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL	155
TOTAL DE SERVIDORES PÚBLICOS	225,354

Fuente: Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal, denominado RUSP.

Fecha corte: 2014

"Número total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada..."	
INSTITUCIÓN	TOTAL
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	1,829
GOBERNACIÓN	5,202
RELACIONES EXTERIORES	4,255
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO	5,403
AGRICULTURA, GANADERÍA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN	10,945
COMUNICACIONES Y TRANSPORTES	16,812
ECONOMÍA	3,292
EDUCACIÓN PÚBLICA	98,580
SALUD	15,250
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	6,057
DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO	1,940
MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES	4,250
ENERGÍA	998
COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA	356
DESARROLLO SOCIAL	3,730

Insurgentes Sur 1735, Col. Guadalupe Inn, Del. Álvaro Obregón, Ciudad de México, CP. 01020,
Tel. conmutador +52 (55) 2000 3000 www.gob.mx/sfp

"Número total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada..."	
INSTITUCIÓN	TOTAL
TURISMO	831
FUNCIÓN PÚBLICA	1,433
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL	157
COMISIÓN NACIONAL DE HIDROCARBUROS	208
TOTAL DE SERVIDORES PÚBLICOS	181,528

Fuente: Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal, denominado RUSP.

Fecha corte: 2015

"Número total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada..."	
INSTITUCIÓN	TOTAL
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	1,766
GOBERNACIÓN	5,191
RELACIONES EXTERIORES	3,889
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO	5,176
AGRICULTURA, GANADERÍA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN	9,752
COMUNICACIONES Y TRANSPORTES	15,462
ECONOMÍA	2,946
EDUCACIÓN PÚBLICA	96,381
SALUD	15,004
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	5,493
DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO	1,842
MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES	3,916
ENERGÍA	989
COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA	347
DESARROLLO SOCIAL	3,627
TURISMO	759
FUNCIÓN PÚBLICA	1,375
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL	156
COMISIÓN NACIONAL DE HIDROCARBUROS	361
TOTAL DE SERVIDORES PÚBLICOS	174,432

Fuente: Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal, denominado RUSP.

Fecha corte: 15 de octubre de 2016

Ahora bien, respecto a "... y Número total de Servidores Públicos de Carrera (adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada..." (sic), la citada unidad administrativa pone a su disposición cinco archivos electrónicos en formato de documento portable (pdf), mismos que se anexan, cuya fuente es del portal electrónico de la Secretaría de la Función Pública, cada archivo señala el año y corte de la información.

Finalmente, por lo que hace a "...Número de Servidores Públicos de Carrera que tienen una ocupación temporal conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; Número de concursos publicados para ingreso y selección al Servicio Profesional de Carrera ; Número de concursos en los cuales se ha ejercido el derecho de veto conforme al artículo 37 del Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; Número de concursos en los cuales ha resultado ganador un Servidor público de carrera temporal conforme al artículo 34, en el concurso de la plaza que ocupaba temporalmente, todo esto en los ejercicios 2012, 2013, 2014, 2015 y actualmente" (sic), se comunica lo siguiente:

Descripción	2012	2013	2014	2015	Al 30 Sep 2016
No. de Puestos ocupados al amparo del Art. 34 LSPC	3,201	4,433	4,642	3,117	1,549
No. de concursos publicados para ingreso al SPC	6,808	5,853	7,451	6,113	2,749
No. de Ganadores de concurso del puesto que ocupaban por Art. 34 LSPC	1,925	2,118	2,820	2,366	1,076
No. de Concursos en que se ha ejercido el derecho de veto.	54	75	44	23	7

Fuente: Sistema Informático RHnet corte al 30 de septiembre 2016, consulta de la información en sistema: Concursos, 05 de octubre 2016. Art. 34, 04 de octubre 2016.

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

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

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

Atentamente
El Titular de la Unidad de Transparencia


Alejandro Durán Zárate
Director General Adjunto de Procedimientos y Servicios Legales

JFC/JSOC/GAV

Solicitud y respuesta de la Secretaria de la Función Pública 2



Plataforma Nacional de Transparencia



12/01/2017 05:18:59 PM

Solicitud de Información

Número de Folio 0002700012017

Datos PNT:

Usuario JSJUAREZG

Solicitante:

Nombre o Razón Social JESSICA SELENE JÚAREZ GONZÁLEZ

Dependencia o entidad: SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

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

Modalidad de entrega: Entrega por Internet en la PNT

Descripción clara de la solicitud de información:

Numero de Servidores Públicos de Carrera que tienen una ocupacion temporal conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; numero de nombramientos temporales conforme al artículo 34, en los cuales se ha extendido por diez meses mas su temporalidad; Numero de concursos publicados para ingreso y selección al Servicio Profesional de Carrera ;numero de concursos declarados desiertos;numero de concursos concluidos satisfactoriamente con un ganador; numero de concursos de puestos que se encuentran o encontraban ocupados temporalmente conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; Numero de concursos en los cuales se ha ejercido el derecho de veto conforme al artículo 37 del Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; Numero de concursos en los cuales ha resultado ganador un Servidor publico de carrera temporal conforme al artículo 34, en el concurso de la palza que ocupaba temporalmente; numero de recursos de revocacion interpuestos conforme al artículo 76 de la Ley de servicio profesional de carrera de la administracion publica federal; todo esto en los ejercicios 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 y en toda la Administracion Publica Federal Centralizada

Otros datos para su localización:

null

Archivo de la descripción recibido con código:

Autenticidad de la información: 99395f4eeb0fb39cd5de0cd520fd3e9f

Autenticidad del acuse 268e7213869f72e83e30acb3e53d6d87

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

Ciudad de México, a ocho de febrero de dos mil diecisiete.

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

Modalidad preferente de entrega de información

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

Descripción clara de la solicitud de información

"Número de Servidores Públicos de Carrera que tienen una ocupación temporal conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; número de nombramientos temporales conforme al artículo 34, en los cuales se ha extendido por diez meses más su temporalidad; Número de concursos publicados para ingreso y selección al Servicio Profesional de Carrera ; número de concursos declarados desiertos; número de concursos concluidos satisfactoriamente con un ganador; número de concursos de puestos que se encuentran o encontraban ocupados temporalmente conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; Número de concursos en los cuales se ha ejercido el derecho de veto conforme al artículo 37 del Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; Número de concursos en los cuales ha resultado ganador un Servidor público de carrera temporal conforme al artículo 34, en el concurso de la plaza que ocupaba temporalmente; número de recursos de revocación interpuestos conforme al artículo 76 de la Ley de servicio profesional de carrera de la administración pública federal; todo esto en los ejercicios 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 y en toda la Administración Pública Federal Centralizada" (sic).

Al efecto, y con apoyo en lo previsto en los artículos 6o. y 8o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en observancia de lo dispuesto en los diversos 1, 5, 131, 132 y 133 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se hace del conocimiento del solicitante que este sujeto obligado desahogó el procedimiento de búsqueda de la información de su interés, dando atención al efecto y en la forma que a continuación se indica:

Así las cosas la **Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera** comunicó que respecto a "...número de concursos de puestos que se encuentran o encontraban ocupados temporalmente conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; Número de concursos en los cuales se ha ejercido el derecho de veto conforme al artículo 37 del Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; Número de concursos en los cuales ha resultado ganador un Servidor público de carrera temporal conforme al artículo 34, en el concurso de la plaza que ocupaba temporalmente..." (sic), señaló lo siguiente:

Estatus Concurso	Año de inicio de Concurso					Total general
	2012	2013	2014	2015	2016	
No. de concursos en puestos ocupados conforme al Art. 34 de la Ley del SPCAPF	3,827	3,614	4,790	3,845	2,109	18,185
No. de concursos en los que se ejerció el derecho de veto	53	72	44	24	8	201
No. de Concursos cuyo ganador ocupó el puesto por Art. 34 de la Ley del SPCAPF	1,926	2,118	2,822	2,384	1,281	10,531

Por lo que hace a "...número de nombramientos temporales conforme al artículo 34, en los cuales se ha extendido por diez meses más su temporalidad..." (sic), se informó que conforme al tercer y cuarto párrafo

del Artículo 92 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, estos nombramientos no podrán exceder de diez meses y una misma persona podrá ocupar conforme al artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, hasta por dos ocasiones, puestos distintos, durante un periodo de dos años.

Cabe señalar, que el sistema informático RH net está diseñado para cumplir con lo dispuesto en la normatividad, por lo que sus funcionalidades impiden que una misma persona sea registrada en el mismo puesto con un segundo nombramiento temporal.

En cuanto a "Número de Servidores Públicos de Carrera que tienen una ocupación temporal conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal..." (sic).

	Año de inicio de Ocupación Temporal				
	2012	2013	2014	2015	2016
Ocupaciones por Art. 34 de la Ley del SPCAPP	3,201	4,433	4,653	3,141	1,806

Por lo que refiere a "...Número de concursos publicados para ingreso y selección al Servicio Profesional de Carrera ;numero de concursos declarados desiertos;numero de concursos concluidos satisfactoriamente con un ganador..." (sic).

Estatus Concurso	Año de inicio de Concurso					Total general
	2012	2013	2014	2015	2016	
Total de concursos publicados	6,808	5,853	7,451	6,113	3,172	29,397
Desierto	1,623	1,590	1,862	1,566	588	7,549
Con Ganador	4,887	4,204	5,439	4,429	2,204	21,163

Por su parte, la **Unidad de Asuntos Jurídicos** comunicó que en cuanto a "...numero de recursos de revocación interpuestos conforme al artículo 76 de la Ley de servicio profesional de carrera de la administración pública federal; todo esto en los ejercicios 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 y en toda la Administración Pública Federal Centralizada" (sic).

Año	Recibidos
2012	74
2013	57
2014	61
2015	58
2016	36
Total	286

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

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

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

Atentamente

Unidad de Transparencia
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE TRANSPARENCIA

JPRC/SCC/ARLS

Solicitud y respuesta de la Secretaria de la Función Pública 3



Plataforma Nacional de Transparencia



17/03/2017 02:05:03 PM

Solicitud de Información

Número de Folio 0002700064717

Datos PNT:

Usuario JSJUAREZG

Solicitante:

Nombre o Razón Social JESSICA SELENE JÚAREZ GONZÁLEZ

Solicitud de información a

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

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

Modalidad de entrega: Entrega por Internet en la PNT

Descripción clara de la solicitud de información:

Número total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada y Número total de Servidores Públicos de Carrera (adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada, estos datos respecto al ejercicio 2015 y 2016

Otros datos para su localización:

null

Archivo de la descripción recibido con código:

Autenticidad de la información:	6a0299df2288aea82c33de5f54b497ab
Autenticidad del acuse	23b155ae80d3f2b753e01e93cc15e4ae

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

Ciudad de México, a 24 de abril de 2017.
"Año del Centenario de la Promulgación de la
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

FOLIO 0002700064717
PRESENTE.

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

Descripción clara de la solicitud de información:

"Número total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada y Número total de Servidores Públicos de Carrera (adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada, estos datos respecto al ejercicio 2015 y 2016" (Sic).

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

La Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera, comunicó que de la búsqueda realizada en el Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal, denominado RUSP, se localizó la siguiente información respecto del número total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada; y, número total de Servidores Públicos de Carrera (adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Administración Pública Federal Centralizada, al 31 de diciembre de los ejercicios 2015 y 2016:

Número de servidores públicos de la Administración Pública Federal centralizada		Número de servidores públicos de la Administración Pública Federal centralizada, adscritos al Servicio Profesional de Carrera	
2015	2016	2015	2016
181,528	187,715	17,439	14,832

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

Coyoacán, en esta Ciudad de México, o ante la Unidad de Transparencia de esta Secretaría de la Función Pública, en la dirección que al calce se indica.

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

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

ATENTAMENTE



MTRA. TANYA MARLENNE MAGALLANES LÓPEZ
DIRECTORA GENERAL DE TRANSPARENCIA

HSD/GGV

Solicitud y respuesta de la Secretaria de Salud 1



Plataforma Nacional de Transparencia



12/10/2016 02:33:53 PM

Solicitud de Información

Número de Folio 0001200361916

Datos PNT:

Usuario JSJUAREZG

Solicitante:

Nombre o Razón Social JESSICA SELENE JÚAREZ GONZÁLEZ

Solicitud de información a

Dependencia o entidad: SECRETARÍA DE SALUD

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

Modalidad de entrega: Entrega por Internet en la PNT

Descripción clara de la solicitud de información:

Numero total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Secretaria de Salud y Numero total de Servidores Públicos de Carrera (adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Secretaria de Salud; Numero de Servidores Públicos de Carrera que tienen una ocupacion temporal conforme al articulo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administracion Pública Federal, adscritos a la Secretaria de Salud; Numero de concursos publicados por la Secretaria de Salud para ingreso y selección al Servicio Profesional de Carrera; Numero de concursos de ingreso publicados por la Secretaria de Salud en los cuales el superior jerárquico ha ejercido el derecho de veto conforme al articulo 37 del Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Publica Federal; Numero de concursos de ingreso al Servicio Profesional de Carrera, publicados por la Secretaria de Salud, en los cuales ha resultado ganador, del puesto que ocupaba ya de manera temporal, un Servidor publico de carrera temporal que ocupaba el puesto conforme al articulo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administracion Publica Federal todo esto en los ejercicios 2012, 2013, 2014, 2015 y lo que va del 2016

Otros datos para su localización:

null

Archivo de la descripción recibido con código:

Autenticidad de la información:

b006b19cffc8d8d568acc83db340db4b

Autenticidad del acuse

0643b8aee2901b8b51fe988826b4a5bc

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



130

Ciudad de México, a 21 de octubre de 2016.

OFICIO No. DGRH-DGAASPC-2811-2016

Lic. Erick Cristian Valdés Aguirre
Director de Área
Unidad de Transparencia
Guadalajara No. 46, Mezzanine,
Col. Roma, Del. Cuauhtémoc,
C.P. 06700. México, D.F.

SECRETARIA DE SALUD
COORDINACIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS Y DERECHOS HUMANOS
UNIDAD DE TRANSPARENCIA



En atención a la solicitud de información No. 0001200361916 que a la letra dice:

RECIBIO: *Porc con James*
HORA: *16:12*

"Número total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Secretaría de Salud y Número total de Servidores Públicos de Carrera (adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Secretaría de Salud; Número de Servidores Públicos de Carrera que tienen una ocupación temporal conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, adscritos a la Secretaría de Salud; Número de concursos publicados por la Secretaría de Salud para ingreso y selección al Servicio Profesional de Carrera; Número de concursos de ingreso publicados por la Secretaría de Salud en los cuales el superior jerárquico ha ejercido el derecho de veto conforme al artículo 37 del Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; Número de concursos de ingreso al Servicio Profesional de Carrera, publicados por la Secretaría de Salud, en los cuales ha resultado ganador, del puesto que ocupaba ya de manera temporal, un Servidor público de carrera temporal que ocupaba el puesto conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal todo esto en los ejercicios 2012, 2013, 2014, 2015 y lo que va del 2016"

Con fundamento en el artículo 130 cuarto párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, le manifiesto:

De acuerdo a la información proporcionada mediante correo electrónico de fecha 21 de octubre del presente año enviado por la Dirección de Automatización de Procesos y Soporte Técnico de la Dirección General de Recursos Humanos (se anexa para pronta referencia), se informa lo siguiente:

"Número total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Secretaría de Salud", el número total de Servidores Públicos adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera correspondiente a las Unidades de Nivel Central y Órganos Desconcentrados es de 14637.

"...Número total de Servidores Públicos de Carrera (adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Secretaría de Salud...", el número total de Servidores Públicos adscritos al Servicio Profesional de Carrera correspondiente a las Unidades de Nivel Central y Órganos Desconcentrados es de 1424.

Respecto a **"...Número de Servidores Públicos de Carrera que tienen una ocupación temporal conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, adscritos a la Secretaría de Salud..."**, de acuerdo a la información proporcionada por el Departamento de Desarrollo Profesional de la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación de la Dirección General de Recursos Humanos (se anexa para pronta referencia), se informa lo siguiente:



Ciudad de México, a 21 de octubre de 2016.
OFICIO No. DGRH-DGAASPCC-2811-2016

AÑO	CANTIDAD TOTAL
2012	270
2013	300
2014	293
2015	254
2016	190
Del 1° de enero al 16 de sep. del 2016	

En cuanto a *"...Numero de concursos publicados por la Secretaria de Salud para ingreso y selección al Servicio Profesional de Carrera; Numero de concursos de ingreso publicados por la Secretaria de Salud en los cuales el superior jerárquico ha ejercido el derecho de veto conforme al artículo 37 del Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; Numero de concursos de ingreso al Servicio Profesional de Carrera, publicados por la Secretaria de Salud, en los cuales ha resultado ganador, del puesto que ocupaba ya de manera temporal, un Servidor publico de carrera temporal que ocupaba el puesto conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal todo esto en los ejercicios 2012, 2013, 2014, 2015 y lo que va del 2016"*, se anexa copia simple de Nota Informativa emitida por la Dirección de Profesionalización y Capacitación de la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación de la Dirección General de Recursos Humanos, mediante el cual dicha área se pronuncia respecto de la información solicitada.

Atentamente

La Directora General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, con fundamento en el Artículo 55 del Reglamento Interior de la Secretaría de Salud, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 2004,

LIC. MARÍA ANGÉLICA ORTEGA VILLA

c.c.p. Lic. Graciela Romero Monroy, Directora General de Recursos Humanos. Presente
 Sección y Serie 12C.6
 Ref: DGAJDI-UT-CORREC-3382-2016 /sol de inf 0001200361916
 ACV/MJR/MLME

Transparencia DGRH

De: Luis Rene Cortes Bautista
Enviado el: viernes, 21 de octubre de 2016 11:13 a.m.
Para: Transparencia DGRH
CC: María Angélica Ortega Villa; Elia Ruíz Maldonado; Mario Hernández Rodríguez
Asunto: RV: SE REQUIERE RESPUESTA DE LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN 0001200361916 (PLAZO INTERNO VENCIDO)

Buenos Días:)

En atención a la solicitud 0001200361916, me permito enviar la información que se reportó en el Archivo de Información Básica del Registro Único de Servidores Públicos RUSP en Qna 19/10/16.

Número total de Servidores Públicos (adscritos y no adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Secretaría de Salud

El número total de Servidores Públicos Adscritos y No adscritos al Servicio Profesional de Carrera es de 14637, correspondiente a las Unidades de Nivel Central y Órganos Desconcentrados de esta Secretaría de Salud.

Es importante comentar que el Sistema de Nómina no cuenta con información referente al Servicio Profesional de Carrera, por lo que esta búsqueda fue determinada con base en diferentes filtros y debe estar sujeta a revisión del área correspondiente.

Número total de Servidores Públicos de Carrera (adscritos al Servicio Profesional de Carrera) que laboran en la Secretaría de Salud;

El número total de Servidores Públicos Adscritos al Servicio Profesional de Carrera es de 1424, correspondiente a las Unidades de Nivel Central y Órganos Desconcentrados de esta Secretaría de Salud.

No es competencia de	Numero de Servidores Públicos de Carrera que tienen una ocupación temporal conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, adscritos a la Secretaría de Salud;
	Número de concursos publicados por la Secretaría de Salud para ingreso y selección al Servicio Profesional de Carrera;

esta
Dirección

Número de concursos de ingreso publicados por la Secretaría de Salud en los cuales el superior jerárquico ha ejercido el derecho de veto conforme al artículo 37 del Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal;

Número de concursos de ingreso al Servicio Profesional de Carrera, publicados por la Secretaría de Salud, en los cuales ha resultado ganador, del puesto que ocupaba ya de manera temporal, un Servidor público de carrera temporal que ocupaba el puesto conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal todo esto en los ejercicios 2012, 2013, 2014, 2015 y lo que va del 2016 .



Dirección de Automatización de Procesos y Soporte Técnico

Lic. Luis René Cortés Bautista

Operador RUSP en Secretaría de Salud

Paseo de la Reforma No. 156 Anexo B, 3er Piso
Col. Juárez, México D.F. C.P. 06600
Tel. 50-62-16-00, 17-00 Ext. 58927

De: Transparencia DGRH [<mailto:transparencia.dgrh@salud.gob.mx>]

Enviado el: miércoles, 19 de octubre de 2016 12:11 p.m.

Para: Elia Ruíz Maldonado <elia.ruiz@salud.gob.mx>; Luis Rene Cortes Bautista <luis.cortes@salud.gob.mx>; José Víctor García Galante <jose.garcia@salud.gob.mx>

CC: María Ágelica Ortega Villa <angelica.ortega@salud.gob.mx>; Mario Hernández Rodríguez <mario.hernandez@salud.gob.mx>; Miriam Lizdebeth Martínez García <miriaml.martinez@salud.gob.mx>

Asunto: SE REQUIERE RESPUESTA DE LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN 0001200361916 (PLAZO INTERNO VENCIDO)

Importancia: Alta

Buen día;

En seguimiento al correo inicial enviado el pasado 13 de octubre mediante el cual se solicita dar atención a la solicitud de información 361916, al respecto, se solicita atentamente enviar la información solicitada; lo anterior, en virtud de que el plazo establecido por la Unidad de Transparencia es el 20 de octubre de 2016 y ésta área requiere tiempo para revisar e integrar la información.

NOTA INFORMATIVA

México D.F., a 18 de Octubre de 2016

Para: Arq. Mario Hernández Rodríguez
De: Lic. María Esther Jauregui Loza.
Asunto: Solicitud de Información 0001200361916


Con la finalidad de dar respuesta a la solicitud de información 0001200361916 con fecha 12 de octubre y recibida en el departamento de ingreso al Servicio Profesional de Carrera, me permito hacer de su conocimiento que después de una búsqueda exhaustiva en los archivos del departamento de ingreso la información es la siguiente:

AÑOS SOLICITADOS	CONCURSOS PUBLICADOS	CONCURSOS CON VETO EJERCIDO POR EL JEFE INMEDIATO	CONCURSOS GANADOS POR ART. 34
2012	199	2	82
2013	202	3	120
2014	163	1	98
2015	161	0	94
2016	83	0	48

Cabe señalar que de conformidad con el Art. 17 del Reglamento de La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, cada órgano desconcentrado cuenta con sus propios Comités Técnicos de Selección para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección para el ingreso y promoción en el Sistema.

Sin más por el momento esperando le sea de utilidad la información antes referida.

ATENTAMENTE



SECRETARÍA DE SALUD
D.G.R.H./D.G.A.A.S.P.C.C.
18 OCT 2016
RECIBIDO
SUBDIRECCIÓN DE REGISTRO

C.c.p Lic. María Angélica Ortega Villa.- Directora Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación.

Solicitud y respuesta de la Secretaria de Salud 2



Plataforma Nacional de Transparencia



12/01/2017 05:31:38 PM

Solicitud de Información

Número de Folio 0001200019117

Datos PNT:

Usuario JSJUAREZG

Solicitante:

Nombre o Razón Social JESSICA SELENE JÚAREZ GONZÁLEZ

Solicitud de información a

Dependencia o entidad: SECRETARÍA DE SALUD

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

Modalidad de entrega: Entrega por Internet en la PNT

Descripción clara de la solicitud de información:

Numero de Servidores Públicos de Carrera que tienen una ocupacion temporal conforme al articulo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administracion Pública Federal, adscritos a la Secretaria de Salud; numero de nombramientos temporales conforme al articulo 34, en los cuales se ha extendido su temporalidad por diez meses mas; Numero de concursos publicados por la Secretaria de Salud para ingreso y selección al Servicio Profesional de Carrera; numero de concursos declarados desiertos; numero de concursos concluidos satisfactoriamente con un ganador; numero de concursos de ingreso publicados por la Secretaria de Salud que al mmomento de su publicacion se encontraban ocupados temporalmente conforme al articulo 34 de la ley de servicio profesional de carrera; Numero de concursos de ingreso publicados por la Secretaria de Salud en los cuales el superior jerárquico ha ejercido el derecho de veto conforme al articulo 37 del Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Publica Federal; Numero de concursos de ingreso al Servicio Profesional de Carrera, publicados por la Secretaria de Salud, en los cuales ha resultado ganador, del puesto que ocupaba ya de manera temporal, un Servidor publico de carrera temporal que ocupaba el puesto conforme al articulo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administracion Publica Federal; numero de recursos de revocacion interpuestos ante la secretaria conforme al articulo 76 de la ley de servicio profesional de carrera de la administracion publica federal y cuantos de estos recursos han sido resueltos a favor de los interesados; todo esto en los ejercicios 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016

Otros datos para su localización:

null

Archivo de la descripción recibido con código:

Autenticidad de la información:

f231a98701beebe9cc35f762c810e3cf

Autenticidad del acuse

5e5fc51e4237a74ea66184867289eaae



SALUD

SECRETARÍA DE SALUD

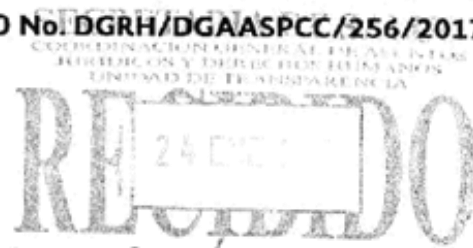


SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Dirección General de Recursos Humanos
Dirección General Adjunta de Administración del
Servicio Profesional de Carrera y Capacitación

Ciudad de México, a 24 de enero de 2017.

OFICIO No. DGRH/DGAASPCC/256/2017



RECIBIO: *Donat*
HORA: 16:38 con *un*

Mtro. Iván González Del Valle

Director de Área

Unidad De Transparencia

Presente

Guadalajara No. 46, Col. Roma
C.P 06700, Ciudad de México.

En atención a la solicitud No. 0001200019117 que a la letra dice

Numero de Servidores Públicos de Carrera que tienen una ocupacion temporal conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, adscritos a la Secretaría de Salud; numero de nombramientos temporales conforme al artículo 34, en los cuales se ha extendido su temporalidad por diez meses mas; Numero de concursos publicados por la Secretaría de Salud para ingreso y selección al Servicio Profesional de Carrera; numero de concursos declarados desiertos; numero de concursos concluidos satisfactoriamente con un ganador; numero de concursos de ingreso publicados por la Secretaría de Salud que al momento de su publicación se encontraban ocupados temporalmente conforme al artículo 34 de la ley de servicio profesional de carrera; Numero de concursos de ingreso publicados por la Secretaría de Salud en los cuales el superior jerárquico ha ejercido el derecho de veto conforme al artículo 37 del Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; Numero de concursos de ingreso al Servicio Profesional de Carrera, publicados por la Secretaría de Salud, en los cuales ha resultado ganador, del puesto que ocupaba ya de manera temporal, un Servidor publico de carrera temporal que ocupaba el puesto conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; numero de recursos de revocacion interpuestos ante la secretaria conforme al artículo 76 de la ley de servicio profesional de carrera de la administración pública federal y cuantos de estos recursos han sido resueltos a favor de los interesados; todo esto en los ejercicios 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016. (sic)

Con fundamento el artículo 130 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública le manifiesto:

Se anexan Notas Informativas de la Subdirección de Regulación del Servicio Profesional de Carrera y del Departamento de Ingreso de la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación de esta Dirección General de Recursos Humanos, mediante el cual dicha Subdirección y Departamento dan respuesta al peticionario,

Atentamente

La Directora General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, en ausencia de la Directora General de Recursos Humanos, con fundamento en el Artículo 55 del Reglamento Interior de la Secretaría de Salud, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 2004.

Lic. María Angélica Ortega Villa

C.c.p. Lic. ~~Graciela Romero Monroy~~, Directora General de Recursos Humanos, Presente
MCRM/MAOV/ME/L/MA/R/13
Clave y Serie: 12.C.6
C:\Jorge Ledezma 16/Resp. Solicitud de Información 0001200019117
Ref. CGA:DH-UT-CORREG-131-2017

Av. Paseo de la Reforma No. 156, Piso 11, Col. Juárez, Delegación Cuauhtémoc, Ciudad de México, C.P. 06600
Teléfono: (55) 50 62 16 00 Ext. 58974.



Ciudad de México, a 19 de enero de 2017.

ATENTA NOTA

Para: Lic. María Angélica Ortega Villa
Directora General Adjunta de Administración
Del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación

De: Arq. Mario Hernández Rodríguez
Subdirector de Regulación del
Servicio Profesional de Carrera

Con relación a la solicitud de información 0001200019117 y en específico al "Número de Servidores Públicos de carrera que tienen una ocupación temporal conforme al artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, adscritos a la Secretaría de Salud", se proporciona cuadro con la información solicitada de las autorizaciones de los artículos 34 de Sector Central y Órganos Desconcentrados de los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016.

AÑO	NÚMERO DE AUTORIZACIONES
2012	270
2013	300
2014	293
2015	254
2016	236

Así mismo se informa que ningún nombramiento temporal por artículo 34, se ha extendido su temporalidad por diez meses más.

Sin otro particular reciba un cordial saludo.


ATENTAMENTE

2016
 Subsecretaría de Planeación y Evaluación
 Dirección General de Planeación y Evaluación
 Secretaría de Salud

NOTA INFORMATIVA

México D.F., a 19 de enero de 2017

Para: Arq. Mario Hernández Rodríguez
De: Lic. Graciela Fernández Martínez.
Asunto: Solicitud de información 0001200019117

Con la finalidad de dar respuesta a la solicitud de información 0001200019117, recibida en este departamento el día 16 de enero de 2017, le informo que después de una búsqueda exhaustiva en los archivos de este departamento, se detectó lo siguiente:

CONCEPTO	EJERCICIO 2012	EJERCICIO 2013	EJERCICIO 2014	EJERCICIO 2015	EJERCICIO 2016
No. De concursos publicados	199	202	163	161	83
No. De Concursos Desiertos	38	41	34	30	21
No. De Concursos con Ganadores	161	161	129	131	62
No. De Concursos ocupados bajo el amparo del Art. 34	146	153	118	123	60
No. De Concursos con Veto de conformidad al Art. 37 del Reglamento de la LSPCAP	2	3	1	0	0
No. De Concursos Ganados por Art. 34	82	120	98	94	48
No. De Concursos con Revocación a favor del candidato.	0	0	0	0	0

Cabe señalar que de conformidad con el Art. 17 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, cada órgano desconcentrado cuenta con sus propios Comités Técnicos de Selección para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección para ingreso y promoción en el sistema.

Sin más por el momento esperando le sea de utilidad la información antes referida.

ATENTAMENTE

Graciela Fernández Martínez

SECRETARÍA DE SALUD
 D.G.R.M./D.G.A.A.S.P.C.C.

19 ENE 2017
Graciela

RECIBIDO

C.c.p Lic. María Angélica Ortega Villa.- Directora Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación.

Solicitud y respuesta de la Secretaria de Salud 3



Plataforma Nacional de Transparencia



12/01/2017 05:44:01 PM

Solicitud de Información

Número de Folio 0001200019217

Datos PNT:

Usuario JSJUAREZG

Solicitante:

Nombre o Razón Social JESSICA SELENE JÚAREZ GONZÁLEZ

Solicitud de información a

Dependencia o entidad: SECRETARÍA DE SALUD

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

Modalidad de entrega: Entrega por Internet en la PNT

Descripción clara de la solicitud de información:

informacion respecto al puesto Departamento de Capacitacion y Desarrollo de Habilidades, adscrito a la Direccion General de Recursos Humanos de la Secretaria de Salud, perfil de este puesto en los ejercicios 2014, 2015 y 2016, y en su caso de haberlas que modificaciones tuvo y bajo que argumento se modifiko, nombre del o los servidores publicos que ocupan y han ocupado este puesto, mencionar si fue puesto en concurso en ejercicio 2014, 2015 y 2016 y si actualmente se encuentra en concurso, y si es que esta ocupado, cuales fueron los criterios por los cuales el servidor publico, que lo ocupa, gana el concurso, mencionar si este puesto fue ocupado o es ocupado por un nombramiento temporal conforme al articulo 34 de la ley de servicio profesional de carrera y el nombre del servidor publico que ocupo por articulo 34 este puesto.

Otros datos para su localización:

null

Archivo de la descripción recibido con código:

Autenticidad de la información: 2d1a9022c06ca395d335a3c8b39e0668

Autenticidad del acuse 69183eac6b27f91f4fc9b6c9a6e7b792

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

u/ SAC

R

SALUD

SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Dirección General de Recursos Humanos
Dirección General Adjunta de Administración del
Servicio Profesional de Carrera y Capacitación

SECRETARÍA DE SALUD
COORDINACIÓN GENERAL DE AGENCIAS
JURÍDICAS Y DERECHOS HUMANOS
UNIDAD DE TRANSPARENCIA

RECIBIDO
20 ENE 2017

RECTIBO: *Dir. Iván*
HORA: *13:19 con area*

Ciudad de México, a 19 de enero de 2017.
OFICIO No. DGRH-DGAASPC-229-2017

Mtro. Iván González del Valle
Director de Área
Unidad de Transparencia
Guadalajara No. 46. Mezzanine,
Col. Roma. Del. Cuauhtémoc,
C.P. 06700. México, D.F.

En atención a la solicitud de información No. 0001200019217 que a la letra dice:

"informacion respecto al puesto Departamento de Capacitacion y Desarrollo de Habilidades, adscrito a la Direccion General de Recursos Humanos de la Secretaria de Salud, perfil de este puesto en los ejercicios 2014, 2015 y 2016, y en su caso de haberlas que modificaciones tuvo y bajo que argumento se modifico, nombre del o los servidores publicos que ocupan y han ocupado este puesto, mencionar si fue puesto en concurso en ejercicio 2014, 2015 y 2016 y si actualmente se encuentra en concurso, y si es que esta ocupado, cuales fueron los criterios por los cuales el servidor publico, que lo ocupa, gano el concurso, mencionar si este puesto fue ocupado o es ocupado por un nombramiento temporal conforme al articulo 34 de la ley de servicio profesional de carrera y el nombre del servidor publico que ocupo por articulo 34 este puesto."

Con fundamento en el artículo 130 cuarto párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, le manifiesto:

En cuanto a ***"informacion respecto al puesto Departamento de Capacitacion y Desarrollo de Habilidades, adscrito a la Direccion General de Recursos Humanos de la Secretaria de Salud, perfil de este puesto en los ejercicios 2014, 2015 y 2016,..."*** se anexa copia simple del Perfil de Puestos del Departamento y de los ejercicios solicitados.

Referente a ***"...que modificaciones tuvo y bajo que argumento se modifico..."***, y ***"...mencionar si este puesto fue ocupado o es ocupado por un nombramiento temporal conforme al articulo 34 de la ley de servicio profesional de carrera y el nombre del servidor publico que ocupo por articulo 34 este puesto."*** se anexa Nota de fecha 17 de enero del presente año, emitida por la Subdirección de Profesionalización del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación de la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, en la cual dicha área se pronuncia respecto de la información solicitada en los puntos antes citados.



Ciudad de México, a 19 de enero de 2017.

OFICIO No. DGRH-DGAASPC-229-2017

"...nombre del o los servidores públicos que ocupan y han ocupado este puesto, mencionar si fue puesto en concurso en ejercicio 2014, 2015 y 2016 y si actualmente se encuentra en concurso, y si es que esta ocupado, cuales fueron los criterios por los cuales el servidor público, que lo ocupa, gana el concurso...", se anexa copia simple de Nota Informativa emitida por el Departamento de Ingreso de la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, en la cual dicha área hace el respectivo pronunciamiento.

A t e n t a m e n t e

La Directora General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, con fundamento en el Artículo 55 del Reglamento Interior de la Secretaría de Salud, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 2004.

LIC. MARÍA ANGÉLICA ORTEGA VILLA

Lic. Graciela Romero Monroy, Directora General de Recursos Humanos, Presente
Sección y Serie: 2C.6
Ref: DGAJDH-UT-CARRCO-132-2017 /so. de inf 0001200019217
AOV/MHR/MLMG



NOTA INFORMATIVA

México D.F., a 16 de enero de 2017

Para: Arq. Mario Hernández Rodríguez

De: Lic. Graciela Fernández Martínez.

Asunto: Solicitud de información 0001200019217

Con la finalidad de dar respuesta a la solicitud de información 0001200019217, recibida en este departamento el día 13 de enero de 2017, le informo que después de una búsqueda exhaustiva en los archivos de este departamento, se detectó lo siguiente: el nombre del Servidor Público que ocupó el Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades, adscrita a la Dirección General de Recursos Humanos, fue durante el ejercicio 2014 el C. Rodrigo Carranza Vega

El puesto no registro concursos durante los ejercicios 2014 y 2015 se concursó en el ejercicio 2016 y actualmente se encuentra ocupado por Fernando Pérez Rocio quien resultó ganador a través de la Convocatoria SSA/2016/02 bajo los criterios emitidos en la misma. Se anexa copia simple.

Sin más por el momento, esperando le sea de utilidad la información antes referida.

ATENTAMENTE



C.c.p Lic. María Angélica Ortega Villa.- Directora Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación.

Ciudad de México, a 17 de enero de 2017.

ATENTA NOTA

Para: Lic. María Angélica Ortega Villa
Directora General Adjunta de Administración
Del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación

De: Arq. Mario Hernández Rodríguez
Subdirector de Profesionalización del
Servicio Profesional de Carrera

Con relación a la solicitud de información 0001200019212 me permito informarle lo siguiente:

Respecto a si el puesto denominado Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades tuvo modificaciones y bajo que argumento se modificó, es de señalar que en el periodo requerido, presentó modificación de perfil en el ejercicio 2015, y se anexa documento de la justificación correspondiente.

Sobre si el puesto fue ocupado o es ocupado por art. 34 y el nombre del servidor público que lo ocupó, se informa que en el periodo requerido, dicho Departamento fue ocupado temporalmente por artículo 34 por Fernando Pérez Rocio del 16 de diciembre de 2015 al 15 de marzo de 2016, siendo a la fecha Titular del mismo, motivo por el cual el puesto no ha sido ocupado nuevamente por art 34.

Sin otro particular reciba un cordial saludo.



ATENTAMENTE

**"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"****DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS**


Valuación del perfil de puesto denominado Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades (Código del maestro de Puestos 12-S13-1-CFOB002-0000041-E-C-M).

Justificación

El Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades, es responsable de la logística y seguimiento de las reuniones del Subcomité de Capacitación Técnico Administrativo, a la detección de las necesidades de capacitación del sector central, al desarrollo, planificación y difusión del programa anual de capacitación a nivel central, lograr la mayor participación de los servidores público a los cursos que proporciona la Dirección General de Recursos Humanos, definir los planes de inducción, preparación y actualización de los servidores públicos de carrera titulares para el eficiente desempeño de las funciones que tiene encomendadas y su desarrollo profesional, así como para contribuir a la certificación de las capacidades profesionales de desarrollo administrativo y calidad.

Dado los retos y complejidades que conlleva las funciones del Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades, es relevante valorar el puesto en comento, para fortalecer la experiencia del puesto, a fin de contar con candidatos con amplia experiencia, ya que éste, requiere que el ocupante cuente con conocimientos técnicos y operativos para el eficiente ejercicio de las funciones requeridas, así como para el mejor desenvolvimiento a los desafíos a lo que se enfrentará.

ATENTAMENTE
EL SUBDIRECTOR DE REGULACIÓN DEL
SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA



ARQ. MARIO HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ



DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS DE LA APF
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE ORGANIZACIÓN Y REMUNERACIONES
DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

A. DATOS GENERALES	
CÓDIGO DEL PUESTO : 12-513-1-CFOB002-0000041-E-C-M	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO <u>DEPARTAMENTO DE CAPACITACION Y DESARROLLO DE HABILIDADES</u>	
CARACTERÍSTICA OCUPACIONAL <u>De carrera</u>	
B. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	
I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN : <u>Secretaría de Salud</u>	
RAMA DE CARGO : <u>Recursos humanos</u>	
NOMBRAMIENTO : <u>CONFIANZA</u> TIPO DE FUNCIONES : <u>ADMINISTRATIVA</u>	
PUESTO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO : <u>SUBDIRECCION DE REGULACION DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA</u>	
UNIDAD ADMINISTRATIVA : <u>513</u> <u>Dirección General de Recursos Humanos</u>	
II. OBJETIVO GENERAL DEL PUESTO:	
COORDINAR, GESTIONAR Y SUPERVISAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA SECRETARÍA DE SALUD, CON BASE EN LAS ESTRATEGIAS DEFINIDAS PARA CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA Y DE LAS NECESIDADES INTERNAS DE CAPACITACIÓN, ASÍ COMO LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE DIFERENTES PROVEEDORES DE CAPACITACIÓN PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE LA MATERIA DE ACUERDO A LA NORMATIVA.	
III. FUNCIONES	
1	GESTIONAR LA CONVOCATORIA A LOS MIEMBROS DEL SUBCOMITÉ DE CAPACITACIÓN TÉCNICO ADMINISTRATIVO (SUBCOMITÉ) PARA LA CELEBRACIÓN DE LAS REUNIONES
2	ANALIZAR Y PRESENTAR LAS SOLICITUDES DE DICTAMEN PARA EL SUBCOMITÉ, EN LAS REUNIONES CORRESPONDIENTES.
3	EJECUTAR LAS RESOLUCIONES DEL SUBCOMITÉ, ASÍ COMO PREPARAR Y PRESENTAR AL SUBCOMITÉ LAS MINUTAS DE LAS REUNIONES CORRESPONDIENTES.
4	DISEÑAR Y APLICAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN CON FINES DE CERTIFICACIÓN, CONSIDERANDO AL EFECTO LA CAPACIDAD PROFESIONAL DE QUE SE TRATE.
5	AUTORIZAR LAS SOLICITUDES DE CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, DE ACUERDO A LA DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS Y GESTIONAR ANTE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS TANTO LA OFERTA DE LOS CURSOS COMO LA INSCRIPCIÓN DE LOS SERVIDORES PUBLICOS A LOS MISMOS.
6	GESTIONAR LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS PARA EL PAGO DE LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN.
7	PROMOVER Y DIFUNDIR LOS EVENTOS QUE SE REALICEN PARA LA CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES, DE ACUERDO A LOS PLAZOS ESTABLECIDOS POR LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y/O A OTROS ORGANISMOS CERTIFICADORES.
8	GESTIONAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ACUERDO A SUS DESCRIPCIONES DE PUESTOS, A LOS EVENTOS DE CERTIFICACIÓN QUE REALICE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA O CUALQUIER OTRO ORGANISMO CERTIFICADOR.



9	COORDINAR LOS EVENTOS DE CERTIFICACIÓN Y LA DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS.
10	PROPONER LOS LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y DEL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN (PAC).
11	DIFUNDIR LOS LINEAMIENTOS PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y LA ELABORACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN ENTRE LAS UNIDADES DEL SECTOR CENTRAL Y LOS ORGANOS DESCONCENTRADOS.
12	CONCENTRAR LA INFORMACIÓN REFERENTE AL PAC Y CONFORMAR EL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN DEL SECTOR CENTRAL Y REMITIR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN, ORGANIZACIÓN Y PRESUPUESTO PARA SU RESPECTIVO ENVÍO A TRAVÉS DEL SISTEMA INTEGRAL DE INFORMACIÓN.

IV. RELACIONES INTERNAS Y/O EXTERNAS

Tipo de Relación	Ambas
Explicar la Relación Seleccionada	COORDINAR LA ACCIÓN PARA LA CERTIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS SUJETOS AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA ENTRE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN, ORGANIZACIÓN Y PRESUPUESTO.
Características de la Información	La información que se maneja repercute hacia el interior de la dependencia.

V. ASPECTOS RELEVANTES

Explicar brevemente la elección de los aspectos:	Puestos subordinados ESTE PUESTO LE REPORTA DIRECTAMENTE A LA SUBDIRECCIÓN DE REGULACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA
Debe declarar situación patrimonial	<input checked="" type="checkbox"/> S

C. PERFIL DEL PUESTO

I. ESCOLARIDAD Y AREAS DE CONOCIMIENTO

NIVEL DE ESTUDIOS : LICENCIATURA O PROFESIONAL
 GRADO DE AVANCE : TITULADO

ÁREA GENERAL	CARRERA GENERICA
CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	ADMINISTRACION
CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	EDUCACION
CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	RELACIONES INDUSTRIALES
CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	COMPUTACION E INFORMATICA
CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	DERECHO
CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	PSICOLOGIA
EDUCACION Y HUMANIDADES	COMPUTACION E INFORMATICA
INGENIERIA Y TECNOLOGIA	COMPUTACION E INFORMATICA

II. EXPERIENCIA LABORAL	MINIMO DE AÑOS DE EXPERIENCIA	<input type="text" value="2 años"/>
ÁREA DE EXPERIENCIA	ÁREA GENERAL	



DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS DE LA APF
 UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
 DIRECCIÓN GENERAL DE ORGANIZACIÓN Y REMUNERACIONES
 DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

CIENCIAS JURIDICAS Y DERECHO

DERECHO Y LEGISLACION NACIONALES

PEDAGOGIA

TEORIA Y METODOS EDUCATIVOS

PEDAGOGIA

ORGANIZACION Y PLANIFICACION DE LA EDUCACION

CIENCIA POLITICA

ADMINISTRACION PUBLICA

III. REQUERIMIENTOS O CONDICIONES ESPECIFICAS

DISPONIBILIDAD PARA VIAJAR:

FRECUENCIA: **NO APLICA**

CAMBIO DE RESIDENCIA:

HORARIO DE TRABAJO: **Diurno**

PERIODOS ESPECIALES DE TRABAJO:

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO: AMBIENTALES, TEMPERATURA, RUIDO, ESPACIO

ESPECIFICACIONES ERGONOMICAS: ACCION, ATRIBUTOS O ELEMENTOS DE LA TAREA, EQUIPO O AMBIENTE DE TRABAJO O UNA COMBINACION DE LOS ANTERIORES QUE DETERMINA UN AUMENTO EN LA PROBABILIDAD DE DESARROLLAR ALGUNA ENFERMEDAD O LESION

IV. COMPETENCIAS O CAPACIDADES PROFESIONALES

COMPETENCIAS

COMPETENCIA	NIVEL	DESCRIPCIÓN
-------------	-------	-------------

CAPACIDADES PROFESIONALES
 (Habilidades, Conocimientos, Aptitudes y/o Actitudes)

CAPACIDAD	NIVEL DE DOMINIO	DESARROLLO ADMINISTRATIVO Y CALIDAD
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	2	SI
TRABAJO EN EQUIPO	2	SI
LIDERAZGO	2	SI

Observaciones

CAMBIO DE CAPACIDAD TECNICA. SE MODIFICO PERFIL Y SE AGREGO CARRERA SEGUN ACTA DEL CTP DE FECHA 20 DE JULIO DE 2012. GCH. SE AGREGO CARRERA CONFORME ACTA DE CTP DE 15 DE ABRIL DE 2013. GCH.

Observaciones Especialista



DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS DE LA APF
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE ORGANIZACIÓN Y REMUNERACIONES
DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

<hr/>		<hr/>	
Ocupante del Puesto: Nombre y Firma (Toma de conocimiento)		Jefe inmediato: Nombre y Firma	
<hr/>		<hr/>	
Especialista: Nombre y Firma		DCRH o Equivalente: Nombre y Firma	
Fecha de Aprobación:	15/04/2013	Fecha Consulta:	03/07/2014
	Día/mes/año		Día/mes/año
Fecha del puesto inicio:	30/05/2012	Fecha del puesto fin:	VIGENTE



DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS DE LA APF
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE ORGANIZACIÓN Y REMUNERACIONES
DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

A. DATOS GENERALES	
CÓDIGO DEL PUESTO :	<u>12-513-1-CFOB002-0000041-E-C-M</u>
DENOMINACIÓN DEL PUESTO :	<u>DEPARTAMENTO DE CAPACITACION Y DESARROLLO DE HABILIDADES</u>
CARACTERÍSTICA OCUPACIONAL	<u>De carrera</u>
B. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	
I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN :	<u>Secretaría de Salud</u>
RAMA DE CARGO :	<u>Recursos humanos</u>
NOMBRAMIENTO :	<u>CONFIANZA</u>
TIPO DE FUNCIONES :	<u>ADMINISTRATIVA</u>
PUESTO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO :	<u>SUBDIRECCION DE REGULACION DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA</u>
UNIDAD ADMINISTRATIVA :	<u>513 Dirección General de Recursos Humanos</u>
II. OBJETIVO GENERAL DEL PUESTO:	
COORDINAR, GESTIONAR Y SUPERVISAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SECRETARÍA DE SALUD, CON BASE EN LAS ESTRATEGIAS DEFINIDAS PARA CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA Y DE LAS NECESIDADES INTERNAS DE CAPACITACIÓN; ASÍ COMO LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE DIFERENTES PROVEEDORES DE CAPACITACIÓN PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE LA MATERIA DE ACUERDO A LA NORMATIVA.	
III. FUNCIONES	
1	GESTIONAR LA CONVOCATORIA A LOS MIEMBROS DEL SUBCOMITÉ DE CAPACITACIÓN TÉCNICO ADMINISTRATIVO (SUBCOMITÉ) PARA LA CELEBRACIÓN DE LAS REUNIONES.
2	ANALIZAR Y PRESENTAR LAS SOLICITUDES DE DICTAMEN PARA EL SUBCOMITÉ, EN LAS REUNIONES CORRESPONDIENTES.
3	EJECUTAR LAS RESOLUCIONES DEL SUBCOMITÉ, ASÍ COMO PREPARAR Y PRESENTAR AL SUBCOMITÉ LAS MINUTAS DE LAS REUNIONES CORRESPONDIENTES.
4	DISEÑAR Y APLICAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN CON FINES DE CERTIFICACIÓN, CONSIDERANDO AL EFECTO LA CAPACIDAD PROFESIONAL DE QUE SE TRATE.
5	AUTORIZAR LAS SOLICITUDES DE CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, DE ACUERDO A LA DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS Y GESTIONAR ANTE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS TANTO LA OFERTA DE LOS CURSOS COMO LA INSCRIPCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS A LOS MISMOS.
6	GESTIONAR LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS PARA EL PAGO DE LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN.
7	PROMOVER Y DIFUNDIR LOS EVENTOS QUE SE REALICEN PARA LA CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES, DE ACUERDO A LOS PLAZOS ESTABLECIDOS POR LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y/O A OTROS ORGANISMOS CERTIFICADORES.
8	GESTIONAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ACUERDO A SUS DESCRIPCIONES DE PUESTOS, A LOS EVENTOS DE CERTIFICACIÓN QUE REALICE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA O CUALQUIER OTRO ORGANISMO CERTIFICADOR.



9	COORDINAR LOS EVENTOS DE CERTIFICACIÓN Y LA DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS.
10	PROPONER LOS LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y DEL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN (PAC).
11	DIFUNDIR LOS LINEAMIENTOS PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y LA ELABORACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN ENTRE LAS UNIDADES DEL SECTOR CENTRAL Y LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.
12	CONCENTRAR LA INFORMACIÓN REFERENTE AL PAC Y CONFORMAR EL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN DEL SECTOR CENTRAL Y REMITIR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN, ORGANIZACIÓN Y PRESUPUESTO PARA SU RESPECTIVO ENVÍO A TRAVÉS DEL SISTEMA INTEGRAL DE INFORMACIÓN.

IV. RELACIONES INTERNAS Y/O EXTERNAS

Tipo de Relación	Ambas
Explicar la Relación Seleccionada	La coordinación de las acciones del departamento se realizan de manera interna con las unidades centrales y órganos desconcentrados y de manera externa con la secretaría de la función pública.
Características de la Información	La información que se maneja repercute hacia el interior de la dependencia.

V. ASPECTOS RELEVANTES

Explicar brevemente la elección de los aspectos:	Retos y complejidad en el desempeño del puesto Este puesto es responsable de la logística y seguimiento de las reuniones del subcomité de capacitación técnico administrativo, a la detección de las necesidades de capacitación del sector central, al desarrollo, planificación y difusión del programa anual de capacitación a nivel central, lograr la mayor participación de los servidores público a los cursos que proporciona la dirección general de recursos humanos, definir los planes de inducción, preparación y actualizados de los servidores públicos de carrera titulares para el eficiente desempeño de las funciones de un puesto y su desarrollo profesional, así como para contribuir a la certificación de capacidades profesionales.
Debe declarar situación patrimonial	<input checked="" type="checkbox"/> S

C. PERFIL DEL PUESTO

I. ESCOLARIDAD Y ÁREAS DE CONOCIMIENTO	
NIVEL DE ESTUDIOS : PREPARATORIA O BACHILLERATO	
GRADO DE AVANCE : TERMINADO O PASANTE	
ÁREA GENERAL	CARRERA GENERAL
CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	ADMINISTRACION
CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	EDUCACION
CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	RELACIONES INDUSTRIALES
CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	COMPUTACION E INFORMATICA
CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	DERECHO
CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	PSICOLOGIA
EDUCACION Y HUMANIDADES	COMPUTACION E INFORMATICA
INGENIERIA Y TECNOLOGIA	COMPUTACION E INFORMATICA

II. EXPERIENCIA LABORAL	MINIMO DE AÑOS DE EXPERIENCIA	6 años
ÁREA DE EXPERIENCIA	ÁREA GENERAL	



CIENCIAS JURIDICAS Y DERECHO

PEDAGOGIA

PEDAGOGIA

CIENCIA POLITICA

DERECHO Y LEGISLACION NACIONALES

TEORIA Y METODOS EDUCATIVOS

ORGANIZACION Y PLANIFICACION DE LA EDUCACION

ADMINISTRACION PUBLICA

III. REQUERIMIENTOS O CONDICIONES ESPECIFICAS

DISPONIBILIDAD PARA VIAJAR:

FRECUENCIA:

CAMBIO DE RESIDENCIA:

HORARIO DE TRABAJO: Diurno

PERIODOS ESPECIALES DE TRABAJO:

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO:
AMBIENTALES, TEMPERATURA, RUIDO,
ESPACIO

ESPECIFICACIONES ERGONOMICAS: ACCION, ATRIBUTOS DE ELEMENTOS
DE LA TAREA, EQUIPO O AMBIENTE DE TRABAJO O UNA COMBINACION
DE LOS ANTERIORES, QUE DETERMINAN UN AUMENTO EN LA PROBABILIDAD
DE DESARROLLAR ALGUNA ENFERMEDAD O LESION

CAPACIDADES PROFESIONALES
(Habilidades, Conocimientos, Aptitudes y/o Actitudes)

CAPACIDAD	NIVEL DE DOMINIO	DESARROLLO ADMINISTRATIVO Y CALIDAD
ORIENTACION A RESULTADOS	2	SI
TRABAJO EN EQUIPO	2	SI
LIDERAZGO	2	SI

Observaciones

CAMBIO DE CAPACIDAD TECNICA. SE MODIFICO PERFIL Y SE AGREGO CARRERA SEGUN ACTA DEL CTP DE FECHA 20/07/2012 GCH. SE AGREGO CARRERA CONFORME ACTA DE CTP DE 15/04/2013. GCH. SE MODIFICAN RELACIONES INTERNAS Y/O EXTERNAS, ASPECTOS RELEVANTES, NIVEL DE ESCOLARIDAD Y AÑOS DE EXPERIENCIA CONFORME A ACTA DE CTP DEL 13/11/2015. JLGM.

Observaciones Especialista

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS DE LA APF
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE ORGANIZACIÓN Y REMUNERACIONES
DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

<hr/>		<hr/>	
Ocupante del Puesto: Nombre y Firma (Toma de conocimiento)		Jefe Inmediato: Nombre y Firma	
<hr/>		<hr/>	
Especialista: Nombre y Firma		DGRH o Equivalente: Nombre y Firma	
Fecha de Aprobación: 13/11/2015	Fecha Consulta: 26/05/2016		
Día/mes/año	Día/mes/año		
Fecha del puesto Inicio: 30/08/2012	Fecha del puesto fin: VICENTE		

