



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

El Servicio Profesional de Carrera: Análisis y
Estudio de su Implementación en la Unidad de
Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Cultura.

T E S I N A

Que para obtener el título de

**Licenciada en Ciencias Políticas y
Administración Pública**

(Opción Administración Pública)

P R E S E N T A

MÓNICA BEATRIZ LÓPEZ LUNA

DIRECTOR DE TESINA

MTRO. EDUARDO ALEJANDRO GARRIDO GARCÍA



CIUDAD UNIVERSITARIA, CDMX, ABRIL 2023



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Dedicatoria

La
dedicatoria
de esta tesina es
principalmente
para seis personas:
para mi madre,
por tu amor
y tu apoyo
incondicional.
Para mi padre,
por alentarme
y amarme.
Para mi hermano,
por contagiarme de
tu fuerza y alegría.
Para Jessy,
por ser mi familia,
sin ser mi sangre.
Para Ale, por
inspirarme e
impulsarme.
Y para mí,
por todo el
esfuerzo y
dedicación.

Agradecimientos

A mi preciada UNAM, por brindarme las herramientas necesarias para desarrollar mis estudios y permitirme convertirme en una profesional.

A mi familia: Mónica Luna Sánchez, Fernando López Corona y Fernando López Luna. Por todo el esfuerzo, sacrificio, amor, aliento y apoyo incondicional. Este logro es por ustedes, siempre serán mi fuerza, los amo.

A mi asesor, por impulsarme día a día para seguir adelante con este proyecto y brindarme el apoyo, así como las herramientas para desarrollar mi potencial, por ver y formar a la profesional que hoy soy.

A mis mejores amigas quienes me han acompañado de la mano durante una década, con quienes he crecido de todas las formas posibles: Jessica Castillo, Andrea Serratos, Leilany Gómez, Angel Victoria y Giovanna Flores, que gracias a su amistad incondicional, soy quien soy.

A mis grandes amigos y confidentes, Alan Rodríguez, Aarón Hernández y Mayte Bustamante, que su apoyo y amistad incondicional han sido pieza fundamental en mi vida.

A mis amistades que también han sido parte de este proceso y con quienes emprendí este viaje: Ilse Rodríguez, Jessica Palacios, Dulce González y Miguel González.

A todas las personas que me han apoyado en Cultura y la UAJ, haciendo de mi día a día un constante aprendizaje.

A las personas que fueron parte de mi proceso y que de alguna forma me brindaron su amistad y apoyo, que aun cuando ya no sean parte de él, les recuerdo con cariño y afecto.

A Narciso, por creer en mí incluso hasta el momento antes de partir.

Finalmente, a Federico, Beatriz, Miguel Ángel y Jacky. Porque, aunque ya no estén en esta vida, siempre estarán en mi corazón.

*“La felicidad se puede hallar incluso en un oscuro momento,
solo no debemos olvidarnos de encender la luz.”*

--J.K. Rowling.

INDICE

INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO 1: EL ESTADO, GOBIERNO Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO	10
1.1 EI ESTADO.	10
1.1.1 Definición de Estado.....	11
1.2 EL GOBIERNO	14
1.2.1 Definición de Gobierno	15
1.2.2 Formas de Gobierno.....	16
1.2.3 El Gobierno en México	19
1.2.4 División de Poderes.....	20
1.3 LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	23
1.3.1 Definición de Administración Pública.....	23
1.3.2 Estructura de la Administración Pública Federal en México	25
CAPÍTULO 2: LA PROFESIONALIZACIÓN EN MÉXICO Y EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.	30
2.1 EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MÉXICO.....	31
2.2 SUBSISTEMAS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.....	34
2.2.1 Subsistema de Planeación de Recursos Humanos.....	35
2.2.2 Subsistema de Ingreso	36
2.2.3 Subsistema de Desarrollo Profesional.....	43
2.2.4 Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades	45
2.2.5 Subsistema de Evaluación del Desempeño	49
2.2.6 Subsistema de Separación.....	54
2.2.7 Subsistema de Control y Evaluación	56
2.2.8 Relanzamiento del Servicio Profesional de Carrera (2020-2024).....	58

CAPÍTULO 3: LA SECRETARÍA DE CULTURA Y LA APLICACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS 2021-2022	64
3.1 ANTECEDENTE DE LA SECRETARÍA DE CULTURA: CONSEJO NACIONAL PARA LA CULTURA Y LAS ARTES (CONACULTA)	64
3.1.1 Estructura Organizacional del CONACULTA.....	67
3.2 ORIGEN Y DESARROLLO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA	71
3.2.1 Reglamento Interior de la Secretaría de Cultura.....	72
3.2.2 Estructura Organizacional de la Secretaría de Cultura	73
3.3 LA UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS DE LA SECRETARÍA DE CULTURA	79
3.3.1 Estructura Organizacional de la Unidad de Asuntos Jurídicos	80
3.4 LA APLICACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA Y SUS SUBSISTEMAS EN LA UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS DE LA SECRETARÍA DE CULTURA	83
3.4.1 Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos.	83
3.4.2 Subsistema de Ingreso.	85
3.4.3 Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades	94
3.4.4 Subsistema de Evaluación del Desempeño	97
3.4.5 Subsistema de Separación.....	99
CONCLUSIONES.....	100
FUENTES CONSULTADAS.....	104

INTRODUCCIÓN

La profesionalización de la Administración Pública Federal en México y su implementación ha sido un tema que se fortaleció en la agenda pública hace un par de décadas, ya que la introducción de un Sistema de Profesionalización fue llevada a cabo en el año de 2003, específicamente a partir de la creación del Servicio Profesional de Carrera a través de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, LSCAPF por sus siglas.

Así pues, la Ley previamente mencionada fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 10 de abril del 2003, misma que entró en vigor a partir de los ciento ochenta días después de su publicación en el DOF, de acuerdo con lo establecido en su primer artículo transitorio.

La LSPCAPF fue el resultado de un consenso entre los diversos partidos representados en la Cámara de Diputados, se consideró un logro relevante de la administración de ese momento, generó expectativas entre los especialistas en el tema y en la sociedad en su conjunto pues se consideró que una legislación de éste tipo, contribuiría a consolidar el proceso de transición democrática, al establecimiento de un sistema meritocrático que a su vez tendría un impacto favorable en el desempeño de los servidores públicos, en la mejora de las políticas gubernamentales y en la modernización de la APF.¹

Al llevar a cabo un análisis de la LSPCAPF, su reglamento y su manual, se entiende que el objetivo principal del Servicio Profesional de Carrera en nuestro país es la profesionalización de los servidores públicos de mando, sin embargo, también se persigue que, tanto el ingreso como el desarrollo y la permanencia de las personas servidoras públicas en la APF, se encuentre debidamente regulado y reglamentado a través de las instancias correspondientes.

¹ Fócil Ortega, Mario Alberto, *Servicio Profesional de Carrera en México, de “Esperando a Godot” al “Gatopardo”*, Revista Buen gobierno, núm. 6, enero-junio, 2009, pp. 152-153.

Así pues, a lo largo del presente estudio, será posible vislumbrar de cierta forma la evolución de la profesionalización en México a través de la implementación y el reforzamiento del Sistema previamente mencionado, así como los Subsistemas del mismo.

No obstante, es imperativo destacar que el siguiente estudio pretende enfocar la implementación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera y sus Subsistemas, así como la normatividad referente al mismo a un lugar y tiempo específico.

Por otra parte, para efectos del presente estudio, es importante destacar el caso específico de la Secretaría de Cultura, cuya creación y desarrollo se remonta al Decreto de Creación del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, (CONACULTA), publicado en el DOF el día 7 de diciembre de 1988, en el cual se estableció que el CONACULTA sería un Órgano Desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública (SEP), mismo que se denominó como el responsable de la coordinación del Subsector Cultura y Arte.

Algunas de las atribuciones de ese Órgano Desconcentrado, establecidas en el artículo segundo de su Decreto de Creación que se pueden destacar son las siguientes: Promover y difundir la cultura y las artes; Ejercer las atribuciones que corresponden a la SEP en materia de promoción y difusión de la cultura y las artes; Coordinar las acciones de las unidades administrativas e instituciones públicas que desempeñan funciones en las materias señaladas en la fracción anterior, inclusive a través de medios audiovisuales de comunicación; Diseñar y promover la política editorial del subsector de cultura y proponer directrices en relación con las Publicaciones y programas educativos y culturales para televisión; entre otras.

Por ende, el CONACULTA se asumió como rector de las políticas públicas en materia artística y cultural a través del fomento, promoción y difusión de la cultura y las artes, con la finalidad de procurar la preservación y el enriquecimiento del

patrimonio cultural e histórico de la Nación y, de esta forma, brindar una mejor calidad de vida a sus habitantes.²

Para el año de 2003, cuando surgió la Ley del Servicio Profesional de Carrera, el Sistema del SPC se le aplicó también a dicho Órgano Desconcentrado debido a su naturaleza jurídica, por lo que el CONACULTA adoptó el Sistema del SPC de la misma forma en la que lo hizo la SEP, ya que éste se encontraba sujeto a las decisiones y pronunciamientos de la propia Secretaría.

Más adelante en el año de 2015, la administración gubernamental de ese momento, declaró bajo decreto presidencial que existía la necesidad imperativa de instaurar una dependencia federal dedicada únicamente a la cultura del país, por lo que el 17 de diciembre de ese año, el CONACULTA pasó de ser un Órgano Desconcentrado de la SEP a ser una Secretaría de Estado, lo que hoy en día conocemos como Secretaría de Cultura.

Posteriormente, se determinó que la Secretaría de Cultura es una dependencia del Poder Ejecutivo Federal, que tiene a su cargo el ejercicio de las atribuciones y facultades conferidas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal³, tales como elaborar y conducir la política nacional en materia de cultura; conservar, proteger y mantener los monumentos arqueológicos históricos y artísticos que conforman el patrimonio cultural de la Nación; promover y difundir las expresiones artísticas y culturales de México; impulsar la educación y la investigación artística y cultural así como dotar a la infraestructura cultural de espacios y servicios dignos.⁴

Con las modificaciones legislativas realizadas, se erigió al antiguo subsector cultura como un quehacer Federal dentro de la esfera pública y se le concedieron mayores atribuciones y facultades, lo cual significó un impacto al esquema jurídico y

² Secretaría de Cultura, *Estudio Prospectivo en Materia de Recursos Humanos 2018*, Agosto 2018, p. 6.

³ *Reglamento Interior de la Secretaría de Cultura*, Diario Oficial de la Federación, México:2016, Artículo 2, pp. 1.

⁴ *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, Diario Oficial de la Federación, México:1976, Fracción reformada DOF:2018, Artículo 41 Bis, pp. 53.

estructural entre lo que antes era CONACULTA y posteriormente se convirtió en la Secretaría de Cultura.

Asimismo, para efectos de la siguiente investigación, resulta imperativo destacar una de las Unidades Administrativas adscritas a la Secretaría de Cultura: la Unidad de Asuntos Jurídicos, misma en la que se mostraron reflejados los cambios estructurales antes mencionados y en la que se desemboca el tema principal de este texto: la aplicación del Servicio Profesional de Carrera -y sus Subsistemas- en la Administración Pública Federal Mexicana.

En este sentido, el desarrollo del presente estudio se divide en tres temas principales a través de la presentación de tres capítulos, mismos que resultan ser complementarios entre sí.

Así pues, en el primer capítulo de esta tesina se aborda el marco teórico conceptual -e histórico- del Estado, así como de sus complementos: el Gobierno y la Administración Pública. Lo anterior, a través de un enfoque jurídico normativo, con la finalidad de establecer las bases para los capítulos subsecuentes.

Por otra parte, en el segundo capítulo se presenta el contexto histórico y el marco normativo de la profesionalización de los Servidores Públicos en la Administración Pública Federal en México, como lo es el surgimiento de la LSCAPF y toda la normatividad en la materia. Posteriormente, en el capítulo mencionado, se retoman uno a uno los siete Subsistemas del Servicio Profesional de Carrera en el país.

Finalmente, el tercer y último capítulo de este texto corresponde al estudio de caso en sí, el cual es la aplicación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Mexicana, específicamente analizado en la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Cultura.

Por ello, el capítulo en mención se divide en dos temas principales: La Secretaría de Cultura -antecedentes, origen, marco normativo y estructura organizacional- y la aplicación de los Subsistemas del Servicio Profesional de Carrera en la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Cultura.

CAPÍTULO 1: EL ESTADO, GOBIERNO Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO

Para efectos del presente estudio, se abordan principalmente los conceptos de “Estado”, “Gobierno” y “Administración Pública”, así como la convergencia entre estos y, sobre todo, la dependencia jerárquica de los mismos dentro de un territorio determinado, el cual es México. Asimismo, se pretende aterrizar el papel que desempeña la profesionalización de la Administración Pública Federal en México con la finalidad de dar pie a los capítulos subsecuentes.

1.1 EI ESTADO.

Desde sus orígenes, el ser humano ha demostrado que cuenta con una inherente inclinación para desenvolverse y evolucionar a través de la creación de grupos organizados, mismos que, a través de los siglos y con diversas modificaciones, reglas, etc., han dado origen a lo que se conoce hoy en día como Estado/sociedad.

Con base en lo anterior, es importante destacar lo que Miguel Acosta plantea referente al surgimiento del Estado como tal, ya que “desde la más remota antigüedad se ha reconocido al hombre agrupado, actuando aún frente a la naturaleza, por medio de los grupos más primitivos, en los cuales, necesariamente hubo cierta organización y ciertos principios de orden. La historia recoge las primeras formaciones sociales permanentes en Egipto, cerca del año 6000 antes de Cristo; y es a partir de entonces, cuando se conoce como polis, ciudad, imperio, república, a la agrupación humana asentada en un territorio con un cierto orden y una determinada actividad y fines.”⁵

⁵ Acosta Romero, Miguel, *Teoría General del Derecho Administrativo*, Ed. Porrúa, México, 1981, Pp.35.

Al retomar la cita anterior, es posible determinar que, en la naturaleza del ser humano se encuentra la imperante necesidad de agruparse y asentarse en un territorio determinado y, de igual forma, éste se encuentra en una constante búsqueda por el orden y la disciplina a través de una serie de reglas o normas dentro de dichas agrupaciones.

Al respecto, es posible afirmar entonces que a través del tiempo, ha surgido lo que podría llamarse una evolución social en las prácticas del ser humano, por lo que, en la misma línea de lo antes planteado, Norberto Bobbio describe que *“El Estado, entendido como un ordenamiento político de una comunidad, nace de la disolución de la comunidad primitiva basada en vínculos de parentesco y de la formación de comunidades más amplias derivadas de la unión de muchos grupos familiares por razones de sobrevivencia interna y externa.”*⁶

Con base en lo anterior, es posible determinar entonces que el Estado es el ordenamiento político, social y jurídico de una comunidad asentada en un territorio determinado que surge de evolución social y, sobre todo, de la necesidad que existe en la naturaleza del ser humano por su propia sobrevivencia.

1.1.1 Definición de Estado.

Cuando se habla respecto a la definición, concepto o enfoque de lo que se le llama Estado, no es posible determinar uno solo en concreto, ya que existen múltiples conceptos y enfoques, así como un sinnúmero de grandes autores, filósofos y políticos etcétera, que se han encargado de definir, desde distintas perspectivas, lo que se conoce como Estado.

Subsecuentemente, el autor y catedrático mexicano José Gamas Torruco describe al Estado como *“una organización y como tal una conformación de relaciones sociales, en este caso de poder, posiciones de mando y obediencia y grupos. El*

⁶ Bobbio, Norberto, *Estado, gobierno y sociedad. Por una teoría general de la política*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México: 1985, Pp. 97-98.

*Estado se manifiesta como una serie de conductas con sentido y dirección, determinadas por las funciones específicas que socialmente se le asignan.”*⁷

Al respecto, cabe destacar lo que el jurista y politólogo alemán, Herman Heller, define como Estado, ya que se refiere al mismo como la “*estructura económica, jurídica y política de dominación, independiente en lo exterior e interior, con medios de poder propios, que organiza la cooperación social territorial con base en un orden legítimo*”.⁸ En este sentido, es posible afirmar que el Estado es un conjunto de estructuras definidas y organizadas dentro de una comunidad en un territorio determinado.

Si bien, cada una de las definiciones y enfoques que se le han otorgado al concepto de Estado han resultado ser de suma importancia para la comprensión y la constante evolución del mismo, el enfoque que se destacará y utilizará principalmente en este texto, será el enfoque jurídico normativo del concepto de Estado.

Por lo tanto, es importante destacar lo que el Diccionario Jurídico Mexicano plantea como definición de Estado, ya que en éste se establece lo siguiente: “*El Estado constituye un conjunto de funciones jurídicas cuya comprensión es necesaria para entender el comportamiento de la comunidad política. El Estado crea derecho, aplica una Constitución; el Estado contrata, representa a sus nacionales, tiene jurisdicción, ejecuta sanciones; el Estado celebra tratados, es sujeto del derecho internacional; el Estado, en suma, es titular de derechos y obligaciones.*”⁹ Entonces, se entiende que, el Estado es independiente y delimitante, político y jurídico.

⁷ Gamas Torruco, José, *Derecho constitucional mexicano*, Ed. Porrúa, México: 2001, Pp. 16-17.

⁸ Heller, Hermann, *Teoría del estado*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México: 1983, Pp. 341.

⁹ *Diccionario Jurídico Mexicano: Tomo IV, E-H*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México: 1982, Pp. 103.

Asimismo, el Estado cuenta con obligaciones y derechos que son provistos a través de las legislaciones correspondientes.

De igual forma, en el Diccionario Jurídico Mexicano se dispone que, *“Básicamente se concibe al Estado como una corporación, como una persona jurídica. Esta corporación es una corporación territorial, esto es, actúa y se manifiesta en un espacio, una determinada circunscripción territorial. Otra de las características del Estado, igualmente esencial, es que actúa, se conduce, de forma autónoma e independiente.”*¹⁰

Por lo tanto, es posible entender que el Estado es el encargado de actuar consecuentemente a sus obligaciones establecidas en su legislación y normas jurídicas en un territorio determinado.

Ahora bien, es importante destacar que, al hablar del concepto de Estado, es necesario mencionar los elementos y los objetivos del mismo. Para la teoría Kelseniana, los elementos que integran al Estado son: población, territorio y gobierno, ya que *“[...] según el derecho internacional general, el gobierno que ejerce, en forma independiente de otros gobiernos, control efectivo sobre la población de determinado territorio, constituye el gobierno legítimo, configurando el pueblo que vive en ese territorio bajo tal gobierno, un Estado en el sentido del derecho internacional.”*¹¹

Partiendo de lo anterior, dichos elementos se definen de la siguiente forma:

- Población: Sistema de actos individuales, determinado por el orden jurídico y territorial del Estado. [...] los individuos sólo pertenecen por sus actos que el orden estatal protege y ordena.¹²

¹⁰ Íbidem, p.105

¹¹ Kelsen, Hans, *Teoría Pura del Derecho*, Universidad Nacional Autónoma de México, México: 1982, Pp. 226

¹² Kelsen, Hans, *Esencia y valor de la democracia*, Ed. Labor, España: 1934, Pp. 26-27

- Territorio: Orden jurídico estatal o nacional, limitado en su dominio de validez territorial a un espacio determinado.¹³
- Gobierno: Conjunto de funciones en que se concreta el ejercicio del poder político.¹⁴

Finalmente, es posible concluir que el Estado es un conjunto de elementos conformado por la población, el territorio y el gobierno mismo, mediante el cual, un grupo determinado de personas establecidas en un espacio geográfico acuerdan coexistir y regirse colectivamente bajo reglas, normas y leyes a través de representantes que se encargan de verificar que se cumplan dichas leyes y, de igual forma, de atender adecuadamente las necesidades de la sociedad.

1.2 EL GOBIERNO

Cuando se habla de gobierno, es posible que en ocasiones las definiciones de Estado y gobierno se confundan entre sí, o, en su caso, que ambos conceptos sean percibidos como sinónimos. Sin embargo, se debe precisar que el gobierno es más bien el conjunto de órganos, funciones y obligaciones del Estado que recaen sobre de éste.

Al igual que con el Estado, existe una gran multiplicidad de enfoques que se utilizan para definir y, sobre todo, para estructurar al gobierno, así bien, Rousseau definió que existen tres tipos de gobiernos: Democracia, Aristocracia y Monarquía. Para este caso en particular, se utilizará la forma de gobierno democrática, específicamente aplicada en México.

¹³ Kelsen, Hans, *Teoría Pura del Derecho*, Universidad Nacional Autónoma de México, México: 1982, Pp. 59.

¹⁴ Bobbio, Norberto, *Diccionario de Política*, Ed. Siglo XXI, México: 2002. Pp. 710.

1.2.1 Definición de Gobierno

Existe una gran variedad de definiciones de lo que se conoce hoy en día como “gobierno”. Por su parte, una de las definiciones que más se adapta al presente trabajo de investigación es la del diccionario jurídico mexicano, el cual, define al gobierno como *“acción y efecto de la conducción política, agrupa al conjunto de órganos que realizan los fines de la estructura global del orden jurídico, denominada Estado.”*¹⁵ Sin embargo, resulta necesario realizar una recopilación de distintas definiciones -con similitudes y diferencias entre ellas- con la finalidad de contar con una percepción más amplia y enfocada de lo que es gobierno.

Ahora bien, respecto a las diversas definiciones de gobierno y de conformidad con lo que se plantea en el libro “Marco jurídico estructural de la Administración Pública Federal Mexicana”, escrito por la autora e investigadora mexicana, María Guadalupe Fernández Ruíz, el gobierno puede ser entendido como el “depositario de las funciones del poder del Estado, es decir, de las funciones públicas cuyo ejercicio se distribuye entre las diferentes instancias del aparato gubernamental del Estado. [...] El gobierno viene a ser el cerebro del Estado, dado que conduce, rige y dirige su actuación.”¹⁶

Asimismo, de acuerdo con lo que propone el investigador mexicano, Jorge Fernández Ruiz, *el gobierno en su acepción amplia, equivale a todo el aparato gubernamental; es decir, al conjunto de órganos y organismos depositarios de las funciones del poder del Estado y a la actuación de todos ellos.*¹⁷

De igual manera, la definición expuesta por el italiano Gianfranco Pasquino, resulta útil para el presente estudio, ya que este menciona que *el gobierno no abarca todas las esferas del Estado, sino que describe fundamentalmente a los órganos que se*

¹⁵ *Diccionario Jurídico Mexicano: Tomo IV, E-H*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México: 1982, Pp. 292.

¹⁶ Fernández Ruiz, María Guadalupe, *Marco jurídico estructural de la administración pública federal mexicana*, Instituto Nacional de Administración Pública, México: 2015, Pp. 50.

¹⁷ Fernández Ruiz. Jorge, *Tratado de derecho electoral*, Ed. Porrúa, México: 2010, Pp. 84

*encuentran en la cúspide del poder del Estado, en particular, hace referencia al poder ejecutivo.*¹⁸

Ahora bien, una vez mencionadas las diversas definiciones que se encuentran acordes al hilo del presente estudio, se entiende entonces al gobierno como un conjunto de funciones u obligaciones, en el cual se materializa el ejercicio de las acciones que le conciernen principalmente al poder político como respuesta a las demandas y necesidades de la sociedad que se encuentra a su cargo, establecida en un territorio determinado y en la que existen previos acuerdos.

1.2.2 Formas de Gobierno

Para que un Estado logre llevar a cabo sus fines, previamente acordados y establecidos como reglas, normas y/o leyes, a través de documentos oficiales, también resulta altamente necesario que éste se apoye de diversas herramientas. Es por ello que, uno de los principales elementos del Estado, es la forma en que decide establecer su gobierno, ya que existen diversas formas de gobierno, mismas que se mencionarán más adelante.

De acuerdo con lo que plantea Daniel Montero Zendejas, " ... *la forma de gobierno es la forma de uno de los elementos del Estado; es la manera de organizar y distribuir las estructuras y competencias de los órganos que constituyen el gobierno.*"¹⁹ Es por ello que se puede entender a las formas de gobierno principalmente por la manera en que cada uno determina su organización, estructura y la forma en que decide accionar.

El francés Jean-Jacques Rousseau definió que existen tres formas de gobierno: Democracia, Aristocracia y Monarquía, los cuales, hasta la actualidad, aún son llevados a cabo por distintos Estado-Naciones:

¹⁸ Pasquino, Gianfranco, *Nuevo Curso de Ciencia Política*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México:2011, Pp. 226.

¹⁹ Montero Zendejas, Daniel, *Derecho Político Mexicano*, Ed. Trillas, México: 1991, Pp. 85.

Democracia

La democracia debe entenderse como una “doctrina política según la cual la soberanía pertenece al conjunto de los ciudadanos [...]; régimen político caracterizado por la participación de los ciudadanos en la organización del poder público y en su ejercicio. En acepción moderna y generalizada, democracia es el sistema en el que el pueblo en su conjunto ejerce la soberanía y, en nombre de la misma, elige a sus gobernantes.²⁰

Por lo tanto, la democracia se entiende como la forma de gobierno en la que existe una participación directa y activa de la sociedad en el gobierno.

Aristocracia:

De acuerdo con lo expuesto por el filósofo francés Jean-Jacques Rousseau, la aristocracia “[...] es un sistema de gobierno en que el poder de éste se encuentra en pocas manos por lo que esto puede llevar a la tiranía y corrupción. [...] las primeras sociedades se gobernaron aristocráticamente participando en el mismo, el consejo de ancianos, patriarcas, senado entre otros. Esta forma de gobierno tiene dos personas morales muy distintas; el gobierno y el soberano y, por consiguiente, dos voluntades generales, una con relación a todos los ciudadanos, la otra, con relación a los miembros de la administración solamente”²¹.

Por lo antes expuesto, la aristocracia se encuentra conformada por un pequeño y “exclusivo” conjunto de personas, las cuales detentan el poder de decisión y acción absoluto, sin tomar en cuenta realmente a la sociedad que éstos rigen.

Monarquía:

Se le define a la monarquía principalmente como la “forma de gobierno en la cual el poder supremo se atribuye a un solo individuo que recibe el nombre de rey, monarca

²⁰ *Diccionario Jurídico Mexicano: Tomo III, D*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México: 1982, Pp. 85.

²¹ Rousseau, Jean-Jacques, *Obras selectas de Juan Jacobo Rousseau*, Ed. Ateneo, Argentina: 1959, Pp. 902.

o emperador y que accede al poder por derecho de nacimiento (*monarquía hereditaria*) o por elección (*monarquía electiva*).²² Por lo tanto, la monarquía es la forma de gobierno en la que el poder absoluto recae únicamente en un solo individuo. Lo cual, de acuerdo con lo que menciona Rousseau, puede convertirse en tiranía.

A partir de lo anterior, se presenta de manera ejecutiva las definiciones y elementos que componen los tipos de gobierno para una mejor comprensión:

TIPO DE GOBIERNO	ELEMENTOS PRINCIPALES	PODERES
DEMOCRACIA	<ul style="list-style-type: none"> • El pueblo elige a sus representantes mediante el voto y el principio mayoritario. • Existen derechos fundamentales para cada ciudadano. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ejecutivo ➤ Legislativo ➤ Judicial
ARISTOCRACIA	<ul style="list-style-type: none"> • La élite elige a los representantes • Únicamente un grupo reducido detenta el poder absoluto. • El pueblo no cuenta con voz ni voto. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Consejo ➤ Patriarcas ➤ Militares
MONARQUÍA	<ul style="list-style-type: none"> • El poder recae en un solo individuo. • Usualmente el poder se hereda. • El pueblo no cuenta con voz ni voto. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rey, monarca o emperador

*Fuente: Elaboración propia a partir de las definiciones establecidas en el Diccionario Jurídico Mexicano.

²² *Diccionario Jurídico Mexicano: Tomo VI, L-O*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México: 1982, Pp. 204.

Así pues, se puede concluir que no existe una forma de gobierno que se considere perfecta o ideal, sin embargo, debido a su naturaleza jurídica, hoy en día, la mayoría de los Estados han optado por regirse bajo un gobierno democrático, como es el caso de México.

1.2.3 El Gobierno en México

Como se menciona anteriormente, la forma de gobierno que rige a México es una democracia libre y representativa en la que cada uno de los ciudadanos cuenta con voz y voto.

De conformidad con lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, por sus siglas), específicamente en el artículo 40 de ésta, el país se encuentra constituido por *una República representativa, democrática, laica y federal, compuesta por Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, y por la Ciudad de México, unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental.*²³ Es por ello que, cada ciudadano cuenta con derechos, obligaciones y poder de decisión a través del voto.

Asimismo, el artículo 41 de la CPEUM menciona que *el pueblo ejerce su soberanía por medio de los Poderes de la Unión, en los casos de la competencia de éstos, y por los de los Estados y la Ciudad de México, en lo que toca a sus regímenes interiores.*²⁴ Ahora bien, los Poderes de la Unión que se mencionan en la cita anterior, son los siguientes: Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

²³ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Diario Oficial de la Federación, México: 1917, Artículo 40, Pp. 50.

²⁴ *Íbidem*, Artículo 41, Pp. 50

1.2.4 División de Poderes

De conformidad con lo expuesto anteriormente, resulta necesario retomar cada uno de los Poderes de la Unión: sus definiciones, elementos y funciones.

Poder Ejecutivo:

En cuanto al Poder Ejecutivo, la CPEUM lo plantea como el *ejercicio del Supremo Poder Ejecutivo de la Unión que recae en un solo individuo, se denominará "Presidente de los Estados Unidos Mexicanos."*²⁵

De acuerdo con el artículo 89 de la CPEUM²⁶, algunas de las facultades y obligaciones del Presidente de la República más relevantes son las que se mencionan a continuación:

- Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia.
- Nombrar y remover libremente a los Secretarios de Estado, remover a los embajadores, cónsules generales y empleados superiores de Hacienda, y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no esté determinado de otro modo en la Constitución o en las leyes.
- Preservar la seguridad nacional, en los términos de la ley respectiva, y disponer de la totalidad de la Fuerza Armada permanente o sea del Ejército, de la Armada y de la Fuerza Aérea para la seguridad interior y defensa exterior de la Federación.
- Facilitar al Poder Judicial los auxilios que necesite para el ejercicio expedito de sus funciones.

²⁵ Ibid, Artículo 80, Pp. 86

²⁶ Ibid, Artículo 89, Pp. 88-90

Poder Legislativo:

Retomando lo que establece la CPEUM, *el poder legislativo de los Estados Unidos Mexicanos se deposita en un Congreso general, que se dividirá en dos Cámaras, una de diputados y otra de senadores.*²⁷

La Cámara de Diputados se compondrá de representantes de la Nación, electos en su totalidad cada tres años, de igual forma, estará integrada por 300 diputadas y diputados electos según el principio de votación mayoritaria relativa.²⁸

En cuanto a la Cámara de Senadores, representan a las 31 Entidades Federativas y a la Ciudad de México; dicha Cámara es renovada cada 6 años, para su integración se eligen 3 senadores (as) por cada Entidad Federativa bajo los principios de mayoría relativa y primera minoría. Las senadurías restantes, serán elegidas de acuerdo con el principio de representación proporcional, a través del sistema de listas votadas en una sola circunscripción plurinominal nacional.²⁹

Algunas de las facultades más relevantes del Congreso general, establecidas por el artículo 73 de la CPEUM, son las siguientes:

- Expedir leyes en diversas materias.
- Admitir nuevos Estados a la Unión Federal.
- Formar nuevos Estados dentro de los límites de los existentes.
- Imponer las contribuciones necesarias a cubrir el Presupuesto.

Asimismo, competirá única y directamente a la Cámara de Diputados, el llevar a cabo la aprobación del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF), así como la revisión de la Cuenta Pública y la aprobación del Plan Nacional de Desarrollo en el plazo establecido.

Poder Judicial:

El artículo 94 de la CPEUM, establece lo siguiente:

²⁷ Ibid, Artículo 50, Pp. 61

²⁸ Ibid, Artículos 51 y 52, Pp. 61

²⁹ Ibid, Artículo 56, Pp. 63

El ejercicio del Poder Judicial de la Federación recae sobre una Suprema Corte de Justicia, un Tribunal Electoral, Plenos Regionales, Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunales Colegiados de Apelación y Juzgados de Distrito.

La administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estarán a cargo del Consejo de la Judicatura Federal en los términos que, conforme a las bases que señala esta Constitución, establezcan las leyes.³⁰

Asimismo, en otras palabras, el Diccionario Jurídico Mexicano, menciona que, el Poder Judicial es el organismo integrado por los jueces y tribunales que conocen y deciden las controversias sobre aplicación de leyes federales, así como las relativas al juicio de amparo.³¹

De acuerdo con lo anterior, se presenta el siguiente cuadro, mismo en el que, a grandes rasgos, se muestra la división de poderes y sus integrantes:

PODERES DE LA UNIÓN	INTEGRANTES
EJECUTIVO	Presidente de la República
LEGISLATIVO	Congreso de la Unión (Cámara de Senadores y Cámara de Diputados)
JUDICIAL	Suprema Corte de Justicia de la Nación

*Fuente: Elaboración propia.

En resumen, el gobierno es un conjunto de organismos encargados del ejercicio del poder como respuesta a las necesidades de la sociedad que se encuentra a su cargo.

³⁰ Ibid, Artículo 94, Pp. 91

³¹ *Diccionario Jurídico Mexicano: Tomo VII, P-Reo*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México: 1982, Pp. 137

Asimismo, existen distintas formas de gobierno en el mundo, sin embargo, en el presente trabajo cabe destacar que la forma de gobierno de México es la democracia.

Ahora bien, como una república democrática, el gobierno en México se encuentra dividido en tres poderes principales, llamados “Poderes de la Unión” los cuales son: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Así pues, resulta de gran importancia contar con un panorama claro de la forma en que el país es gobernado, la división de poderes, los y las integrantes de cada orden de gobierno y las facultades de los mismos con la finalidad de partir desde lo general hasta lo particular, siendo la Administración Pública Federal el brazo ejecutor del gobierno, misma que se abordará a continuación.

1.3 LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Como ya antes se había planteado, en pocas palabras, la Administración Pública puede ser entendida como el brazo ejecutor del gobierno mismo, de tal suerte que es la encargada de ejecutar todo aquello que le compete al poder Ejecutivo.

Sin embargo, es necesario desarrollar el concepto de Administración Pública desde el punto de vista de diversos autores, así como desde el enfoque jurídico, con la finalidad de llegar a un concepto global en el que se pueda entender de una forma más clara lo que es la Administración Pública. De igual forma, resulta importante desglosar los elementos de la misma, ya que esto dará pauta para abordar los temas subsecuentes del presente estudio.

1.3.1 Definición de Administración Pública

Cuando se hace referencia al concepto de Administración Pública, es posible encontrar diversas definiciones planteadas por un sinnúmero de autores. Es por ello que a continuación se retoman las definiciones que serán de mayor relevancia para efectos del presente estudio.

De acuerdo con lo que plantea Jorge Fernández Ruiz en su libro titulado Derecho Administrativo, *la Administración Pública es parte del Poder Ejecutivo y se ve regulada por el derecho administrativo, tanto en su organización o estructura como en su actividad.*³²

Por su parte, el autor Miguel Acosta Romero dispone que la Administración Pública es *“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 los siguientes elementos: personales, patrimoniales, estructura jurídica y procedimientos técnicos.”*³³

A su vez, el español Fernando Garrido Falla, define a la Administración Pública como el área de la actividad desarrollada por el Poder Ejecutivo. Así mismo, entiende a ésta como un Órgano con un grado alto de complejidad, el cual surge directamente del Poder Ejecutivo.³⁴

Ahora bien, de acuerdo con lo que se menciona en el Diccionario Jurídico Mexicano, el concepto jurídico de Administración (Pública) compete a diversas ramas del derecho. Así, los constitucionalistas denominan “poder administrador” al Poder Ejecutivo.³⁵ Sin embargo, es preciso enfatizar que la Administración Pública no es sinónimo del Poder Ejecutivo, más bien, es la puesta en acción del poder en mención.

En consecuencia, a partir de lo que plantean los diversos autores y las definiciones antes mencionadas, es posible definir a la Administración Pública como el órgano

³² Fernández Ruiz, Jorge, *Derecho Administrativo*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México: 2016, Pp. 92

³³ Acosta Romero, Miguel, *Administración general y pública*, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México: 1982 Pp. 106

³⁴ Garrido Falla, Fernando, *Tratado de derecho administrativo*, Centro de Estudios Constitucionales, España: 1980, Pp. 58.

³⁵ *Diccionario Jurídico Mexicano: Tomo I, A-B*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México: 1982, Pp. 103

ejecutor del gobierno debidamente estructurado y como el encargado inmediato de satisfacer las necesidades de la sociedad. En pocas palabras, la Administración Pública es el gobierno en acción.

1.3.2 Estructura de la Administración Pública Federal en México

De conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Administración Pública Federal (APF) en México es centralizada y paraestatal conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF, por sus siglas), 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.³⁶

Al respecto, la LOAPF, en su artículo primero, menciona que dicha Ley establece las bases de organización de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal (o descentralizada).³⁷

En consecuencia, es importante mencionar a qué se refiere, sus elementos y las dependencias que integran tanto la Administración Pública Centralizada como la Administración Pública Paraestatal en México, por lo que a continuación se llevará a cabo la definición que cada forma de organización, así como el desglose de estas en el país.

1.3.2.1 Administración Pública Paraestatal (Descentralizada) en México

Según el autor Juan Luis de la Vallina, la descentralización administrativa es "*aquel principio jurídico de organización administrativa en virtud del cual se confiere con*

³⁶ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Diario Oficial de la Federación, México: 1917, Artículo 90, Pp. 90.

³⁷ *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, Diario Oficial de la Federación, México: 1976, Artículo 1, Pp. 1

carácter exclusivo una determinada competencia a uno de los órganos encuadrados dentro de la jerarquía administrativa, pero sin ocupar la cúspide de la misma.”³⁸

Ahora bien, de acuerdo con lo planteado en el Diccionario Jurídico Mexicano, “*descentralización es una forma jurídica en que se organiza la Administración Pública, mediante la creación de entes públicos (creados) por el legislador, dotados de personalidad jurídica y patrimonio propios y responsables de una actividad específica de interés público.*”³⁹

De ello, se entiende que los entes correspondientes a la Administración Pública Descentralizada fueron creados con el propósito de auxiliar al Ejecutivo Federal y delegar responsabilidades y funciones para así mantener un balance de poder entre la APF Centralizada.

Asimismo, siguiendo la línea jurídica, en el artículo 45 de la LOAPF se encuentra establecido que son organismos descentralizados las entidades creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten.⁴⁰

Grosso modo, los componentes de la Administración Pública Descentralizada en México, son: Los Organismos Descentralizados, las Empresas de Participación Estatal Mayoritaria, Instituciones Nacionales de Crédito, Organizaciones Auxiliares Nacionales de Crédito e Instituciones Nacionales de Seguros y de Fianzas los Fideicomisos Públicos.⁴¹

En conclusión, la autonomía política con la que cuentan los Organismos Descentralizados juegan un papel fundamental para el correcto funcionamiento de

³⁸ De la Vallina Velarde, Juan Luis, *La Desconcentración Administrativa*, Revisa de Administración Pública No. 35, mayo-agosto, Madrid: 1961, Pp. 88

³⁹ *Diccionario Jurídico Mexicano: Tomo III, D*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México: 1982, Pp. 240

⁴⁰ *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, Diario Oficial de la Federación, México: 1976, Artículo 45, Pp. 62

⁴¹ *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, Diario Oficial de la Federación, México: 1976, Artículo 3, Pp. 2

la Administración Pública Federal, ya que permiten un equilibrio de competencias entre los entes de carácter público.

1.3.2.2 Administración Pública Centralizada en México

Al hablar de la centralización de la Administración Pública, se tiene que precisar a qué se refiere y, en palabras del autor Jorge Fernández Ruiz, *la centralización promueve, en el ámbito de la Administración Pública, la uniformidad tanto en la aplicación de las leyes como en la prestación de los servicios. La centralización predica reunir en su centro, la decisión de las actividades del Estado, de la Administración Pública o de cualquier otra organización.*⁴²

De igual forma, para el autor Andrés Serra Rojas centralización administrativa es *el régimen que establece la subordinación unitaria coordinada y directa de los órganos administrativos al poder central, bajo los diferentes puntos de vista del nombramiento, ejercicio de sus funciones y la tutela jurídica, para satisfacer las necesidades públicas.*⁴³

Sin embargo, una de las definiciones que más destacan para efectos del presente estudio es la que se encuentra establecida en el Diccionario Jurídico Mexicano, en el que se menciona que la centralización administrativa se puede entender como la *dependencia de las unidades administrativas jerárquicamente inferiores respecto de otras superiores, hasta llegar a un órgano supremo que en el orden administrativo mexicano es el Presidente de la República. El Ejecutivo necesita distribuir sus competencias en órganos específicamente creados con funciones político-administrativas que obedezcan a las necesidades que plantee el propio país y en*

⁴² Fernández Ruiz, Jorge, *Derecho Administrativo*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México: 2016, Pp. 94

⁴³ Serra Rojas, Andrés, *Derecho Administrativo*, Porrúa, México: 1981, Pp. 497

las cuales pueda ejercer un control por medio de los representantes de estas Secretarías, que son los secretarios de Estado. ⁴⁴

La Administración Pública Centralizada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2° de la LOAPF se encuentra integrada por: I. Secretarías de Estado; II. Consejería Jurídica, y; III. Órganos Reguladores Coordinadores en Materia Energética.

Ahora bien, referente al presente estudio, resulta ser imperativo el ahondar en el apartado correspondiente a las Secretarías de Estado, lo anterior, sin menoscabo de los apartados restantes.

I. Secretarías de Estado.

De conformidad con el artículo 10 de la LOAPF, Las Secretarías de Estado tendrán igual rango y entre ellas no habrá, por lo tanto, preeminencia alguna.⁴⁵

Las Secretarías de Estado que integran a la Administración Pública Centralizada, correspondientes al Poder Ejecutivo, de acuerdo con el artículo 26 de la LOAPF, son las siguientes⁴⁶:

1. Secretaría de Gobernación.
2. Secretaría de Relaciones Exteriores.
3. Secretaría de la Defensa Nacional.
4. Secretaría de Marina.
5. Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.
6. Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
7. Secretaría de Bienestar.
8. Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.
9. Secretaría de Energía.
10. Secretaría de Economía.
11. Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural.
12. Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes.
13. Secretaría de la Función Pública.
14. Secretaría de Educación Pública.

⁴⁴ *Diccionario Jurídico Mexicano: Tomo II, C-CH*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México: 1982, Pp. 78

⁴⁵ *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, Diario Oficial de la Federación, México: 1976, Artículo 10, Pp. 1

⁴⁶ *Íbid*, Artículo 26, Pp. 8-9

15. Secretaría de Salud.
16. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
17. Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano.
18. Secretaría de Cultura.
19. Secretaría de Turismo.

Cada Secretaría de Estado cuenta con competencias específicas de conformidad con la naturaleza de cada una. Asimismo, cada Secretaría deberá contar con un Manual de Organización (expedido por el/la titular de la misma) y un Reglamento Interior (expedido por el Presidente de la República).

En general, es posible afirmar que cada Secretaría es una dependencia perteneciente al Poder Ejecutivo que cuenta con un alto rango de importancia en los asuntos nacionales, que cuenta con carácter político y administrativo y cuya principal función es apoyar al correcto funcionamiento del gobierno en el desempeño de sus funciones y atribuciones.

Por lo tanto, cada una de las Secretarías de Estado representa un papel fundamental en el óptimo desarrollo y funcionamiento de la Administración Pública en el país.

Para que la premisa anterior se logre, es imperativo contar con un Servicio Público de calidad, lo cual, comienza desde la debida planeación, selección, profesionalización y desarrollo (así como otros aspectos que se mencionarán más adelante) de todos y cada uno de los integrantes de la Administración Pública, a los cuales se les llama "Servidores Públicos".

Es por ello que, en México, existe el Sistema del Servicio Profesional de Carrera, mismo que se profundizará en el siguiente capítulo. El cual, tiene la finalidad de introducir dicho Sistema hacia un estudio de caso, correspondiente a la aplicación de Sistema del Servicio Profesional de Carrera dentro de una Unidad Administrativa específica (Unidad de Asuntos Jurídicos), correspondiente a la Secretaría de Cultura.

CAPÍTULO 2: LA PROFESIONALIZACIÓN EN MÉXICO Y EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

La implementación de la profesionalización en la Administración Pública de México ha sido un tema de gran importancia dentro de la agenda pública, que ha ido evolucionando a través de su planeación y ejecución en los últimos 20 años.

Sin embargo, es posible mencionar que, previo a la implementación formal del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal a través de la LSPCAPF, ya se habían realizado diversos esfuerzos por llevar a cabo un servicio civil de carrera en la esfera gubernamental mexicana, como lo fue principalmente el caso de la década de 1920, posterior a la revolución mexicana, en el que se hizo un intento por aplicar un servicio civil de carrera encaminado a la profesionalización del gobierno.

Precisamente como lo señala el autor Omar Guerrero, quien menciona que, *los primeros gobiernos de la Revolución, que estuvieron empapados de todo tipo de reivindicaciones sociales, fueron receptivos al advenimiento de un servidor público profesional. La época que comprende la década de 1920 se caracterizó, entre otros aspectos, por el desarrollo de un proceso orientado a la profesionalización del servicio público.*⁴⁷

No obstante, fue hasta el año de 2003, durante el periodo presidencial de Vicente Fox Quesada, que se llevó a cabo la introducción del Servicio Profesional de Carrera (SPC) y sus Subsistemas en la Administración Pública Federal (APF), tras el surgimiento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF)

⁴⁷ Guerrero Orozco, Omar, *Los Avances del México Contemporáneo: 1955-2015 Tomo III. La Política y la Administración Pública*, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), México: 2015, Pp. 313

el 10 de abril del 2003, y posteriormente su Reglamento, el 06 de septiembre de 2007 en el DOF.

Debido a lo anterior, es posible afirmar que la profesionalización y el SPC en México han sido abordados de manera más formal en el país desde hace dos décadas.

Por lo anterior, es preciso señalar entonces que la profesionalización y el SPC en sí se encuentran en constante evolución y proceso de mejora dentro de cada dependencia en la que se ha implementado y del país en general.

2.1 EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MÉXICO

Si bien, el principal objetivo del SPC en la Administración Pública Federal es la profesionalización del Servicio Público, a través de este, también se ha buscado que la Administración Pública Centralizada en México garantice que el ingreso, el desarrollo y la permanencia de los Servidores Públicos de Confianza en la Administración Pública Federal sea debidamente regulado y reglamentado.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2do de la LSPCAPF, el Sistema del 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.*⁴⁸

De igual forma, resulta de gran importancia retomar que, en el artículo antes mencionado, se especifica que *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.*⁴⁹

⁴⁸ *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, Diario Oficial de la Federación, México: 2003, Artículo 2, Pp. 1

⁴⁹ *Ibidem*, Artículo 2, Pp. 2.

Así pues, se busca que lo anterior se rija mediante los siguientes principios rectores, mismos que se encuentran definidos en el artículo 4 del Reglamento de la LSPCAPF:

- **Legalidad:** Es la observancia estricta de las disposiciones que establece la Ley, este Reglamento, así como los demás ordenamientos jurídicos aplicables.
- **Eficiencia:** Es el cumplimiento oportuno de los objetivos establecidos, empleando de manera racional, honesta y responsable los recursos disponibles.
- **Objetividad:** Es la actuación basada en elementos que puedan acreditar plenamente el cumplimiento de los supuestos previstos en la Ley, en este Reglamento y en las disposiciones jurídicas aplicables, sin prejuzgar o atender a apreciaciones carentes de sustento.
- **Calidad:** Es la obtención de los resultados y metas programados, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos.
- **Imparcialidad:** Es actuar sin conceder preferencias o privilegios a persona alguna.
- **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.
- **Competencia por Mérito:** Es la valoración de las capacidades de los aspirantes a 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 cumplimiento de las metas individuales, colectivas e institucionales.
- **Equidad de Género:** Es la igualdad de oportunidades para cualquier persona sin distinción de su sexo.

Al respecto, cabe mencionar que, además de la LSPCAPF, el Sistema del Servicio Profesional de Carrera también es regulado, entre otras disposiciones, por el Reglamento de dicha Ley, el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las

materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera (Disposiciones); así como el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Dichas disposiciones, serán retomadas como respaldo a lo largo del presente estudio.

Ahora bien, es importante destacar que el SPC ha sido el primer intento en establecer un servicio civil estandarizado en la Administración Pública Centralizada, dirigido principalmente al personal de mando en el Gobierno Federal, mismo que comprende desde los rangos de enlace y hasta dirección general u homólogo.

Sin embargo, cabe mencionar que existen algunos puestos de excepción, a los cuales les aplican condiciones específicas. Dichos puestos son los denominados: Libre Designación y Gabinete de Apoyo (establecidos en los artículos 6 y 7 de la LSPCAPF), así como Designación Directa (establecido en el artículo 2 fracción XI del Reglamento de la LSPCAPF).

En general, el SPC busca garantizar que todos los puestos a los que les aplican sus procesos y procedimientos, se ocupen mediante concursos públicos y abiertos, fomentando la transparencia, así como atraer y formar personas servidoras públicas capacitadas, con la finalidad de que el recurso humano público sea tomado como una inversión, ya que si se cuenta con Servidores Públicos profesionales, cuyo desempeño es evaluado y mejorado continuamente, es posible impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

Asimismo, el SPC permite que el personal competente permanezca en el servicio público, toda vez que se encuentren debidamente preparados e interesados, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en las disposiciones vigentes y se encuentren en constante capacitación y certificación.

Desde una perspectiva normativa, *el diseño del Servicio Profesional de Carrera implica la aplicación de una suerte de plantilla o modelo prescriptivo a través de la ley y demás normas, el cual se ha tratado de cumplir paso a paso. Pero también ha*

*significado un cambio total en los procedimientos, valores, reglamentaciones, normas, rutinas y hábitos de las personas.*⁵⁰

Por ende, la aparición de un Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Mexicana no sólo ha venido a tratar de establecer una nueva forma de reclutar y seleccionar a los Servidores Públicos, sino en el fondo ha intentado replantear los arreglos institucionales y las relaciones entre servidores públicos con políticos electos y designados, entre otras cosas.⁵¹

2.2 SUBSISTEMAS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

De conformidad con lo planteado en la LSPCAPF y su Reglamento, existen siete Subsistemas que componen al Sistema del Servicio Profesional de Carrera y lo convierten en un todo, mismos que se enlistan a continuación:

1. Subsistema de Planeación de Recursos Humanos.
2. Subsistema de Ingreso.
3. Subsistema de Desarrollo Profesional.
4. Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades.
5. Subsistema de Evaluación del Desempeño.
6. Subsistema de Separación.
7. Subsistema de Control y Evaluación.

Al respecto, dichos Subsistemas serán definidos y retomados brevemente uno por uno a continuación.

⁵⁰ Martínez Puón, Rafael, *Alcances y resultados del Servicio Profesional de Carrera en México: Un ejercicio de evaluación a tres años de su implementación*, Gestión y Política Pública XV, no. 2, México: 2006, Pp. 464

⁵¹ Martínez Puón, Rafael, *Cinco mitos sobre el servicio profesional de carrera en México*, Convergencia. Revista de Ciencias Sociales, vol. 15, núm. 48, septiembre-diciembre, México: 2008, Pp. 210

2.2.1 Subsistema de Planeación de Recursos Humanos

De acuerdo con el artículo 13 de la LSPCAPF, *el Subsistema de Planeación de Recursos Humanos consiste en determinar, en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones.*⁵²

En pocas palabras, el Subsistema en mención, es el encargado de llevar a cabo un control y registro de plazas necesarias para el funcionamiento de las dependencias.

Asimismo, en el artículo 14 de la LSPCAPF⁵³, se establece que, a través de sus diversos procesos, el Subsistema:

- I. Registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el Catálogo, en coordinación con las dependencias. La Secretaría no autorizará ningún cargo que no esté incluido y descrito en el Catálogo.
- II. Operará el Registro.
- III. Calculará las necesidades cuantitativas de personal, en coordinación con las dependencias y con base en el Registro, considerando los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro, y separación de los servidores públicos sujetos a esta Ley, con el fin de que la estructura de la Administración Pública tenga el número de servidores públicos adecuado para su buen funcionamiento y, acorde con los principios rectores de este Sistema, promueva y garantice la equidad de género y permita la movilidad de los miembros del Sistema.
- IV. Elaborará estudios prospectivos de los escenarios futuros de la Administración Pública para determinar las necesidades de formación que requerirá la misma en el corto y mediano plazos, con el fin de permitir a los miembros del Sistema cubrir los perfiles demandados por los diferentes cargos establecidos en el Catálogo.
- V. Analizará el desempeño y los resultados de los servidores públicos y las dependencias, emitiendo las conclusiones conducentes.
- VI. Revisará y tomará en cuenta para la planeación de los recursos humanos de la Administración Pública Federal los resultados de las evaluaciones sobre el Sistema.

⁵² *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, Diario Oficial de la Federación, México: 2003, Artículo 13 fracc. I, Pp. 5

⁵³ *Íbidem*, Artículo 14 Pp. 5-6

- VII.** Realizará los demás estudios, programas, acciones y trabajos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto de la presente Ley.
- VIII.** Ejercerá las demás funciones que le señale esta Ley, su Reglamento y disposiciones relativas.

De igual forma, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 del Reglamento de la LSPCAPF, en este Subsistema se deberán efectuar los procesos de registro y análisis de la información que remitan cada una de las dependencias a la Secretaría (de la Función Pública), con la finalidad de que exista una óptima operación del Sistema en general.

Asimismo, entre las atribuciones y funciones del Subsistema en comento, se encuentra la creación y control del Registro Único del Servicio Público Profesional (RUSP), el cual, de conformidad con el artículo 15 de la LSPCAPF, es un padrón que contiene la información básica y técnica correspondiente a los recursos humanos de la Administración Pública y se establece con el objeto de apoyar al óptimo desarrollo de las personas servidoras públicas de carrera adscritas a las dependencias.

En resumen, el Subsistema de Planeación de Recursos Humanos del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública consistente en establecer, en conjunto con las dependencias correspondientes, las necesidades, tanto cualitativas como cuantitativas del personal que así precise la Administración Pública Federal en general, con la finalidad de llevar a cabo de manera eficiente el ejercicio de sus competencias.

2.2.2 Subsistema de Ingreso

De conformidad con lo establecido en el artículo 13 fracción II de la LSPCAPF, 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.*⁵⁴

Ahora bien, en el artículo 29 del Reglamento de la LSPCAPF, se establece que el Subsistema de Ingreso es el encargado de los procesos referentes a la ocupación de plazas vacantes de la APF incorporadas al Sistema y dichos procesos *“tienen como propósito atraer a los mejores candidatos, sustentado en el acceso por méritos y en la igualdad de oportunidades, con imparcialidad y a través de evaluaciones objetivas y transparentes.*”⁵⁵

Así pues, de acuerdo con el artículo 22 de la LSPCAPF, se entiende por “reclutamiento” al proceso que permite al Sistema atraer aspirantes a ocupar un cargo en la Administración Pública con los perfiles y requisitos necesarios.⁵⁶

Dicho reclutamiento, será llevado a cabo a través de convocatorias públicas abiertas para ocupar las plazas del primer nivel de ingreso al Sistema.⁵⁷

De igual forma, en el artículo 25 de la Ley de SPC se establece que el procedimiento de reclutamiento y selección para ocupar cargos de nueva creación deberá ser mediante convocatorias públicas abiertas. Para la selección, además de los requisitos generales y perfiles de los cargos correspondientes, deberán considerarse la trayectoria, experiencia y los resultados de las evaluaciones de los servidores públicos de carrera.⁵⁸

Ahora bien, se entiende por convocatoria pública y abierta aquella dirigida a servidores públicos en general o para todo aspirante interesado que desee ingresar al Sistema, dicha convocatoria será publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF).⁵⁹

⁵⁴ Íbidem, Artículo 13, Pp. 5

⁵⁵ *Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, Diario Oficial de la Federación, México: 2007, Artículo 29, Pp. 9

⁵⁶ *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, Diario Oficial de la Federación, México: 2003, Artículo 22, Pp. 8

⁵⁷ Íbidem, Artículo 23, Pp. 8

⁵⁸ Ibid, Artículo 26, Pp. 8

⁵⁹ Ibid, Artículo 28, Pp. 9

Cada convocatoria señalará en forma precisa el o los puestos sujetos a concurso, el perfil que deberán cubrir en su totalidad los aspirantes, los requisitos y los lineamientos generales que se determinen para los exámenes que se llevarán a cabo, así como el lugar y fecha de entrega de la documentación correspondiente, de los exámenes y del fallo relacionado con la selección de los candidatos finalistas.⁶⁰

Cada aspirante que desee ingresar al Sistema deberá atender y cumplir con lo siguiente, de acuerdo con el artículo 21 de la Ley antes mencionada:

- 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.
- 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.

Por otra parte, es importante destacar que, de acuerdo con el artículo 29 de la LSPCAPF, se entiende por “selección” al procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ocupar un puesto, con la finalidad de garantizar el acceso de los candidatos más aptos para desempeñar dichos cargos.⁶¹

Cabe destacar que, si bien el Sistema de Ingreso “comienza” oficialmente a partir de la publicación de la Convocatoria del concurso en el DOF, existe un proceso complejo, establecido previa publicación de dicha convocatoria: cada área

⁶⁰ Ibid, Artículo 28, Pp. 9

⁶¹ Ibid, Artículo 29, Pp. 9

requirente deberá identificar la o las plazas vacantes a ocupar, realizar un temario y bibliografía apegados al perfil del o los puestos que serán emitidos a concurso y, por último, llevar a cabo y solicitar mediante oficio al área de Recursos Humanos u homóloga la publicación de la convocatoria correspondiente.

Ahora bien, el proceso de selección se encuentra conformado por 5 etapas, las cuales son, de acuerdo con el artículo 34 del Reglamento de la LSPCAPF, así como lo establecido en el Capítulo III, Sección VIII del Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, las siguientes:

I. Revisión curricular. Consiste en seleccionar a cada aspirante de acuerdo con el perfil y requisitos establecidos al momento que éste se registra como participante en un concurso de la plataforma Trabajaen, dicha revisión se lleva a cabo de forma automática y posteriormente se asigna un folio de participación o, según sea el caso, un folio de rechazo.

En dicha etapa, es fundamental que los aspirantes cumplan con el perfil publicado en la Convocatoria o de lo contrario, no será posible continuar en la siguiente etapa.

II. Exámenes de conocimientos y evaluaciones de habilidades: Dicha etapa consiste en que cada aspirante que cumpla con el perfil del puesto a ocupar, efectúe un examen de conocimientos previamente realizado por el área requirente, mismo que será basado en el perfil del puesto vacante y, de igual forma, deberá apegarse estrictamente a lo establecido en el temario-bibliografía previamente publicado; posteriormente, todo aquel aspirante que apruebe el examen de conocimientos con una puntuación mínima de 70 puntos o mayor, podrá llevar a cabo la evaluación de habilidades, misma que será realizada por la Secretaría de la Función Pública.

III. Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos: Esta etapa se lleva a cabo una vez que los aspirantes aprueban satisfactoriamente las etapas anteriores. En ella, el Comité Técnico de

Selección (CTS) llevará a cabo la revisión documental que ampare el currículum del o los candidatos en su perfil de Trabajo en (como lo son su grado de escolaridad, experiencia, entre otras) así como los méritos de este.

Asimismo, cabe destacar que el mecanismo de valoración del mérito consiste en calificar, con base en una escala previamente establecida, cada uno de los elementos que se enlistan a continuación:

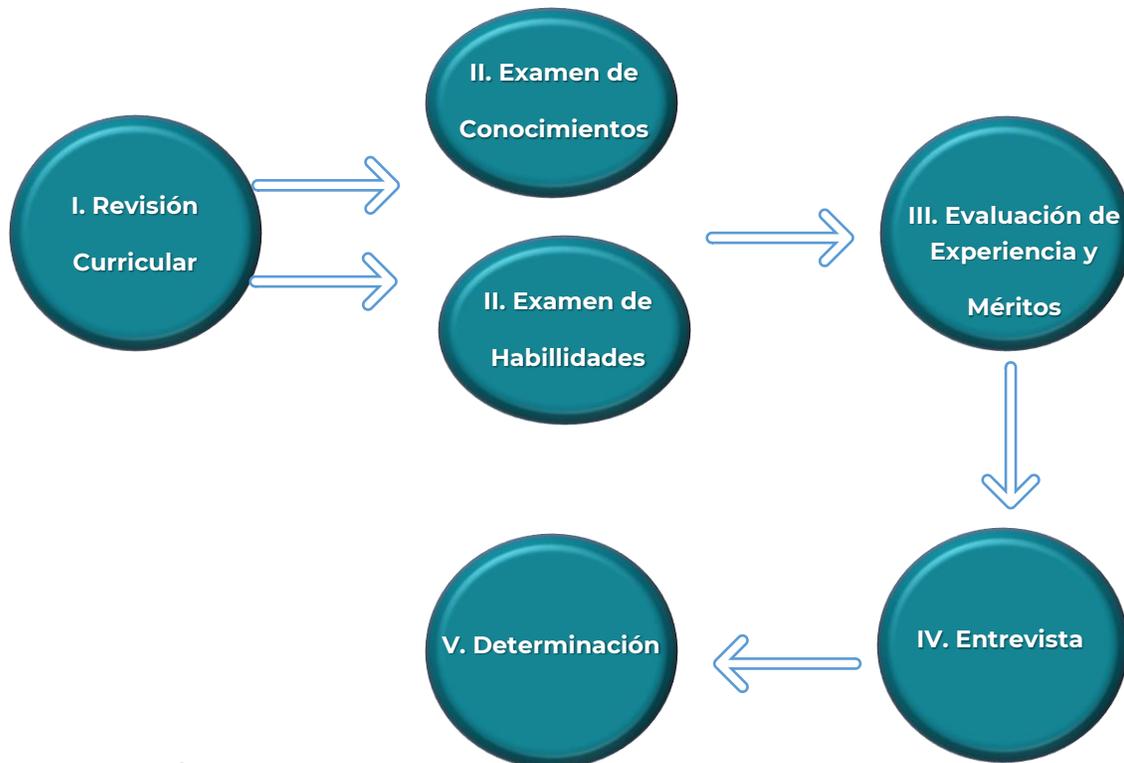
1. Acciones de desarrollo profesional.
2. Resultados de las evaluaciones del desempeño.
3. Resultados de procesos de certificación.
4. Logros.
5. Distinciones.
6. Reconocimientos o premios.
7. Actividad destacada en lo individual.
8. Otros estudios.
9. Otros elementos que establezca la Unidad, o el CTP previa aprobación de la Unidad, conforme a las particularidades de la dependencia, los cuales podrán representar hasta el 25% del resultado.

IV. Entrevistas: Una vez que el o los aspirantes logren aprobar las etapas anteriores, el Comité Técnico de Selección llevará a cabo una entrevista por candidato, en la que los miembros del Comité realizarán como mínimo una y máximo tres preguntas de carácter técnico, cumpliendo con los criterios definidos [Contexto (situación o tarea), Estrategia o acción (simple o compleja), Resultado (sin impacto o con impacto) y Participación (protagónica o como miembro de equipo)], mismas que deberán estar relacionadas al perfil del puesto del concurso, considerando un tiempo de duración de la entrevista de 30 minutos, contando con la intervención del total de miembros del Comité.

V. Determinación: Dicha etapa se llevará a cabo una vez que el Comité Técnico de Selección haya llevado a cabo la deliberación correspondiente y elija al aspirante más apto para el puesto vacante. Cuando se lleve a cabo la

determinación, se realizará el nombramiento y toma de protesta del Servidor Público.

Cabe destacar que, en caso de que ningún aspirante logre aprobar satisfactoriamente alguna de las diversas etapas, el concurso se determinará “desierto”.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con lo anterior, resulta preciso destacar que todo el proceso descrito, referente al ingreso a la Administración Pública Federal mediante concurso público, se lleva a cabo principalmente a través del portal electrónico denominado Trabajaen.

Así pues, de conformidad con lo descrito en el Título Sexto, Capítulo I, Numeral 118 del Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, el portal de Trabajaen es un Sistema informático diseñado como ventanilla única para la administración y control de la información y datos de los procesos de reclutamiento y selección, incluidos entre

otros, los correspondientes a la recepción y procesamiento de solicitudes de registro a los concursos de ingreso al Sistema; mensajes y/o comunicaciones a los aspirantes, candidatos y/o finalistas; difusión de resultados de cada etapa, e integración de la reserva de aspirantes por dependencia, cuyos accesos están disponibles en las direcciones electrónicas www.trabajaen.gob.mx y www.rhnet.gob.mx.

Por último, es importante mencionar que, en el artículo 34 de la LSPCAPF, se establece que en casos excepcionales y 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, 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 la Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema.

Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimiento de la Secretaría (de la Función Pública) 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.

La duración máxima de cada nombramiento realizado bajo el amparo del artículo 34, no deberá sobrepasar los 10 meses, de conformidad con lo establecido en el artículo 52, fracción II del Reglamento de la LSPCAPF.

Asimismo, es necesario llevar a cabo el concurso de la plaza previo a que termine el nombramiento temporal, y se deberá dar cumplimiento del artículo 92 del Reglamento de esta, el cual establece lo siguiente:

“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”.

En resumen, el Subsistema de Ingreso del Sistema del Servicio Profesional de Carrera resulta ser el encargado de identificar y determinar, a través de los Comités Técnicos de Selección, a los candidatos más aptos para la ocupación de los puestos vacantes en la Administración Pública Federal y, por consiguiente, de determinar a aquellos que se encuentran más calificados para convertirse en Servidores Públicos.

2.2.3 Subsistema de Desarrollo Profesional

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la LSPCAPF, el Sistema de Desarrollo Profesional es el proceso mediante el cual, los servidores públicos de carrera **titulares**, 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.

Dicho Subsistema, de acuerdo con el artículo 13 de la LSPCAPF, contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como, los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al Sistema.

De igual forma, cada servidor público de carrera titular, podrá establecer su posible trayectoria de ascenso y promoción, esta es la indicación de la serie de puestos de mayor jerarquía o responsabilidad al puesto que ocupan actualmente y que permite proyectar su posible movilidad en el SPC, como parte de su Plan de Carrera.⁶²

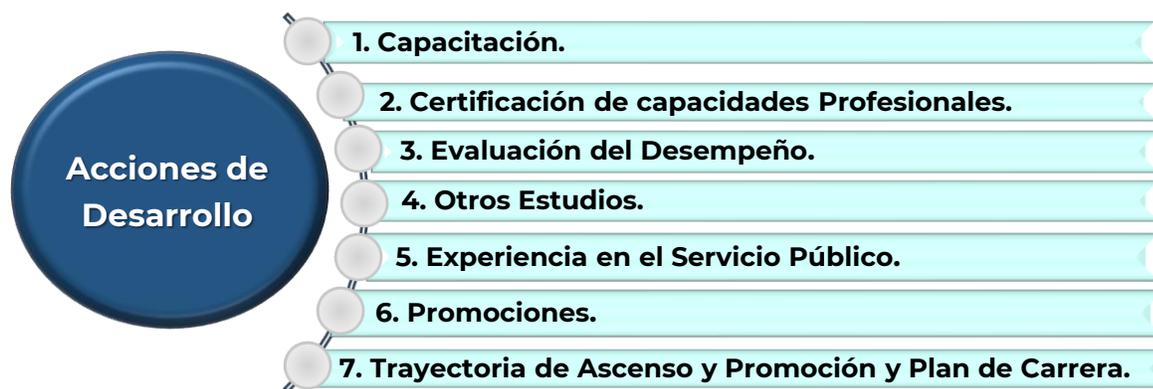
⁶² Íbid, Artículo 38, Pp.

La LSPCAPF establece condiciones ideales para lograr la movilidad en su artículo 39, los cuales son:

- I. Vertical o trayectorias de especialidad que corresponden al perfil del cargo en cuyas posiciones ascendentes, las funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad.
- II. Horizontal o trayectorias laterales, que son aquellas que corresponden a otros grupos o ramas de cargos donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación, e incluso afinidad, entre los cargos que se comparan, a través de sus respectivos perfiles. En este caso, los Servidores Públicos de Carrera que ocupen cargos equiparables podrán optar por movimientos laterales en otros grupos de cargos.

Ahora bien, de acuerdo con el numeral 249 del Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, referente a las trayectorias de ascenso, los servidores públicos de carrera titulares obtendrán puntajes por cada una de las acciones de desarrollo, de acuerdo con las reglas de valoración correspondientes.

Dichas reglas de valoración podrán ser establecidas por el CTP o, en su defecto, serán las que se muestran en el siguiente cuadro:



Fuente: Elaboración propia.

Así pues, es posible determinar que el Subsistema de Desarrollo Profesional es en esencia el instrumento que permite la movilidad (vertical y horizontal) de los Servidores Públicos de Carrera adscritos a cualquier dependencia de la Administración Pública Federal, de tal suerte que se les permita adquirir una mayor experiencia.

2.2.4 Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades

Conforme a lo dispuesto en el artículo 44 de la LSPCAPF, los procesos de Capacitación y Certificación de Capacidades se refieren a aquellos mediante los cuales los Servidores Públicos de Carrera son inducidos, preparados, actualizados y certificados para desempeñar un cargo en la Administración Pública Federal.

Asimismo, dicho Subsistema, de acuerdo con el artículo 13 de la LSPCAPF, establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:

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

Ahora bien, es importante describir cada proceso individualmente del Subsistema en comento, ya que existen diferencias entre capacitación y certificación y, a su vez, éstos convergen entre ellos.

Capacitación:

En el proceso de capacitación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la LSPCAPF, los Comités de cada dependencia deberán establecer un Programa Anual de Capacitación con base en la detección de necesidades de capacitación que se debe llevar a cabo anualmente, conforme al presupuesto establecido y la aprobación de la Secretaría de la Función Pública. Dicho Programa de capacitación, tiene como propósito que los Servidores Públicos de Carrera dominen los conocimientos y competencias necesarios para el desarrollo de sus funciones.⁶³

Las dependencias, con base en el artículo 55 del Reglamento de la LSPCAPF, deberán tomar en cuenta los planes de estudio y sistemas de calificación, así como los requisitos que se muestran a continuación:

- I. Que la capacitación que se prevea impartir a cada servidor público de carrera, en ningún caso, represente menos de cuarenta horas efectivas anuales.
- II. Que los cursos de capacitación o actualización que se incluyan en los programas sean impartidos por:
 - a) Instituciones educativas, de investigación científica o tecnológica, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, u otras personas morales.
 - b) Expertos, quienes podrán ser servidores públicos o personas físicas.

De igual forma, conforme a lo dispuesto en el artículo 46 de la LSPCAPF, la capacitación deberá tener los objetivos que se enlistan a continuación:

- I. Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de las personas servidoras públicas de carrera.

⁶³ Íbid, Artículo 47, Pp. 11

- II. Preparar a las personas servidoras públicas para funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa.
- III. Certificar a los servidores profesionales de carrera en las capacidades profesionales de carrera.

Cabe destacar que, con fundamento en el artículo 55 del Reglamento de la LSPCAPF, toda aquella persona servidora pública sujeta al Servicio Profesional de Carrera, deberá acreditar como mínimo cuarenta (40) horas efectivas anuales de capacitación obligatorias.

Ahora bien, de acuerdo con el Título primero, Capítulo I, Numeral 2 de las Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, es posible afirmar que las acciones de capacitación son las que permiten inducir, actualizar, desarrollar y fortalecer el desempeño de las personas servidoras públicas y se encuentran encaminadas a contribuir a la certificación de capacidades profesionales según sea el caso.

Certificación:

La certificación, de conformidad con lo dispuesto en el Título primero, Capítulo I, Numeral 2 de las Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, es el reconocimiento formal y temporal de las competencias y/o capacidades profesionales de una persona servidora pública, que se obtiene a través de la aprobación de las evaluaciones de las competencias y/o capacidades profesionales.

El objetivo del proceso de certificación es establecer los mecanismos, parámetros, criterios y requisitos mínimos para la identificación y descripción, inscripción, evaluación y en su caso, certificación de las capacidades profesionales de las personas servidoras públicas de carrera que desempeñan puestos sujetos al Sistema, para lo cual se tomará en consideración los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores,

además de poder considerar las destrezas necesarias y valores requeridos para el desempeño de un puesto dentro del Sistema.⁶⁴

De igual forma, conforme a lo dispuesto en el artículo 52 de la LSPCAPF, las personas servidoras públicas de carrera deberán ser sometidas a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales cada cinco años.

En dichas evaluaciones se deberá acreditar que la persona servidora pública ha desarrollado y mantiene actualizado el perfil y las aptitudes que se requieren para el óptimo desempeño de su cargo. La certificación será uno de los requisitos indispensables para la permanencia de un servidor público de carrera en el Sistema y en su cargo.

Asimismo, cuando el resultado de la evaluación de capacitación de un servidor público de carrera no sea aprobatorio, deberá presentarla nuevamente. Lo anterior, deberá ser dentro de un periodo menor a 60 días naturales y superior a los 120 días transcurridos después de la notificación que se le haga de dicho resultado. De igual forma, la dependencia a la que pertenezca el servidor público deberá proporcionarle la capacitación necesaria antes de la siguiente evaluación. En caso de que el servidor público de carrera no apruebe por segunda vez la evaluación, se procederá a la separación del mismo de la Administración Pública Federal y, por consiguiente, causará baja del Registro. Lo anterior, con fundamento en el artículo 53 de la LSPCAPF.

En pocas palabras, el Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades, de acuerdo con la legislación correspondiente, es aquél que se encarga de realizar las gestiones necesarias para el óptimo desarrollo de las capacidades de los Servidores Públicos de Carrera, así como la constante actualización de éstos conforme a sus respectivos perfiles y cargos en la Administración Pública Federal.

⁶⁴ *Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera*, Diario Oficial de la Federación, México: 2010, Título Sexto, Capítulo V, Sección VIII, pp. 11-112.

2.2.5 Subsistema de Evaluación del Desempeño

De acuerdo con el artículo 54 de la LSPCAPF, el Subsistema de Evaluación del Desempeño es el método mediante el cual se miden, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los Servidores Públicos de Carrera, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto y metas asignadas, de acuerdo con sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.

Asimismo, su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral.⁶⁵

Es por ello que se puede reconocer al Subsistema en comento, como un proceso que articula a los objetivos colectivos e individuales en el marco de la estrategia de la organización.

Ahora bien, en el artículo 55 de la LSPCAPF, se enlistan los objetivos principales del Subsistema de Evaluación del Desempeño, los cuales se mencionan a continuación:

- I. Valorar el comportamiento de los servidores públicos de carrera en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta las metas programáticas establecidas, la capacitación lograda y las aportaciones realizadas.
- II. Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado.
- III. Aportar información para mejorar el funcionamiento de la dependencia en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y aspectos financieros.

⁶⁵ *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, Diario Oficial de la Federación, México: 2003, Artículo 13, Pp. 5

- IV. Servir como instrumento para detectar necesidades de capacitación que se requieran en el ámbito de la dependencia.
- V. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas.

Así pues, se puede determinar que la Evaluación del Desempeño debe ser un proceso debidamente sistematizado, cuya función principal sea valorar de manera cuantitativa y cualitativa el nivel de eficacia y eficiencia de las personas servidoras públicas de carrera de acuerdo con los objetivos y metas organizacionales de cada Institución, tanto de manera individual como de forma colectiva.

Ahora bien, el Subsistema de Evaluación del Desempeño, de conformidad con lo establecido en el artículo 62 del Reglamento de la LSPCAPF, se integra con los procesos, métodos y mecanismos de medición, cualitativos y cuantitativos, del cumplimiento de las funciones y metas individuales y colectivas de los servidores públicos de carrera, en función de sus capacidades y del perfil determinado para el puesto que ocupan.

Por otra parte, una de las finalidades principales del Subsistema en comento, es reflejar que los objetivos individuales del mismo se encuentran estrechamente relacionados con los de los demás Subsistemas, o bien, que éste y los demás Subsistemas converjan entre sí.

Un ejemplo de lo anterior, respecto a la convergencia con el Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades, es el cumplimiento de las acciones de capacitación realizadas por cada persona servidora pública en el ejercicio fiscal anterior inmediato a cada evaluación del desempeño, ya que la capacitación acreditada es uno de los rubros de dicha evaluación anual.

En el rubro antes mencionado, se debe indicar la calificación y el número de horas efectivas, de conformidad con el Programa Anual de Capacitación del ejercicio fiscal anterior inmediato a la DGRH u homóloga. Asimismo, en caso de ser más de una acción de capacitación, se debe llevar a cabo un cálculo de las calificaciones obtenidas y se obtiene un promedio general de éstas.

Es por ello que, la principal característica de la Evaluación del Desempeño consiste en realizar un método en el que se le dé enfoque e importancia al rendimiento de las personas servidoras públicas de carrera.

Ahora bien, cabe destacar que el Comité Técnico de Profesionalización (CTP) será el responsable de establecer las descripciones y evaluaciones de los puestos del Sistema, así como definir y operar los métodos de evaluación del desempeño de los servidores públicos.⁶⁶

Asimismo, es preciso mencionar que de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 de la LSPCAPF, las dependencias realizarán la evaluación del desempeño de sus servidores públicos de carrera durante los meses de enero y febrero de cada año, la cual corresponderá al ejercicio fiscal anterior.

A su vez, el numeral 55 del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, establece que los servidores públicos con un puesto de los grupos “P” a “K” u homólogos, serán sujetos de evaluación del desempeño, en los casos siguientes:

- I. En las dependencias y órganos administrativos desconcentrados en que aplica la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal:
 - a) Los de carrera titulares, incluidos los que ocupen temporalmente otro puesto, que serán evaluados en el puesto del que sean titulares.
 - b) Los eventuales del primer nivel de ingreso, dentro de los 5 días hábiles siguientes en que se cumpla su primer aniversario en la ocupación del puesto.
 - c) Los de designación directa.
 - d) Los de libre designación.
 - e) Los que formen parte de gabinetes de apoyo.

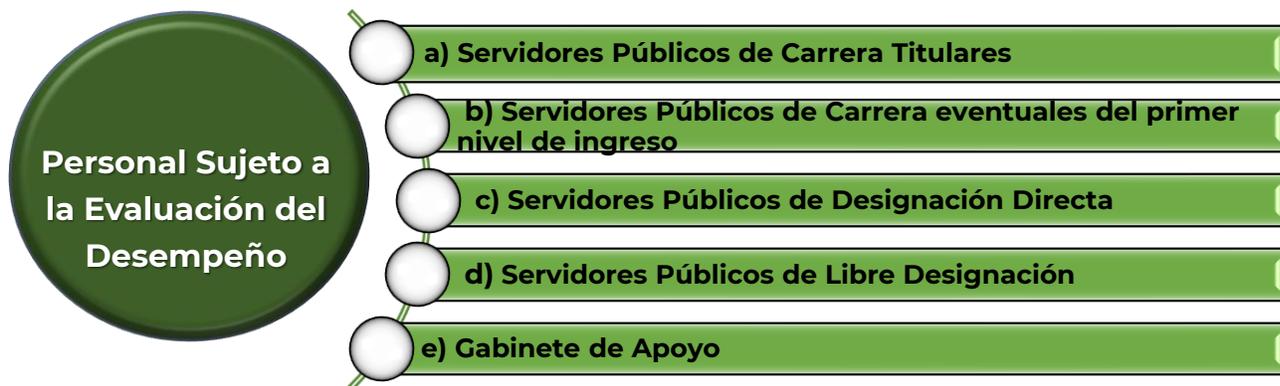
⁶⁶ *Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, Diario Oficial de la Federación, México: 2007, Artículo 63, Pp. 17

II. En las demás Instituciones:

- a) Los que no exista un impedimento normativo para ser evaluados.
- b) Los que ocupen puestos considerados de seguridad nacional o categorías, conforme a las condiciones y modalidades que se prevean expresamente para ellos.

Es por lo anterior que, en este caso en particular, dicho Subsistema sí es aplicable a las personas servidoras públicas de designación directa, libre designación y gabinete de apoyo.

Ahora bien, de conformidad con el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, el personal sujeto a la Evaluación del Desempeño es el siguiente:



Fuente: Elaboración propia.

De igual forma, de acuerdo con el artículo 67 del Reglamento de la LSPCAPF, referente a los resultados de este Subsistema, los métodos de evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera incluyen el puntaje que resulte de la combinación de las modalidades de valoración, así como la tercera parte del puntaje total obtenido de la capacitación acreditada.

El resultado de ambos puntajes se considerará como:

- I. Excelente, cuando en conjunto sean mayores a una calificación de 90 puntos, de un total de 100 posibles. En este caso, se deberá contar con soporte documental de las aportaciones del Servidor Público.
- II. Satisfactorio, cuando en conjunto sean mayores de 70 puntos y menores de 90, de un total de 100 posibles.
- III. No Satisfactorio, cuando en conjunto sean mayores de 60 puntos y menores de 70, de un total de 100 posibles.
- IV. Deficiente, cuando en conjunto sean menores de 60 puntos, de un total de 100 posibles.

Los Servidores Públicos de Carrera cuyo resultado de evaluación sea excelente, podrán ser sujetos de estímulos o reconocimientos e incentivos por su desempeño destacado.⁶⁷

Por su parte, de acuerdo con el artículo 72 del Reglamento de la LSPCAPF, los casos que obtengan puntajes no satisfactorios serán valorados de manera individual por el CTP, a fin de detectar las causas de dichos resultados y proponer las medidas correctivas que procedan para mejorar su desempeño. Las medidas adoptadas podrán consistir en lo siguiente:

- I. Cursos adicionales de capacitación para reforzar los conocimientos o las habilidades en las que el servidor público haya mostrado mayores deficiencias.
- II. Evaluaciones individuales destinadas a medir el cumplimiento de las funciones del servidor público en aquellas áreas en que haya mostrado deficiencias.
- III. Evaluaciones colectivas destinadas a mejorar el rendimiento de las unidades responsables en las que no se hayan cumplido los objetivos establecidos.

⁶⁷ *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, Diario Oficial de la Federación, México: 2003, Artículo 69, Pp 19.

- IV. Cursos específicamente destinados a mejorar el clima laboral de las unidades responsables, en las que las evaluaciones cualitativas hayan resultado notoriamente deficientes.
- V. Cualquier otra medida que, respetando los derechos de los servidores públicos de carrera, tienda a mejorar los resultados de sus evaluaciones.

La evaluación antes mencionada, se deberá practicar entre los tres y seis meses siguientes a la evaluación anual. Las personas servidoras públicas de carrera que no acrediten dicha evaluación, serán separados de su puesto y del Sistema, por desempeño deficiente.

En resumen, el Subsistema de Evaluación del Desempeño representa un Sistema para diferenciar entre las personas servidoras públicas que cumplen -o en su caso, exceden- lo esperado (metas y objetivos) de los que no lo hacen.

Asimismo, constituye el proceso mediante el cual se estima el rendimiento de cada trabajador, con el fin de brindar una retroalimentación clara para que el evaluado identifique qué necesita mejorar.

Por último, el propósito del Subsistema en comento consiste en establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de las personas servidoras públicas de carrera, que, a su vez, motiven el desarrollo y crecimiento laboral. Su finalidad es, en pocas palabras, garantizar la estabilidad y mejora laboral.

2.2.6 Subsistema de Separación

El Subsistema de Separación se encarga de *atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o en el que se suspenden temporalmente sus derechos.*⁶⁸

⁶⁸ Íbidem, Artículo 13, Pp. 5

Asimismo, se entiende por separación del servidor público de carrera como la terminación de su nombramiento o las situaciones por las que dicho nombramiento deje de surtir sus efectos.

De acuerdo con el artículo 60 de la LSPCAPF, el nombramiento de los servidores profesionales de carrera dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las dependencias, o bien se llevará a cabo la separación del puesto, 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 la Ley le asigne.
- 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.
- VII. Cuando el resultado de su evaluación del desempeño sea deficiente.

El Oficial Mayor o su homólogo en las dependencias, deberá dar aviso de esta situación a la Secretaría.

Por otra parte, es importante destacar que en el presente Subsistema se encuentra comprendido también de las licencias que se les pueden o no otorgar a los servidores públicos de carrera.

Dicha licencia, de acuerdo con el artículo 61 de la LSPCAPF, es el acto por el cual un servidor público de carrera, previa autorización del CTP, puede dejar de desempeñar las funciones propias de su cargo de manera temporal, conservando todos o algunos derechos que la LSPCAPF le otorga.

Asimismo, para que un funcionario pueda obtener una licencia deberá tener una permanencia en el Sistema de al menos dos años y dirigir su solicitud por escrito al CTP, con el visto bueno del superior jerárquico. El dictamen de la solicitud deberá hacerse por escrito, de manera fundada y motivada.⁶⁹

La licencia sin goce de sueldo no será mayor a seis meses y sólo podrá prorrogarse en una sola ocasión por un periodo similar, salvo cuando la persona sea promovida temporalmente al ejercicio de otras comisiones o sea autorizada para capacitarse fuera de su lugar de trabajo por un periodo mayor y, en el caso de la licencia con goce de sueldo no podrá ser mayor a un mes y sólo se autorizará por causas relacionadas con la capacitación del servidor público vinculadas al ejercicio de sus funciones o por motivos justificados a juicio de la dependencia.⁷⁰

Cabe destacar lo que el artículo 63 de la LSPCAPF menciona, lo cual es que la pertenencia al Sistema del SPC no implica inamovilidad de los servidores públicos de carrera y demás categorías en la APF, pero sí garantiza que no podrán ser removidos de su cargo por razones políticas o por causas y procedimientos no previstos en esta o en otras leyes aplicables.

En pocas palabras, el Subsistema de Separación es el encargado de llevar a cabo los procedimientos correspondientes para la terminación del nombramiento de aquellos servidores públicos que no cumplan con los requisitos establecidos o, en su caso, que incumplan con las leyes.

2.2.7 Subsistema de Control y Evaluación

El Subsistema de Control y Evaluación tiene por objetivo el *diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del Sistema en general.*⁷¹

Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de la LSPCAPF, específicamente en el artículo 85, dicho Subsistema se integra con los mecanismos

⁶⁹ Ibid, Artículo 61, Pp. 14

⁷⁰ Ibid, Artículo 61, Pp. 15

⁷¹ Ibid, Artículo 13, Pp. 6

y procedimientos que permiten prevenir deficiencias y adoptar medidas correctivas a través del seguimiento, control y evaluación del funcionamiento y operación del Sistema, de tal manera que constituye un elemento de interacción para planear los objetivos, estrategias, acciones y metas para su perfeccionamiento.

El Subsistema en comento contempla la planeación, el control y la evaluación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.

Asimismo, el artículo 86 del Reglamento de la LSPCAPF, plantea que la Secretaría de la Función Pública, en coordinación con las distintas dependencias, se encargarán de elaborar, dentro de la planeación del Sistema, el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, el cual deberá ser aprobado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para su posterior integración en el Presupuesto y Programación correspondientes.

Es imperativo que el Programa antes mencionado se encuentre siempre estrechamente vinculado con el Plan Nacional de Desarrollo Vigente.

De igual forma, dicho Programa consiste en elaborar los programas operativos anuales del Sistema del Servicio Profesional de Carrera, mismos que deberán contener como mínimo los elementos siguientes, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Reglamento de la LSPCAPF:

- I. Diagnóstico.
- II. Objetivos.
- III. Líneas de acción por subsistema.
- IV. Metas.

Cabe destacar que el proyecto de dicho programa deberá ser aprobado en el mes de marzo de cada año previo y las correcciones del mismo deberán llevarse a cabo a más tardar en enero.

2.2.8 Relanzamiento del Servicio Profesional de Carrera (2020-2024)

El 26 de junio de 2020, la Secretaría de la Función Pública, publicó en el DOF el Programa Sectorial de la Función Pública 2020-2024, derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, en el cual se establecieron los siguientes objetivos prioritarios:

1. Combatir, frontalmente y con la participación de la ciudadanía, las causas y efectos de la corrupción y la ineficacia en la Administración Pública Federal, mediante la prevención, fiscalización y promoción de las responsabilidades asociadas con conductas ilícitas.
2. Combatir la impunidad en el ámbito administrativo de los servidores públicos de la Administración Pública Federal.
3. Fortalecer las acciones de control que realizan los órganos de vigilancia y control en la Administración Pública Federal, para contribuir al combate a la corrupción y a la impunidad.
4. Fortalecer la transparencia y el gobierno abierto, así como impulsar con instancias públicas nacionales e internacionales, acciones sistemáticas y de coordinación institucional, para combatir la corrupción y la impunidad.
5. Promover la profesionalización de las personas servidoras públicas, así como aprobar y registrar las estructuras organizacionales de la Administración Pública Federal con criterios de eficiencia, transparencia y austeridad.
6. Facilitar la participación ciudadana en procesos de vigilancia, vinculación social y empresarial, denuncias, alertamiento interno y externo, atención a víctimas y defensoría de responsabilidades de servidores públicos en la Administración Pública Federal.

Así pues, para efectos del presente estudio, resulta de suma importancia destacar el objetivo prioritario número 5, respecto a la profesionalización de las personas servidoras públicas, mismo que será retomado a continuación.

Para ello, es importante mencionar que, existieron cambios fundamentales en la estructura organizacional de la APF, derivado de la reforma realizada a la LOAPF, publicada en el DOF el 30 de noviembre de 2018, la cual sentó las bases para la transformación de las estructuras del Gobierno Federal, con ajustes transversales en las organizaciones públicas para eliminar duplicidades y fusionar áreas afines, para así centralizar la operación y hacerla más eficiente.⁷²

Ahora bien, a partir del año 2019, las políticas de austeridad implementadas dentro del país, específicamente en el gobierno federal, se llevó a cabo una reducción considerable correspondiente al gasto de servicios personales, tanto por la disminución en el número de plazas de estructura como por una baja en los ingresos de todos los funcionarios de mando superior de entre 12% y 47%, así como por el recorte de posiciones de mando en la estructura orgánica de las dependencias y entidades de la APF.⁷³

Asimismo, es importante señalar que en el Programa Sectorial de Función Pública se menciona que, para septiembre de 2019, el país contaba con 306 instituciones que registraron sus estructuras, de las cuales 79 están sujetas al SPC. De igual forma, menciona que la APF cuenta con 1,320,838 personas servidoras públicas, de las cuales el 19.93% (263,282) es personal de confianza, el 71.16% (939,993), de base, y el restante 8.91% (58,782) se consideran trabajadores eventuales y de honorarios (capítulo 1000).

De conformidad con lo establecido en el Programa antes mencionado, se pretende que el relanzamiento del SPC en la APF, permita el ingreso, la evaluación y la promoción de los mejores profesionales en el servicio público, con una perspectiva incluyente, además de prever la integración de nuevos perfiles de servidores públicos, con perspectiva de género, sustentados en la no

⁷² Programa Sectorial de Función Pública 2020-2024, Diario Oficial de la Federación, México: 2020, Numeral 6.6.

⁷³ *ídem*.

discriminación, una visión de derechos humanos, la confianza y la participación ciudadana.⁷⁴

Así pues, el Programa Sectorial previamente retomado, también plantea que es necesaria una actualización de fondo a la LSPCAPF, debido a que los subsistemas del Sistema del SPC resultan no ser suficientes hoy en día en virtud de los objetivos y principios primordiales de la actual administración gubernamental en el país.

En este sentido, el gobierno de México tiene como propósito diseñar e implementar una política pública de profesionalización que tenga como fundamentos el mérito, la no discriminación, la inclusión y, de manera destacada, la perspectiva de género, evitando la discriminación tanto en el ingreso al servicio público, como en la permanencia o separación de éste, y fortalecer el reconocimiento del mérito profesional y la igualdad de oportunidades y por último, la promoción de buenas prácticas para la conciliación de la vida laboral y familiar, de acuerdo con los estándares de derechos humanos.⁷⁵

En consecuencia de lo anterior, ha sido posible vislumbrar diferentes “reformas” o más específicamente, nuevas prácticas en el desempeño de las funciones de las personas servidoras públicas, entre las cuales destacan la implementación de acciones de capacitación obligatorias de acuerdo con los ejes previamente establecidos.

Posteriormente y en virtud de lo anterior, se muestran los siguientes cuadros de acciones puntuales establecidas en el Programa Sectorial de Función Pública 2020-2024, los cuales, establecen diversas acciones específicas con la finalidad de lograr el objetivo referente al eje correspondiente al Relanzamiento del Servicio Profesional de Carrera. Asimismo, es importante mencionar que estos se retomarán únicamente respecto a las acciones encaminadas al SPC:

A) *Estrategia prioritaria 5.1.-* Diseñar e implementar una política pública que promueva la profesionalización de los recursos humanos mediante la

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Ibid.

transformación del servicio público, a fin de elevar las capacidades institucionales contribuyendo al cumplimiento eficiente de los objetivos de gobierno.

Acción puntual
5.1.1 Promover y proponer un proyecto de una nueva ley de profesionalización para la APF, a fin de que sea presentado ante el Congreso de la Unión, así como con un proyecto de reglamento que de ésta derive.
5.1.2 Revisar y actualizar las disposiciones (políticas, normas y estrategias) en materia de recursos humanos y SPC, para coadyuvar en el diseño e implementación de la política pública de profesionalización, gestión de recursos humanos y organización en la APF.
5.1.3 Contar con cursos virtuales y dinámicos dirigidos a las personas servidoras públicas acreditadas como operadores de los diferentes módulos de los sistemas que administra la SFP en materia de recursos humanos y SPC, con el fin de conocer el uso y la operación de los procesos y sistemas, mediante las tecnologías de la información.
5.1.4 Elaborar un modelo de planeación y gestión estratégica integral de recursos humanos para su implementación en las instituciones de la APF, así como diseñar propuestas, metodologías y herramientas específicas de profesionalización que generen valor público para cada uno de los procesos o subsistemas.
5.1.5 Establecer convenios de colaboración con organismos internacionales en materia de profesionalización y gestión de recursos humanos, así como para la identificación de mejores prácticas en la materia.

Fuente: Programa Sectorial de Función Pública 2020-2024, DOF, 2020.

Una vez realizada la revisión de los puntos anteriores, es posible observar que, respecto a los puntos 5.1.1 y 5.1.2, no han existido documentos oficiales al momento que den cumplimiento a los mismos, ya que las últimas reformas que se llevaron a cabo a la normatividad correspondiente al Servicio Profesional de Carrera se hicieron previas a la publicación del Programa Sectorial de Función Pública 2020-2024.

Sin embargo, los puntos 5.1.3, 5.1.4 y 5.1.5 sí han sido puestos en práctica en la actual administración, ya que han surgido diversos cursos de capacitación dirigidos a las personas servidoras públicas encaminados a la operación de procesos y sistemas así como al manejo de los recursos humanos mediante las tecnologías de la información, principalmente a través del portal electrónico denominado SICAVISP, mismo que es operado por la SFP, en el cual es posible encontrar acciones de capacitación como las antes mencionadas, así como acciones en conjunto con organismos internacionales.

B) *Estrategia prioritaria* 5.2.- Diseñar e implementar un Sistema de Profesionalización de las personas servidoras públicas como eje estratégico en el combate a la corrupción y a la impunidad para la generación de valor público.

Acción puntual
5.2.1 Contar con un modelo de formación con base en competencias, andragogía y herramientas informáticas aplicable a la APF, que establezca vínculos entre los procesos y atienda los objetivos de la formación profesionalizante.
5.2.2 Contar con un modelo y programa de formación, desarrollo y profesionalización de la alta dirección en la APF.
5.2.3 Aplicar encuestas especializadas sobre la percepción del clima y cultura organizacional, así como en materia de recursos humanos y profesionalización de la APF y el SPC.
5.2.4 Promover prácticas organizacionales que contribuyan a las líneas estratégicas de la profesionalización.
5.2.5 Establecer un programa de incorporación de talento joven a la APF basado en el mérito, la perspectiva de género, la inclusión, la diversidad y la no discriminación por discapacidad, origen étnico o cualquier otra condición.
5.2.6 Crear el registro de prestadores de servicio social y prácticas profesionales de la APF.
5.2.7 Incrementar la oferta y opciones de capacitación y formación en línea para la profesionalización de las personas servidoras públicas.
5.2.8 Generar acciones afirmativas que propicien la paridad de género en la ocupación de puestos de mando.
5.2.9 Difundir y promover, para la profesionalización de las personas servidoras públicas, una oferta de capacitación y formación pertinente y alineada con el modelo de gestión por competencias, en temas transversales de la APF como anticorrupción, derechos humanos, ética, integridad, conflictos de intereses, perspectiva de género, políticas de fomento a la diversidad e inclusión, así como responsabilidades administrativas, entre otras, en modalidad presencial y en línea.
5.2.10 Diseñar el proyecto de reconocimientos al desempeño profesional destacado, además de promover la participación de las personas servidoras públicas en el Premio Nacional de Administración Pública.

Fuente: Programa Sectorial de Función Pública 2020-2024, DOF, 2020.

En virtud del análisis la estrategia 5.2, es posible afirmar que, en general, se han llevado a cabo las estrategias propuestas en la administración actual, ya que la SFP, en conjunto con las demás Secretarías de Estado, han hecho una constante difusión de acciones en pro a la igualdad de género, así como la aplicación de encuestas y acciones puntuales respecto al Clima y Cultura Organizacional en la Administración Pública Federal, así como de las Prácticas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional.

Asimismo, año con año la Administración Pública Federal reconoce el desempeño de las personas servidoras públicas con acciones como la entrega de reconocimientos y estímulos por antigüedad en el servicio público.

Así pues, el llamado “Relanzamiento del Servicio Profesional de Carrera”, principalmente, ha sido encaminado a ejercer el Sistema del SPC de una manera más austera, transparente, con igualdad de género y a fortalecer la profesionalización de las personas servidoras públicas sujetas a dicho Sistema principalmente en los ejes mencionados anteriormente.

Si bien no se han cumplido el 100% de las acciones prioritarias en la actual administración, sí se ha vislumbrado un cambio efectivo y una puesta en acción dirigida hacia los ejes establecidos, por lo cual, esto se podría considerar como un éxito en su aplicación.

Finalmente, y, en pocas palabras, el Sistema del Servicio Profesional de Carrera es el encargado de regularizar en todos sus aspectos, desde la planeación y organización hasta el funcionamiento y el desarrollo de las y los servidores públicos de mando superior y mando medio en todas las dependencias de la Administración Pública Federal, cuya finalidad es el óptimo funcionamiento de esta. Es por ello que dicho Sistema resulta ser uno de los Sistemas más grandes e importantes de todo el país.

CAPÍTULO 3: LA SECRETARÍA DE CULTURA Y LA APLICACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS 2021-2022

Para el óptimo desarrollo del presente capítulo, resulta de suma importancia destacar que se abordarán dos temas principales: La Secretaría de Cultura en sí y la aplicación del Servicio Profesional de Carrera en la Unidad de Asuntos Jurídicos.

Ahora bien, de acuerdo con del párrafo anterior, es imperativo iniciar con el contexto de los antecedentes, origen y creación de la Secretaría de Cultura, la cual se remonta hasta la década de los 80's, tal como se retoma a continuación.

3.1 ANTECEDENTE DE LA SECRETARÍA DE CULTURA: CONSEJO NACIONAL PARA LA CULTURA Y LAS ARTES (CONACULTA)

El día 7 de diciembre de 1988 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto por el que se crea el Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CONACULTA). El CONACULTA era un Órgano Desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública (SEP), el cual fue responsable de la coordinación del Subsector de la Cultura y las Artes, sujeto a la dependencia antes mencionada.

En dicho decreto⁷⁶, además de establecer la creación del CONACULTA, se establecieron las atribuciones del Órgano Desconcentrado en mención, las cuales se enlistan a continuación:

- I. Promover y difundir la cultura y las artes.

⁷⁶ *Decreto por el que se crea el Consejo Nacional para la Cultura y las Artes*, México, Diario Oficial de la Federación, 07 de diciembre de 1988, artículo 2.

- II. Ejercer, conforme a las disposiciones legales aplicables, las atribuciones que corresponden a la Secretaría de Educación Pública en materia de promoción y difusión de la cultura y las artes.
- III. Coordinar, conforme a las disposiciones legales aplicables, las acciones de las unidades administrativas e instituciones públicas que desempeñan funciones en las materias señaladas en la fracción anterior, inclusive a través de medios audiovisuales de comunicación.
- IV. Dar congruencia al funcionamiento y asegurar la coordinación de las entidades paraestatales que realicen funciones de promoción y difusión de la cultura y las artes, inclusive a través de medios audiovisuales de comunicación, agrupadas o que se agrupen en el subsector de cultura de la Secretaría de Educación Pública.
- V. Organizar la educación artística, bibliotecas públicas y museos, exposiciones artísticas, y otros eventos de interés cultural.
- VI. Establecer criterios culturales en la producción cinematográfica, de radio y televisión y en la industria editorial.
- VII. Fomentar las relaciones de orden cultural y artístico con los países extranjeros, en coordinación en la Secretaría de Relaciones Exteriores y decidir, o en su caso opinar sobre el otorgamiento de becas para realizar investigaciones o estudios en estas materias.
- VIII. Planear, dirigir y coordinar las tareas relacionadas en las lenguas y culturas indígenas; fomentar la investigación en estas áreas y promover las tradiciones y el arte popular.
- IX. Diseñar y promover la política editorial del subsector de cultura y proponer directrices en relación con las Publicaciones y programas educativos y culturales para televisión.
- X. Las demás que determine el Ejecutivo Federal y las que le confiera el Secretario Educación Pública.

Asimismo, cabe destacar que, al momento de la publicación del Decreto en comento, en el artículo 3° de éste, se estableció que el CONACULTA contaría con los siguientes recursos:

- I. Los bienes destinados o utilizados por la Secretaría de Educación Pública a la promoción y la difusión de la cultura y las artes.
- II. El presupuesto anual que se le autorice, dentro del presupuesto de la Secretaría de Educación Pública.

Fue entonces que, a partir de dicho Decreto, el CONACULTA se convirtió en el órgano rector de las políticas públicas en materia artística y cultural a través del fomento, promoción y difusión de la cultura y las artes, incentivando el desarrollo de las expresiones artísticas e intelectuales, con el fin de procurar la preservación y enriquecimiento del patrimonio cultural e histórico del país, así como procurar que los derechos culturales de los ciudadanos fuesen satisfechos.⁷⁷

Por lo tanto, al CONACULTA se le autorizaba coordinar todas las unidades administrativas e instituciones públicas cuya labor fuese promover y difundir la cultura y las artes, así como impulsar estrategias que permitieran continuar con el fomento, la preservación y desarrollo de todas las áreas culturales de la Nación.

Más adelante, específicamente el 30 de abril del 2009, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, una modificación al artículo 4to en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, referente al derecho a la cultura, el cual establece lo siguiente: *Toda persona tiene derecho al acceso a la cultura y al disfrute de los bienes y servicios que presta el Estado en la materia, así como el ejercicio de sus derechos culturales. El Estado promoverá los medios para la difusión y desarrollo de la cultura, atendiendo a la diversidad cultural en todas sus manifestaciones y expresiones con pleno respeto a la libertad creativa. La ley establecerá los mecanismos para el acceso y participación a cualquier manifestación cultural.*

⁷⁷ Secretaría de Cultura, *Estudio Prospectivo en Materia de Recursos Humanos 2018*, Agosto 2018, p. 6.

3.1.1 Estructura Organizacional del CONACULTA

Teniendo en cuenta lo que se aterrizó en el capítulo anterior, respecto a quiénes se encuentra dirigido el Servicio Profesional de Carrera (personal de mando en la Administración Pública Federal, mismo que comprende desde los rangos de enlace y hasta dirección general u homólogo), resulta importante destacar la estructura organizacional de las plazas de mando que comprendían al CONACULTA, con la finalidad de observar la evolución del Consejo en mención.

Así pues, de acuerdo con el Estudio Prospectivo en Materia de Recursos Humanos de la Secretaría de Cultura -realizado en agosto de 2018-, el 15 de marzo de 1989 se registró el esquema organizacional del CONACULTA, el cual se integró por 249 plazas de las personas servidoras públicas superiores, mandos medios y homólogos a ambos. Posteriormente, se dictaminó la estructura ocupacional del Órgano Interno de Control en el CONACULTA, constituido por 16 plazas de las personas servidoras públicas de mando superior y mando medio, autorizadas específicamente por la Secretaría de la Función Pública, dando un total de 265 plazas.

Más tarde, en 1992 se autorizó la modificación a la estructura orgánica y ocupacional del CONACULTA, incrementando 9 plazas más para contar con 274 plazas de mando superior y mando medio. Asimismo, un año más tarde, en julio de 1993 la Unidad de Contraloría Interna tuvo un aumento de 4 plazas y, en consecuencia, el consejo pasó a contar con 278 mandos en total. Sin embargo, en agosto del mismo año, se redujeron a 277 plazas de mando.⁷⁸

Ahora bien, en agosto de 1994 hubo una dictaminación y registro de la estructura organizacional del Consejo, por lo que se obtuvieron un total de 314 plazas de mando distribuidas de la siguiente manera:

- 1 Presidencia
- 2 Secretarías

⁷⁸ Ibidem, p. 9.

- 7 Direcciones Generales
- 20 Direcciones de Área
- 37 Subdirecciones
- 125 Jefaturas de Departamento

A lo anterior se le sumaron 21 puestos homólogos por norma y 101 homólogos de autorización específica.⁷⁹

Subsecuentemente, en el Estudio Prospectivo en Materia de Recursos Humanos de la Secretaría de Cultura, se menciona que, a finales de 1997 se llevó a cabo la incorporación de la Dirección General de Sitios y Monumentos del Patrimonio Cultural, aumentando al Consejo 25 plazas más de mando. Para el año de 1998, la estructura orgánica del Órgano Interno de Control volvió a modificarse, conformándola por 23 plazas homólogas de autorización específica. Más adelante, en diciembre del año 2000, se autorizó una reestructuración del Consejo, por medio del cual se crearon 198 plazas adicionales, de tal forma que su estructura quedó integrada por 523 plazas, sin considerar las 23 pertenecientes al Órgano Interno de Control.

Posteriormente, en 2005 la Secretaría de la Función Pública certificó el registro de la estructura orgánica del CONACULTA, considerando un total de 609 plazas de mando.⁸⁰

Más adelante, en el año de 2009, se llevó a cabo el refrendo de la estructura orgánica del CONACULTA y en octubre del 2010 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Manual de Organización General del CONACULTA, a nivel de Dirección General⁸¹ y, finalmente, en el año 2012 se publicó por el mismo medio el Manual de Organización General del CONACULTA, mismos en los que se definió la siguiente estructura orgánica:

1. Presidencia

⁷⁹ Ibid, pp.9

⁸⁰ Ibid, pp. 10

⁸¹ Secretaría de Educación Pública, *Manual de Organización del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes*, noviembre 2012, pp. 7

1.2. Secretaría Ejecutiva

1.2.1 Dirección General de Sitios y Monumentos del Patrimonio Cultural

1.2.2 Dirección General de Bibliotecas

1.2.3 Dirección General de Administración

1.2.4 Dirección General del Fondo Nacional para la Cultura y las Artes

1.2.5 Dirección General de Comunicación Social

1.2.6 Dirección General Jurídica

1.3 Secretaría Cultural y Artística

1.3.1 Dirección General del Centro Nacional de las Artes

1.3.2 Dirección General de Culturas Populares

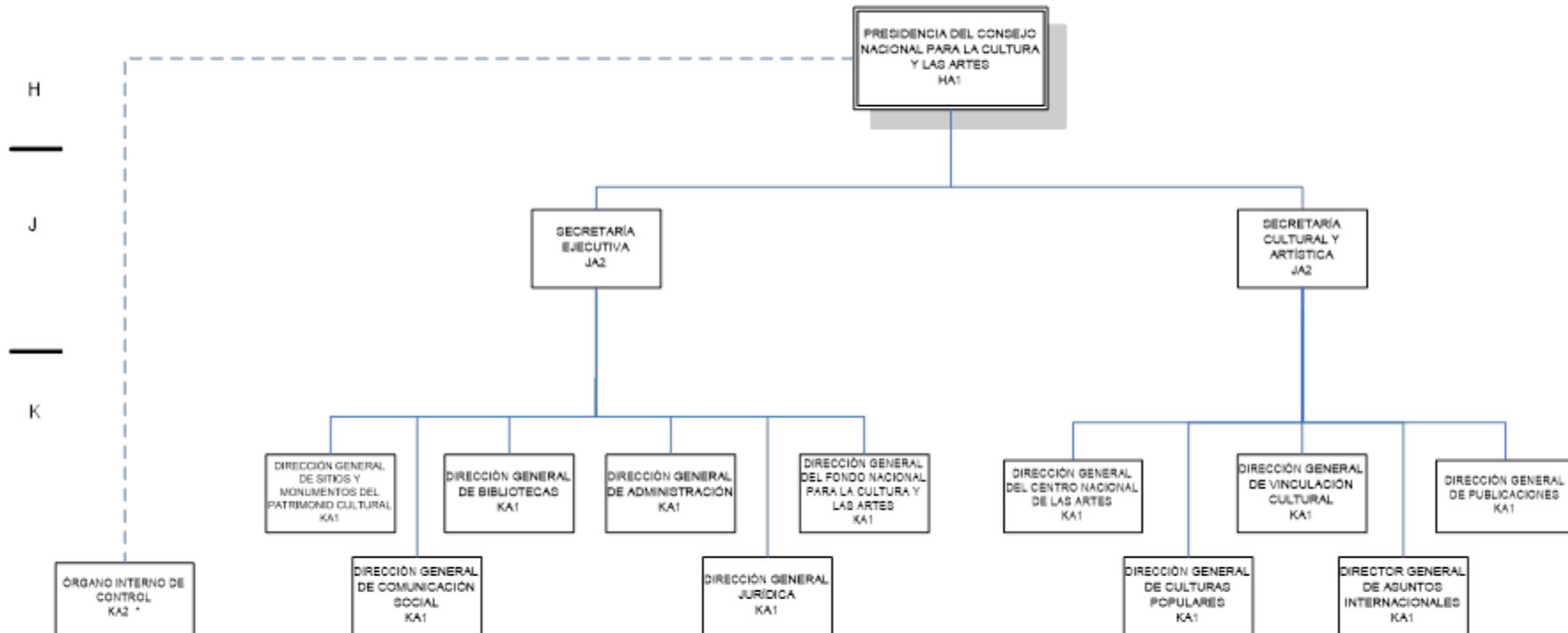
1.3.3 Dirección General de Vinculación Cultural

1.3.4 Dirección General de Asuntos Internacionales

1.3.5 Dirección General de Publicaciones

Órgano Interno de Control

Finalmente, dicha estructura organizacional es la que se puede observar en el organigrama presentado a continuación:



* El Órgano Interno de Control reflejado en la Estructura Orgánica
 Depende jerárquica y funcionalmente de la Secretaría de la Función Pública

Fuente: Manual de Organización del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes: 2012

3.2 ORIGEN Y DESARROLLO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA

Aun cuando el CONACULTA era ya el órgano encargado del subsector cultural en el país, en el año de 2015, el entonces presidente Enrique Peña Nieto, determinó que existía la necesidad de crear una dependencia federal completamente dedicada a la cultura de México, por lo que el día 17 de diciembre de 2015, se publicó en el Diario Oficial de la Federación una reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF por sus siglas) y a otras 19 leyes más, por medio de las cuales se decretó la creación de la Secretaría de Cultura, provocando a su vez que el CONACULTA pasara de ser un Órgano Desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, a convertirse en una Secretaría de Estado.

Luego de su creación, la Secretaría de Cultura estableció su Misión y Visión, mismas que se encuentran en la página web oficial de la Secretaría y se mencionan a continuación:

Misión

La Secretaría de Cultura es la Institución encargada de preservar en forma integral el Patrimonio Cultural de la Nación en sus diversas manifestaciones artísticas y culturales, así como estimular los programas orientados a la creación, desarrollo y esparcimiento de estas. Las acciones de la Secretaría de Cultura están encaminadas a mantener un compromiso profesional que beneficie a la sociedad mexicana con la promoción y difusión de todo el sector cultural y artístico.

Visión

La Secretaría de Cultura tiene como propósito convertirse en la Institución de mayor relevancia nacional en los sectores cultural y artístico. Estimular la creación artística y cultural con la garantía de que los creadores tengan plena libertad, esto en reconocimiento de que el Estado debe promover y difundir el patrimonio y la identidad nacional. Elevará la presencia del arte y la cultura nacional a través de proyectos, exposiciones, eventos culturales y cinematografía.

Asimismo, se estableció que todos los bienes y recursos materiales, financieros y humanos del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes se transfirieron a la Secretaría de Cultura, junto con los expedientes, archivos, acervos y demás documentación, en cualquier formato, que se encontraba bajo su resguardo.⁸²

Ahora bien, con las modificaciones legislativas hechas a raíz de la creación de la Secretaría de Cultura y la transición de Órgano Administrativo Desconcentrado a Secretaría de Estado, se elevó al antiguo subsector cultural a una agenda nacional y se otorgaron las facultades para gestionar directamente con la Presidencia de la República, así como con los poderes legislativos y, por lo tanto, esto significó un impacto jurídico y estructural entre lo que fue el CONACULTA y pasó a ser la Secretaría de Cultura.

3.2.1 Reglamento Interior de la Secretaría de Cultura

Debido a los cambios jurídicos y estructurales que se efectuaron en la transición de antes mencionada, fue necesario -de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 de la LOAPF- el establecimiento del Reglamento Interior de la Secretaría de Cultura, el cual fue publicado en el DOF el 08 de Noviembre de 2016.

En el artículo primero del Reglamento en mención, se dispone que la Secretaría de Cultura es una dependencia del Poder Ejecutivo Federal, que tiene a su cargo el ejercicio de las atribuciones y facultades que le confieren la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y demás leyes, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y disposiciones que emita el Presidente de la República.

De igual forma, en dicho Reglamento se establece la estructura organizacional, los objetivos, las facultades y las atribuciones de cada una de las Unidades Administrativas, así como de sus titulares/directores como funcionarios

⁸² *Manual de Organización General de la Secretaría de Cultura*, Diario Oficial de la Federación, México: 2017, pp. 1

responsables y de los Órganos Administrativos Desconcentrados de la Secretaría de Cultura.

3.2.2 Estructura Organizacional de la Secretaría de Cultura

En seguimiento al apartado previo, cabe resaltar que, en el artículo segundo del Reglamento Interior de la Secretaría, se disponen las Unidades Administrativas y Órganos Administrativos Desconcentrados que componen a la Secretaría de Cultura, mismos que se mencionan a continuación:

A. Unidades administrativas:

I. Subsecretaría de Desarrollo Cultural

II. Subsecretaría de Diversidad Cultural y Fomento a la Lectura

III. Oficialía Mayor

IV. Unidad de Asuntos Jurídicos

V. Dirección General de Asuntos Internacionales

VI. Dirección General de Bibliotecas

VII. Dirección General del Centro Nacional de las Artes

VIII. Dirección General de Comunicación Social

IX. Dirección General de Culturas Populares, Indígenas y Urbanas

X. Dirección General de la Fonoteca Nacional

XI. Dirección General de Promoción y Festivales Culturales

XII. Dirección General de Publicaciones

XIII. Dirección General de Sitios y Monumentos del Patrimonio Cultural

XIV. Dirección General de Vinculación Cultural

XV. Dirección General de Administración

XVI. Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

B. Órganos Administrativos Desconcentrados:

I. Instituto Nacional de Antropología e Historia

II. Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura

III. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México

IV. Instituto Nacional del Derecho de Autor

V. Radio Educación.

A su vez, en el mismo artículo se establece que la Secretaría de Cultura cuenta con un Órgano Interno de Control que se rige conforme a lo dispuesto en el Capítulo VIII de su Reglamento.

Posteriormente, el 10 febrero de 2017 se publicó en el DOF el Acuerdo por el que se adscriben las Unidades Administrativas y Órganos Administrativos Desconcentrados de la Secretaría de Cultura, presentándolas de la siguiente manera:

I. Al Secretario:

A. Unidades Administrativas:

1. Unidad de Asuntos Jurídicos.
2. Dirección General de Asuntos Internacionales.
3. Dirección General de Comunicación Social.

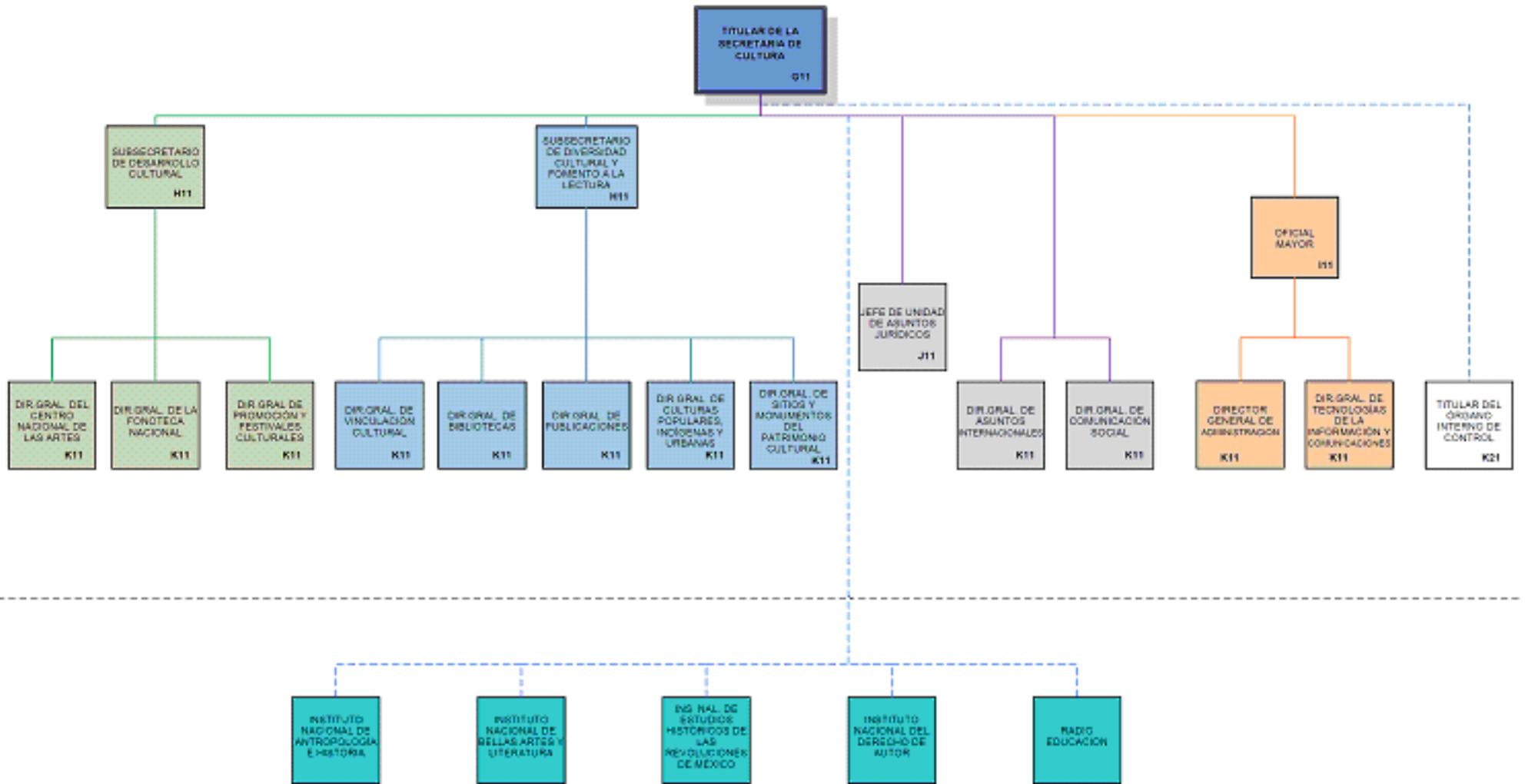
B. Órganos Administrativos Desconcentrados:

4. Instituto Nacional de Antropología e Historia.
5. Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.
6. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México.

7. Instituto Nacional del Derecho de Autor.
8. Radio Educación.
- II. A la Subsecretaría de Desarrollo Cultural:
 9. Dirección General del Centro Nacional de las Artes.
 10. Dirección General de la Fonoteca Nacional.
 11. Dirección General de Promoción y Festivales Culturales.
- III. A la Subsecretaría de Diversidad Cultural y Fomento a la Lectura:
 12. Dirección General de Bibliotecas.
 13. Dirección General de Culturas Populares, Indígenas y Urbanas.
 14. Dirección General de Publicaciones.
 15. Dirección General de Sitios y Monumentos del Patrimonio Cultural.
 16. Dirección General de Vinculación Cultural.
- III. A la Oficialía Mayor:
 17. Dirección General de Administración.
 18. Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Subsiguientemente, en marzo de 2017, la Secretaría de Cultura presentó su Manual de Organización General, en el cual se encuentra el Organigrama de la Estructura Básica de la Secretaría, mismo que se basa en lo planteado en el Acuerdo por el que se adscriben las Unidades Administrativas y Órganos Administrativos Desconcentrados de la Secretaría de Cultura mencionado previamente y se presenta a continuación.

SECRETARÍA DE CULTURA
ESTRUCTURA ORGÁNICA BÁSICA
MARZO 2017



Fuente: Manual de Organización General de la Secretaría de Cultura: 2017

Al respecto, es importante señalar que, en la segunda disposición transitoria del Manual de Organización Específica General de la Secretaría de Cultura, se establece que queda sin efecto el Manual de Organización General del CONACULTA, publicado en el DOF el 8 de octubre del 2010, así como todas aquellas disposiciones que se opongan al Manual actual.

Ahora bien, el 30 de noviembre de 2018, se publicó en el DOF el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LOAPF, mediante el cual se estableció la creación de un nuevo modelo organizacional y de operación, de las Unidades Administrativas que llevan a cabo las tareas de apoyo administrativo en materia de recursos humanos, materiales, financieros, informáticos y cualquier otro que sea necesario para el desarrollo de las funciones de las dependencias de la Administración Pública Federal⁸³, convirtiendo así a las Oficialías Mayores de las dependencias federales en Unidades de Administración y Finanzas -con excepción de las Secretarías de la Defensa Nacional, Marina y Hacienda y Crédito Público-.

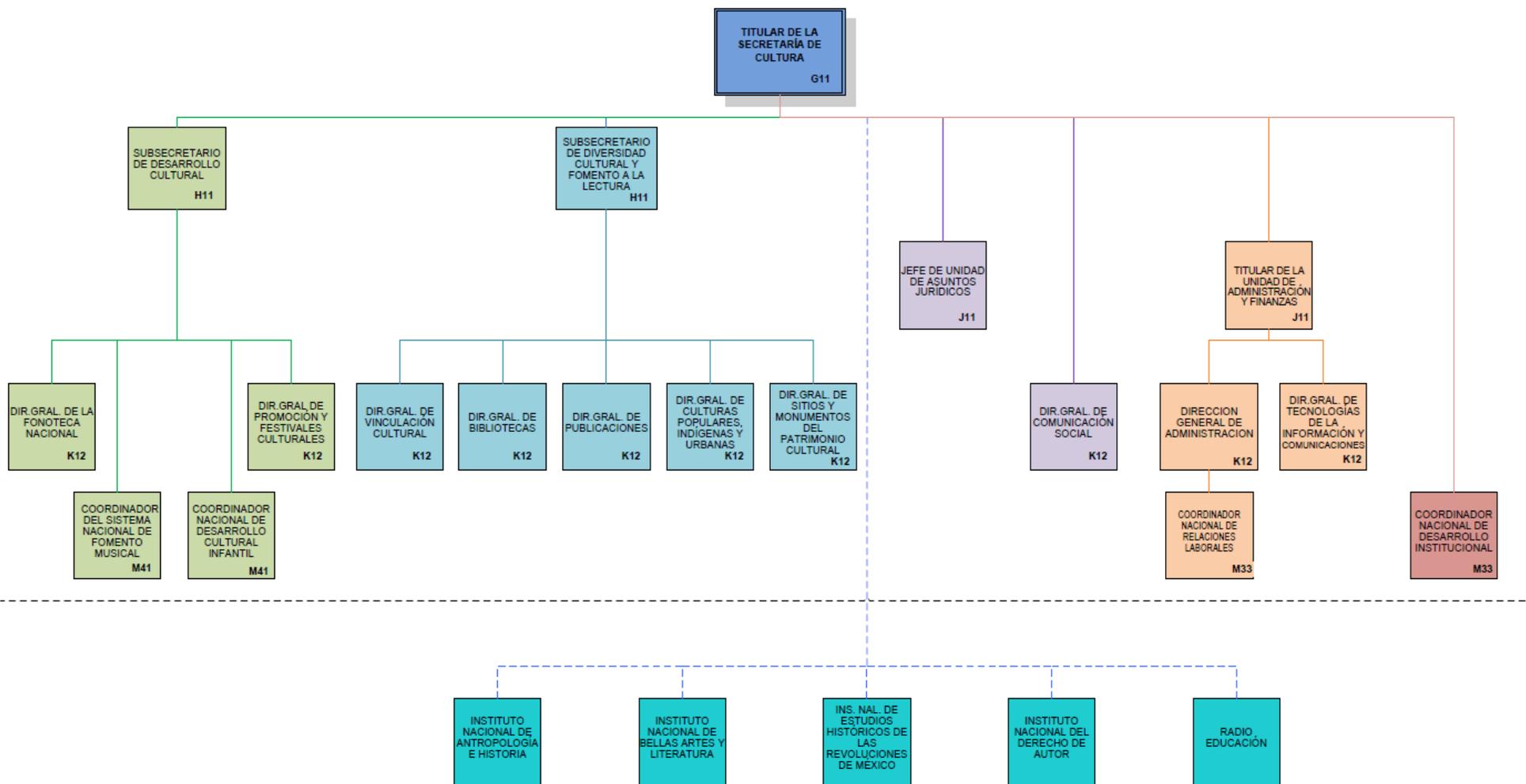
Es por ello que se llevaron a cabo algunas modificaciones a la estructura organizacional básica de la Secretaría de Cultura, entre las que destacan, el cambio de Oficialía Mayor, misma que pasó a ser la Unidad de Administración y Finanzas (UAF), así como la aparición de la Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano como Unidad Administrativa dependiente de la Dirección General de Administración y de la UAF más no como un área de estas.

Asimismo, tomando en cuenta que el Órgano Interno de Control depende directamente de la Secretaría de la Función Pública, éste no aparece actualmente en el organigrama básico de la Secretaría de Cultura.

Es posible observar dichas modificaciones previamente descritas en el siguiente organigrama actualizado de la Secretaría de Cultura, correspondiente al año 2022.

⁸³ *Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos que regulan la designación de los Titulares de las Unidades de Administración y Finanzas u homólogos de la Administración Pública Federal*, Diario Oficial de la Federación, México: 2022, pp. 1

SECRETARÍA DE CULTURA
ESTRUCTURA ORGÁNICA BÁSICA



Fuente: Normateca Interna de la Secretaría de Cultura (INTRANET): 2022

3.3 LA UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS DE LA SECRETARÍA DE CULTURA

Es importante señalar que, entre los cambios estructurales previamente mencionados que se llevaron a cabo al pasar de ser un Órgano Administrativo Desconcentrado a una Dependencia Federal y para efectos de esta investigación, resulta ser de carácter sustancial el caso particular de lo que hoy en día es la Unidad de Asuntos Jurídicos (UAJ) y se retomará a continuación.

Ahora bien, de acuerdo con el Manual de Organización Específico de la Unidad de Asuntos Jurídicos, mismo que se encuentra en la normateca interna de la Secretaría de Cultura (INTRANET), la UAJ se encarga de dar certeza jurídica a la actualización de la Secretaría de Cultura para el logro de sus fines en el ejercicio de sus atribuciones de promoción y difusión de la cultura y las artes que tiene encomendadas.

Asimismo, el objetivo general de dicha Unidad Administrativa es defender los intereses de la Secretaría de Cultura, ejerciendo la representación legal de la institución: supervisar que las Unidades Administrativas y los Órganos Administrativos Desconcentrados de la Secretaría, las Entidades Paraestatales del sector Cultura, cumplan con previsto en la legislación y normatividad aplicables; establecer los criterios jurídicos que en materia de cultura y arte sean conducentes.⁸⁴

Por otra parte, los objetivos específicos que se encuentran dispuestos en el Manual previamente mencionado son los siguientes:

1. Prestar asesoría y apoyo jurídico a la Oficina de la Secretaría y a las Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura, así como atender las consultas y asesorías jurídicas que lo formulen.
2. Revisar, autorizar para su firma y, en su caso, elaborar los proyectos de convenios, contratos y acuerdos en los que participe la Secretaría de Cultura, así

⁸⁴ *Manual de Organización Específico de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Cultura*, Secretaría de Cultura, México: 2018, pp. 5

como de los instrumentos normativos con contenido jurídico que generen sus unidades administrativas.

3. Representar jurídicamente a la Secretaría de Cultura y a sus Unidades Administrativas, en asuntos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y ante toda clase de autoridades administrativas y judiciales, en los procesos o procedimientos de toda índole; presentar y dar seguimiento a las denuncias o querellas derivadas de hechos que afecten los intereses patrimoniales y jurídicos de la Secretaría de Cultura, y que pudieran ser constitutivos de delito; así como atender los asuntos de orden jurídico que le competa a la Secretaría de Cultura.

Cabe mencionar que dichos objetivos se basan en las atribuciones de la UAJ dispuestas en el capítulo V, artículos 11, 12 y 13 del Reglamento Interno de la Secretaría de Cultura.

3.3.1 Estructura Organizacional de la Unidad de Asuntos Jurídicos

En el Manual de Organización Específico de la Unidad de Asuntos Jurídicos se especifica que, en el año 2018 la UAJ se encontraba integrada de la siguiente manera:

- ❖ 1 Jefe de la Unidad de Asuntos Jurídicos
- ❖ 1 Dirección de Área
- ❖ 3 Subdirecciones de Área
- ❖ 11 Jefaturas de Departamento
- ❖ 1 Coordinación Administrativa

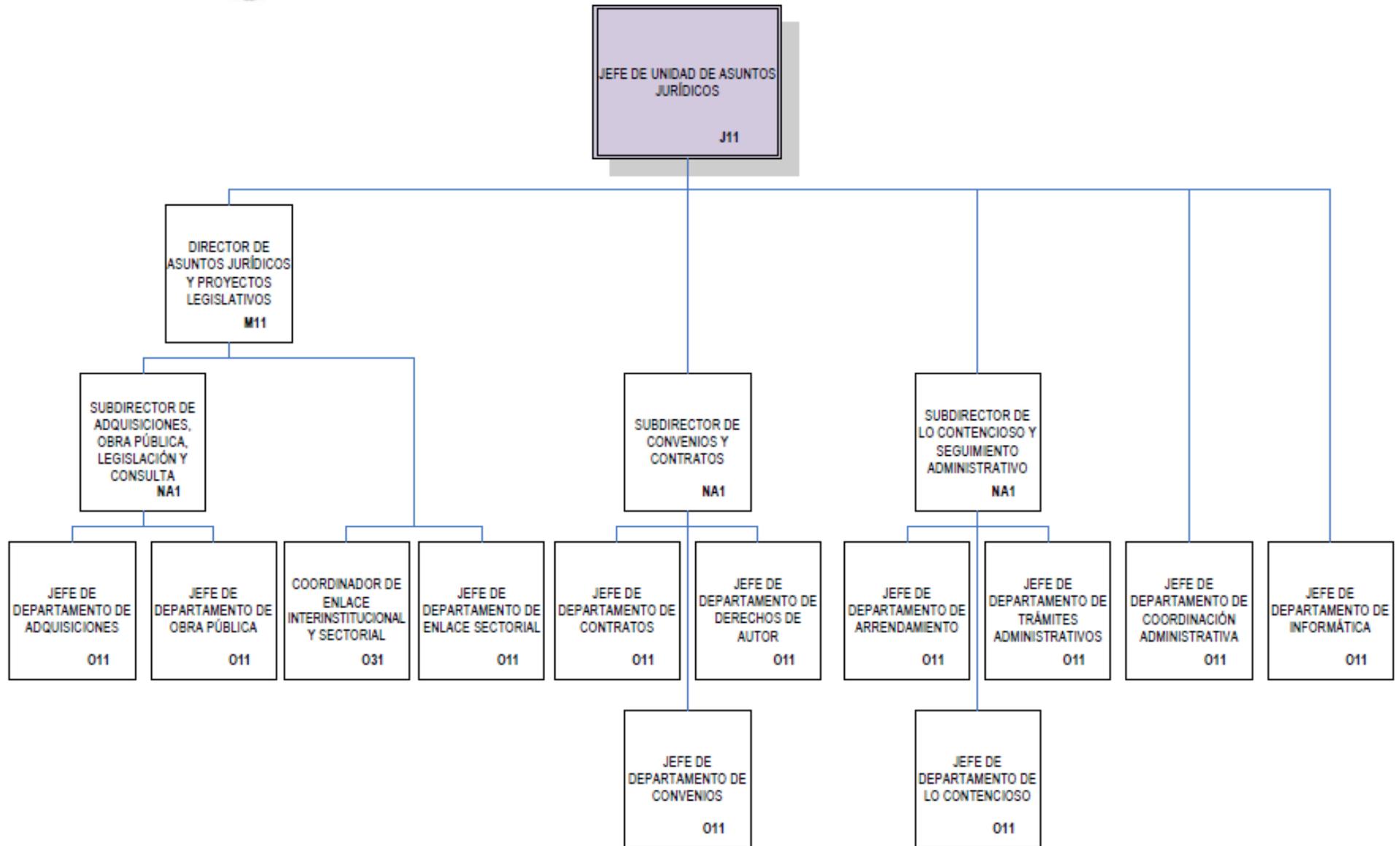
Sin embargo, actualmente la Unidad de Asuntos Jurídicos cuenta con una estructura organizacional de la siguiente manera:

- ❖ 1 Jefe de la Unidad de Asuntos Jurídicos
- ❖ 1 Dirección de Área
- ❖ 10 Jefaturas de Departamento

Lo anterior, se puede ver reflejado en los diagramas de la estructura organizacional de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Cultura presentados a continuación, correspondientes a los años de 2018 y 2022 respectivamente:

SECRETARÍA DE CULTURA

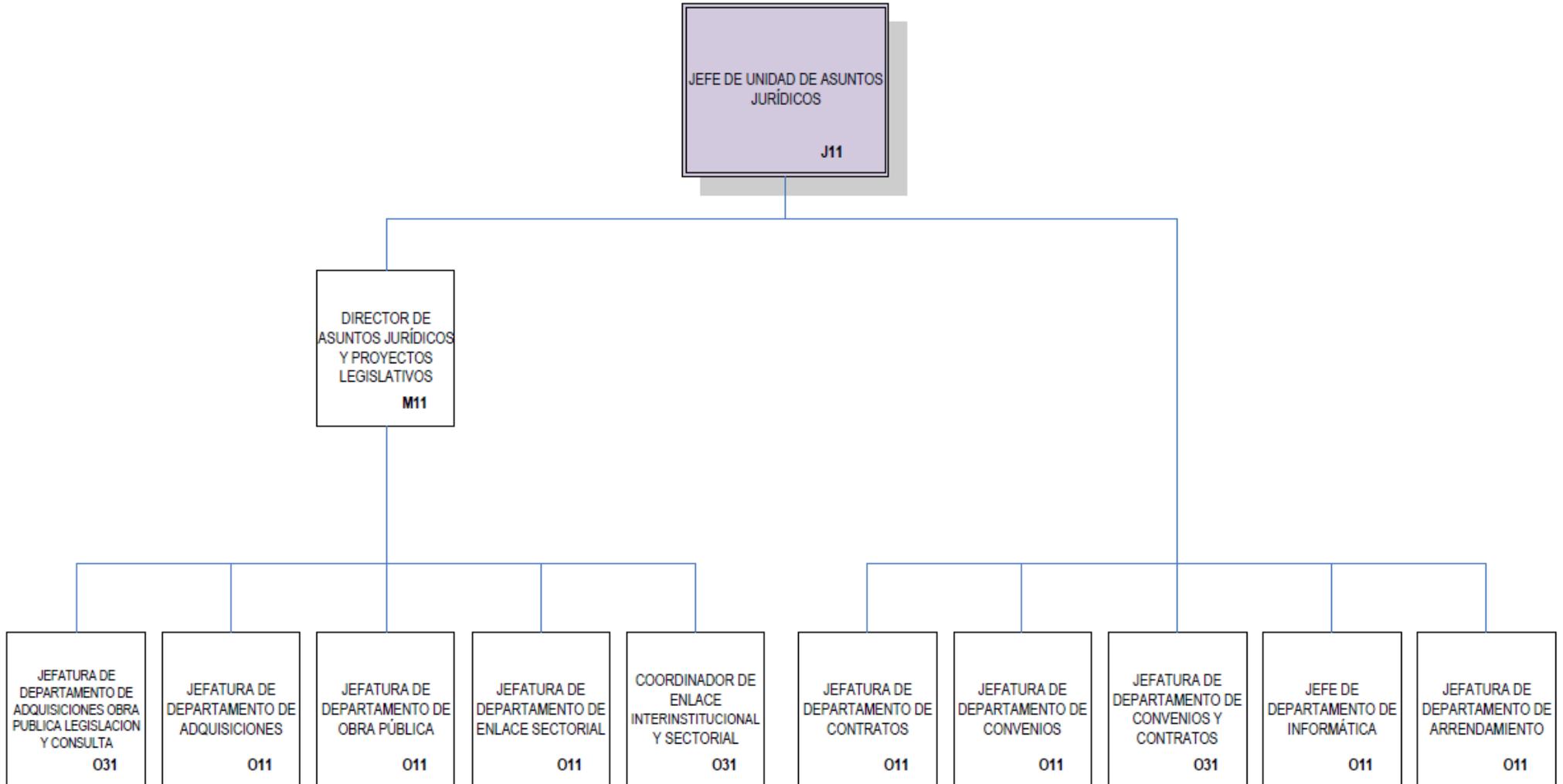
110. UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS



Fuente: Manual de Organización Específico de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Cultura: 2018



SECRETARÍA DE CULTURA
110. UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS



Fuente: Normateca Interna de la Secretaría de Cultura (INTRANET): 2022

3.4 LA APLICACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA Y SUS SUBSISTEMAS EN LA UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS DE LA SECRETARÍA DE CULTURA

Para efectos de la presente investigación, es necesario señalar que en este apartado se presentará la información correspondiente a la aplicación de los Subsistemas del Servicio Profesional de Carrera -previamente descritos en el segundo capítulo de esta investigación- específicamente en la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Cultura y, a su vez, se llevará a cabo un análisis de dicha información correspondiente a los años de 2021 y 2022.

Así mismo, cabe destacar que el Subsistema de Desarrollo Profesional y el Subsistema de Control de Evaluación no serán abordados, ya que en los años de 2021 y 2022 no existió ningún movimiento correspondiente al primer Subsistema mencionado y no se encontró información alguna respecto al Subsistema de Control de Evaluación.

3.4.1 Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos.

En el año de 2020, el Órgano Interno de Control de la Secretaría emitió la solicitud de llevar a cabo la actualización y registro de los Perfiles de Puesto del personal de mando de su Estructura Orgánica pendientes de registrar en el Ramo 48 (Cultura) que previamente pertenecían al Ramo 11 (Secretaría de Educación Pública) a través del Oficio Número AI/0246/2020 dirigido al Director General de Administración.

Posteriormente, en enero de 2021 dicha solicitud fue dirigida al jefe de la Unidad de Asuntos Jurídicos mediante el Oficio Número DGA/DPDCH/0076/2021, por lo que se llevó a cabo una actualización de los Perfiles de Puesto de la Estructura Orgánica de Mando adscritos a la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Cultura mismos que se enlistan a continuación y que fueron remitidos a la Dirección de

Planeación y Desarrollo del Capital Humano a través del Oficio No. UAJT/0082/2021:

No.	Código del Puesto	Denominación del Puesto
1	48-100-1-M1C030P-0001175-E-X-P	Jefe de Unidad de Asuntos Jurídicos
2	48-100-1-M1C030P-0001175-E-X-P	Director de Asuntos Jurídicos y Proyectos Legislativos
3	48-100-1-M1C014P-0004203-E-C-P	Jefatura de Departamento de Contratos
4	48-100-1-M1C014P-0004214-E-C-P	Jefatura de Departamento de Arrendamiento
5	48-100-1-M1C014P-0004236-E-C-P	Jefatura de Departamento de Convenios
6	48-100-1-M1C014P-0001270-E-C-P	Coordinador de Enlace Interinstitucional y Sectorial
7	48-100-1-M1C014P-0001201-E-C-K	Jefatura de Departamento de Informática
8	48-100-1-M1C014P-0004053-E-C-P	Jefatura de Departamento de Obra Pública
9	48-100-1-M1C014P-0001262-E-C-F	Jefatura de Departamento de Enlace Sectorial
10	48-100-1-M1C014P-0004056-E-C-N	Jefatura de Departamento de Adquisiciones
11	48-100-1-M1C014P-0004109-E-C-P	Jefatura de Departamento de Convenios y Contratos
12	48-100-1-M1C014P-0004161-E-C-P	Jefatura de Departamento de Adquisiciones Obra Pública Legislación y Consulta

Las actualizaciones llevadas a cabo fueron posteriormente aprobadas por la Secretaría de la Función Pública. De igual forma, es posible encontrar dichos perfiles de puesto en la página web de rhnet.

Lo anterior, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 14 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, respecto al control y el registro de las plazas correspondientes al SPC.

3.4.2 Subsistema de Ingreso.

Tal como se estableció en el segundo capítulo de la presente investigación, existen dos formas principales de ingresar al Servicio Público a través del Sistema del Servicio Profesional de Carrera, los cuales son mediante Artículo 34 (por necesidad imperativa del área) y Concurso Público.

Dicho esto, en los años de 2021 y 2022 existieron ingresos a la Unidad de Asuntos Jurídicos mediante ambos procedimientos, por lo que es importante mencionarlos a continuación.

Artículo 34.

En primera instancia, resulta necesario señalar que existen diversos criterios y requisitos en la Secretaría de Cultura -mismos que aplican a todas sus Unidades Administrativas, entre las que se encuentra aquella que concierne al presente estudio- para ingresar mediante Artículo 34, de conformidad con la normatividad vigente y con lo establecido en la normateca interna de la dependencia y que actualmente son los siguientes:

- El candidato propuesto debe cubrir todos los requisitos indicados en el perfil del puesto.
- La plaza no debe ser declarada desierta previamente.
- Paralelamente se debe ingresar la solicitud del concurso vía oficio de solicitud de autorización para ocupar una plaza vacante mediante Artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, dirigido al Titular de la Unidad de Administración y Finanzas. Se deberá ingresar con 10 días hábiles de anticipación a la fecha de vigencia solicitada.

Asimismo, en el oficio de solicitud de ocupación de la plaza mediante artículo 34, se deberá anexar la siguiente documentación:

- Copia simple del acuse de la renuncia del último servidor público que ocupó el puesto.
- Formato de Justificación.
- Oficio de liberación de la plaza (mismo que deberá ser solicitado mediante oficio al Titular de la Unidad de Administración y Finanzas previo a la solicitud de ingreso por Art. 34).
- Formato A-34V6.
- Descripción y Perfil del Puesto (vigente) versión pdf, rubricado y firmado por el Jefe Inmediato Superior.
- Formato Protesta de decir Verdad.
- Original de la Constancia de no inhabilitación (vigencia menor a 3 meses).

De igual forma, dicha solicitud deberá encontrarse acompañada de los documentos de la o del Candidata(o) siguientes:

- ✓ Currículo vitae del candidato propuesto, deberá estar firmado en su totalidad de hojas que integra el documento.

Incluir:

Nombre completo del candidato.

Escolaridad: último grado de estudios, indicando el nombre de la carrera.

Experiencia Laboral: para este punto es necesario desglosar la información de la siguiente manera:

- Nombre de la empresa o institución.
 - Fecha de ingreso (dd/mes/año).
 - Fecha de separación (dd/mes/año).
 - Nombre del puesto/cargo.
 - Descripción de las funciones relevantes desarrolladas en cada puesto.
 - Teléfono de referencia.
- ✓ Registro Federal de Contribuyentes (RFC).

- ✓ Clave Única de Registro de Población (CURP).
- ✓ Comprobante de escolaridad.
- ✓ Cartilla Militar (hasta los 40 años)
- ✓ Comprobante(s) de experiencia laboral, incluir una copia simple de los documentos oficiales para comprobar los años y área experiencia laboral indicado en el perfil de puestos, estos son: constancia de nombramiento, constancias laborales emitidas por el área facultada para su expedición, hoja única de servicio, talones de pago (periodos completos), contratos, constancias de sueldos, salarios, conceptos asimilados y crédito al salario, hojas de inscripción o baja al ISSSTE o al IMSS, otros: similares o afines.
- ✓ En el caso de estudios realizados en el extranjero deberá presentarse invariablemente la constancia de validez o reconocimiento oficial expedido por la Secretaría de Educación Pública.

Ahora bien, es importante señalar que, en los ejercicios fiscales de 2021 y 2022, se llevó a cabo la ocupación tres plazas (Jefaturas de Departamento) adscritas a la Unidad de Asuntos Jurídicos, correspondientes al SPC mediante artículo 34, tal cual se muestra en la siguiente tabla, elaborada con base en los datos proporcionados en la página web de la Secretaría de Cultura, apartado Servicio Profesional de Carrera:

PLAZAS DEL SPC OCUPADAS MEDIANTE ART. 34 EN LA UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS 2021 y 2022					
No.	Plaza		Oficio de solicitud	Fecha de solicitud	Fecha de ocupación
	Denominación	Código			
1	JEFATURA DE DEPARTAMENTO DE CONVENIOS Y CONTRATOS	48-100-1-MIC014P-0004109-E-C-P	UAJT/254/2021	03/08/2021	16/08/2021
2	JEFATURA DE DEPARTAMENTO DE OBRA PÚBLICA	48-100-1-MIC014P-0004053-E-C-P	UAJT/313/2021	23/09/2021	01/10/2021
3	JEFATURA DE DEPARTAMENTO DE ADQUISICIONES, OBRA PÚBLICA, LEGISLACIÓN Y CONSULTA	48-100-1-MIC014P-0004760-E-C-P	UAJT/442/2021	28/12/2021	01/01/2022

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con lo anterior, dos de las Jefaturas de Departamento asignadas por art. 34, fueron ocupadas en el año de 2021, mientras que una de ellas fue ocupada

hasta inicios del 2022. Al respecto, cabe mencionar que más tarde, en enero de 2022, la Jefatura de Departamento de Obra Pública quedó vacante por renuncia.

Concurso Público.

De acuerdo con lo establecido en la normateca interna de la Secretaría de Cultura y con la normatividad vigente en la materia, los criterios para la solicitud de concurso de puesto aprobados en las sesiones primera y segunda ordinarias del Comité Técnico de Profesionalización (CTP) del 2018, de carácter obligatorio para todas las Unidades Administrativas de dicha Secretaría, en la solicitud y gestión de publicación de concursos para la ocupación de las plazas vacantes correspondientes al SPC son los que se mencionan a continuación:

Solicitud

Oficio de solicitud del concurso dirigido al Director de Planeación y Desarrollo del Capital Humano, adjunto con la siguiente documentación:

- Perfil de puesto vigente aprobado por CTP el cual deberá entregarse firmado y rubricado por el jefe inmediato de la vacante.
- Formato vigente del Temario-Bibliografía, debidamente requisitado, firmado y rubricado por el jefe inmediato de la vacante.
- Ponderación correspondiente de las etapas del puesto vacante a concursar.
- Oficio de solicitud de liberación de la plaza vacante para dar ocupación por concurso cuando se trate de una vacante pura (no art. 34) o se trate de un nuevo ejercicio fiscal.

Temario y Bibliografía

- Se acompañará la solicitud de publicación del concurso, con el temario en forma impresa y se remitirá el archivo editable del temario y bibliografía mediante correo electrónico al área correspondiente.

Ponderación De Las Etapas Del Proceso De Selección

De acuerdo con la normatividad vigente en la materia, las puntuaciones de mínimos y máximos para cada una de las etapas del concurso son las siguientes:

- Exámenes de conocimientos: no mayor a 30 puntos / no inferior a 10 puntos.
- Evaluación de habilidades: no mayor a 30 puntos / no inferior a 10 puntos
- Evaluación de la experiencia: no mayor a 30 puntos / no inferior a 10 puntos.
- Valoración del mérito: no mayor a 40 puntos / no inferior a 10 puntos.
- Entrevista: no mayor a 30 puntos / no inferior a 10 puntos.

Examen De Conocimientos

Para la correcta implementación de los exámenes de conocimientos las Unidades Administrativas deberán atender a las siguientes indicaciones:

- Los exámenes se presentarán en sobre cerrado, mismo que deberá traer adherida una etiqueta de identificación con el número de la convocatoria y el nombre del puesto en concurso.
- El examen de respuestas deberá presentarse en sobre cerrado con etiqueta de identificación con el número de la convocatoria y el nombre del puesto en concurso.
- El número de reactivos que deberá contener el examen de conocimientos técnicos en función del nivel del puesto del concurso es el siguiente:

PUESTO	REACTIVOS
DIRECTOR GENERAL	40
DIRECTOR DE AREA	40
SUBDIRECTOR DE AREA	35-40
JEFE DE DEPARTAMENTO	35-40
ENLACE	35

Asimismo, entre los años de 2021 y 2022 se llevaron a cabo los procedimientos correspondientes a la solicitud y publicación de un total de 5 Concursos Públicos respecto a las plazas del Servicio Profesional de Carrera (tanto vacantes como ocupadas por Art. 34) adscritas a la Unidad de Asuntos Jurídicos y, de estos 5 concursos, 2 de ellos fueron solicitados en el ejercicio 2021, 3 fueron solicitados en el 2022 y 4 de los totales fueron publicados en 2022, información que se desglosa a continuación.

1. El 14 de julio de 2021 la Unidad de Asuntos Jurídicos solicitó la publicación del concurso correspondiente a la plaza denominada Dirección de Asuntos Jurídicos y Proyectos Legislativos, mismo que fue publicado en el DOF el día 08 de septiembre de 2021 con número de convocatoria 48. En dicha convocatoria, se registraron 81 aspirantes, de los cuales 48 acreditaron la etapa de filtro curricular a través del portal de trabajaen. El día 08 de octubre del mismo año, se realizó la Evaluación de Conocimientos a los aspirantes de manera física en el Auditorio de la Secretaría de Cultura, en la que únicamente se presentaron dos aspirantes. Posteriormente, únicamente uno de los aspirantes acreditó la evaluación en comento, toda vez que el 14 de octubre se llevó a cabo la Evaluación de Habilidades, en la que el aspirante que continuaba en el proceso no obtuvo la puntuación mínima.

Finalmente, el 15 de octubre de 2021, el Comité Técnico de Selección (CTS) declaró desierto el Concurso Público y Abierto, correspondiente a la Convocatoria No. 48.

2. El 11 de noviembre de 2021, la Unidad de Asuntos Jurídicos solicitó de nueva cuenta la publicación del concurso correspondiente a la plaza denominada Dirección de Asuntos Jurídicos y Proyectos Legislativos, mismo que fue publicado en el DOF el día 12 de enero de 2022 con número de convocatoria 55. En dicho concurso se registraron 143 aspirantes de los cuales 88 acreditaron la etapa de filtro curricular a través del portal de trabajaen. Posteriormente, el 15 de febrero de 2022, se realizó la Evaluación de Conocimientos en el Auditorio de la Secretaría de Cultura, mismo en el

que se presentaron 8 concursantes de los cuales únicamente uno de ellos aprobó la evaluación presentada. Continuando con el proceso, el día 24 de febrero, se llevó a cabo la Evaluación de Habilidades, mismo que el aspirante que continuaba en el proceso aprobó de manera satisfactoria. Asimismo, el 04 de marzo de ese año, se llevó a cabo la Revisión Documental y se confirmó que el participante acreditaba los requisitos necesarios.

Finalmente, el 29 de marzo del mismo año, se llevó a cabo la Entrevista correspondiente por parte del CTS al candidato y, una vez aprobada, el CTS dictaminó a dicho participante como ganador del concurso en comento, por lo que se expidió el nombramiento correspondiente con efectos a partir del día 01 de abril de 2022.

3. El día 15 de marzo de 2022, la Unidad de Asuntos Jurídicos solicitó la publicación del concurso correspondiente a la plaza denominada Jefatura de Departamento de Convenios y Contratos mismo que fue publicado en el DOF el 13 de abril de 2022, con número de convocatoria 62. En el concurso se registraron 66 aspirantes de los cuales 32 acreditaron la etapa de filtro curricular a través del portal de trabajo. Posteriormente, el 16 de mayo de 2022, se realizó la Evaluación de Conocimientos en el Auditorio de la Secretaría de Cultura, en el que se presentaron únicamente 2 de los concursantes y solo uno de ellos aprobó la evaluación presentada. Continuando con el proceso, el día 20 de mayo de ese año, se llevó a cabo la Evaluación de Habilidades, mismo que el aspirante que continuaba en el proceso aprobó de manera satisfactoria. El 20 de junio, se llevó a cabo la Revisión Documental y se confirmó que el participante acreditaba los requisitos necesarios.

Finalmente, el 24 de junio, se llevó a cabo la Entrevista correspondiente por parte del CTS al candidato y, una vez aprobada, el CTS dictaminó a dicho participante como ganador del concurso en comento, por lo que se expidió el nombramiento correspondiente con efectos a partir del día 01 de julio de 2022.

4. El 18 de abril de 2022, la Unidad de Asuntos Jurídicos solicitó la publicación del concurso correspondiente a la plaza Jefatura de Departamento de Obra Pública, dicho concurso fue publicado en el DOF el día 01 de junio de 2022 con número de convocatoria 66. En la convocatoria pública, se registraron 64 aspirantes, de los que únicamente 15 acreditaron la etapa de filtro curricular a través del portal de trabajaen. El 04 de julio de ese año, se realizó la Evaluación de Conocimientos a los aspirantes en el Auditorio de la Secretaría de Cultura, en la que se presentaron 4 aspirantes. Subsecuentemente, sólo uno de los aspirantes que presentaron dicha evaluación, la acreditó. Posteriormente, el 12 de julio de 2022 se llevó a cabo la Evaluación de Habilidades, en la que el aspirante que continuaba en el proceso no obtuvo la puntuación mínima, por lo que se descartó.

Por último, el mismo 12 de julio, el Comité Técnico de Selección (CTS) declaró desierto el Concurso Público y Abierto, correspondiente a la Convocatoria No. 66.

5. El día 06 de junio de 2022, la Unidad de Asuntos Jurídicos solicitó la publicación del concurso correspondiente a la plaza denominada Jefatura de Departamento de Convenios y Contratos, mismo que fue publicado en el DOF el día 22 de junio de 2022 con número de convocatoria 67. En dicho concurso se registraron 49 aspirantes de los cuales únicamente 16 acreditaron satisfactoriamente la etapa de filtro curricular a través del portal de trabajaen. Consecutivamente, el día 19 de julio de ese año, se realizó la Evaluación de Conocimientos en el Auditorio de la Secretaría de Cultura, mismo en el que se presentaron únicamente 3 concursantes de los cuales sólo uno de ellos aprobó la evaluación en comento. Posteriormente, el 05 de agosto se llevó a cabo la Evaluación de Habilidades, misma que el concursante que continuaba en el proceso aprobó. Asimismo, el 17 de agosto se llevó a cabo la Revisión Documental y se confirmó que el participante acreditaba los requisitos establecidos en la convocatoria.

Por último, ese mismo día se llevó a cabo la Entrevista correspondiente por parte del CTS al candidato y, una vez aprobada, el CTS dictaminó al participante como ganador del concurso en comento, por lo que se expidió el nombramiento correspondiente con efectos a partir del día 01 de septiembre de 2022.

De acuerdo con la información anterior, obtenida de la página web de la Secretaría de Cultura, así como de la Normateca interna de esta Secretaría, se presenta la siguiente gráfica en la que se resume el estatus de los concursos públicos aplicados en la Unidad de Asuntos Jurídicos, correspondientes a los años 2021 y 2022:



Fuente: Elaboración propia.

En conclusión, los Concursos llevados a cabo durante los años de 2021 y 2022 fueron aplicados de acuerdo a lo establecido en el artículo 34 del Reglamento de la LSPCAPF, así como lo establecido en el Capítulo III, Sección VIII del Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera.

3.4.3 Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades

Para el óptimo análisis de este Subsistema, es necesario dividir la aplicación de éste a la Unidad de Asuntos Jurídicos en dos rubros: Capacitación y Certificación, tal como se muestra a continuación:

Capacitación

Con fundamento en el artículo 11 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, referente a las acciones de capacitación que integran el Programa Anual de Capacitación, de marzo a abril del 2021, la Secretaría de Cultura habilitó una plataforma del Sistema de Capacitación de dicha Secretaría, en la que las personas servidoras públicas debían registrarse para llevar a cabo el diagnóstico institucional de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) de ese ejercicio fiscal.

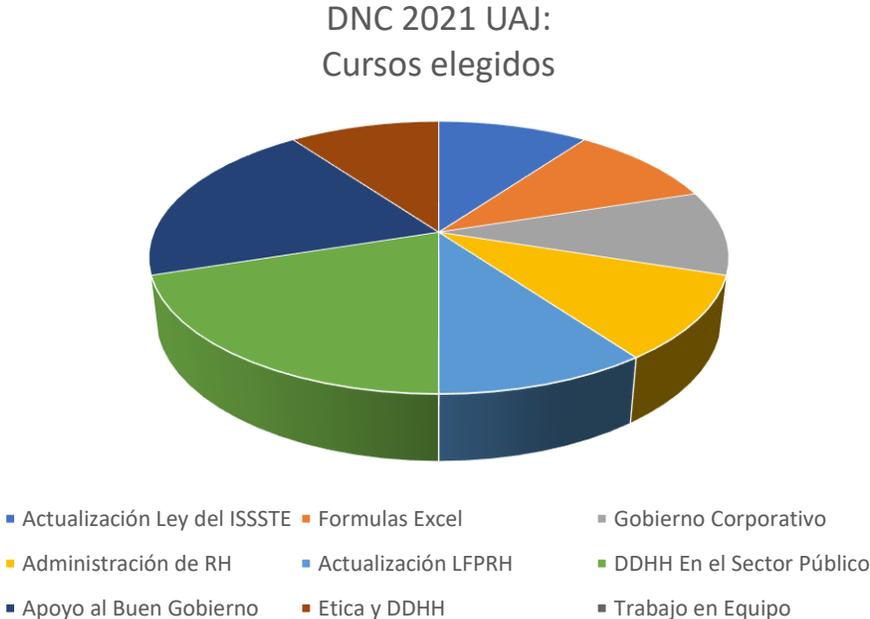
En dicha DNC, participó el personal de carrera adscrito en ese momento a la Unidad de Asuntos Jurídicos, dando un total de 8 personas servidoras públicas de carrera que eligieron de dos a tres cursos de capacitación, de lo cual se detectó lo siguiente:



Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, en marzo de 2022, la Secretaría de Cultura habilitó de nueva cuenta, su plataforma del Sistema de Capacitación, en la que las personas servidoras públicas se registraron para llevar a cabo el diagnóstico institucional de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) 2022.

En la DNC de ese año, hubo una disminución en la participación del personal de carrera adscrito a la Unidad de Asuntos Jurídicos en comparación con el ejercicio fiscal anterior, ya que, de 10 plazas de del SPC ocupadas en ese momento, únicamente participaron 5 trabajadores de carrera de lo cual se detectó lo siguiente:



Fuente: Elaboración propia

Finalmente, en los ejercicios fiscales de 2021 y 2022, las personas servidoras públicas de carrera adscritas a la Unidad de Asuntos Jurídicos, dieron cumplimiento con la acreditación de sus cuarenta horas efectivas anuales de capacitación obligatorias, a través del registro de capacitación anual que se lleva mes con mes en dicha Unidad, fundamentado de conformidad con lo establecido en el artículo 55 del Reglamento de la LSPCAPF.

Certificación

De acuerdo con lo establecido en el artículo 52 de la LSPCAPF, las personas servidoras públicas de carrera deberán ser sometidos a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales cada cinco años.

Ahora bien, en el ejercicio fiscal de 2021 el proceso de certificación de capacidades resultó ser distinto, toda vez que la situación de emergencia sanitaria ocasionó lo anterior.

En dicho año, únicamente le correspondió llevar a cabo el proceso en mención a una persona servidora pública de carrera adscrita a la Unidad de Asuntos Jurídicos, respecto a la plaza denominada “Jefatura de Departamento de Informática” el cual consistió en:

- 1) Aprobar con un nivel mínimo satisfactorio la Evaluación Anual del Desempeño 2020.
- 2) Cumplir con las 40 horas anuales de capacitación obligatoria con calificación aprobatoria, con un puntaje mínimo de 70 de 100 posibles.

Posteriormente, en el año de 2022, el proceso de certificación de capacidades se retomó de forma ordinaria.

En dicho ejercicio fiscal, le correspondió de nueva cuenta únicamente a una persona servidora pública de carrera adscrita a la Unidad de Asuntos Jurídicos, esta vez respecto a la plaza denominada “Jefatura de Departamento de Adquisiciones”. Dicho proceso consistió en que la persona servidora pública mencionada, realizó los cursos de capacitación asignados por la Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano y, posteriormente, se le realizaron las evaluaciones correspondientes a la certificación de capacidades, obteniendo un puntaje final de 98.

3.4.4 Subsistema de Evaluación del Desempeño

Con fundamento en el artículo 55 de la LSPCAPF, el Subsistema de Evaluación del Desempeño se lleva a cabo de forma anual, en la que se valora el cumplimiento de las funciones y metas asignadas el ejercicio fiscal inmediato anterior a los servidores públicos de carrera titulares.

Al respecto, en marzo del ejercicio fiscal 2022, la Unidad de Asuntos Jurídicos llevó a cabo la Evaluación Anual del Desempeño correspondiente al ejercicio fiscal inmediato anterior (2021) de 7 personas servidoras públicas de carrera adscritas a esa Unidad, mismas que contaban con los requisitos necesarios para ser evaluadas (metas establecidas a ese año y titularidad de la plaza respectiva).

De igual forma, el proceso de Evaluación Anual del Desempeño se desarrolla en 9 modalidades de evaluación, las cuales son los siguientes:

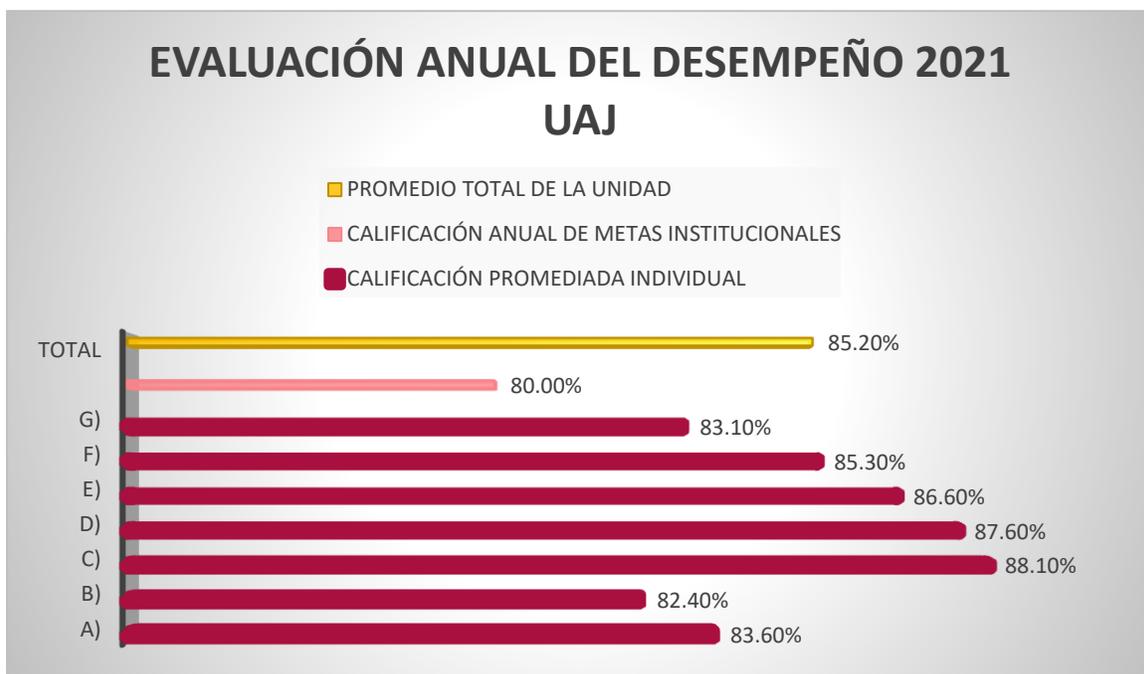
- Valoración del Cumplimiento Individual de las Funciones y Metas (Superior jerárquico).
- Evaluación de Actividades Extraordinarias (Superior jerárquico).
- Capacitación Acreditada.
- Valoración Cualitativa de las aportaciones Institucionales efectuadas por cada Servidor Público (Tercer evaluador).
- Valoración del cumplimiento cuantitativo de los objetivos establecidos institucionales (Titular).
- Valoración Cualitativa de las aportaciones Institucionales efectuadas por cada Servidor Público (Autoevaluación).
- Evaluación de aportaciones destacadas (Superior jerárquico).
- Resumen de calificaciones de las modalidades de valoración anual.

El personal de carrera que se sometió a dicha evaluación fue el siguiente, correspondiente a las plazas denominadas:

- A. Jefe de Departamento de Coordinación y Enlace Interinstitucional y Sectorial.
- B. Jefe de Departamento de Arrendamiento.

- C. Jefe de Departamento de Adquisiciones.
- D. Jefe de Departamento de Enlace Sectorial.
- E. Jefe de Departamento de Informática.
- F. Jefe de Departamento de Contratos.
- G. Jefe de Departamento de Convenios.

Es importante señalar que las 7 Jefaturas de Departamento antes mencionadas, obtuvieron una calificación anual final satisfactoria, lo cual se muestra reflejado en la siguiente gráfica:



Fuente: Elaboración propia

Como es posible observar en la gráfica anterior, promediando las calificaciones de obtenidas por cada persona de carrera, se obtiene una calificación promedio anual en la Unidad Administrativa, la cual fue de 85.20%, por lo que se mantuvo en “satisfactoria”.

Finalmente, es importante mencionar que únicamente se analizaron las Evaluaciones Anuales del Desempeño realizadas en ese ejercicio fiscal, ya que las evaluaciones correspondientes al ejercicio fiscal 2022 -mismas que se llevan a cabo en el ejercicio de 2023- a la fecha, aún no han sido concluidas.

3.4.5 Subsistema de Separación

Finalmente, entre los ejercicios fiscales de 2021 y 2022 y, de acuerdo con lo establecido en el artículo 60 de la LSPCAPF, únicamente se suscitó la separación del cargo de una persona servidora pública de carrera adscrita a la Unidad de Asuntos Jurídicos, correspondiente a la plaza denominada “Jefatura de Departamento de Obra Pública”, a través de una renuncia con efectos a partir del 01 de enero de 2022.

Cabe destacar que dicha persona servidora pública se encontraba bajo el supuesto del artículo 34.

Posteriormente, cabe señalar que las demás 11 plazas pertenecientes al SPC adscritas a la Unidad de Asuntos Jurídicos, permanecieron ocupadas.

CONCLUSIONES

Retomando las definiciones previamente analizadas al inicio del presente texto, se puede afirmar que el Estado se basa en su estructura económica, política, jurídica y social, así como en sus elementos -población, territorio y gobierno- para su correcto funcionamiento.

En este orden de ideas, la forma de gobierno bajo la que se desenvuelve el Estado Mexicano es a través de un gobierno democrático -o bien, República democrática-, en el cual, la ciudadanía elige a sus representantes políticos. Este gobierno, se divide en tres poderes: ejecutivo, legislativo y judicial.

De estos poderes en los que se divide el gobierno, el que se abordó en este proyecto fue el poder Ejecutivo, mismo que rige a la Administración Pública Federal, la cual es en pocas palabras, el gobierno en acción.

Ahora bien, para el óptimo desarrollo y funcionamiento de la Administración Pública -y por consiguiente, del Estado en sí-, resulta ser de suma importancia que sus representantes se encuentren debidamente preparados para sus respectivos cargos públicos en pro de la sociedad.

A pesar de los intentos que se llevaron a cabo por contar con servidores públicos competentes y capacitados para los cargos públicos a través de un servicio civil cuyo objetivo fuese la profesionalización de los funcionarios mencionados en el país desde épocas post revolucionarias, durante décadas esto sólo quedó en “intentos” y no fue hasta finales de la década de los 90 y principios de los 2000 que este tema se retomó internacionalmente, por lo que México se sumó propiamente más adelante.

Es por ello que, desde mediados del año 2003, México implementó su propio Servicio Civil de Carrera -o bien, por su denominación oficial: Sistema de Servicio Profesional de Carrera- a nivel Federal a través de la creación de la Ley del Servicio

Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, su Reglamento y diversos Manuales de Aplicación.

En este sentido, la implementación de un Servicio Civil en México, a través del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, ha sido el intento encaminado a la profesionalización y al ingreso por mérito más acertado, ya que es posible observar algunos de sus frutos a dos décadas de su ejecución.

En este contexto, el SPC ha venido a transformar la Administración Pública Federal Mexicana con sus siete Subsistemas (Planeación de los Recursos Humanos, Ingreso, Desarrollo Profesional, Capacitación y Certificación de Capacidades, Evaluación del Desempeño, Separación y Control y Evaluación).

Si bien aún existen mejoras por hacer y procesos por pulir, el SPC y sus Subsistemas en la APF, han representado un parteaguas para la ocupación de puestos públicos de mando por parte de la sociedad que se encuentre interesada, a través del mérito y la preparación profesional de los aspirantes, siendo así un proceso más transparente y accesible para la ciudadanía en general.

Así pues, tal como se muestra en el transcurso del presente texto, el tema principal de este fue la aplicación del Servicio Profesional de Carrera en la práctica, por lo que se llevó a cabo un análisis de la implementación de los Subsistemas del SPC en la Secretaría de Cultura, particularmente en su Unidad de Asuntos Jurídicos, con la finalidad de delimitar la observancia de la puesta en acción de dichos Subsistemas.

Derivado del análisis antes mencionado, mismo que se delimitó entre los ejercicios fiscales de 2021 y 2022, se puede concluir que, aun cuando no se encontraron datos correspondientes a la aplicación de dos subsistemas en la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Cultura (Subsistema de Desarrollo Profesional y el Subsistema de Control de Evaluación), la aplicación de los demás Subsistemas del SPC se ha llevado a cabo de una manera más acertada que errónea con las herramientas al alcance de dicha Unidad Administrativa.

Sin embargo, es necesario retomar algunos elementos encontrados respecto a la operación de los cinco Subsistemas que sí se aplican de manera regular en la Unidad de Asuntos Jurídicos, mismos de los que fue posible encontrar la información correspondiente en esa Unidad Administrativa.

Respecto a la aplicación del Subsistema de Ingreso en la Unidad de Asuntos Jurídicos, es importante mencionar que, de acuerdo con la información proporcionada y analizada en el tercer capítulo del presente texto, el uso del ingreso por Artículo 34, si bien ha sido utilizado de manera correcta y no indiscriminadamente, en la mayoría de los casos no se respetaron los tiempos respecto a la solicitud de concurso, lo cual, en uno de los casos, el nombramiento por artículo 34 mediante el que se ocupaba la plaza, venció previo al término de los procesos correspondientes al concurso público, por lo que dicha plaza quedó desocupada durante una quincena.

En cuanto al ingreso por concurso público, cabe destacar que, de los 5 concursos que se llevaron a cabo en los ejercicios fiscales de 2021 y 2022, se observó que la participación de los aspirantes en la etapa de evaluación de conocimientos en cada concurso fue muy escasa, ya que el número de participantes que asistieron a dicha etapa osciló entre los 2 y 8 concursantes.

Posteriormente, respecto al Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades, si bien se ha aplicado correctamente y en los ejercicios de 2021 y 2022, las personas servidoras públicas de carrera adscritas a la Unidad de Asuntos Jurídicos cumplieron con sus certificaciones satisfactoriamente -según cada caso- y acreditaron las 40 horas de capacitación anuales, se detectó que la participación de estas en la detección anual de capacidades disminuyó considerablemente de un ejercicio fiscal a otro.

Ahora bien, en cuanto al Subsistema de Evaluación del Desempeño, en general resultó ser aplicado de la manera correcta y se obtuvo una calificación satisfactoria correspondiente a los años de 2021 y 2022.

Referente al Subsistema de Separación, es posible afirmar que se ha aplicado satisfactoriamente, ya que únicamente existió una separación mediante renuncia en exclusivamente una de las plazas de carrera adscritas a la Unidad de Asuntos Jurídicos, lo cual, resulta beneficioso para el correcto funcionamiento de la Unidad.

De lo anterior, se entiende que la implementación del SPC en la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Cultura -específicamente en los ejercicios fiscales correspondientes a 2021 y 2022-, en su mayoría, se ha aplicado correcta y satisfactoriamente de acuerdo con la normatividad vigente y, pese a que aún existen algunos aspectos por reforzar, estos aspectos no son de carácter trascendental.

Así pues, del análisis realizado así como de los capítulos introductorios del presente texto, es posible concluir que el Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Mexicana ha sido una herramienta de suma importancia para la mejora de la APF en general y que los procesos, así como su aplicación se han ido perfeccionando a través de los años, provocando que existan servidores públicos debidamente preparados para desempeñar sus funciones, mismos que se encuentran en constante actualización y capacitación, lo que representa un beneficio para el desarrollo del país.

Finalmente, se puede considerar que el Estado actual, en función del Servicio Profesional de Carrera, adquiere una nueva connotación como relanzamiento y pone énfasis en incorporar la perspectiva de género.

FUENTES CONSULTADAS

1. Referencias bibliográficas

- Acosta Romero, Miguel, Administración general y pública, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1982.
- Acosta Romero, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, Ed. Porrúa, México, 1981.
- Bobbio, Norberto, Diccionario de Política, Ed. Siglo XXI, México, 2002.
- Bobbio, Norberto, Estado, gobierno y sociedad. Por una teoría general de la política, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1985.
- De la Vallina Velarde, Juan Luis, “La Desconcentración Administrativa”, Revista de Administración Pública No. 35, mayo-agosto, Madrid: 1961.
- Diccionario Jurídico Mexicano: Tomos I-VII, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1982.
- Fernández Ruiz, Jorge, Derecho Administrativo, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2016.
- Fernández Ruiz, María Guadalupe, Marco jurídico estructural de la administración pública federal mexicana, Instituto Nacional de Administración Pública, México, 2015.
- Fócil Ortega, Mario Alberto, Servicio Profesional de Carrera en México, de “Esperando a Godot” al “Gatopardo”, Revista Buen Gobierno, núm. 6, enero-junio, México, 2009.
- Gamas Torruco, José, Derecho constitucional mexicano, Ed. Porrúa, México, 2001.

- Garrido Falla, Fernando, Tratado de derecho administrativo, Centro de Estudios Constitucionales, España, 1980.
- Guerrero Orozco, Omar, "Los Avances del México Contemporáneo: 1955-2015 Tomo III. La Política y la Administración Pública.", Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), México, 2015.
- Heller, Hermann, Teoría del estado, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1983.
- Kelsen, Hans, Esencia y valor de la democracia, Ed. Labor, España, 1934.
- Kelsen, Hans, Teoría Pura del Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1982.
- Martínez Puón, Rafael, "Alcances y resultados del Servicio Profesional de Carrera en México: Un ejercicio de evaluación a tres años de su implementación.", Gestión y Política Pública XV, no. 2, México, 2006.
- Martínez Puón, Rafael, "Cinco mitos sobre el servicio profesional de carrera en México", Convergencia. Revista de Ciencias Sociales, vol. 15, núm. 48, septiembre-diciembre, México, 2008.
- Montero Zendejas, Daniel, Derecho Político Mexicano, Ed. Trillas, México, 1991.
- Pasquino, Gianfranco, Nuevo Curso de Ciencia Política, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 2011.
- Rousseau, Jean-Jacques, Obras selectas de Juan Jacobo Rousseau, Ed. Ateneo, Argentina, 1959.
- Serra Rojas, Andrés, Derecho Administrativo, Porrúa, México, 1981.

2. Normatividad

- Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, Diario Oficial de la Federación, México, 2010.
- Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos que regulan la designación de los Titulares de las Unidades de Administración y Finanzas u homólogos de la Administración Pública Federal, Diario Oficial de la Federación, México, 2022.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, México, 1917.
- Decreto por el que se crea el Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México, Diario Oficial de la Federación, México, 1988.
- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, Diario Oficial de la Federación, México, 2003.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Diario Oficial de la Federación, México, 1976.
- Manual de Organización Específico de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Cultura, Secretaría de Cultura, México, 2018.
- Manual de Organización General de la Secretaría de Cultura, Diario Oficial de la Federación, México, 2017.
- Programa Sectorial de Función Pública 2020-2024, , Diario Oficial de la Federación, México, 2020.
- Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, Diario Oficial de la Federación, México, 2007.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Cultura, Diario Oficial de la Federación, México, 2016.
- Secretaría de Cultura, “Estudio Prospectivo en Materia de Recursos Humanos 2018”, México, 2018.

- Secretaría de Educación Pública, “Manual de Organización del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes”, México, 2012.

3. Portales Institucionales

- Intranet de la Secretaría de Cultura

<http://intranet.cultura.gob.mx/>

- Portal de la Secretaría de Cultura

<https://www.gob.mx/cultura>

- RH Net

http://rhnet.gob.mx/sse_generico/espanol/generico_login_temp.jsp?estado=0

-SICAVISP

<https://sicavisp.apps.funcionpublica.gob.mx/programas-de-capacitacion-apf/>

-Trabajaen

https://www.trabajaen.gob.mx/menuini/js_paginad.jsp