



**UNIVERSIDAD MICHOCANA DE SAN
NICOLÁS DE HIDALGO**

**FACULTAD DE CONTADURÍA
Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

TESIS

**SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURÍA

PRESENTA:

RODOLFO FLORES MORALES

ASESOR:

M.A. TERESITA SALGADO MEJÍA

MORELIA, MICH., FEBRERO 2009



DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme la oportunidad de vivir, aunque con miles de obstáculos hoy hago presencia en este mundo que es tan hermoso, y hoy con esfuerzo de mi trabajo este es el fruto de todo sacrificio, hoy esta es la recompensa.

AMIS PADRES:

Con mucho cariño principalmente al **Sr. Selerino Flores Catarina** y **Sra. Evelia Morales Juana** que son mis padres, que me dieron la vida y que están conmigo en todo momento y hoy quiero compartir este trabajo con ellos.

AMIS HERMANOS:

A **Martín, Emiliano, Anastasio, Elvia, Delfino, Mauro y Luz Vianey** por su valiosa colaboración con sus consejos, su apoyo moral, quiero agradecerles todos y cada uno de ellos por apoyarme.

AMI ASESORA DE TESIS:

A la M.A. **Teresita Salgado Mejia**, por brindarme su valioso tiempo y participación en la realización de este proyecto.

AMIS PROFESORES:

Que sin sus conocimientos de ellos no hubiese podido avanzar en mi carrera profesional, les agradezco a todos y cada uno de ellos.

ALA U.M.S.N.H

Por brindarme la confianza y sobre todo la oportunidad de estudiar en la máxima casa de estudios de hidalgo.

AMIS AMIGOS:

Por su valioso apoyo moral, y una amistad verdadera, por que un amigo no se encuentra de la noche ala mañana, y la amistad es uno de los valores importantes que tiene nuestra sociedad.

ÍNDICE

Resumen.....	1
Introducción.....	2
Capítulo I.- Conceptos Básicos.....	3
1.1.- El Servicio Profesional de Carrera.....	3
1.1.1.- Concepto del Servicio Profesional de Carrera.....	3
1.1.2.-Propósitos más Importantes del Servicio Profesional de Carrera.....	4
1.1.3.-Objetivos del Servicio Profesional de Carrera.....	6
1.1.4.-Principios y Valores del Servicio Profesional de Carrera.....	7
1.1.5.-Surgimiento del Servicio Civil de Carrera.....	14
1.2.-Reseña Histórica del Servicio Profesional de Carrera	15
1.2.1.-Antecedentes Históricos Internacionales del Servicio Profesional de Carrera.....	15
1.2.2.-Antecedentes Históricos en México del Servicio Profesional de Carrera.....	16
Capítulo II. Servicio Civil de Carrera en los Marcos Territoriales Mundiales.....	19
2.1.-Servicio Profesional de Carrera en Otros Países.....	19
2.2.-Servicio Profesional de Carrera en México.....	21
2.3.-Servicio Profesional de Carrera en Michoacán.	28
2.4.-Servicio Profesional de Carrera en Morelia.....	32

Capítulo III. Servicio Civil de Carrera en la Comisión Nacional de Derechos Humanos. -----	34
3.1.-Disposiciones Generales-----	34
3.2.-De los Órganos del Servicio y sus Atribuciones.-----	38
3.3.-De la Organización del Servicio.-----	42
Conclusiones -----	56
Recomendaciones.-----	59
Bibliografía.-----	60

RESUMEN

Enunciado

El servicio profesional de carrera en la administración pública, considerando nación, estado, y municipio.

Justificación y Fundamentación

Las razones principales por la cual me interese en este tema de tesis son las siguientes:

- 1.-Para efecto de obtener el titulo de licenciado en contaduría publica.
- 2.- Para analizar a profundidad el régimen político del país en cuanto a la atención de la ciudadanía y el trato de la misma, y claro con un perfil adecuado para todos y cada una de la estructura.

Objetivos

- Definir los conceptos y el funcionamiento sobre el servicio profesional de carrera.
- Hacer un análisis de las obligaciones, responsabilidades, que se tiene en cada departamento dependiendo su estructuración.
- Y hacer un estudio minucioso en otros países, estados , y municipios.

Marco Teórico

La presente tesis esta sustentada en diferentes medios informativos como la ley del servicio profesional de carrera.

TESIS

“SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”

Metodología

La metodología que se utiliza para el desarrollo de la investigación será la documental, utilizando para ello algunas fuentes bibliográficas, jurídicas, políticas y sociales así como la ley y su reglamento de servicio profesional de carrera.

INTRODUCCIÓN.

El servicio profesional de carrera es una de las etapas muy importantes en el sistema estructural de una institución bien sea gubernamental o empresarial, o de cualquier otro índole.

Según lo define Manuel Osorio en su "diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales", *el servicio profesional es "en términos amplios administrativos, toda actividad pública que no sea la militar. En países anglosajones, la organización de la carrera administrativa basándose en la capacidad, preparación y debido aprendizaje práctico"*.

Es importante proponerse objetivos y metas en todos y cada unos de los que formen parte de la estructura organizacional. También es necesario saber los principios y teorías, que en base a eso existe un avance en el sistema del servicio profesional, tantos antecedentes históricos internacionales, nacionales y municipales.

El presente trabajo se sustenta con el propósito no sólo de proponer la regulación del personal administrativo de confianza en cuanto a su ingreso, promoción y permanencia, sino que además pretende ir más allá en el terreno de la profesionalización, ofreciendo al lector un volumen anexo que constituye una antología sobre elementos actuales en diversos ámbitos de nuestro contexto, aspectos del ser humano, organizacionales y estratégicos, administración de la calidad, eficacia y administración estratégica, administración de recursos humanos, etc.

Una de las dependencias muy importantes en nuestro país que trata de proteger ala ciudadanía y da un claro ejemplo de su estructura de sus departamentos, donde se hacen convocatorias para el concurso de ocupar puestos vacantes, dicha institución es la comisión nacional de derechos humanos.

CAPITULO I

CONCEPTOS BÁSICOS.

1.1.- EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

El tema de la profesionalización del servicio público implica necesariamente ingresar al ámbito de la administración pública y al de función pública. "referirse al servicio profesional de carrera como imperativo constitucional (afirma Claudio aponte rojas) permite concebirlo como un proceso de cambio; compuesto por un conjunto de reglas y normas que deben rediseñarse, y un conjunto de valores y conductas para ser reorientados." el mismo autor define la función pública como "... El conjunto de los servidores públicos, su gestión, reglamentación, y el conjunto de valores éticos y políticos que poseen". Muy similar ésta a la que encontramos en la enciclopedia internacional de ciencias sociales: "... podría definirse como el cuerpo de personas especializadas con las que debe contar toda comunidad política moderna para realizar las funciones de gobierno".

1.1.1.-CONCEPTO DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

Según lo define Manuel Osorio en su "diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales", *el servicio profesional es "en términos amplios administrativos, toda actividad pública que no sea la militar. En países anglosajones, la organización de la carrera administrativa basándose en la capacidad, preparación y debido aprendizaje práctico"*.

El servicio profesional de carrera es una de las respuestas para la nueva realidad en la que está inmersa la administración pública federal centralizada. Mediante el servicio profesional de carrera se busca fomentar el cambio en los sistemas del proceso de administración de los recursos humanos y en la cultura de los servidores públicos, contar con las mejores mujeres y hombres con vocación para el servicio público, lograr continuidad de programas, evitar la discrecionalidad en la ocupación de los puestos públicos y cumplir el fin último de que la sociedad reciba los servicios que espera con oportunidad, transparencia y calidad.

Al hacer un análisis de los aspectos que más influyen e impactan en la profesionalización del servicio público, es fácil encontrar que principalmente se relacionan con las personas. La mejora de la gestión pública y la acción honesta y eficaz de quienes trabajan en ella, requiere de un esfuerzo sistémico y consistente que va, desde el reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo de personal basados en el mérito e igualdad de oportunidades, hasta el reconocimiento e incentivo a quienes entregan su vida al servicio de la comunidad, así como la participación activa y permanente de la sociedad.

¿Que es el servicio profesional de carrera?

“La ley del servicio profesional de carrera de la administración pública federal es una innovación gubernamental de gran envergadura... es el inicio de una revolución de la cultura del servicio público, una solución que va a la raíz del problema y sienta las bases de un cambio de fondo, de un cambio en la forma de gobernar, de un cambio en la manera de servir a la ciudadanía”.

1.1.2.-PROPÓSITOS MÁS IMPORTANTES DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

El propósito de este tema es hacer un recuento de los esfuerzos hechos en México para tratar de contar con sistemas que profesionalizaran la función pública desde el momento de la consolidación del estado-nación, cuando se emite la ley de servicio profesional de carrera en la administración pública federal. En el difícil camino que condujo a la aprobación de la mencionada ley, aparecieron diversos obstáculos: los de orden llamémosle laboral y los de orden político, ligados unos y otros de manera casi estructural. Tanto las referencias históricas utilizadas como las interpretaciones y explicaciones formuladas, abarcan el ámbito ejecutivo de gobierno y el de la administración pública federal. Hay intentos que no quedan consignados en éstas páginas de profesionalizar e incluso emitir algún ordenamiento para normar una carrera de servicio civil en algunos estados, al igual que para el poder legislativo o el judicial. Por otra parte, hay una evidente escasez de información acerca del empleo público y de las prácticas que lo vinculan con la administración

pública, particularmente por el hecho de que el sistema político estuvo dominado por un solo partido durante un periodo muy largo de tiempo; esta situación dificulta el análisis tanto cuantitativo, como cualitativo”.

El control político que ejerció el partido hasta hace muy pocos años hegemónico, el PRI, significó también el control del estado y sus recursos; los políticos utilizaron el aparato del estado, y los recursos del gobierno para obtener ganancias políticas de corto plazo y para proporcionar recompensas a los miembros del partido a cambio de apoyo político en la confección y puesta en marcha de políticas gubernamentales. No existieron incentivos para introducir medidas que impidieran el uso discrecional sobre bienes y servicios públicos, como podría haber sido un servicio profesional de carrera.

El apretado y aún incompleto análisis histórico sobre las decisiones que van asumiendo los distintos gobiernos relativas a la necesidad de modernizar y profesionalizar la administración pública arroja, sin embargo, pistas explicativas que nos permiten entender porqué se había quedado sistemáticamente postergada la idea de contar con un servicio civil de carrera. Aparece claramente la preocupación por contar con cuerpos profesionalizados al menos aquellos que tenía relación con el mundo exterior y se va a transitar lentamente hacia otro tipo de preocupaciones que de hecho van a ir sustituyéndola. a partir de la revolución y claramente en la pos revolución la preocupación central estuvo puesta en la estabilidad política; se alentó la integración de agrupaciones formales que estuvieran bajo la égida del sistema, preferentemente bajo la del partido oficial. De ahí que resulte una situación dual; por un lado se toman decisiones y aparecen organizaciones con clara vocación de incidir en la modernización y profesionalización, al mismo tiempo por el otro también aparecen y se sobreponen agencias cuya naturaleza y tareas tienen que ver con la defensa de derechos. La profesionalización va tener referentes difusos al mezclarse con derechos laborales. Esta “confusión” fue ganando terreno en la medida en que lo fue perdiendo la clara convicción de contar con cuerpos profesionales para la función pública. Aparecen preocupaciones que se mueven en el amplio espectro de la instauración y protección de derechos de los trabajadores al servicio del estado, organizados en sindicatos, y mejor aún en una federación que los aglutina. De ahí se cambia el énfasis hacia la necesidad de demostrar que no son cuerpos profesionalizados en el sentido estricto del término, pero

que son honorables; situación que resultaba importante defender ya que la función pública quedó atrapada en esquemas en los que la incorporación de funcionarios, su permanencia y promoción, no sólo estaba lejos de un modelo ideal, sino claramente montada en prácticas caracterizadas por la discrecionalidad, arbitrariedad, clientelismo y corrupción.

Por ello es que hacia finales del siglo pasado aparece de manera enfática la necesidad de incluir controles, normas, órganos, todos ellos abocados a “cuidar” el desempeño de los funcionarios públicos. Más adelante se registra también gradualmente otro cambio en el énfasis. De la preocupación por el rendimiento en términos de personas se pasa muy lentamente a la preocupación por revisar las estructuras y funciones, para encontrar en ellas los problemas y las ineficiencias que ya para entonces resultaban muy evidentes en la función pública.

1.1.3.-OBJETIVOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

El servicio civil de carrera lo define miguel Duhalt Kraus en su obra administración de personal en el sector público, como: el “Conjunto de normas legales y de políticas y de procedimientos administrativos basados en las técnicas de administración más conocidas para manejar los recursos humanos de la administración pública”.

Cualquier modelo de servicio civil busca enlazar los intereses del estado con los de los trabajadores, como empleador y prestadores de servicios, relaciona directamente el desarrollo individual con la obtención de los objetivos y metas institucionales, así que dicha búsqueda tiene como objetivo la congruencia de la actitud y la aptitud del servidor público.

La eficiencia y la capacidad profesional son el basamento para establecer un sistema de reclutamiento y ascenso en el servicio civil. su esencia radica en la idoneidad del candidato a ocupar el puesto de acuerdo a los requisitos que previamente se delinearón como indispensables para cada categoría ocupacional y más que propiciar expectativas de mejoramiento en el ingresos para los servidores públicos, debe representar un reto y compromiso con superación, por lo que no debe ser sólo un sistema de premios y estímulos

económicos, que no generarían a largo plazo más que desconfianza y falta de compromiso de servicio por los mismos servidores.

El servicio civil de carrera es un proceso de ingreso, permanencia, desarrollo y retiro de los servidores públicos, su creación y aplicación requiere de meditar profundamente sus propias características, para asegurar el éxito en la administración pública.

1.1.4.-PRINCIPIOS Y VALORES DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

El servicio civil debe sustentarse en dos principios fundamentales:

- a) El sistema de valuación y aptitud en el puesto y
- b) La garantía de seguridad y estabilidad en el cargo.

Para que el servicio civil de carrera pueda ponerse en marcha, se requiere del apoyo permanente de los mandos medios y superiores de la administración pública, que exista un régimen democrático, que el servidor público vea a la administración pública como una opción importante para ejercer su profesión y que perciba claramente, que es indispensable la **lealtad** hacia las instituciones públicas, además su ingreso debe ser con base en sus méritos; establecerse la planificación de recursos humanos, estructurando la administración pública conforme a sus propias necesidades, vinculando el servicio civil al desarrollo nacional siendo necesario que el diseño del a carrera se ajuste a la realidad histórica y contextual.

En cuanto a la profesionalización y reconocimiento de los méritos del servidor público es necesario establecer reglas distintas en la relación de instituciones-servidores públicos, para evita la discrecionalidad en la contratación y remoción de personal, ofrecer incentivos al buen desempeño, un desarrollo profesional con certidumbre, posibilidades de crecimiento en sus áreas de especialización, etc.

El servicio civil busca precisamente evitar que los grupos que llegan al gobierno intenten permanecer en la acción administrativa y desterrar

definitivamente la ambición por obtener beneficios solo para sus integrantes, ubicando en los puestos públicos a quienes comparten su tendencia política y aseguran un alto grado de lealtad, pero no siempre cumplen con la calificación suficiente para ocuparlos y es pertinente señalar que el servicio civil tiene tres características para impedir tales problemas: **competencia, neutralidad e igualdad de oportunidades.**

Por tanto considero que el servicio civil de carrera debe buscar su fundamento en principios y valores como son. La eficiencia, la seguridad en el empleo, productividad del servidor público, de tal forma que para obtener una administración eficiente, debe estar presente la profesionalización, un sistema de selección, un sistema permanente de capacitación y un sistema de movilidad horizontal y vertical.

A) La eficiencia.

La historia de las sociedades antiguas y actuales nos dan ejemplos de que unan acción puede ser llevada a la ruina material y aún moral, en pocos decenios por la ineficiente conducción de los negocios públicos, el intervencionismo o el costoso, innecesario e inútil crecimiento de la burocracia estatal, por tanto los intereses de la comunidad, deben estar a cargo de sus mejores hombres y de tal forma que su gobierno busque constantemente ser eficiente y suficiente.

La eficiencia o efectividad de la administración pública únicamente puede lograrse cuando resulta de un conjunto de factores positivos, de sana administración, incluida en dicha noción el normal funcionamiento de todos los resortes controles y recursos previstos en nuestro sistema jurídico-político; el uso de técnicas adecuadas que aseguren la simplificación y e inclusive permitan mejorar continuamente los trámites administrativos o procedimentales.

La lealtad no están solo parte del deber ser, sino que es una conducta y compromiso del servidor público con la naturaleza y esencia del gobierno. De este modo, la lealtad también se manifiesta por las formas y modos en que se cumplen las tareas públicas. Cuando son eficientes la lealtad se fortalece, cuando predomina la ineficiencia, la lealtad se quebranta. Ambas, lealtad y eficiencia son la pertenencia responsable a la institucionalidad del gobierno.

Carecer de un gobierno eficiente no permite a una sociedad civilizada alcanzar sus fines y debe considerarse que en una sociedad democrática, la eficiencia no constituye el único valor que oriente las decisiones y acciones administrativas en el sector público: existen valores como: justicia social, equidad, responsabilidad pública, protección de las leyes, apego a la ley, representatividad, protección de los derechos civiles y honradez en la gestión pública y lealtad a las instituciones.

B) Seguridad en el empleo.

Actualmente, a pesar de que los trabajadores de base son los más numerosos e importantes, los sindicatos únicamente representan a éstos, y no son los más representativos ni los que toman las decisiones en la pirámide burocrática. Debe de existir una normatividad que regule por igual a los llamados trabajadores de confianza y a los de base. El derecho a la sindicalización debe ser general y no parcial; y considero que al crear esa división se impide la identificación entre los trabajadores de base y de confianza, para el logro de metas que finalmente son comunes.

En el caso del trabajador de confianza, a diferencia del trabajador de base, carece de seguridad en el empleo. El trabajador de confianza puede ser retirado del servicio a voluntad del jefe en turno. Y no hay nada en la ley que lo obligue a compensar la salida del servidor público, es decir, no existe una indemnización.

Por lo tanto, el sistema de servicio civil de carrera plantea también igualdades en la aspiración a la obtención de puestos superiores en consecuencia está estrictamente ligado a nuestra concepción de un régimen democrático en virtud de que asegura el igual acceso de todos los ciudadanos a los empleos públicos, en función de sus méritos.

C) Productividad.

Para estimular al servidor público de base es necesario meditar ampliamente, es decir, que incentivos podemos tener para premiar al que hace las cosas excelentemente, porque debemos tener claro que el salario recibido por el servidor público es para que trabaje bien; no se premia el buen trabajo, se premia el trabajo excelente, y debemos cuidar el sistema de estímulos para evitar premiar tanto al que no trabaja como al que hace un trabajo excelente.

Por lo que respecta a los servidores públicos de confianza, sucede algo análogo, y como lo manifiesta el Dr. Guillermo Haro Bélchez en su obra: la función pública en el proceso de modernización nacional “sobre el servidor público de confianza pesa el estigma del olvido, y de la incompreensión, con lo que de hecho se encuentran sometidos a la opinión y voluntad del superior jerárquico, el cual, por ende favorece o perjudica su carrera.

La oportunidad para ascender, reside en suma de adivinar, o suponer lo que desea el superior y no cumplir con los programas de trabajo y por tanto con la sociedad...” por lo que tampoco pueden establecer parámetros reales de productividad⁴

D) Una administración pública eficiente.

La administración pública debe estar formada por servidores públicos profesionales, es decir, de aquellos que hacen de la prestación de sus servicios su propia forma de vida, pues la propia complejidad y tecnicismos de los objetivos que debe cubrir la administración pública exigen servidores públicos profesionales como una garantía de estabilidad y eficacia, que repercuta en beneficios inmediatos para la población.

E) La profesionalización del servicio público.

La profesionalización del servicio público puede entenderse como el establecimiento formal, público, abierto y competitivo del sistema de carrera administrativa con el propósito de que la función pública se desarrolle con base en reglas de certidumbre y permanencia. Lo anterior significa que la función pública debe ser abierta, en cuanto que su acceso sea mediante reglas que aseguren equidad y estabilidad.

Es necesario reconocer que gracias a la profesionalización se logra que el estado, por medio de su aparato público, realice las funciones que le son propias, no de una manera improvisada, inconsistente cambiante y discontinua. se trata de que las realice utilizando la experiencia y formación profesional de aquellas personas consideradas como las más adecuadas, más idóneas en cada uno de los puestos encargados de llevar a cabo las decisiones y políticas conducentes a la prestación de los servicios que el estado proporciona a su comunidad.

F) Sistema de selección.

El reclutamiento es el proceso para localizar y atraer a los aspirantes que desean ingresar a la administración pública; en tanto que la selección es el proceso que analiza las capacidades, intereses y aspiraciones de los candidatos reclutados a fin de determinar cuales son los más aptos e idóneos para ocupar los puestos de la administración pública, considerando los catálogos institucionales de puestos.

En México, el reclutamiento ha sido una lucha continua entre las necesidades del sistema político y los requerimientos de personal técnicamente calificado.

La fase del reclutamiento significa que el servicio público tiene un carácter abierto y competitivo, por lo que sus reglas deben garantizar la equidad entre los participantes y podrían incluir los requisitos los criterios de evaluación y la determinación de las calificaciones para aprobarlos, ahora bien, es posible que se integren los jurados responsables de elaborar, ampliar y evaluar las pruebas, con personas del gobierno y representantes de la sociedad.

Por lo tanto en el servicio civil de carrera, los catálogos de puesto, y los tabuladores que permitan reconocer la capacidad y experiencia de los servidores públicos; son idóneos, siendo necesario estudiar la posibilidad de implantar sistemas de calificación de méritos, a través de los cuales se dé ascenso al servidor público mexiquense, o concluirse la creación de un estatuto para servidores públicos no sólo sindicalizados o de base, sino también de mandos medios, y establecer hasta que nivel puede darse la inamovilidad, que permita dar cierta estabilidad en el empleo, y una garantía en cuanto a la continuidad de los programas institucionales, ya que cada seis años sufrimos con los cambios de servidor público.

G) Sistema permanentes de capacitación.

La capacitación es el conjunto de técnicas que aportan al servidor público los elementos de conocimientos que le permitan, por una parte, desempeñar eficientemente el puesto que tiene asignado; y por otra, estar en condiciones de poder concursar por las vacantes que en puestos superiores se llegan a generar; propiciando a la vez, que las dependencias cuenten con personal preparado para llevar a cabo los programas que tienen asignados.

La capacitación además de facilitar la obtención de mayores rendimientos en las empresas, permite elevar el bienestar, por los ingresos superiores y movilidad social a que dan lugar mejores niveles de clasificación de la mano de obra y mejores sistemas de organización del trabajo.

H) Sistema de movilidad horizontal y vertical (ascensos).

La promoción permite al trabajador el acceso a puestos ubicados en niveles superiores de responsabilidad y por lo tanto, de remuneración que en México es a través de un sistema escalafonario a intercomunicado, es decir de movilidad horizontal y vertical.

En México el personal de base no tiene una movilidad reconocida o ascensos establecidos por escalafón a los niveles de mandos medios o superiores, situación que precisamente desaprovecha a servidores públicos de base, por lo que debería establecerse un servicio civil de carrera que contemplará los ascensos a niveles superiores basados en el sistema de méritos e idoneidad.

Para el caso de los servidores públicos de base, los ascensos y promociones en cada dependencia, se dan de acuerdo a la existencia de un reglamento de escalafón que determina las bases de los ascensos. Los factores tomados en cuenta son: conocimientos, aptitud, antigüedad, disciplina y puntualidad.

En la promoción para que en la práctica el sistema de escalafones funcione en forma adecuada y expedita, es necesario que se respeten cabalmente las disposiciones normativas, además de que las propuestas que realicen las áreas administrativas involucradas deben tener como filosofía el sentido de complementar el salario tabular, para competir dentro del mercado laboral respectivo, así aún cuando no exista el cambio de plaza.

En el servicio civil de carrera, como lo señala el autor Alejandro Porras Calderón “se han desarrollado diferentes modelos de estructura”, entre los que destacan los siguientes:

1. *Estructura lineal o abierta*: es el establecimiento de líneas de especialización en las que se puede ascender ininterrumpidamente desde los niveles bajos a los altos, sin necesidad de ir reuniendo los requisitos de educación formal, superiores a los exigidos al ingreso (modelo británico).
2. *Estructura estratificada o cerrada*: en esta, las especializaciones se subdividen en carreras independientes en función de los requisitos de educación formal, exigidos en cada uno de los estratos (modelo español y de Alemania occidental).
3. *Estructura rígida*: en esta estructura no es posible pasar de un área profesional a otra diferente (caso británico, excepto en los niveles más altos de la jerarquía administrativa).

4. *Estructura flexible*: es posible pasar de un área de especialización conservando el servidor público el nivel jerárquico alcanzando en el área de origen o procedencia (caso español).
5. *Estructura mixta*: es la mezcla de estos diferentes modelos para ajustarse a las realidades, necesidades y problemáticas de cada país.

Con igualdad de oportunidades la entrada y promoción en el servicio civil los servidores públicos buscarían allegarse de los elementos y reconocimientos para obtener los ascensos y demás estaría plenamente consciente que realiza una carrera en el servicio la cual se determinaría por su capacidad, aptitud, lealtad y eficiencia.

1.1.5.-SURGIMIENTO DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

El 10 de abril de 2003 fue publicado en el diario oficial de la federación el decreto por el cual se expide la ley del servicio profesional de carrera en la administración pública federal centralizada, tras una votación a favor de manera unánime en el congreso de la unión.

Se consideran cuatro factores que influyeron a que hoy podamos contar con una ley de esta naturaleza:

- **Democracia**.- México entró recientemente en una democracia real con alternancia partidista.
- **Globalización**.- los países se comparan unos con otros y México era la excepción en este tema. Era el único país de la OECD sin un sistema de mérito en su gobierno.
- **Dirección centrada en la persona**.- la prueba contundente en las organizaciones públicas y privadas de la conveniencia de contar con políticas de recursos humanos que estabilizan y desarrollan a las personas con principios de mérito y orientación a resultados.

- **Coincidencia de propósitos.-** la coincidencia de propósitos de los poderes ejecutivo y legislativo por tener una administración pública moderna que genere crecientes resultados para la sociedad mexicana.

El servicio profesional de carrera no es un sistema implantado únicamente en México. En otros países se conoce también como servicio civil de carrera.

1.2.-RESEÑA HISTORICA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

1.2.1.-ANTECEDENTES HISTÓRICOS INTERNACIONALES DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

El servicio civil de carrera no es un modelo o esquema reciente. Existen antecedentes en pasajes bíblicos, en la antigua Grecia, en el imperio romano, e incluso en las sociedades precolombinas; aunque solo me referiré a cuatro países para tener una visión genérica de su importancia y vigencia internacional:

1.2.2.-ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

Sobre el servicio civil de carrera en México encontramos antecedentes desde el imperio azteca hasta nuestros días como a continuación se reseña.

1.- El imperio azteca

En la ciudad de México-Tenochtitlán el régimen político se integraba de instituciones religiosas, militares y administrativas, que evolucionaban constantemente sobresaliendo una, la fiel observancia de sus leyes mediante una impecable, eficiente y honesta actuación de todo el engranaje gubernamental y administrativo.

La sociedad azteca buscaba tener una sociedad en armonía de ahí que respecto a la selección del personal que integraría el poder judicial, es decir, de los jueces, señala fray Bernardino de Sahagún lo siguiente: “también los señores tenían cuidado de la pacificación del pueblo y de sentenciar los litigios y pleitos que había en la gente popular, y para esto elegían jueces, personas nobles y ricas y ejercitadas en los caos de guerra... personas de buenas costumbres, que fueron criadas en los monasterios del Calmécac. Prudentes y sabios, y también criados en el palacio... Mirábase mucho en que estos tales

no fuesen borrachos, ni amigos de tomar dádivas, ni fuesen aceptadores de personas, ni apasionados... en la designación de sus funcionarios públicos, los

aztecas tenían un especial cuidado, como se desprende del texto siguiente: el senado tiene estas propiedades, ser juez y averiguar bien los pleitos; ser respetado, grave, sereno, espantable y tener presencia digna, de mucha gravedad y reverencia... no es aceptador de personas y hace justicia sin pasión. Por

Su parte López Agustín concluye que los aztecas siempre cuidaron que sus representantes fuesen hombres preparados.

El Calmécac o en el Telpachcalli o en las escuelas dedicadas a las artes.

2.- El servicio público en la sociedad colonial

En la administración de recursos humanos del sector público, durante la colonia no se tenía una clasificación de puestos, es decir, no estaba definida, pues los trabajadores desempeñaban diversas funciones; para la selección de cualquier servidor público, como lo señala la autora margarita Chávez “desde el virrey hasta el último de ellos, se tomó en cuenta y era requisito indispensable, el tener la siguiente característica personal:

El aprendizaje o capacitación de los servidores públicos de la colonia se daba dentro de la administración pública en forma empírica, por no estar sistematizada la capacitación como tal.

3.- El servicio público en el México independiente

Para una sociedad que se encuentra de lleno en una guerra y lucha por su independencia es complicado elaborar y aplicar un sistema de administración de personal como hoy se conoce, pero se debe indicar que en esta época de agitación bélica no había sistemas de elección de los servidores públicos; no había clasificación de puestos aunque se inician los intentos de establecimiento; ni tampoco se contaba con sistema de capacitación, los ascensos y/o promociones se daban por cambio de la gente en el poder; comúnmente por los golpes de estado.

La autora Margarita Chávez, nos ilustra en lo siguiente: a pesar de que Don José Ma. Morelos y Pavón en “los sentimientos de la nación consignara los cimientos de la seguridad social y jurídica de los trabajadores, justo es decir que dada la inestabilidad política reinante, los empleados públicos (sobre todo la base trabajadora) en ocasiones se quedaban sin cobrar un centavo hasta por meses; y estaban expuestos a ser despedidos en cada cambio de gobierno o golpe de estado, pues carecían de protección jurídica.

4.-El servicio público en la reforma

El presidente Benito Juárez intentó establecer orden y racionalidad a la función pública y a él se le debe el inicio de la reestructuración de la administración pública lográndolo en cierto modo pues la clasificación de puestos, aunque no existió en una forma sistematizada, si se dieron intentos para lograr su establecimiento sin embargo la selección del servidor público no existe, y “en 1871, se comienza a organizar el gran círculo de obreros que propugnaba por peticiones de tipo laboral; posteriormente como ya se dijo surge la asociación mutualista de empleos públicos, que como es de suponer y como lo establece su propia denominación, se trata de una mutualidad, en donde los trabajadores aportan cuotas y ellos mismos reciben todos igual auxilio en caso de necesidad”

5. El servicio público en el Porfiriato

Apunta la autora Margarita Chávez “en 1908 John Kenneth escribía: el soborno es una institución establecida en las oficinas públicas mexicanas y reconocida como un derecho que corresponde al funcionario que ocupa el puesto. Es además una institución respetada, hay dos funciones principales adscritas a cada puesto público. Una de ellas es un privilegio y la otra un deber.

Andrés Molina Enríquez, al analizar el sistema de Díaz en 1908, o resumió en una frase: “amistad personal”. En este sistema de amigos, los gobernadores estaban ligados al presidente, los jefes políticos a los gobernadores y los presidentes municipales a los jefes políticos.

Con el tiempo Porfirio Díaz se rodeó de intelectuales y pseudo intelectuales positivistas conocidos con el nombre de científicos, los cuales influyen en las actividades de su gobierno, y por ende, en la administración de personal.

CAPITULO II
SERVICIO CIVIL DE CARRERA EN LOS MARCOS TERRITORIALES
MUNDIALES.

2.1.-SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN OTROS PAÍSES.

En varios países del mundo han puesto en practica el sistema estructural del servicio profesional de carrera, a continuación les mencionaremos algunos que tienen esta política.

1. china

La autora Margarita Chávez alcázar, señala: “en china, la dinastía han (202 a.c.-219 d.c.) perfeccionó los sistemas de exámenes para el servicio civil”.

El gobierno en china era misión de un grupo de personas dotadas en condiciones (contratadas a través de un examen de capacidad) que las hacen idóneas para gobernar; se seleccionaban entre todo el pueblo, pero el pueblo no tenía nada que opinar respecto a sus medidas, a las que ni siquiera estaba en condiciones de comprender. “el pueblo –dice Confucio- está hecho para seguirlos (a los decretos superiores) pero no puede entenderlos”.

En el sistema absolutista chino, existían tres tipos de servidores del imperio que se correspondían con tres niveles y grados de examen: los del primer nivel o shin-yün (estudiante del pueblo) en un número de plazas limitadas. Los exámenes eran evaluados por el director del distrito.

2. Inglaterra

En 1855, Inglaterra creó la comisión del servicio civil, para supervisar los exámenes de ingreso establecidos por los departamentos en ciertos empleos. Posteriormente la comisión McDonnell propuso reformas entre 1912 y 1915 como sugerir el ingreso de hombres de negocios para dirigir los departamentos de guerra, quienes ingresaron con ideas nuevas para fortalecer el servicio civil de carrera.

Asimismo, la citada autora refiere “el comité Gadstone propuso en 1920 análoga estructura a la sugerida en el informe anterior”. La propuesta se originó ante la creación del “National Whiteley Council” (organismo prioritario sindical) y de un comité de reorganización para adoptar el servicio civil a las circunstancias de la posguerra.

En 1929 la comisión Tomlin, de acuerdo a lo establecido por el comité de reorganización, admitió las clases que fueron tres: la “clerical”, la “executive” y la “administrative”; cada una divididas en categorías. Desde entonces se les conoce a todas ellas con el nombre de tesorería.

3. Estados unidos

Por su parte el servicio civil estadounidense, es un modelo que se basa en méritos, toda vez que promueve nombramientos fundándose en la capacidad probada, lo que asegura que el servidor público, se desempeñe cumpliendo con eficiencia sus deberes y obligaciones.

Entre otras características del servicio civil estadounidense, se encuentran las siguientes: cada servidor público es responsable de la disciplina que guarde ante sus superiores y se procura mantener una alta eficiencia en el personal.

Continuando con la autora el 30 de mayo de 1953, se promulgó el estatuto de servicio civil. Más tarde, el 7 de octubre de 1957, la ley de salarios de la administración pública se convirtió en conquista importante, sin la cual tanto la clasificación de puestos como en buena medida todo el régimen de servicio civil hubieran permanecido indefinidamente en “el estado del a buenas intenciones”.

El país cuenta con una amplia legislación sobre servicio civil.

“La legislación sobre servicio civil está contenida en el estatuto de servicio civil, el reglamento de este estatuto, la ley de salarios de la administración pública y otros decretos y disposiciones específicas. Supletoriamente el código de trabajo complementa la legislación par la administración.

4. Francia

En Francia existe un sistema de función pública de carrera y, salvo algunas excepciones, principalmente está compuesta de profesionistas, reclutados y formados para el ejercicio, de una actividad al servicio del estado, con lo cual aseguran una función pública de por vida y profesionalizada.

La profesionalización en Francia se inicia desde el reclutamiento que se hace pro concurso abierto a todos los ciudadanos franceses siempre que cubran los requisitos exigidos. Sus resultados son revisados por un jurado independiente de la administración y del gobierno, que después de una serie de pruebas, escogidas para evaluar las cualidades o conocimientos necesarios para ejercer las funciones emiten su dictamen. Los jurados de reclutamiento de funcionarios están compuestos por académicos universitarios, pero en una gran mayoría de profesionistas que ya desempeñan alguna función pública.

2.2.-SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MÉXICO.

- **SERVICIO CIVIL DE CARRERA EN GUANAJUATO**

El servicio civil de carrera constituye un sistema de reclutamiento, selección, integración, capacitación, desarrollo y evaluación de los recursos humanos del sector público, que garantiza el acceso a la función pública por méritos de capacidad y preparación, la permanencia con base al desempeño y el desarrollo de los servidores públicos de carrera.

El gobierno del estado de Guanajuato, a través de la unidad del servicio civil de carrera, pone a su disposición su bolsa de trabajo denominada “bolsa-trabajo del SCC”.

El servicio civil de carrera es un sistema de recursos humanos para la administración pública del estado de Guanajuato, que garantiza el acceso a la función pública por méritos de capacidad y preparación; la permanencia con base al desempeño y el desarrollo de los servidores públicos de carrera.

ESTA SUSTENTADO EN:

- Valores: legalidad, servicio, compromiso, solidaridad, responsabilidad, respeto, transparencia y logro de resultados; las definiciones de cada uno de ellos los marca las SGP.
- Normas jurídicas ley orgánica del poder ejecutivo y reglamento del servicio civil de carrera.
- Procedimiento administrativo (guía técnica del servicio civil de carrera que establece la secuencia lógica de las actividades, los diagramas de flujo de operación y formatos de cada uno de los procesos que conforma el sistema).

LOS PRINCIPIOS QUE LO RIGEN SON:

- Equidad
- Justicia
- Legalidad
- Transparencia

BUSCA:

La permanencia basada en el mérito, a través de la evaluación al desempeño y profesionalización.

APLICA:

Los niveles comprendidos entre el 6 y el 12 del tabulador general de sueldos y salarios.

El plan estatal de desarrollo 2005, para el estado de Guanajuato, hace referencia a la profesionalización de la función pública dentro del tema estratégico VIII, y ésta tiene como objetivos:

- 1.-Contar con servicios públicos eficientes y de calidad.
- 2.-Tener funcionarios públicos y gobernantes profesionales, honestos y con espíritu de servicio.

Dentro del plan de gobierno 2000-2006, el quinto compromiso “un gobierno humanista al servicio de los guanajuatenses”, señala en su objetivo **desarrollar el capital humano de la administración pública estatal y establecer las bases para la profesionalización de los servidores públicos.**

Asimismo la ley orgánica del poder ejecutivo del estado de Guanajuato contempla el servicio civil de carrera en su título quinto, en donde menciona que éste se establecerá en las dependencias y entidades del poder ejecutivo del estado con la finalidad de fomentar la vocación en el servicio y promover la formación constante del personal. La permanencia en el servicio civil de carrera estará sujeta a la evaluación del desempeño de los servidores públicos, así como de sus resultados.

• **SERVICIO CIVIL DE CARRERA PARA EL ESTADO DE AGUASCALIENTES**

Ley del servicio civil de carrera para el estado de Aguascalientes

Última reforma publicada en el periódico oficial: 8 de agosto de 2005.

Ley publicada en la sección segunda del periódico oficial del gobierno constitucional del estado de Aguascalientes, el 12 de noviembre de 2001.

Felipe González González, gobernador constitucional del estado libre y soberano de Aguascalientes, a sus habitantes sabed:

Que por el H. congreso del estado se me ha comunicado lo siguiente:

La H. LVII legislatura del estado libre y soberano de Aguascalientes, en uso de las facultades que le conceden los artículos 27, fracción I, 32 y 35 de la constitución política local, en nombre del pueblo, decreta:

Ley del servicio civil de carrera para el estado de Aguascalientes

En nuestro país, se han sentado las bases para el servicio civil, en específico, el artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos, en su apartado “b”, detalla:

- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizará escuelas de administración pública.
- VIII. Los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.

Bajo este esquema el gobierno estatal, plasmado en el plan de desarrollo del estado de México 1993-1999, la necesidad de aumentar la efectividad social del aparato administrativo, haciendo sus actuaciones productivas, ejerciendo un control adecuado que garantizara el pleno ejercicio de los recursos asignados.

Sin embargo, para lograr esto también considera la necesidad de profesionalizar a los servidores públicos y de esta manera garantizar que su desempeño se lleve a cabo con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, situaciones que en el ejecutivo estatal, y durante los casi seis años de la presente administración, han sido el punto de arranque de su actuación y el motor que ha permitido contar con las personas adecuadas en el lugar idóneo.

Es importante señalar, que en congruencia con lo establecido en el citado plan, dentro de las adecuaciones realizadas en la presente gestión gubernamental, fue aprobada la ley del trabajo de los servidores públicos del estado y municipios, que contempla un sistema de profesionalización de los servidores públicos generales, en cuyo contenido destaca:

- a. La definición de un catálogo de puestos por dependencia, que debe contener el perfil, requisitos, nivel salarial y escalafonario que corresponda.
- b. La implementación de un régimen escalafonario.
- c. estructuración de programas de capacitación.

Para llevar a cabo esta labor, se señala como responsable de este proceso, una comisión mixta de escalafón, presidida por el titular de la dependencia, quien será responsable de vigilar que el sistema de profesionalización se desarrolle de acuerdo a lo establecido en la propia ley.

A manera de reflexión, es válido señalar que anteriormente, la secretaría de la contraloría contaba con un alto porcentaje de personal que no reunía el perfil para desempeñar las funciones inherentes al área, es decir, no contaba con una licenciatura, lo cual limitaba el campo de acción y visión de los problemas y situaciones que habitualmente se presentaban en algunos puestos, en los que es necesario tomar decisiones.

Desde esta óptica, la acción tomada con anterioridad a la emisión de la ley, fue la de establecer como requisito indispensable, el de que el personal a desempeñar los puestos de decisión contara con licenciatura y que los aspirantes a ocupar un lugar en la dependencia, al menos cumpliera con el perfil requerido en la plaza, de esta manera, se cubría el aspecto relativo a la selección del personal.

Sin embargo, esta acción por sí sola no era suficiente, por lo que se estableció como segundo paso, especializar en las distintas ramas a todos los servidores públicos integrantes de la dependencia, promoviendo cursos, diplomados, especialidades y maestrías en las ramas de responsabilidades, auditoría y evaluación, áreas que constituyen los 3 pilares fundamentales del control gubernamental.

La necesidad del servicio civil en México, se ha reflejado en el hecho de que algunas dependencias y entidades han impulsado el establecimiento de un servicio civil de carrera, unas con mayor grado de madurez y desarrollo que otras. el caso de la secretaría de relaciones exteriores que cuenta con su “servicio exterior mexicano”, el instituto nacional de estadística, geografía e informática con su “sistema integral de profesionalización”, y el instituto federal electoral con su “sistema de profesionalización del servicio electoral”, por mencionar algunos.

En este contexto, resulta importante plantear una reflexión ¿es factible, oportuno y necesario promover, hoy en día, la instauración de una mayor profesionalización en el ámbito universitario que pueda conducir a la instauración de un servicio civil de carrera?

Si bien el tema de la profesionalización de los servidores público en México ha sido recurrente y en el ámbito académico ha habido innumerables señalamientos sobre su importancia y necesidad, poco se ha logrado en cuanto a la instauración de un servicio civil en el ámbito federal. En cambio, ha habido importantes avances en la instauración de sistemas de carrera en organismos especializados, lo cual, si bien es limitado ha demostrado la eficacia de los servicios civiles como instrumentos para profesionalizar la función pública, mejorar los resultados y asegurar la rendición de cuentas.

La primera experiencia en este sentido fue la creación del servicio exterior, en 1934, dentro del a secretaría de relaciones exteriores. Desde entonces se reconocía la importancia de contar con profesionales en la materia que tuvieran la posibilidad de desarrollar una carrera y, con ello, profesionalizar su trabajo y crear una memoria institucional.

Recientemente se han creado un buen número de servicios de carrera en organismos especializados (véase el cuadro 1).

CUADRO 1. SERVICIOS CIVILES EN MÉXICO

INSTITUCION	SERVICIO DE CARRERA
<input type="checkbox"/> COMISIÓN NACIONAL DEL AGUA	<input type="checkbox"/> SISTEMA DE ESPECIALISTAS EN HIDRÁULICA
<input type="checkbox"/> INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL	<input type="checkbox"/> SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL
<input type="checkbox"/> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA.	<input type="checkbox"/> SISTEMA INTEGRAL DE PROFESIONALIZACIÓN
<input type="checkbox"/> PROCURADURÍA AGRARIA	<input type="checkbox"/> SERVICIO PROFESIONAL AGRARIO
<input type="checkbox"/> PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL.	<input type="checkbox"/> INSTITUTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL
<input type="checkbox"/> PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	<input type="checkbox"/> CARRERA DE AGENTE DEL MINISTERIO PÚBLICO FEDERAL
<input type="checkbox"/> SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA	<input type="checkbox"/> CARRERA MAGISTERIAL
<input type="checkbox"/> SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES	<input type="checkbox"/> SERVICIO EXTERIOR MEXICANO
<input type="checkbox"/> SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO).	<input type="checkbox"/> SERVICIO FISCAL DE CARRERA

Existen otros casos, como el banco de México, Comisión Nacional de Derechos Humanos (C.N.D.H), donde si bien no existe formalmente un servicio civil, en la práctica se han consolidado ciertas tendencias, como la valoración de la experiencia y el mérito, que han arrojado buenos resultados.

También en el ámbito estatal y municipal se ha reconocido la conveniencia de establecer sistemas que valoren el mérito y permitan la continuidad y profesionalización de la función pública; sin embargo, los avances, de nuevo, han sido sumamente limitados.

2.3.-SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MICHOACÁN.

1. contexto del surgimiento del programa de servicio civil de carrera.

De manera similar al resto de los estados donde el PFMCM ha participado, el estado de Michoacán hace un reconocimiento de la necesidad de hacer más eficiente el servicio público que se ofrece a la ciudadanía. Entre la variedad de acciones se encuentra la integración del servicio público de carrera para los funcionarios de mando medio.

En la medida que se busca utilizar un mejor modelo, Michoacán se integró a las sesiones del foro nacional permanente de profesionalización de funcionarios locales, buscando contar con información y asistencia de otras entidades federativas que se encuentran en proceso de implementación del programa y algunas de las agencias públicas y privadas que los asesoran. Incluso fueron anfitriones del quinto foro nacional en septiembre de 2002.

En este sentido, algunos de los estados participantes del foro nacional y del PFMCM, Aguascalientes, Hidalgo, Tlaxcala y Querétaro, vinieron a Michoacán de un punto de partida para la adopción del programa. Por su parte, el INAFED y el centro de desarrollo municipal del estado de Michoacán, también sirvieron como enlace para el desarrollo y operacionalización de la temática y el inicio de los trabajos.

En este sentido, y para cumplir con lo que marca la ley, se confirió al CEDEMUN de Michoacán la coordinación del proyecto. El INAFED apoyó en la articulación y el instituto nacional de desarrollo social (INDESOL)

apoyó con el financiamiento para el diseño del sistema público profesional de carrera municipal de los municipios arriba señalados.

Finalmente, vale la pena mencionar que la iniciativa está en su última fase de evaluación y se planea enviarla para su presentación como iniciativa de ley del ejecutivo en el año 2004.

En este contexto, y dado el completo carácter técnico y la experiencia que el PFMCM ya había desarrollado con otros estados, Michoacán solicitó a la embajada de Francia en México en septiembre de 2002, que lo integrara en el programa con el objetivo de contar con la asistencia técnica francesa. En enero de 2003, Michoacán se vio beneficiado del programa, aun cuando no existió convenio firmado ya que el intermediario fue el INAFED, quien es contraparte federal del programa bilateral.

El propósito de la asistencia técnica era apoyar en la revisión de la iniciativa de ley del estado, en los mecanismos y herramientas para implementarlo y además era el único estado que tendría un rubro especial para impulsar el servicio civil de carrera en 5 municipios del estado: Zamora, Uruapan, Morelia, Zitácuaro, y La Piedad. Sin embargo, **en la ley orgánica municipal del estado de Michoacán, en su título 5, se señala la obligación de los ayuntamientos para reglamentar el servicio público de carrera.**

2. El programa del servicio de carrera en Michoacán.

Para el estado de Michoacán, el servicio público de carrera *es un conjunto de sistemas que permite promover un servicio de calidad sustentado en un cuerpo profesional y político de funcionarios que le dé continuidad y transparencia a las administraciones estatales presentes y futuras.* A cambio del esfuerzo constante, los servidores públicos recibirán la permanencia, pero de manera similar al resto de los programas donde ha participado el PFMCM, se da en función de la evaluación. En Michoacán se le llama *permanencia por productividad.*

En este sentido, lograr este objetivo implica consolidar un sistema integral de administración de personal que contemple reglas claras respecto de todo el proceso de la vida laboral de un funcionario. Es decir, que haya transparencia desde su ingreso por mérito hasta su retiro del servicio público. Vale la pena mencionar que dentro de los objetivos manifiestos del esquema actual está otorgar a los funcionarios una serie de derechos que tradicionalmente les han sido negados, dada su carácter como empleados de *confianza*. El programa pretende regular las siguientes áreas: selección, inducción, contratación, capacitación, evaluación del desempeño, desarrollo, promoción, permanencia productiva y retiro digno. Formalmente, la iniciativa integra cinco subsistemas para cubrirlas: *planificación, ingreso, capacitación y profesionalización, evaluación y certificación, y planes de carrera.*

- *Subsistema de planificación.* En este apartado se establecerá la operación tanto de los recursos humanos como de los procesos y estrategias aplicables al sistema a largo plazo.

- *Subsistema de ingreso.* Incluye los procesos de reclutamiento, selección, inducción, el periodo de prueba de todo funcionario admitido al servicio, y su contratación. Se recalca en la aplicación del proceso de selección de personal la igualdad de oportunidades apegado al perfil requerido en el catálogo de puestos y un periodo de prueba en donde se impartirán cursos de inducción al puesto a ocupar.

- *El subsistema de capacitación y profesionalización* delimita el objetivo general que deberán seguir estos procesos, operados por el instituto. La capacitación y profesionalización se impartirá de forma obligatoria a todos los servidores públicos de carrera, de acuerdo al perfil requerido en cada puesto y bajo el esquema de desarrollo laboral y superación constante según las previsiones de operación del sistema, el instituto para la profesionalización del servicio público de Chiapas administrará un sistema de especialización que responderá a las necesidades de cada área del gobierno para ofrecer un servicio de calidad. Formar servidores profesionales y actualizados, con alta vocación de servicio es la meta.

•*El subsistema de evaluación* del desempeño representa la herramienta que permitirá medir la productividad de los servidores públicos de carrera, la efectividad de los programas de profesionalización, y que servirán como base para la asignación de remuneraciones e incentivos.

•*Por último se describe el subsistema de planes de carrera* que se aplicará en beneficio del desarrollo laboral de cada servidor público, siempre en base al buen desempeño y a la profesionalización de los mismos para coordinar los esfuerzos del programa se pretenden formar algunas comisiones. Por un lado, se encuentra un consejo regulador encargado de la reglamentación del programa e integrado por la oficialía mayor, la secretaría de la contraloría y desarrollo administrativo, la secretaría de planeación y desarrollo estatal y la tesorería general. Por su parte se designa como unidad operativa a la oficialía mayor, en su calidad de encargada de administrar los recursos humanos de todos los niveles en el estado.

3. Evaluación preliminar.

En esencia, el programa de servicio civil está en una fase de diseño. A la fecha no se ha determinado el número exacto de los funcionarios que se integrarán al esquema, pero se estima que sean 2,000. Por su parte, la franja de servidores públicos se presupone en cinco niveles comprendidos entre el nivel más bajo de los puestos de confianza hasta el nivel de subdirector.

Por otro lado, vale la pena mencionar que el diseño del programa prácticamente inició con el periodo del actual ejecutivo, y que si bien es cierto que quedan muchos detalles de la definición del procedimiento administrativo, se trabaja en una apretada agenda de tareas que incluyen la elaboración de los reglamentos y manuales, un diagnóstico de los recursos humanos en el sector público y, principalmente, el programa de sensibilización a la ciudadanía a través del análisis de los agentes económicos y sociales de las ventajas de adoptar el programa. En este sentido, aunque la ley no ha sido votada por el congreso local, las diversas dependencias consideradas en la iniciativa ya trabajan en las tareas pendientes. Por supuesto, existen grados diferentes de acción que van de lo técnico-administrativo a lo eminentemente político, pero que son necesarias realizarse en paralelo.

2.4.-SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MORELIA.

Otra figura es la de comités técnicos que vigilen la aplicación de la normatividad en sus respectivas áreas. La última figura se dará con la creación del instituto de profesionalización para el servicio público, un organismo descentralizado para realizar los programas de capacitación, certificación y profesionalización del personal de los servidores públicos de carrera.

El ámbito municipal. Por su parte, en materia de la adopción de sistemas de carrera por las administraciones municipales, bajo la coordinación del CEDEMUN local, se trabaja en doce productos en materia del servicio de carrera. Cabe señalar que este proyecto se realiza bajo el impulso de un proyecto impulsado en conjunto con el INAFED en colaboración con el INDESOL. La CF sólo ha sido un observador externo y contribuido con algunos seminarios en Michoacán y con estancia técnica en Francia para conocer el sistema de función pública. Estos son:

- Diagnóstico de recursos humanos.
- Modelo conceptual del servicio.
- Reglamento del servicio municipal civil de carrera.
- Reglamento del comité directivo del servicio.
- Modelo de capacitación.
- Metodología para el diseño de programas de capacitación.
- Sistema de evaluación del desempeño.
- Catálogo de puestos del servicio.
- Proyección de sueldos del servicio.
- Manual de reclutamiento y selección.
- Evaluación del desempeño, y
- Manual de promociones y ascensos.

De acuerdo a la información proporcionada por el CEDEMUN, los municipios de Morelia, Zitácuaro y la piedad ya cuentan con algunos de los productos esperados (modelo conceptual del servicio y reglamento del comité directivo del servicio) y se estima que para finales del 2004 cuenten con la totalidad de los productos.

CAPITULO III
SERVICIO CIVIL DE CARRERA EN LA COMISION NACIONAL DE DERECHOS
HUMANOS.

Publicado en el diario oficial de la federación el 22 de julio de 2003.

Acuerdo del consejo consultivo de la comisión nacional de los derechos humanos por el que se aprueba el estatuto del servicio civil de carrera de la comisión nacional de los derechos humanos.

José Luis Soberanes Fernández, presidente de la comisión nacional de los derechos humanos, con fundamento en lo dispuesto por el apartado b del artículo 102 de la constitución política de los estados unidos mexicanos y por los artículos 17 y 19 fracciones I y III de la ley de la comisión nacional de los derechos humanos, y 15, 31 y 46 de su reglamento interno, hace saber el siguiente:

ACUERDO

Único.- que el consejo consultivo de la comisión nacional de los derechos humanos, en su sesión ordinaria de fecha 8 de julio de 2003, aprobó el:

**ESTATUTO DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA
DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**

CAPITULO PRIMERO

3.1.-Disposiciones generales.

Artículo 1. El presente estatuto integra el conjunto de disposiciones que tienen por objeto establecer las bases para la planeación, organización, operación, desarrollo y control del servicio civil de carrera en la comisión nacional de los derechos humanos.

Artículo 2. Para efectos del presente estatuto se entiende por:

- I.** Catálogo: al catálogo de puestos del servicio.
- II.** Comisión: la comisión nacional de los derechos humanos.
- III.** Comité directivo: al comité directivo del servicio civil de carrera de la comisión.
- IV.** Coordinación: a la coordinación general de administración de la comisión.
- V.** Estatuto: al presente estatuto del servicio civil de carrera de la comisión nacional de los derechos humanos.
- VI.** Grado: a la subdivisión en la que se ordenan conforme a la responsabilidad y complejidad los puestos de un mismo grupo.
- VII.** Grupo: al conjunto de puestos con la misma jerarquía.
- VIII.** Nivel: a la escala de sueldos relativa a los puestos ordenados en un mismo grado.
- IX.** Personal de carrera: a los miembros del servicio civil que ocupen un puesto al cual sólo puede accederse a través del procedimiento de reclutamiento, selección, ingreso y nombramiento previsto en el presente estatuto, o bien como resultado del procedimiento de promoción.
- X.** Puesto: a la unidad impersonal de trabajo compuesta por funciones genéricas y específicas, con determinado grado de responsabilidad, cuya ocupación requiere de ciertas habilidades y conocimientos.

XI. Puestos de libre designación: los puestos cuya ocupación no se encuentra sujeta a las disposiciones del estatuto.

XII. Plaza: a la unidad presupuestal de cada posición de trabajo.

XIII. Ramas: las ramas del servicio civil de carrera.

XIV. Servicio: al servicio civil de carrera de la comisión nacional de los derechos humanos.

XV. Tabulador de sueldos: es el instrumento técnico en el que se ordenan y fijan por grupo, grado y nivel, los sueldos para los puestos que se encuentran contenidos en el catálogo.

XVI. Unidades responsables: a las áreas consideradas en el reglamento interno y/o en la estructura básica de la comisión.

XVII. Contraloría: órgano interno de control de la comisión.

Artículo 3. El servicio es el instrumento administrativo, de carácter permanente y obligatorio, que se integra por los procesos de ingreso, evaluación, promoción, derechos, obligaciones, sanciones y capacitación de los servidores públicos.

Artículo 4. El servicio tiene por objeto:

- I.** Asegurar que el personal de carrera se apegue a los principios de legalidad, imparcialidad, honradez, lealtad, responsabilidad y transparencia;
- II.** Contribuir al desarrollo profesional del personal de carrera para incrementar la eficacia y eficiencia de los servicios que presta la comisión, y
- III.** Establecer mecanismos administrativos que propicien una mayor identidad del personal de carrera con la misión y visión de la comisión.

Artículo 5. Para alcanzar estos objetivos la comisión, a través de la coordinación, deberá:

- I.** Aplicar las políticas, normas y procedimientos del servicio que apruebe el comité directivo;
- II.** Calificar el ingreso y las promociones del personal de carrera;
- III.** Realizar la inducción del personal de carrera a la comisión;
- IV.** Promover la profesionalización y la especialización del personal de carrera;
- V.** Fomentar en el personal de carrera la lealtad e identificación con la comisión y sus fines;
- VI.** Emitir las convocatorias para cubrir las plazas vacantes;
- VII.** Publicar los resultados de los concursos de las convocatorias;
- VIII.** Proporcionar a los aspirantes la información concerniente al servicio;
- IX.** Aplicar los exámenes teóricos, prácticos y psicométricos a los aspirantes inscritos en los concursos de oposición;
- X.** Presentar reporte de evaluación confidencial de los exámenes al titular del área de adscripción de la plaza concursada;
- XI.** Proponer al comité directivo el procedimiento para la evaluación del personal de carrera;
- XII.** Operar el procedimiento de evaluación del personal de carrera;
- XIII.** Notificar al personal de carrera, en forma individual y por escrito, los resultados de los concursos de oposición en que participe;
- XIV.** Llevar el registro del personal de carrera;
- XV.** Presentar al comité directivo los informes que requiera sobre la operación del servicio;
- XVI.** Sugerir y hacer observaciones al comité directivo acerca de la operación del servicio y, en su caso, proponer las medidas correctivas necesarias, y
- XVII.** Las demás que le confiera el comité directivo u otros ordenamientos normativos aplicables.

3.2. DE LOS ÓRGANOS DEL SERVICIO Y SUS ATRIBUCIONES

CAPITULO SEGUNDO.

Artículo 6. La coordinación del servicio estará a cargo del comité directivo, que estará integrado de la siguiente manera:

- I.** Un presidente del comité directivo, quien será el presidente de la comisión;
- II.** Vocales, que serán los titulares de las unidades responsables de la comisión;
- III.** Un secretario técnico, quien será el director de recursos humanos, que lo será también de los subcomités que se establecen en el artículo 9 del presente estatuto, y
- IV.** Las vocalías que el comité directivo considere convenientes para la coordinación del servicio.

Los integrantes del comité directivo designarán suplentes, quienes asistirán a sus sesiones con facultades para tomar decisiones y deberán ser del nivel jerárquico inferior siguiente al del miembro titular, para garantizar la debida ejecución de los acuerdos adoptados.

En el caso de ausencias del presidente, éstas serán cubiertas por el coordinador general de administración.

Artículo 7. Corresponde al comité directivo:

- I.** Establecer las políticas, las normas y los procedimientos en materia del servicio;
- II.** Aprobar las promociones de nivel del personal de carrera, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del presente estatuto;
- III.** Aprobar el catálogo de puestos del servicio;
- IV.** Conocer y pronunciarse respecto de la compatibilidad de empleos del personal de carrera;
- V.** Aprobar el procedimiento para la evaluación del personal de carrera;
- VI.** Aprobar la designación directa a puestos de urgente ocupación, con base en la justificación que presente el titular de la unidad responsable solicitante;
- VII.** Dictaminar sobre la separación del servicio del personal de carrera;
- VIII.** Promover la intervención de la contraloría cuando el personal de carrera incumpla lo dispuesto en el presente estatuto;
- IX.** Aprobar el procedimiento para evaluar los méritos;
- X.** Aprobar las licencias del personal de carrera;
- XI.** Aprobar las modificaciones y/o adecuaciones, que proponga la coordinación, al presente estatuto, y
- XII.** Resolver en definitiva sobre las resoluciones emitidas por el subcomité de inconformidades.

Artículo 8. El comité directivo funcionará en sesiones ordinarias y extraordinarias, y tomará sus decisiones por mayoría de votos con la asistencia mínima de la mitad más uno de sus miembros. En caso de empate, el presidente del comité directivo contará con voto de calidad. Las sesiones ordinarias se llevarán a cabo cada dos meses y las extraordinarias las veces que se requieran.

Artículo 9. El comité directivo contará con dos subcomités:

- I.** De elaboración y actualización de exámenes, y
- II.** De inconformidades.

Artículo 10. El subcomité de elaboración y actualización de exámenes estará integrado por un representante de cada una de las unidades responsables de la comisión, y será presidido por el representante de la coordinación. Corresponde a este subcomité:

- I.** Elaborar y actualizar los exámenes teóricos y prácticos aplicables a los puestos del servicio para los concursos de oposición, y
- II.** Elaborar las guías temáticas para los concursos de oposición.

Artículo 11. el subcomité de inconformidades estará integrado por el primer visitador general, quien lo presidirá; el segundo visitador general; el director general de la presidencia, el director general de quejas y orientación y el secretario técnico del comité directivo, quien tendrá derecho de voz y no de voto. Este subcomité contará con un asesor, quien lo será el contralor interno, el cual tendrá derecho a voz y no de voto. Corresponde a este subcomité:

- I.** Conocer de las inconformidades que se presenten con motivo de la aplicación del presente estatuto;
- II.** Presentar ante el comité directivo el proyecto de resolución de las inconformidades que se presenten;
- III.** Emitir las resoluciones que correspondan respecto de las inconformidades presentadas, y
- IV.** Las demás que le confiera el comité directivo.

Este subcomité funcionará en sesiones que se verificarán las veces que se requieran y tomará sus decisiones por mayoría de votos de sus miembros. En caso de empate el primer visitador contará con voto de calidad.

Artículo 12. Corresponde al secretario técnico del comité directivo:

- I.** Coordinar las sesiones del comité directivo y de los subcomités y citar a sesión a cada uno de sus miembros;
- II.** Levantar las actas de las sesiones ordinarias y extraordinarias del comité directivo y de los subcomités;
- III.** Remitir oportunamente a los miembros del comité directivo y subcomités los citatorios, órdenes del día y demás material indispensable para realizar las sesiones, y
- IV.** Brindar el apoyo y la información que requieran los miembros del comité directivo y subcomités para el mejor cumplimiento de sus funciones.

3.3 DE LA ORGANIZACION DEL SERVICIO.

CAPITULO TERCERO

Artículo 13. El servicio comprende cuatro ramas de especialización:

I. Defensa de los derechos humanos. se integra por los puestos de carrera clasificados en el catálogo, que realicen funciones cuyo objetivo esencial sea la protección y observancia de los derechos humanos y cuya adscripción se encuentre en las visitadurías generales, en la dirección general de quejas y orientación y en los programas especiales;

II. Promoción de los derechos humanos: se integra por los puestos de carrera clasificados en el catálogo, que realicen funciones cuyo objetivo esencial sea la promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos y cuya adscripción se encuentre en la secretaría técnica del consejo consultivo, la secretaría ejecutiva, la coordinación general de comunicación y proyectos, la dirección general de la presidencia, la secretaría técnica de la presidencia y en los programas especiales;

III. Investigación de los derechos humanos: se integra por los puestos de carrera clasificados en el catálogo, que realicen funciones cuyo objetivo esencial sea la investigación e intercambio académico sobre los derechos humanos y cuya adscripción se encuentre en el centro nacional de los derechos humanos, y

IV. Administrativa: se integra por los puestos de carrera clasificados en el catálogo, que realicen funciones de naturaleza administrativa y de apoyo a las funciones sustantivas de la comisión, cuya adscripción se encuentre en la coordinación general de administración, la contraloría y la dirección general de información automatizada.

Artículo 14. El servicio se integrará por personal calificado y se organizará conforme a las ramas definidas en el artículo 13 del presente estatuto. las ramas darán acceso a los puestos que determine el catálogo, entre los que podrán estar:

- I.** De la función sustantiva
 - a)** visitadores adjuntos.
- II.** De la estructura ocupacional
 - a)** subdirector de área o sus equivalentes;
 - b)** jefe de departamento o sus equivalentes;
 - c)** enlace, y
 - d)** operativo.

Excepcionalmente se podrán incorporar al servicio puesto distintos a éstos, cuando a juicio del comité directivo, su carácter técnico y perfil lo permitan.

Artículo 15. La coordinación publicará, en las convocatorias de concurso, las líneas de ascenso de cada rama de especialización y las líneas de conexión entre ramas.

Artículo 16. El personal que ingrese al servicio deberá declarar, bajo protesta de decir verdad, si se encuentra o no desempeñando otro empleo o comisión dentro de cualquier entidad que ejerza recursos públicos y, en caso afirmativo la comisión se abstendrá de contratarlo hasta que se dictamine la compatibilidad de empleos.

Artículo 17. El personal de carrera quedará sujeto a las disposiciones de la ley de la comisión nacional de los derechos humanos, la ley federal de responsabilidades administrativas de los servidores públicos, las que deriven de las mismas y las demás aplicables.

Artículo 18. Queda excluido del servicio el personal contratado por el régimen de honorarios.

Del ingreso y de los nombramientos

CAPITULO CUARTO

Artículo 19. El ingreso al servicio se realizará por concurso de oposición y comprenderá el reclutamiento, la selección de aspirantes, la ocupación de las plazas vacantes, la inducción, así como la expedición de nombramientos.

Artículo 20. El reclutamiento se inicia con la emisión de la convocatoria interna entre los servidores públicos de la comisión. si no existieran candidatos idóneos para la ocupación del puesto, se emitirá una convocatoria externa. de persistir esta situación, el titular de la unidad responsable podrá realizar de manera directa la designación correspondiente.

Artículo 21. La selección se realizará mediante la aplicación de exámenes psicométricos, teóricos y prácticos, así como una entrevista con el jefe del área de adscripción de la plaza vacante.

Para ingresar al servicio será indispensable cumplir con los requisitos de la selección y obtener dictamen favorable.

Artículo 22. Los aspirantes no seleccionados que obtengan calificación aprobatoria en los exámenes de selección conformarán el registro de aspirantes a ingresar a la comisión; dicha calificación tendrá vigencia de un año.

Artículo 23. Toda contratación para los grupos de coordinación y ejecutivo deberá realizarse al grado y nivel salarial mínimos del grupo al que pertenezca la plaza y el puesto al que se ingresa. Tratándose de los grupos de enlace y técnico operativo se realizará en el nivel salarial de la plaza y puesto convocado.

Artículo 24. Con la aprobación del comité directivo, excepcionalmente se podrán ocupar plazas por designación directa, siempre y cuando se trate de casos de urgente ocupación y se encuentren debidamente motivadas y fundadas por el titular de la unidad responsable.

Las vacantes de urgente ocupación serán aquellas que correspondan a los puestos que se consideren indispensables para el correcto y continuo funcionamiento de la comisión, dado que su vacancia implicaría problemas graves al servicio.

Artículo 25. El presidente de la comisión, o la persona en quien delegue esta atribución, expedirán los nombramientos al personal de carrera. los nombramientos pueden ser:

I. Provisional:

- a) para los ganadores de concurso de oposición de nuevo ingreso al servicio, por un periodo de seis meses.
- b) para la persona de nuevo ingreso designada en una plaza de urgente ocupación, por un periodo de seis meses. durante este plazo deberá acreditar el proceso de ingreso.

II. Titular:

- a) para el personal de carrera que ostente nombramiento provisional, que tenga una antigüedad de seis meses y que haya acreditado de manera satisfactoria la evaluación.
- b) para el personal de carrera que ingrese a una plaza de urgente ocupación.

Artículo 26. El nombramiento de titular se otorgará en el grupo, nivel y grado en el que se encuentre el servidor público con nombramiento provisional, una vez cubiertos los requisitos correspondientes.

Artículo 27. Los nombramientos contendrán como mínimo lo siguiente:

- I.** Nombre completo y clave única de registro de población (CURP);
- II.** Carácter del nombramiento y vigencia;
- III.** Puesto para el que se expide el nombramiento;
- IV.** Grupo, grado y nivel, y
- V.** La rama de servicio a que corresponda.

Artículo 28. La inducción es el proceso de introducción para el personal de nuevo ingreso al servicio. Se divide en:

- I.** Inducción a la comisión, que estará a cargo de la coordinación, e
- II.** Inducción al puesto, que estará a cargo del jefe del área de adscripción.

CAPITULO QUINTO

De la evaluación del personal de carrera

CAPITULO QUINTO

Artículo 29. La evaluación es el método por el cual se califican, bajo principios de imparcialidad y objetividad, los distintos aspectos del ejercicio laboral del personal de carrera, y tiene como propósito:

- I. Determinar la titularidad del personal de carrera;
- II. Servir de base para la aplicación de promociones de nivel, y
- III. Determinar la permanencia del personal de carrera en el servicio.

Artículo 30.- Para efectos de promociones, la evaluación será semestral y se realizará en los meses de enero y de julio.

Artículo 31. Para efectos de obtener nombramiento de titular, la evaluación que se realice al personal de nuevo ingreso será a los seis meses, contados a partir de la fecha de su ingreso.

Artículo 32. La coordinación deberá notificar al personal de carrera, en forma individual y por escrito, el resultado obtenido en la evaluación durante el mes inmediato posterior al término de la misma.

Artículo 33. La evaluación comprenderá, al menos, los siguientes aspectos:

- I. El cumplimiento de la normatividad establecida;
- II. El cumplimiento de las actividades encomendadas;
- III. Los méritos laborales;
- IV. La capacitación adquirida durante el periodo, y
- V. La capacidad, habilidad, disciplina y conocimiento.

Artículo 34. Son méritos laborales del personal de carrera:

- I.** El desempeño sobresaliente en las actividades encomendadas;
- II.** Las aportaciones destacadas en las actividades de los programas de trabajo;
- III.** la elaboración de estudios e investigaciones que aporten notorios beneficios para el mejoramiento institucional, y
- IV.** Las propuestas útiles en materia de derechos humanos, así como los proyectos de desarrollo y de administración.

Artículo 35. El personal de carrera podrá ser separado del servicio en caso de no obtener calificaciones aprobatorias en dos evaluaciones semestrales consecutivas, sin perjuicio de sus derechos laborales. en casos excepcionales, el comité directivo podrá otorgar un periodo adicional de seis meses para que el personal de carrera acredite la evaluación inmediata siguiente, en cuyo caso se podrá reincorporar al servicio.

De las promociones

CAPITULO SEXTO

Artículo 36. El tabulador de sueldos será diferenciado y contemplará los grupos de puestos establecidos en el catálogo. Cada grupo contará con grados en los que se ubicarán los puestos según su valuación, de acuerdo con la complejidad y responsabilidad inherentes. a su vez, cada grado contará con niveles salariales que permitan el desarrollo del personal de carrera.

Artículo 37. Las promociones son los movimientos que obtiene el personal de carrera con nombramiento de titular en el tabulador de sueldos y éstas podrán ser:

- I.** De nivel: movimiento horizontal resultado de la evaluación del personal de carrera;
- II.** De grado: movimiento vertical dentro del mismo grupo a un puesto de mayor responsabilidad, por concurso de oposición, y
- III.** De grupo: movimiento vertical a un grupo de mayor jerarquía y a un puesto de mayor responsabilidad, por concurso de oposición.

Al personal de carrera que obtenga una promoción de grado o de grupo, le corresponderá el nivel salarial inmediato superior al que ostentaba previo a la misma.

Artículo 38. Las promociones se otorgarán siempre y cuando la comisión cuente con los recursos presupuestarios para tal efecto.

Artículo 39. El personal de carrera podrá solicitar licencia sin goce de sueldo en la plaza y el puesto del servicio para ocupar un puesto de libre designación en la comisión. La licencia será de un plazo máximo de 3 años y se refrendará cada seis meses. La plaza y el puesto podrán ocuparse de manera interina.

De la capacitación y desarrollo

CAPITULO SÉPTIMO

Artículo 40. La capacitación es la etapa del servicio que permite al personal de carrera adquirir, desarrollar y actualizar su capacidad, habilidad y conocimientos para el desempeño de sus funciones y se implementará a través del programa institucional de capacitación, conforme a las necesidades de las unidades responsables, los programas y proyectos específicos de trabajo, así como las ramas de especialización.

Artículo 41. El programa institucional de capacitación, respecto del personal de carrera, deberá contemplar los siguientes aspectos:

- I. BÁSICO.** Será de carácter inductivo y buscará dar homogeneidad a los conocimientos del personal de carrera en materias relacionadas con los derechos humanos, la organización de la comisión, sus funciones y su puesto;
- II. PROFESIONAL.** ofrecerá al personal de carrera de los conocimientos especializados de acuerdo con los perfiles de los puestos y las necesidades de las áreas, para el desarrollo de sus funciones, y para su proyección dentro del servicio, y
- III. DESARROLLO.** Buscará fortalecer las habilidades y aptitudes del personal de carrera, a fin de complementar sus conocimientos y capacidades para el desempeño de sus funciones y de otros puestos.

Artículo 42. El personal de carrera está obligado a participar y acreditar la capacitación, de conformidad con las normas y políticas que establezca el comité directivo.

Artículo 43. La capacitación podrá apoyarse con instituciones educativas públicas o privadas, nacionales o extranjeras, en materia de intercambio académico, organización de seminarios, conferencias, visitas y prácticas, propuestas de planes y programas de estudio, posesión de lenguas, manejo de técnicas o tecnología, u otro tipo de conocimientos, de conformidad con las necesidades de la comisión y sujeto a la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 44. La comisión podrá otorgar el apoyo institucional necesario para que el personal de carrera complemente su capacitación o educación formal, de conformidad con las normas y políticas que defina el comité directivo.

De los derechos y obligaciones

CAPITULO OCTAVO

Artículo 45. Son derechos del personal de carrera:

- I.** Contar con nombramiento de personal de carrera;
- II.** Permanecer en la comisión de conformidad con lo dispuesto en el presente estatuto;
- III.** Recibir sus remuneraciones en tiempo y forma de acuerdo con el tabulador de sueldos, según el grupo, grado y nivel;
- IV.** Recibir las prestaciones y beneficios que otorga la comisión y las que deriven de la normatividad aplicable;
- V.** Gozar de vacaciones en dos periodos anuales de 10 días hábiles cada uno, conforme al calendario establecido en la comisión;
- VI.** Participar en los eventos de capacitación que promueva la comisión;
- VII.** Participar en los concursos de oposición para obtener promociones de grado o grupo cuando se generen plazas vacantes de servicio;
- VIII.** Ser sujeto de evaluaciones imparciales;
- IX.** Conocer los resultados que obtenga en las evaluaciones que formen parte del servicio;
- X.** Solicitar licencia a la plaza y puesto que ocupe del servicio para ocupar un puesto de libre designación en la comisión;

XI. Presentar inconformidades ante el subcomité correspondiente, respecto de la aplicación del presente estatuto, y

XII. Los demás que deriven del presente estatuto y de la normatividad aplicable.

Artículo 46. El personal de carrera tiene las siguientes obligaciones:

I. Cumplir con lo dispuesto por el presente estatuto y demás normatividad aplicable relacionada con el servicio público;

II. Desempeñar sus labores con el cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciba de sus superiores jerárquicos;

III. Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca o le sean encomendados por sus superiores, con motivo de las funciones que desempeñe en la comisión;

IV. Cumplir las disposiciones que se dicten para comprobar su asistencia y, en su caso, dar aviso a su jefe inmediato de las causas que le impidan concurrir a su trabajo;

V. Conservar en buen estado los instrumentos, mobiliario y equipo de trabajo;

VI. Cumplir con sus funciones y alcanzar los objetivos establecidos en los programas de trabajo;

VII. Participar y acreditar los eventos de capacitación que promueva la comisión;

VIII. Actuar con sujeción a los principios de imparcialidad y confidencialidad, guardando reserva de los asuntos que tenga conocimiento con motivo de su trabajo;

IX. Refrendar cada seis meses la licencia que le haya sido autorizada para ocupar un puesto de libre designación;

X. Notificar a la coordinación cualquier cambio en su situación personal dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de modificación;

XI. Observar el código de ética;

XII. Aprobar la evaluación prevista en el presente estatuto, y

XIII. Las demás que les impongan las leyes y los programas de trabajo.

Del recurso de inconformidad

CAPITULO NOVENO

Artículo 47. El personal de carrera podrá interponer recurso de inconformidad ante el subcomité de inconformidades, en contra de los resultados de los concursos de oposición o de las evaluaciones previstas en el presente estatuto.

Artículo 48. El recurso de inconformidad se tramitará en los siguientes términos:

- I.** Ser promovido por el personal de carrera que considere haber sufrido un agravio personal y directo;
- II.** Presentarse por escrito dentro del término de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de la fecha de notificación de los resultados, y
- III.** Contener el acto que se impugna, los agravios en los que se funde, los hechos controvertidos, aportando las pruebas que estime pertinentes.

Artículo 49. El subcomité podrá requerir la información y documentación que estime pertinentes para emitir la resolución que presentará ante el comité directivo, el que resolverá en definitiva en un plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha de presentación del recurso.

Artículo 50. El recurso de inconformidad podrá tener efectos suspensivos con relación a los resultados de los concursos de oposición o de las evaluaciones.

Artículo 51. Las resoluciones que emita el comité directivo podrán anular, modificar o confirmar los resultados de los concursos de oposición o de las evaluaciones, y serán definitivas.

De los registros del servicio civil

CAPITULO DÉCIMO

Artículo 52. Los registros administrativos del personal de carrera se clasifican en dos apartados: el que corresponde al manejo y control físico de los expedientes individuales conformados por documentación básica y de carrera, y el que corresponde al sistema de información del servicio.

Artículo 53. La documentación básica se integra por:

- I. Acta de nacimiento;
- II. Registro federal de contribuyentes;
- III. Clave única de registro de población;
- IV. Credencial de elector;
- V. Cartilla del servicio militar nacional, en su caso;
- VI. Currículo y la respectiva documentación comprobatoria;
- VII. Formulario de ingreso, y
- VIII. Los demás que determine la coordinación.

La coordinación actualizará anualmente la documentación contenida en los expedientes y será obligación del personal de carrera notificar, a través del responsable administrativo de su área de adscripción, cualquier cambio en su situación personal, dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de modificación.

Artículo 54. La documentación de carrera se integrará con los documentos que acrediten la estadía y desarrollo del personal de carrera, y consiste en:

- I. Nombramientos;
- II. Cédulas de evaluación;
- III. Notas de mérito;
- IV. Comprobantes de capacitación;
- V. Dictámenes de promoción;
- VI. Sanciones emitidas por el órgano interno de control, y
- VII. Los demás que determine el comité directivo.

Artículo 55. El sistema de información del servicio se integrará con:

- I.** Registros administrativos del personal de carrera;
- II.** Registro de plantillas de personal;
- III.** Catálogos;
- IV.** Registro de convocatorias y ocupación de plazas;
- V.** Registro de dictámenes de concursos, y
- VI.** Estadística del sistema e inventario, que contendrá:
 - a)** ingreso;
 - b)** promociones;
 - c)** escolaridad;
 - d)** capacitación, y
 - e)** evaluaciones.

Artículos transitorios

Primero. El presente estatuto entrará en vigor treinta días después de su publicación en el **diario oficial de la federación** y se publicará en la gaceta de la comisión.

Segundo. Los servidores públicos que al momento de la entrada en vigor del presente estatuto se encuentren ocupando un puesto que se clasifique como de servicio recibirán nombramiento de titular.

Tercero. El comité deberá emitir la normatividad que deriva del presente estatuto en un plazo que no exceda de un año, a partir de su entrada en vigor.

Cuarto. La coordinación deberá adecuar el tabulador de sueldos conforme a lo previsto en el artículo 36 del presente estatuto a más tardar a los 30 días posteriores a su entrada en vigor.

Quinto. Los titulares de las unidades responsables propondrán a la coordinación los puestos que deberán considerarse de carrera, a más tardar en los 30 días naturales posteriores a la entrada en vigor del presente estatuto.

Sexto. En aquellos casos no previstos expresamente en este estatuto, será el comité directivo la instancia encargada de interpretarlo.

Ciudad de México, distrito federal, a los ocho días del mes de julio de dos mil tres.- el presidente de la comisión nacional de los derechos humanos y de su consejo consultivo, **José Luis Soberanes Fernández.**- rúbrica.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusión

A pesar de registrarse cambios importantes en las administraciones y de manera evidente en sus servicios de carrera, un grave problema que ha quedado en el tintero es que los cambios resultado de las propuestas de la nueva gestión pública (NGP) no sustituyeron al modelo centrado bajo los principios del paradigma burocrático. Con las políticas de subcontratación, privatización introducción de mercados en los sectores públicos, las reformas han cuestionado fuertemente el principio de autosuficiencia del estado del que se señaló ya no es capaz, por sí mismo, de atender la demanda ciudadana y de gestionar los asuntos públicos de manera eficiente y equitativa. de ahí que surgieran los postulados que se engloban bajo el paraguas conceptual de la NGP, los cuales centran su propuesta en introducir prácticas que resultaron exitosas en el sector privado suponiendo que lograrían en el público el mismo resultado.

El paradigma burocrático se sustentaba en un férreo control jerárquico de la administración pública que no ha sido desterrado; convive con políticas de descentralización, de mayor autonomía a los funcionarios y de acercamiento al cliente-ciudadano, lo que ha resultado en una claro debilitamiento del control de las burocracias y de los servidores de carrera, sin que necesariamente se hayan cumplido objetivos tan claros como el de volver eficiente la gestión y administración públicas. El modelo tradicional buscaba otorgar igualdad de trato a los ciudadanos, es decir, que todos recibieran el mismo tipo de servicio público y sufragaran equitativamente su costo. Con las políticas de descentralización y desconcentración, este objetivo se ha vuelto prácticamente inalcanzable puesto que cada agencia ahora es autónoma, decide qué tipo y cantidad de servicios provee y a qué costo; el principio de equidad, que quedaba implícito en la “búsqueda del bien común”, valor fundamental de la administración tradicional, queda claramente subordinado a otros propósitos, como puede ser el de la eficiencia.

Bajo las premisas de la administración tradicional la burocracia rendía cuentas hacia los políticos. La creación de agencias autónomas (o semiautónomas) ha dado como resultado la creación de cuerpos independientes que no tienen la obligación de rendir cuentas. El vínculo de la responsabilidad ministerial y la ciudadanía se ha debilitado; los defensores de

La NGP sostiene que la rendición de cuentas no sólo no ha perdido importancia sino que ha pasado de legitimarse en la cúpula a hacerlo también abajo, con la mayor participación del cliente-ciudadano en todo el ciclo de la política pública. La experiencia empírica con la que se cuenta hasta hoy día no permite corroborar que la sociedad efectivamente se haya convertido en un actor fundamental en el proceso de la rendición de cuentas, el cual sigue resultando mucho más unilateral de lo que la teoría sugiere. Otro rasgo importante de la administración pública tradicional fue considerar la carrera en el servicio civil como premio a la dedicación de los funcionarios al servicio público. La característica central de este cuerpo era su compromiso con el bien común y con valores que lo caracterizaban conformando una especie de *ethos* público. Las ideas resultado de la NGP han alterado los principios del servicio civil, sin haber logrado sustituirlos por otros; lo que se ha hecho es insistir en los beneficios que acarrearían acciones “técnicas”, como los recortes de personal, la desconcentración de los procesos de selección de personal y la introducción del pago por desempeño.

Otro tema fundamental en las reformas que ha encontrado serios tropiezos al haberse incorporado a las agendas de gobierno sin una reflexión crítica de sus alcances, tiene que ver con lo que algunos autores identifican como la “trampa de evaluación”. La NGP, al introducir mecanismos alternativos de control y rendición de cuentas, aumenta los costos de la evaluación y hace que los funcionarios y los recursos se concentren en satisfacer los requisitos de las evaluaciones más que en la prestación de servicios. Al descuidar los servicios, la insatisfacción del cliente aumenta junto con la demanda por mayores evaluaciones. Entonces el aumento en los costos y recursos (tiempo) que exigen los nuevos patrones de control conduce a una mayor insatisfacción y mayor demanda por evaluaciones, sin que éstas logren efectivamente servir como mecanismo privilegiado para corregir y mejorar la gestión pública.

Se ha señalado, con razón, que las reformas promovidas sin tener en cuenta el contexto y tradición no pueden entenderse, como han querido hacerlo sus promotores, como la solución de todos los problemas. Otros aspectos que merecerían una reflexión muy cuidadosa es que no se pueden

asumir como moda por la publicidad de la que han sido objeto, al grado que ha llegado a adoptarse en países que no cuentan con instituciones bien desarrolladas, pero que sienten que no pueden “quedarse atrás”. Tampoco se ha querido aquilatar con el rigor necesario que las reformas pueden provocar consecuencias negativas y hasta perversas, causadas por las paradojas que contienen y que no pueden resolverse fácilmente. Estas paradojas pueden resumirse en el hecho de que los programas de reforma más radicales se introdujeron en países en los que las administraciones resultaban las más eficientes de Europa. La NGP se inspira en modelos de gestión privada, los cuales están en constante perfeccionamiento y, por lo tanto, no se pueden incorporar de manera definitiva.

Recomendaciones

Es recomendable que este sistema de profesionalización se siga implementando en todos los departamentos federales, estatales, municipales para que exista menos corrupción, que sea igualitario el servicio laboral de los burócratas, que no existan diferencias políticas, aunque también hay que reconocer que tiene que existir una reglamentación dentro de los partidos políticos para tratar de unificar a la sociedad.

Uno de los puntos importantes que deben tomar en cuenta, y dar como un claro ejemplo es la del DISPENSA DE PERFIL: en la cual consiste en otorgar un puesto no acorde al área, pero con un convenio de superación, es decir si un contador le otorgan una plaza de profesor de primaria, tiene que existir el compromiso de prepararse en ese perfil, no dejando a un lado la carrera de contador, es decir podrá trabajar de maestro de primaria e ir estudiando para obtener el grado de licenciatura en educación primaria, al mismo tiempo obtendrá otra carrera y con un mejor perfil, ya que en nuestro México necesita de muy buenos perfiles para una mejor educación.

De igual manera se puede hacer en los diversos departamentos de cada administración, capacitarlos, otorgarles un reconocimiento por su participación en el curso, y pues a la vez se supera personalmente.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- OSSORIO M. “Conceptos Básicos del servicio profesional de carrera, diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales”. Edición electrónica 2007
- 2.-Ley de Servicio Civil del Estado de Aguascalientes.
- 3.- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo para el Estado de Guanajuato. Título Quinto del Servicio Civil de Carrera.
- 4.-Secretaría de Programación y Presupuesto. Proyecto para la instauración del servicio civil de carrera en México. México. 1984.
- 5.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Décima edición. Editorial Miguel Ángel Porrúa. México. 1996, p. 101.
- 6.- BENTON A diagnóstico institucional del sistema de servicio civil en México, banco interamericano de desarrollo, diálogo regional de políticas, 2002, pp. 1-4.
- 7.- IDEM.2008
- 8.-X Congreso internacional del clad sobre la reforma del estado y de la administración pública, Santiago, chile, 18 - 21 oct. 2005.
- 9.-Ley de servicio civil de carrera de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- 10.- Ley de servicio civil de carrera y su reglamento
SALGADO M. Teresita. (1999) “Metodología para implementar el Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública, caso específico (SEDUE)”, Morelia, Mich.

11.-SALGADO M. Teresita. (2008) Autora del Proyecto de Investigación 18.13 “La Profesionalización de los Servidores Públicos mediante la creación del Servicio Civil de Carrera”, aprobado por la Coordinación de Investigación Científica de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Morelia, Michoacán.