

que al ser invitados a colaborar en un gobierno, en primera instancia deben lealtad a la ciudadanía y es a quien no pueden ni deben fallar.

La cada día más creciente demanda de la ciudadanía llevó a que el Congreso aprobara reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en el sentido de reorientar las funciones asignadas a la ya mencionada Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, la cual incluso cambió su nombre por el de Secretaría de la Función Pública. Entre las nuevas atribuciones de esta nueva secretaría se incluyó en el artículo 37 de la referida Ley Orgánica la fracción VI *bis*, que establece, como nueva atribución, dirigir, organizar y operar el Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

De igual forma, se reformó la fracción XVIII del mismo artículo, en el sentido de que esta secretaría tendrá la facultad exclusiva de aprobar y registrar las estructuras orgánicas y ocupacionales de las dependencias y entidades de la administración pública federal y sus modificaciones, previo dictamen presupuestal favorable de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, facultad que antes de la reforma era responsabilidad conjunta de ambas secretarías.

También se adicionó la fracción XVIII *bis*, relativa al establecimiento de normas y lineamientos en materia de planeación y administración de personal, y la fracción XXVI, que se refiere a la promoción de las estrategias necesarias para establecer políticas de gobierno electrónico.

Como se puede observar, las nuevas funciones de la Secretaría de la Función Pública son ejercer el control administrativo que ya venía desarrollando la entonces Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, y llevar a cabo acciones globales en materia de planeación y administración de personal, así como en lo relativo a instrumentar el Sistema de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, con el objetivo de consolidar un gobierno profesional y transparente que establezca las políticas, normas y lineamientos para el desarrollo de una auténtica administración de los recursos humanos.

En términos generales, se busca una mayor eficacia en las instituciones del país para lograr los ideales de justicia, eficacia y rendición de cuentas, en la actualidad anhelo de todas las sociedades del mundo. Sin embargo, alcanzarlo no sólo depende de que se reformen las leyes o se expidan nuevos ordenamientos, sino que se requieren otras cosas adicionalmente, pues de lo contrario se puede caer en el pernicioso lastre de un exceso de normatividad que tiende a volverse un laberinto jurídico que, por encima de las buenas intenciones, en su aplicación sólo beneficia a ciertos grupos en su afán de seguir encaramados en las instituciones o que ingresan a las mismas instituciones con la intención de permanecer en ellas cumpliendo con los mínimos

requerimientos que establece la Ley del Servicio Profesional de Carrera perpetuándose en un cargo administrativo escudados en la propia ley.

La función pública para servir al pueblo y no para arrogarla con fines personales

Toda sociedad organizada es dirigida por la voluntad de sus integrantes. Esta voluntad constituye el poder del grupo y surge mediante la soberanía. Ésta es un atributo esencial del poder político que recae en los servidores públicos encargados de cumplir con los mandatos que les ha conferido la población, a través de sus diferentes poderes públicos; pero ese poder no es ilimitado y, aunque tiene el carácter de autónomo está sometido al derecho, y su ejercicio se halla normativamente regulado; por ello, "el poder psicológicamente considerado, es fuerza, pero no ciega, sino orientada racionalmente a la consecución de un fin".³⁶

Los hombres encargados de ese poder adquieren la investidura para gobernar de acuerdo con el marco jurídico encabezado por la Constitución federal; en este sentido, Chanes Nieto señala que "el servidor público, a medida que asciende en la jerarquía administrativa, es menos ciudadano y está más alejado de éste, particularmente de sus necesidades y de la realidad en la que se desenvuelve. Los altos funcionarios suelen estar desvinculados de los problemas cuya solución está a su cargo, al encontrarse en una situación distinta a la de quienes no los padecen";³⁷ en contraposición, el hombre del pueblo se encuentra con él con más facilidad que el hombre falsificado al que el poder da un señorío mal entendido que lo va degradando, creándole falsas expectativas y trastornando su espíritu humanista; así, "es curioso observar cómo el hombre del pueblo, habituado a la miseria, es generoso, comprensivo y ético".³⁸

Se ha dicho que entre el pensamiento y el ser hay identificación, mas no identidad; la primera es el elemento racional entre lo que es y lo que pretendemos que sea, y la identidad es la coincidencia con lo que es, queremos y con lo que somos compatibles; de ahí la afirmación de que el poder es envolvente y cuando su uso trae como consecuencia un beneficio propio o totalmente alejado de los fines para los cuales le fue

³⁶ José Luis Aranguren, *Ética y política*, Madrid, Biblioteca de Política, Economía y Sociología, Guadarrama, 1987, p. 181.

³⁷ José Chanes Nieto, *Administración y política*, op. cit., p. 165.

³⁸ Aurora Arnaiz Amigo, *Ética y Estado*, op. cit., p. 106.

conferido a alguien, surge lo que conocemos como abuso del poder, que actualiza el nacimiento de medios jurídicos coactivos para poner freno a ese tal poder abusivo.

Poder como pura fuerza, ejercida directamente por coerción –desde el aparato del Estado– o, indirectamente, por presión democrática abierta (huelgas, manifestaciones, etc.), pero también mediante la acción encubierta, reservadamente ejercitada por los grupos de interés; o bien “Poder” como revestido de ascendiente, prestigio, *glamour*, etc., es decir, “Poder” como *autoridad* (autoridad que no siempre poseen las llamadas “autoridades”³⁹ La autoridad es un elemento etéreo, se tiene porque así lo determinan los ordenamientos legales; no obstante, ésta realmente se gana con las acciones y las actitudes, con el conocimiento y el compromiso ético que debe revestir la conducta de un servidor público.

La forma del Estado es el contenido de la ética, forma de formas y, como tal, irreductible; se trata de atributos de la individualidad. Por tanto, el dualismo ética-Estado no crea identidad, sino identificación.

Por su parte, el concepto *rendición de cuentas* es una traducción inexacta del término anglosajón *accountability*, que en su acepción original significa “estar sujeto a la obligación de reportar, explicar o justificar algo; ser responsable ante alguien de algo”;⁴⁰ no obstante, se ha considerado que “un diseño institucional deficiente de rendición de cuentas puede volver demasiado oneroso controlar el abuso del poder y llamar a cuentas a los gobernantes”.⁴¹ En este sentido, cuando los servidores públicos se apartan de los principios que rigen su actuación, lesionan gravemente la confianza de la sociedad e inhiben la iniciativa de los ciudadanos, debilitan las instituciones nacionales y, por tanto, quebrantan el Estado de derecho.

Gran parte del pensamiento político de Montesquieu reside en su tesis de que “en un mundo cuyos individuos son ambiciosos y anteponen sus intereses particulares a cualesquiera otros, es preciso crear instituciones que puedan convertir esa ambición en un gobierno efectivo”.⁴²

En este contexto, la función pública es un trabajo de seres humanos, que se ha desarrollado con la natural intención del bien colectivo; “en lo humano, por irreducti-

³⁹ José Luis Aranguren, *op. cit.*, p. 51.

⁴⁰ *The Random House Dictionary of the English Language*, 2a. ed. completa, Nueva York, Random House, 1987.

⁴¹ Ugalde, L. (2002a), *Rendición de cuentas y democracia: el caso de México*, México, Instituto Federal Electoral, abril de 2003, p. 23.

⁴² R. W. Krouse, “Classical Images of Democracy in America: Madison and Tocqueville”, en G. Duncan, *Democracy Theory and Practice*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 58-78.

ble, el hombre encuentra al hombre. El logro de la incesante lucha del encontrarse a sí mismo supone la posición de concordia con nuestros semejantes”.⁴³ Por tanto, la actuación de los servidores públicos debe estar apegada a principios éticos de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, y no sólo apegada a derecho por el temor a ser sancionado: debe llevar inherente una decidida actitud ética y de servicio para elevar la calidad de la función pública.

A manera de prevención, los servidores públicos deben saber que en materia de combate a la corrupción en el servicio público, el procurador general de la República expidió los acuerdos A/106/04 y A/107/04 mediante los cuales se crean dos Fiscalías Especiales, la primera para el combate a la corrupción en la propia Procuraduría General de la República y la segunda para el combate a la corrupción en el servicio público, acuerdos en que se señala que “uno de los flagelos más lacerantes de las sociedades modernas, lo constituyen los actos de corrupción en que incurren los servidores públicos que apartándose del debido cumplimiento de sus funciones, se benefician del cargo que desempeñan amasando inmensas fortunas en detrimento del patrimonio nacional, abandonando el principio de legalidad que rige su actuar”.⁴⁴ En este sentido, los delitos derivados de actos de corrupción constituyen un fenómeno de complicidades cuya denuncia ante la autoridad persecutora de los delitos debe ser un compromiso conjunto de servidores públicos y ciudadanos, ya que su ocultamiento o indiferencia incrementará los índices de impunidad, que es tan necesario erradicar de la esfera gubernamental.

Profesionalización de los servidores públicos

El impacto en el terreno político, económico y social de los gobiernos en el mundo, derivado de los procesos democráticos que han experimentado y de la creciente participación ciudadana, ha permitido traspasar las fronteras de la inercia administrativa que envuelve las organizaciones públicas, y es un factor preponderante para la reactivación de los conceptos y las formas que ayudan a la consolidación de instituciones modernas y eficientes que contribuyen a lograr un sano equilibrio social. Su instrumentación se traduce en el cumplimiento de la acción gubernamental eficiente, soporte del desarrollo nacional.

⁴³ Gunter Holstein, *Historia de la filosofía política*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1969, p. 49.

⁴⁴ *Diario Oficial de la Federación*, 2 de agosto de 2004, p. 100-108.

Hablamos de democracia como un concepto que resuelve el todo; de esta forma, "la democracia parece dotar de un (aura de legitimidad) a la vida política moderna; normas, leyes políticas y decisiones parecen estar justificadas y ser apropiadas si son (democráticas). Pero no siempre ha sido así. La gran mayoría de los pesadores políticos, desde la antigua Grecia hasta nuestros días, han sido muy críticos con la teoría y la práctica de la democracia. El compromiso conjunto de la democracia es un fenómeno muy reciente".⁴⁵

En la actualidad Alemania es el umbral en Europa de lo que hoy se conoce como servicio público y carrera administrativa. Omar Guerrero coloca a este país como "suelo fértil, primigenio, donde se inspiró la idea del funcionario con base en la noción de Estado de derecho, y donde tuvieron su desarrollo primigenio los sentimientos de lealtad y protección del servicio público".⁴⁶ Posteriormente, Francia desarrolló un estatuto general de los funcionarios y la célebre Escuela Nacional de Administración que se convertiría en modelo para muchos países; entre ellos Gran Bretaña, que adoptó la experiencia alcanzada en la formación de los servidores públicos y, en general, del personal administrativo.

Esta importante labor de formación de la carrera administrativa desarrollada en diversas latitudes, tanto en el ámbito público como en grandes universidades, cobra gran relevancia en el tiempo y son cada vez más los países que arrojan dichas experiencias con la finalidad de preparar a los servidores públicos para el importante desempeño de la función pública que los ayude a escalar posiciones de mayor responsabilidad de acuerdo con sus méritos.

En México, los cambios experimentados a través de la historia en la esfera gubernamental han permitido transitar hacia esquemas de innovación en la administración pública en los ámbitos federal y local; de esta forma crece la necesidad de explorar y desarrollar metodologías de evaluación de desempeño, no sólo de estructuras administrativas, pues el factor humano se constituye como piedra angular de cualquier sistema, dado que "los complejos y crecientes problemas del Estado no pueden resolverse con improvisadas teorías o sobre falsos supuestos y menos por un personal de dirigentes improvisados".⁴⁷

Han sido muchos los intentos por instaurar un Servicio Civil de Carrera en la administración pública federal y en algunos gobiernos locales; no obstante los esfuer-

⁴⁵ David Held, *Modelo de democracia*, Madrid, Alianza, 1991, p. 15.

⁴⁶ Omar Guerrero, *El funcionario, el diplomático y el juez*, México, Universidad de Guanajuato, Instituto de Administración Pública de Guanajuato/Instituto de Administración Pública/Plaza y Valdés, 1998, p. 50.

⁴⁷ G. Fraga, *op. cit.*, p. 742.

zos desplegados y el discurso aportado a las discusiones sobre el tema, sólo en algunas instituciones independientes de la administración pública centralizada se tienen avances sustanciales en la materia a la fecha.

Poner fin a la improvisación en la administración pública y profesionalizar a sus servidores es el gran desafío del siglo XXI. En el caso de nuestro país, junto con los cambios en el espectro democrático surge el servicio profesional de carrera como respuesta a un tenaz reclamo ciudadano, semejante al de los propios servidores públicos en activo comprometidos con las expresiones manifiestas de cambio en la cultura administrativa.

Aunque este anhelo se ha buscado desde el siglo XX, destaca por sus adelantos el servicio diplomático que, no obstante sus extraordinarios avances, a principios de este nuevo siglo continúan prevaleciendo por encima de sus empeños; en algunas decisiones políticas, en este sentido, debe prevalecer lo que en algún momento sostuvo Omar Guerrero: "De modo similar a la espada de Democles, el funcionario sometido a las prácticas puede ser rechazado en cualquier momento, si se le juzga con insuficiencia profesional para el servicio".⁴⁸ Aun teniendo protección o apoyos superiores, la permanencia en un puesto depende en gran medida de los propios funcionarios, ya adentrados en la carrera.

Muchos han sido los colegios y agrupaciones que han desplegado acciones diversas para alentar la profesionalización del servicio público; desde luego, se trata de esfuerzos surgidos en el ámbito de la llamada sociedad civil. Por su importancia, destaca el papel del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), corporación profesional que ha tenido bajo su responsabilidad la promoción de las ciencias administrativas, que nace en el año de 1955 y se mantiene como una asociación civil encargada de "congregar a un grupo de estudiosos de esta disciplina y mantenerlos al cuidado del desarrollo universal de sus principios". Por otra parte, el Instituto de Administración Pública del Estado de México, al igual que el INAP, nace como una asociación civil.⁴⁹

En el ámbito gubernamental, de manera formal podemos mencionar como antecedente inmediato de estos esfuerzos el que, desde el 29 de junio de 1983, el gobierno federal, a través de la extinta Secretaría de Programación y Presupuesto, haya emitido el acuerdo por el que se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo federal para la instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal, parte integral del Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988.

⁴⁸ Omar Guerrero, *op. cit.*, p. 169.

⁴⁹ *Memoria INAP 1955-1990*, México, Instituto Nacional de Administración Pública, 1990, p. 13.

El acuerdo de referencia estableció en sus considerandos que para crear las condiciones de la carrera administrativa es necesario garantizar la estabilidad y la seguridad en el empleo; promover mayores grados de responsabilidad, diligencia y eficacia; fomentar la vocación de servicio del personal federal, mediante una motivación adecuada, elevando la eficiencia y la agilidad, y promover la capacitación permanente del personal. La instauración del Servicio Civil de Carrera deberá apoyar y contribuir al aseguramiento de la lealtad a las instituciones de la República, así como a la eficiencia, la honradez y el control de la ejecución del gasto público y, en general, al desempeño de los servidores públicos de las dependencias y entidades de la administración pública federal.

También establece que la Comisión Intersecretarial se integraría por los secretarios de Programación y Presupuesto, de la Contraloría General de la Federación, de Educación Pública y de Trabajo y Previsión Social, así como por el secretario general de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Dicha comisión tendría, entre otras, la función de promover ante las dependencias y entidades de la administración pública federal la realización de los programas específicos del Servicio Civil de Carrera y evaluar periódicamente los resultados de las acciones orientadas a la instrumentación del Servicio Civil. A la citada comisión, según el artículo tercero transitorio de dicho acuerdo, correspondía expedir su reglamento interior dentro de los 60 días siguientes a su entrada en vigor, esto es, a finales del mismo año; sin embargo, este reglamento fue publicado hasta el 19 de junio de 1984, incumpliendo con los tiempos señalados.

El reglamento estableció la integración, funciones, facultades y obligaciones tanto de la comisión como de sus integrantes; entre otras, las de que en sus funciones estaría promover mecanismos de coordinación entre las dependencias y entidades para uniformar y sistematizar los métodos de administración y desarrollo de personal, encaminados a instrumentar el Servicio Civil de Carrera, así como determinar y proponer los elementos necesarios para la adecuación e integración del marco jurídico y administrativo necesarios para la instauración del Servicio Civil de Carrera.

También estableció que la comisión contaría con una Subcomisión Técnica del Servicio Civil, integrada por los oficiales mayores de las dependencias de la administración pública federal y por representantes de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Los esfuerzos desplegados en la materia fueron alentadores. Sin embargo, la institucionalización del Servicio Profesional de Carrera para los servidores públicos de las dependencias de la administración pública federal cobra vida casi 20 años después de la publicación del multicitado acuerdo mediante el decreto por el que se expide la innovadora ley que establece las bases para la orga-

nización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de abril de 2003.

Paralelamente a la publicación de la referida Ley del Servicio Profesional de Carrera se reformó la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal, y se adicionó la Ley de Planeación con objeto de adecuar la normatividad al nuevo esquema planteado, que incluye el cambio de denominación de la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo por el de Secretaría de la Función Pública.

Se trata de un dispositivo legal que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con base en el mérito y con el fin de estimular el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad; no obstante, como lo afirma Omar Guerrero, "el sistema de méritos hace accesibles los oficios públicos a todo ciudadano, pero ello no significa automáticamente la estabilidad de cargo, cuya naturaleza emana de la índole de la administración pública moderna, que demanda orden, estabilidad y continuidad";⁵⁰ por tanto, serán la autenticidad, eficiencia, integridad, calidad, imparcialidad, equidad y competencia por mérito los principios rectores bajo los cuales operará este sistema.

Compete a las dependencias de la administración pública federal centralizada administrar dicho sistema en la esfera de su competencia, con base en la normatividad expedida por la Secretaría de la Función Pública en virtud de ser esta secretaría el órgano rector encargado de normar el funcionamiento del sistema de todas las dependencias.

Al efecto deberá instalarse un consejo que fungirá como instancia de apoyo, el cual tiene como propósito hacer recomendaciones generales, opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del sistema. Cada secretaría de Estado deberá instalar un comité que se encargará de operar el sistema con base en la normatividad que al efecto emita la Secretaría de la Función Pública. Este sistema también se compone por un Consejo Consultivo integrado por el titular de la Secretaría de la Función Pública, los responsables de cada subsistema, los presidentes de los Comités Técnicos de cada dependencia y por los representantes de las secretarías de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público y de Trabajo y Previsión Social, así como por representantes de los sectores social, privado y académico.

⁵⁰ Omar Guerrero, *La ley del servicio profesional de carrera*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2003, p. 9.

En este horizonte, al incorporarse al Sistema de Servicio Profesional de Carrera los servidores públicos tendrán estabilidad y permanencia en el servicio y recibirán el nombramiento como servidores públicos de carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en la propia ley, y accederán a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos establecidos; al efecto deberán recibir capacitación y ser evaluados con base en los principios que la misma ley establece. Resulta interesante también apuntar la experiencia que en el tema del sistema de méritos subraya Haro Bélchez al referirse al servicio público estadounidense, "cuyos rasgos relevantes son los siguientes: reclutamiento fundado en la competencia, a través de concursos y exámenes de idoneidad, sin prejuicios de raza o religión, de desempeño con base en los principios de integridad social y personal, complementado con procesos de formación continua; protección contra acciones arbitrarias de los superiores, así como contra represalias, y desarrollo de una carrera administrativa con base en el rendimiento";⁵¹ promoción de medios de defensa contra las resoluciones que le afecten; asimismo indemnización en los términos de ley, cuando sea objeto de un despido injustificado.

Derivadas de los derechos y beneficios de este sistema se instituyen, entre otras, como obligaciones de los servidores públicos de carrera ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia; desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados; participar en los programas de capacitación que comprenden la actualización, especialización y educación formal, así como participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el sistema y aportar los elementos objetivos para la evaluación de los resultados del desempeño.

Uno de los grandes desafíos que se vislumbran y recorren diversas latitudes, y que concurre por su trascendencia en el mundo de la carrera administrativa, es el referente al desarrollo de capacidades que permitan en el corto plazo un mayor equilibrio entre derechos y obligaciones de los servidores públicos.⁵²

Se ha pensado, entre otros aspectos, en la obligación de su formación, en la de su permanencia y en el hecho de quedar sujeto al sistema civil de carrera, así como a los resultados de su desempeño, pero en cuanto al primer punto no ha sido posible establecer mayores conquistas que las alcanzadas con base en el mérito. Claro está que

⁵¹ Guillermo Haro Bélchez, *Aportaciones para la reforma de la función pública en México*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública, 1988, pp. 137-138.

⁵² Guillermo Haro Bélchez, "La formación de directivos", *Revista de Administración Pública*, núm. 89, México, 1999, p. 162.

en el caso de México lo primero es superar las dificultades de la instauración del servicio profesional y su consolidación.

Como ya se dijo, los interesados podrán interponer ante la secretaría el previsto recurso de revocación contra las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección, a partir del día siguiente que se dé a conocer el nombre del aspirante que obtuvo la calificación más alta; no obstante, este recurso versará exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumenten.

La contravención de las disposiciones del referido ordenamiento y de su reglamento será causa de responsabilidad administrativa, en el sentido de que todos los cargos vacantes deberán ser asignados a través de concursos públicos y abiertos en tanto el registro no opere en su totalidad.

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

Son diversas las experiencias en los ámbitos de las entidades paraestatales que han tenido avances significativos en cuanto a la implementación del Servicio Civil de Carrera. Aunque tiene diversas denominaciones, tanto en el nombre como en los ordenamientos legales, en esencia tienen el mismo objetivo.

El tema del Servicio Civil en los organismos públicos se ha descuidado en México quizás ya por demasiado tiempo, pero en él están cifradas una buena parte de las esperanzas de calidad y estabilidad en el gobierno dentro del nuevo contexto democrático de México. Pues, bien vistas las cosas, nuestro país está cruzando una etapa de reacomodo político, fortalecimiento de los partidos, cambio en las posiciones de gobierno, alta competitividad y gobiernos divididos.⁵³

Concretamente, tomaremos como ejemplo al Instituto Federal Electoral, constituido por un cuerpo de funcionarios integrados en un Servicio Profesional Electoral, regulado por un estatuto aprobado por el Consejo General, el 16 de marzo de 1999, que establece normas, lineamientos y mecanismos claros y transparentes para la selección del personal que desea integrarse a dicho servicio.

Establece las reglas y modalidades de ingreso al servicio; requisitos, ocupación de vacantes, reclutamiento y selección; expedición de nombramientos de adscripción, designación de presidentes de consejos locales y distritales; titularidad, formación, evaluación, promoción, ascensos e incentivos. Como se puede observar, este sistema

⁵³ José Luis Méndez Martínez, *Evaluación del desempeño y Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública y los organismos electorales*, INAP-IFE, 2000.

busca asegurar que los miembros del Servicio Profesional se desempeñen dentro del instituto como un cuerpo profesional e imparcial en estricto apego a los principios que lo rigen.

En el caso de México, se busca consolidar un Servicio Profesional de Carrera que esté a la altura de las nuevas demandas sociales, con una filosofía para el desarrollo de las políticas públicas capaz de enfrentar los retos que impone la democracia, que se aleje cada vez más de los intereses políticos, para ganar terreno en los aspectos de lealtad institucional, ya que la permanencia en el servicio, dentro de una estructura administrativa a pesar de los procesos y mecanismos de evaluación, podría desviar sus objetivos si no se acreditan paralelamente calidad, honestidad y lealtad probadas, desviando su orientación de los impactos esperados de las políticas públicas.

Durante las discusiones del tema en el Congreso de la Unión, se alzaron voces de legisladores convencidos de la necesidad de impulsar la ley de la materia; coincidieron en que no debía dejarse a la discrecionalidad de alguien, ostentando un poder público, asignar los puestos vacantes, algunas veces tratándose de cargos torales para el adecuado funcionamiento de la administración pública, ya que era preciso evitar utilizar tal designación como botín político; "es decir, aquellas personas con ambiciones políticas deben participar en los partidos políticos y las interesadas en ser profesionales de la administración pública, deben formarse para concursar y constituir un cuerpo políticamente neutro dentro del Estado, capaz de servir a cualquier gobierno, surgido de cualquier partido".⁵⁴

Lo anterior se traduce en que la administración pública federal deberá contar, si se aplica en estricto sentido el contenido de la ley, con los mejores elementos del servicio público y deberá estimular el trabajo serio, eficiente y honesto, que permitirá la optimización del servicio público que tanto demanda la ciudadanía.

De esta forma queda claro que no sólo se debe saber o tener conocimiento, sino que se debe saber hacer y ejecutar en la práctica la función pública encomendada. En este sentido, Jordana de Pozas ha definido la formación de los funcionarios como "la capacitación previa o simultánea al ingreso en la función pública. Su finalidad es la preparación de los futuros funcionarios o bien completar la de aquellos que acaban de ser seleccionados como tales con carácter provisional o definitivo".⁵⁵ De esta forma, la improvisación en la administración pública es un asunto rebasado en los diversos

⁵⁴ Versión estenográfica, Dirección General de Crónica Parlamentaria, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, 25 de marzo de 2003, turno 47.

⁵⁵ Luis Jordana de Pozas, "Centro de formación y perfeccionamiento de funcionarios de Alcalá de Henares", *Revista Internacional de Ciencias Administrativas*, vol. XXVIII, núm. 1, Bruselas, 1962, p. 54.

órdenes de gobierno de los países que realmente están comprometidos con el desarrollo de administraciones eficientes y cercanas al pueblo.

Desde mi perspectiva, reitero la necesidad de la aplicación puntual de esta ley para evitar discrecionalidades en materia de evaluación del desempeño, que fácilmente pueden traducirse en injusticias y desmotivación de los servidores públicos.⁵⁶

IV Prevencciones que necesariamente deben observar los servidores públicos durante y después de ejercer un encargo público

Al inicio, durante y al concluir un encargo público

Prácticas contrarias a los objetivos de la labor gubernamental por parte de algunos funcionarios públicos de diversos niveles y jerarquías, han motivado que con el paso del tiempo se debilite la imagen del poder público de las instituciones; con ello se han difundido un sinnúmero de valores, principalmente la ética en la administración pública, pero también se ha perdido en gran medida la vocación de servicio y en algunos casos se han incumplido las responsabilidades de los servidores públicos.

La constante difusión de casos en los medios de comunicación de nuestro país en que servidores públicos han estado involucrados por acciones u omisiones en el cumplimiento de sus funciones, ha originado malestar entre la ciudadanía y al mismo tiempo la ha alertado sobre los mecanismos que los órganos encargados del control administrativo en la estructura gubernamental han instrumentado para presentar quejas y denuncias; en consecuencia, se han realizado una gran cantidad de auditorías que han concluido en recomendaciones a los titulares de las áreas instándolos a modificar los procedimientos administrativos que no se encuentran apegados a la normatividad establecida por las dependencias gubernamentales, e incluso un centenar de funcionarios públicos han sido amonestados, suspendidos, destituidos del cargo o, en su caso, inhabilitados.

Sobre el particular, Daniel Cosío Villegas señala que "el rápido enriquecimiento de los funcionarios públicos es materia prima para los críticos del gobierno, quienes lo consideran un signo de la revolución. Esto

⁵⁶ Omar Guerrero, *La Ley del Servicio Profesional de Carrera*, op. cit., p. 169.