

## **ANEXOS**

IV. Cumplir con el perfil y requisitos establecidos para ocupar el puesto.

### Capítulo Tercero

#### De la Selección, Nombramiento e Ingreso

Artículo 30.- Selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema.

La selección tendrá como propósito garantizar el ingreso de los aspirantes que demuestren poseer los requisitos del puesto a desempeñar y sean más aptos, con base en el mérito y mediante sistemas imparciales que permitan la participación en igualdad de oportunidades y el conocimiento de desempeño durante un periodo de prueba del candidato con mejores calificaciones.

Artículo 31.- El procedimiento de selección comprenderá exámenes generales de conocimientos y de habilidades y, en su caso, de equilibrio psicológico; asimismo, exámenes técnicos de conocimientos y habilidades; entrevistas; análisis de antecedentes laborales del aspirante; y un periodo de prueba.

Artículo 32.- La Unidad definirá los mecanismos para el diseño, aplicación y calificación de los exámenes, entrevistas y análisis generales señalados en el artículo anterior, que serán uniformes en todo el Sistema. Las dependencias en ningún caso podrán participar en esta etapa del procedimiento de selección.

Los resultados de los exámenes, entrevistas y análisis generales deberán ser solicitados por el Comité de la dependencia en las que concurse el aspirante. Cada dependencia establecerá los parámetros mínimos de calificación para acceder a cada puesto. Los candidatos que no cumplan con la calificación mínima establecida no podrán continuar con las siguientes etapas del procedimiento de selección.

**Artículo 33.- Las dependencias aplicarán el examen de conocimientos y habilidades técnicas, las entrevistas correspondientes, el análisis de los antecedentes laborales, y el periodo de prueba del aspirante. La resolución la emitirá la Unidad.**

**Artículo 34.- La Unidad establecerá el periodo de vigencia de los resultados del examen de conocimientos y habilidades generales. Dentro del transcurso de este plazo, cualquier aspirante o servidor público podrá, si lo desea, presentar dicho examen nuevamente en los tiempos determinados para tal efecto con el objeto de mejorar su calificación.**

**Artículo 35.- El aspirante que obtenga la calificación más alta del procedimiento de selección, siempre y cuando ésta sea mayor que la mínima requerida para el puesto, accederá a un periodo por un lapso de seis meses como parte final de dicho procedimiento. Para tales efectos se expedirá un nombramiento que someterá al aspirante a dicho periodo de prueba.**

**Artículo 36.- Una vez cumplido satisfactoriamente el periodo de prueba a que se refiere el artículo anterior, el aspirante será ratificado en el nombramiento por el Oficial Mayor u homólogo de la dependencia, otorgándole ingreso al Sistema.**

**Artículo 37.- En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastre producidos por fenómenos naturales, por caso fortuitos o de fuerza mayor, o existen circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u Homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación considerado para ser ocupado por cualquier servidor público sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley.**

En estos casos el servidor público que haya otorgado la autorización informará por escrito a la Unidad en un plazo que no excederá de quince hábiles posteriores a dicho nombramiento. El informe deberá contener las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y el lapso de urgencia de la autorización.

## Capítulo Cuarto

### De la Evaluación del Desempeño

**Artículo 38.-** La evaluación del desempeño es el mérito mediante el cual se miden los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones asignadas a los servidores públicos.

**Artículo 39.-** La evaluación del desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:

- I. Valorar a los servidores públicos de carrera o de libre designación que compitan por un puesto vacante o de nueva creación considerado para ser ocupado por un servidor público de carrera;
- II. Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulo al destacado desempeño público a que se refiere el artículo 42 de esta Ley;
- III. Proveer de información para mejorar el desempeño de la dependencia en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y finanzas;
- IV. Servir como instrumento para detectar necesidades de capacitación que se requieran en el ámbito de la dependencia, y

V. Identificar en los casos de desempeño no satisfactorio para tomar medidas correctivas, mismas que podrán determinar, en su caso, la separación de los servidores públicos de carrera, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53 de esta Ley.

Artículo 40.- cada dependencia tendrá la facultad para establecer los métodos de evaluación de personal que mejor respondan a las necesidades de la misma. Las evaluaciones deberán medir el desempeño de los servidores públicos sujetos a esta Ley de manera imparcial y con base en el perfil de su puesto y los objetivos programáticos establecidos para el mismo.

Artículo 41.- La evaluación satisfactoria del desempeño será requisito indispensable para la permanencia de un servidor público de carrera en su puesto.

Artículo 42.- Cada dependencia desarrollará conforme a los lineamientos que emita la Unidad, un programa de otorgamiento de estímulos al destacado desempeño público a favor de los servidores públicos.

El otorgamiento de estímulos al destacado público se encontrará condicionado a la evaluación del desempeño, por lo que éstos no formarán parte del sueldo de los servidores públicos. En ningún caso los estímulos al destacado desempeño público podrán otorgarse de manera generalizada.

Artículo 43.- La Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo supervisará y verificará que los pagos que efectúen las dependencias por concepto de estímulo al destacado desempeño público cumplan con lo dispuesto en esta Ley y las demás disposiciones aplicables.

## Capítulo Quinto

### De la Capacitación y Educación Formal

Artículo 44.- La capacitación y la educación formal es el medio a través del cual los servidores públicos podrán adquirir o mejorar los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño de sus funciones.

Artículo 45.- La capacitación y la educa formal tendrán los siguientes objetivos:

- I. Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de los servidores públicos en sus puestos; y
- II. Preparar a los servidores públicos para funciones de mayor responsabilidad.

Artículo 46.- Las dependencias con base en la detección de sus propias necesidades elaborarán y establecerán programas de capacitación y de educación formal para los servidores públicos. Dichos programas podrán ser desarrollados por una o más dependencias en forma conjunta y deberán contribuir a la mejoría en la calidad de los bienes o servicios que se presten.

Artículo 47.- Las dependencias celebrarán convenios con instituciones de educación superior, centros de investigación científica o tecnológica y demás centros o asociaciones educativas y profesionales de reconocido prestigio, a fin de que éstas impartan cursos tendientes a cubrir las necesidades de capacitación y educación formal de los servidores públicos. La Unidad contribuirá con cada dependencia para el logro de estos fines conforme a lo dispuesto en el artículo 10 fracción VI de la presente Ley.

Artículo 48.- Las dependencias determinarán la forma y términos en que se otorgará el apoyo institucional necesario para que los servidores públicos tengan acceso o continúen con educación formal, contribuyendo así a la mejora en la calidad de los bienes o servicios que se presten.

Los titulares de las dependencias definirán, con base en las evaluaciones del desempeño, mediante reglas de carácter general, y conforme a la disponibilidad presupuestal, la forma y términos en que se otorgará el apoyo institucional para que los servidores públicos tengan acceso o continúen con su educación formal.

Artículo 49.- Al servidor público que haya obtenido una beca para un programa de capacitación o estudio formal se le otorgará una licencia sin goce de sueldo por la duración del programa en cuestión. Al concluir este periodo el interesado se reincorporará al puesto que venía desempeñando; las dependencias reconocerán, en su oportunidad, y de los logros obtenidos por aquél, puntos adicionales en su favor para efectos de su desarrollo en el Sistema.

El servidor público que haya sido beneficiado con estos apoyos quedará comprometido a prestar sus servicios en la dependencia por un periodo por lo menos igual al de la duración de la beca o de los estudios financiados o reintegrar a la dependencia el monto total de los recursos que se hubieran destinado para ello.

Si el nombramiento del servidor público fuere revocado, o dejare de surtir sus efectos por las causales previstas en los artículos 53 y 54 de esta Ley, antes de cumplir con el periodo que se refiere el párrafo anterior, el servidor público deberá reintegrar a la dependencia proporcionalmente el monto de la beca o estudios financieros.

Cuando se otorgue una licencia de capacitación y educación formal los puestos vacantes que genera en el Sistema podrán ser cubiertos de manera interna por un servidor público de libre designación por un servidor público de carrera de nivel inmediato interior.

## Capítulo Sexto

### De la Permanencia y Desarrollo

**Artículo 50.-** Permanencia es la estabilidad del servidor público de carrera para continuar en el puesto que viene desempeñado con base en el mérito, tras haber cumplido satisfactoriamente con los procedimientos de evaluación previstos por cada dependencia, por esta Ley y por las demás disposiciones que de ella emanen.

**Desarrollo** es la promoción del servidor público de carrera basado en el mérito, que le permite acceder a puestos de mayor responsabilidad o jerarquía, según sea el caso.

**Artículo 51.-** Los servidores públicos de carrera podrán acceder a una plaza vacante o de nueva creación, considerada como de carrera, de mayor responsabilidad o jerarquía, siempre y cuando se sujeten a los procedimientos de reclutamiento y selección a que se refiere el capítulo tercero de este título. En este caso las dependencias deberán tomar en cuenta los puntos adicionales que se les hayan otorgado en virtud de sus evaluaciones de desempeño, capacitación o estudios que hubieran desarrollado, en los términos que establezcan las normas de cada dependencia.

Los servidores públicos de libre designación podrán acceder a puestos considerados como de carrera, sujetándose a los procedimientos de reclutamiento y selección previstos en esta Ley.

## **Capítulo Séptimo**

### **De la Separación de los Servidores Públicos de Carrera**

**Artículos 52.-** Para efectos de la aplicación de esta Ley se entenderá por separación del servidor público de carrera la revocación de su nombramiento; o las situaciones por la que dicho nombramiento deje de surtir sus efectos.

**Artículo 53.-** El nombramiento de los servidores públicos de carrera será revocado, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por las causas que señala el artículo 46. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria



del Apartado B), del artículo 123 Constitucional, en aquello que resulte aplicable o por existir un motivo razonable de pérdida de confianza depositada en el servidor público.

Artículo 54.- El nombramiento de los servidores públicos de carrera y de los de libre designación dejará de surtir sus efectos, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por las siguientes causas:

- I. Por renuncia escrita formulada por el propio servidor público.
- II. Por muerte;
- III. Por incapacidad permanente física o mental, decretada por institución o persona competente en la materia, que impida al servidor público desarrollar apropiadamente sus funciones, y
- IV. Por sentencia ejecutoriada que imponga al ser servidor público una pena que implique la privación de su libertad.

Artículo 55.- Los servidores públicos de carrera tendrán derecho a una indemnización de tres meses de sueldo y veinte días por cada año de servicios prestados dentro del sistema en caso de separación por reestructuración de plazas, o "despido injustificado" en los términos de la presente Ley.

Artículo 56.- El cálculo y pago de las indemnizaciones se sujetará a lo siguiente:

- I. Se tomará como base exclusivamente el sueldo del último año que hubiere recibido el servidor público de carrera, sin que para ello se considere algún otro tipo de prestaciones o percepciones;

II. En su caso, se tomará en cuenta la antigüedad dentro del sistema que acredite haber acumulado el servidor público de carrera en las dependencias, siempre y cuando dicha antigüedad no le hubiese sido liquidada con anterioridad, y

III. El período de prueba a que se refiere el artículo 35 de esta Ley, computará para efectos de antigüedad en el Sistema.

Artículo 57.- El nombramiento de los servidores de libre designación podrá ser revocado en cualquier tiempo y sin responsabilidad alguna para el titular de la dependencia de que se trate, ni para el servidor público a cuya área le compete su designación.

En ningún caso los servidores públicos de libre designación tendrán derecho a indemnización.

## TITULO QUINTO

### DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL SISTEMA

#### Capítulo Primero

##### De los Derechos

Artículo 58.- Las disposiciones de esta Ley contienen los derechos y obligaciones individuales de los servidores públicos sujetos a este ordenamiento.

Artículo 59.- Las dependencias podrán otorgar incentivos, premios, distinciones y reconocimientos no monetarios, consistentes entre otros, en medalla, diploma, condecoración, placa, insignia, mención, presea o galardón, a favor de aquellos servidores públicos que hayan realizado contribuciones o mejoras a los procedimientos,

al servicio o a la imagen institucional o que se destaquen por la realización de acciones sobresalientes.

Cada dependencia establecerá el tipo y criterios que deberá observar para el otorgamiento de los referidos incentivos, premios y distinciones, mismos que quedarán registrados en el expediente del servidor público.

Artículo 60.- Los Servidores públicos tendrán derecho a:

- I. Recibir el nombramiento como servidor público una vez cubiertos los requisitos establecidos en esta ley, en un plazo no mayor de un mes;
- II. Ser evaluado con base en los principios rectores de esta Ley y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días,
- III. Tener acceso a la capacitación en los términos de esta Ley;
- IV. Recibir las remuneraciones, prestaciones y los estímulos por productividad que en su caso le correspondan, y
- V. Ser promovidos cuando se haya cumplido con los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 61.- Las dependencias realizarán las acciones necesarias para constituir un fondo de Separación de los Servidores Públicos de carrera que les permita, en cualquier momento en que se retiren del servicio o sean separados de su cargo, disfrutar del fondo que hayan acumulado más los rendimientos que haya generado, en una sola exhibición.

La participación en dicho Fondo será voluntaria y se constituirá con aportaciones mensuales que realicen tanto el Gobierno Federal como por los servidores públicos de carrera por el equivalente a un porcentaje de su sueldo mensual, de conformidad con la

normatividad que emita la Unidad. Las dependencias retendrán las aportaciones del servidor público a fin de enterarlas quincenalmente a la Institución que al efecto se designe para administrar el Fondo. La administración del fondo será contratada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con la institución que ofrezca las mejores condiciones y beneficios a fin de que las aportaciones generen los más altos rendimientos posibles con el mayor margen de seguridad.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, en el ámbito de sus respectivas competencias, vigilarán que la constitución, operación y fines del fondo se lleven a cabo conforme a las disposiciones legales aplicables.

La Secretaría dará a conocer a las dependencias los aspectos relacionados con el fondo a fin de que éstas lo difundan entre los interesados oportunamente.

Artículo 62.- Los servidores públicos de la modalidad de confianza sujetos de esta Ley, no podrán formar parte de sindicatos o asociaciones para defensa de sus intereses comunes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

## Capítulo Segundo

### De las Obligaciones

Artículo 63.- Cada dependencia establecerá las obligaciones específicas de los servidores públicos a su adscripción, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

## TITULO SEXTO

### Capítulo Primero

#### Del Recurso de Revocación

Artículo 64.- En contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección en los términos de esta Ley, el interesado podrá interponer ante la Unidad, recursos de revocación dentro del término de tres días naturales contados a partir del día en que se haga del conocimiento, el nombre del aspirante que obtuvo la calificación más alta en el procedimiento de selección, en los términos que señala el artículo 35 de esta Ley.

Artículo 65.- El recurso de revocación se tramitará de conformidad a lo siguiente:

I. El promovente interpondrá el recurso por escrito, expresando el acto que impugna, los agravios que le fueron causados y las pruebas que considere pertinentes, siempre y cuando éstas sean idóneas y pertinentes para delucidar lo que se contrové.

II. Si el promovente así lo solicita en su escrito, se suspenderá el acto que reclama.

III. Las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos, siendo inadmisibles la prueba confesional por parte de la autoridad.

IV. Las pruebas documentales se tendrán por no ofrecidas si no se acompañan al escrito en el que se interponga el recurso, y sólo serán recabadas por la autoridad en caso de que las documentales obren en el expediente en que se haya originado la resolución que se recurre.

V. La Unidad podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinente, quienes hayan intervenido en el procedimiento de selección.

VI. La Unidad acordará lo que proceda sobre la administración del recurso y de las pruebas que se hubiesen ofrecido, ordenando el desahogo de las mismas dentro del plazo de cinco días hábiles.

VII. Vencido el plazo para el rendimiento de pruebas, la Unidad dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de quince días hábiles.

VIII. La resolución dictada por la Unidad será considerada inapelable.

Artículo 66.- El recurso de revocación contenido en el presente título, se aplicará solamente al procedimiento de selección y versará exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumentan.

Artículo 67.- Los conflictos individuales de carácter laborales no serán materia del presente recurso.

## Capítulo Segundo

### Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Artículo 68.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre los titulares de las dependencias y los servidores públicos sujetos a esta Ley, hecha excepción de lo que corresponda conocer al Tribunal Fiscal de la Federación, conforme al artículo II fracción VI de su Ley Orgánica.

## TRANSITORIOS

Artículo Primero.- Esta ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la federación.

**Artículo Segundo.-** Al momento de entrar en vigor la presente Ley, todos los servidores públicos de confianza en funciones sujetos al régimen de ésta seguirán ocupando su puesto y serán considerados servidores públicos de libre designación.

**Artículo Tercero.-** Cada dependencia, conforme a los criterios que emita la Unidad, iniciará la implantación del sistema de manera gradual, previo estudio que los comités realicen de las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman la estructura de la dependencia respectiva.

Los estudios que realicen las dependencias para la implantación del sistema deberán ser concluidos en un período que no excederá de ocho meses a partir de la vigencia Ley.

**Artículo Cuarto.-** En el momento de la entrada en vigor del sistema, los titulares de las dependencias propondrán a la Unidad los puestos que, por sus características particulares y por excepción, deberán mantenerse como de libre designación. El listado de dichos puestos deberá ser publicado en el Diario Oficial de la Federación.

## GLOSARIO

**Administración.** Proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas trabajen juntas para lograr propósitos eficientemente seleccionados [KOONTZ, 83:7].

**Administración pública.** Desde el punto de vista estructural, para tal consideramos al conjunto de dependencias cuyo fundamento jurídico se encuentra contenido en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (o en las leyes correspondientes en los estados y municipios), así como a las entidades paraestatales que tienen su sustento legal en una ley o decreto específico de creación [HARO, 91:38]. “Es la parte más ostensible del gobierno; es el gobierno en acción, es el conjunto del ejecutivo, operante, el más visible del gobierno...”<sup>26</sup>

**Agenda de gobierno.** Conjunto de problemas, demandas, cuestiones, asuntos, que los gobernantes han seleccionado y ordenado como objetos de su acción [AGUILAR, 92:29].

**Aristocracia.** Gobierno en que solamente ejercen el poder las personas más notables del Estado. Ejercicio del poder político por una clase privilegiada, generalmente hereditaria, que sobresale entre las demás por alguna circunstancia, aristocracia del saber, del dinero [SERRA, 98:79].

**Autoridad.** [Ibid., p. 95] Facultad y derecho de conducir y hacerse obedecer dentro de ciertos límites preestablecidos. Órgano del Estado, constituido por una persona o funcionario o por una entidad moral o cuerpo colegiado, que despliega ciertos actos, en ejercicio del poder del imperio.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Definición de Woodrow Wilson, citada por Carlos Gómez Díaz de León en su libro, *Administración Pública Contemporánea*, p. 23.

<sup>27</sup> El artículo 41 constitucional dice que reputa autoridad a aquel órgano de gobierno del Estado que es susceptible jurídicamente de producir una alteración, creación o extinción en una o varias situaciones



**Burocracia.** Cuerpo profesional de funcionarios y empleados organizados en una pirámide jerárquica que operan bajo normas, reglas y procedimientos impersonales y uniformes, que trabajan para el Estado. Hacen posible llevar a los niveles de ejecución práctica las decisiones políticas del gobierno, en sus diversos niveles: federal, estatal y municipal. La Burocracia es inherente al gobierno que se fundamenta en la prestación de un servicio y la obtención de bienes en general. Se modifica en función de los nuevos propósitos de acción del gobierno.[PICHARDO, op. cit., p. 158].

**Ciencia** Conocimiento cierto de las cosas por sus principios y causas. Cuerpo de doctrina metódicamente formado y ordenado, que constituye un ramo particular del saber humano <sup>28</sup>[SERRA, op cit., p. 187].

**Ciencia política.** Es una de las ciencias sociales, rama del saber que estudia los principios que constituyen el gobierno y que deben dirigirlo, en sus relaciones con los ciudadanos y con los otros Estados.<sup>29</sup> Estudia todos los fenómenos relacionados con la adquisición, ejercicios, mantenimiento y pérdida del poder estatal, nacional, regional o municipal, analiza la pugna de las fuerzas políticas, que influye en la dirección de un Estado[Ibid., p. 188]. Conjunto de conocimientos especializados sobre los fenómenos del Estado y de las otras asociaciones políticas.<sup>30</sup> También es el arte del manejo de los asuntos de gobierno [ROJAS, 97:110].<sup>31</sup>

---

concretas o abstractas, particulares o generales, públicas o privadas, que puedan presentarse dentro del Estado, alteración, creación o extinción que se lleva a cabo imperativamente.

<sup>28</sup> La ciencia contiene muchas connotaciones, una de las cuales es la búsqueda de conocimiento empírico comprobable, esta connotación es de particular importancia para elevar el conocimiento de y dentro de las políticas. Edward O. Wilson, Este País, tendencias y opiniones p. 61.

<sup>29</sup> El elemento simple que debe presindir todo estudio de la política que pretenda hacer un legítimo y fecundo uso de la metodología de las ciencias empíricas es el comportamiento de los individuos y de los grupos que actúan políticamente, cual es por ejemplo el voto, la participación en la vida de un partido, la búsqueda de una ciencia electoral, la formación del proceso de decisión a los más diversos niveles, Norberto Bobbio Nicola, diccionario de política, p. 219.

<sup>30</sup>Ibid., p. 219. “Como disciplina y como institución nace en la segunda mitad del siglo pasado, ello representa un momento y una determinación específica del desarrollo de las ciencias sociales”.

<sup>31</sup> La ciencia de la política es una disciplina muy amplia, que comprende a otras disciplinas de espectro más limitado, como la teoría del Estado, la economía política, la ciencia administrativa, la ciencia internacional y otras ramas científicas especializadas, a las cuales por esos algunos autores han designado

**Ciencias de políticas.** Conjunto de disciplinas que se ocupan de explicar los procesos de elaboración y ejecución de las políticas,<sup>32</sup> de la recopilación de datos y de la producción de interpretaciones relevantes para los problemas de políticas en un período determinado<sup>33</sup>[AGUILAR, op. cit., p. 47].

**Empleado público.** Persona que auxilia al funcionario público, ya sea en actividades materiales o técnicas ejemplo: la secretaria, la mecanógrafa o el profesionista al que se le encomienda el dictamen del asunto. Sólo son ejecutores [PARDO, op. cit., p. 250].

**Estado.** Ente político que posee una extensión territorial, una población y está dotado de un poder de mando originario. Territorio (espacio en que se encuentra asentado el elemento humano que lo integra la población y en el que desenvuelve su poder); Población (elemento humano que lo constituye con la conciencia de que forman determinado pueblo); Poder (gobierno), el cual descansa en la soberanía.[CHAVEZ, op. cit., p. 8]. Comunidad organizada en un territorio definido mediante un orden jurídico servido por un cuerpo de funcionarios y definido y garantizado por un poder que tiende a realizar el bien común, en el ámbito de esa comunidad [SERRA, 98:437].<sup>34</sup>

**Función.** Etimológicamente es cumplimiento, ejecución, desempeño. Vocablo de la terminología de la ciencia médico-biológica, que significa: actividad ejercida por un órgano para la realización de un fin determinado. Causa final específica de una actividad. Conjunto de actos que alguien tiene que ejecutar para desempeñar una obligación que le es impuesta[SERRA, op. cit., p. 525].

---

con el nombre genérico de ciencias políticas, Lewis H. Morgan, citado por Norberto Bobbio en diccionario de política 1983, p. 218.

<sup>32</sup> Se ocupan del conocimiento del y en el proceso de toma de decisiones “las políticas en el orden público y civil. El conocimiento del proceso de toma de decisiones comprende estudios sistemáticos y empíricos de cómo se elaboran y se llevan a cabo las políticas. La sistematicidad exige un cuerpo de proposiciones interconectadas, a la manera de grandes autores del mundo occidental como Aristóteles, Maquiavelo y sus sucesores, insistir en el criterio empírico es especificar que las aseveraciones generales están sujetas a una cuidadosa disciplina de observación; ésta es una distinción fundamental entre la ciencia y no ciencia. Harold D. Lasswell texto citado por Luis F. Aguilar Villanueva en su Estudio introducción de políticas públicas, p. 47.

<sup>33</sup> Ibid., p. 47.

<sup>34</sup> Definición de Sánchez Agesta, enunciada por Andrés Serra Rojas en Diccionario de ciencia política.

**Función pública.** Actividad que el Estado realiza a través de sus órganos y que se manifiesta por conducto de sus titulares [PARDO, op. cit., p. 250]. Actividad concreta mediante la cual se provee a de la satisfacción de necesidades colectivas, que debe ejercerse dentro del orden jurídico y de acuerdo con los fines de la ley. Actos de voluntad de las personas que integran los órganos administrativos [SERRA, op. cit., p. 525].

**Funcionario público.** Tipo de personal que realiza las funciones de más alto nivel de supervisión, coordinación, administración, de representación, iniciativa, decisión y mando en una administración pública. Básicamente integra el nivel directivo dentro de la organización.<sup>35</sup> En este grupo de personas recae la responsabilidad de los programas de trabajo, las áreas y el desarrollo de las funciones encomendadas a su dependencia [PICHARDO, op. cit., p. 187]. Persona que tiene carácter de jefe o equivalente dentro de la dependencia correspondiente [SERRA, op. cit., p. 529].

**Gestión pública.** Acción y solución de los problemas de la administración pública dentro de un contexto de innovación y con la ayuda de instrumentos racionales, basada en la aplicación de conocimientos y técnicas modernas y apoyadas por ejercicios de reflexión sistemática de la práctica profesional en el contexto del trabajo.[OSPINA, 93:38].

**Gobierno.** Elemento del Estado, ente político-jurídico-administrativo que realiza un conjunto de actos, acciones y decisiones de interés público, en virtud de las atribuciones que la Constitución Política y diversas leyes le otorgan, a través de los servidores públicos que lo integran en razón de ocupar un cargo mediante nombramiento o por elección popular en los ámbitos federal, estatal o municipal [HARO, 93:37]. Puente entre gobernantes y gobernados, está representado en nuestros días por la Administración Pública [CHAVEZ, op. cit., p. 10].

---

<sup>35</sup> La constitución no hace ninguna diferencia entre funcionario público y empleado público, ambos están sometidos al mismo régimen de derecho público.

**Plan nacional de desarrollo.** Es el documento al que deben sujetarse los programas de la administración pública federal. Su formulación constituye un mandato constitucional con el que se cumple la responsabilidad del ejecutivo federal expresa en la Constitución Política del país. Es, asimismo, instrumento rector del Estado que expresa los objetivos, propósitos, lineamientos estratégicos y líneas generales de acción para lograr el desarrollo integral del país; determina los medios y los responsables de la ejecución; establece los lineamientos de política de carácter global, sectorial y regional; y rige la formación de los programas sectoriales, institucionales, regionales, especiales, de mediano y corto plazo [CASTELAZO, op. cit., p. 32].

**Poder.** Capacidad de una persona para influir en la conducta de otra, de tal manera que, ésta haga cosas que no haría en caso contrario [STEPHEN, 94:423].

**Política.** Conjunto o secuencia de decisiones más que una decisión singular acerca de una acción de gobierno particular [AGUILAR, op. cit., p.24]. En su más pura acepción es considerada como la actividad desarrollada por los hombres en la búsqueda del bien común. [GOMEZ, 98:62].<sup>36</sup> Es la ejecución detallada del derecho público [SERRA, op. cit., p. 18].

**Políticas públicas.** Decisiones de gobierno que incorporan la opinión, la participación, la corresponsabilidad y el dinero de los privados, en su calidad de ciudadanos electores y contribuyentes. Conjunto de estrategias de acción corresponsable entre gobierno y sociedad. Administraciones conjuntas que, según las características y la magnitud del problema, pueden englobar al sector privado, a las organizaciones no gubernamentales, a organismos internacionales, a las organizaciones sociales de los directamente interesados en encontrar una solución a su problema. [Ibid., p. 32].

---

<sup>36</sup> La política determina los rumbos y la dirección social, la administración se convierte en un instrumento a través del cual se materializa esa voluntad. Carlos Gómez Díaz de León, en *Administración pública contemporánea*, p. 62.

**Profesionalización en el servicio público.** Proceso de actualización continua, tanto de conocimientos como de destrezas, dentro de una ocupación determinada, que redunden en un mejor desempeño y productividad en el servicio público [GUERRERO, op. cit., p. 94], [ESPINOSA, 97:42].

**Público.** Todo lo que se proyecta de manera unánime y normalmente mayoritaria como asunto de interés general; se refiere también al principio de libre acceso, a la transparencia y apertura; igual alude a recursos públicos, recaudaciones fiscales [AGUILAR, op. cit., pp. 34-35].

**Recursos humanos.** Ocupar y mantener ocupados los puestos en la estructura organizacional con personal competente. Este objetivo se logra al 1) identificar las necesidades de la fuerza laboral, 2) determinar el número de personas disponibles, 3) reclutar, 4) seleccionar candidatos para los puestos, 5) asignar a los candidatos, 6) ascenderlos, 7) evaluarlos, 8) planear sus carreras, 9) remunerarlos y 10) capacitarlos o desarrollarlos [KOONTZ, op. cit., p. 547].

**Servicio civil.** Función pública denominación relativamente moderna aplicada a una vieja faceta del Estado, se designa al creciente grupo de personas especializadas con que debe contar toda comunidad política moderna para realizar las funciones de gobierno [ROJAS, op. cit., p. 450].

**Servicio civil de carrera.** Sistema que posibilita y promueve la creación de una nueva cultura de servicio público, mediante programas de administración de los recursos humanos orientados a la selección, contratación, concientización, capacitación, desarrollo, promoción y permanencia productiva del servidor público, a fin de responder a las expectativas ciudadanas, a los legítimos intereses laborales del trabajador y de contribuir al cumplimiento de la misión de las estructuras de gobierno [HARO, op. cit., p. 6].

**Servicio público.** Atención a las demandas de los ciudadanos u de sus grupos de una forma eficaz y eficiente, con calidad de servicio y a satisfacción de aquéllos, tanto si son considerados en general como si lo son segmentadamente, desde la perspectiva sectorial de las distintas actividades y servicios públicos [RODRIGUEZ, 97:17].<sup>37</sup>

**Servidor público.** Quienes ocupen un cargo de elección popular y toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública Federal, Estatal, Municipal o en el Distrito Federal [HARO, op. cit., p. 25].<sup>38</sup>

**Sociedad.** Conjunto de voluntades y acciones que se orientan hacia la movilización de energías, recursos e información [UVALLE, 99:7].

---

<sup>37</sup> Véase su libro *La transformación de la gestión pública. Las reformas en los países de la OCDE.*

<sup>38</sup> Véase su libro *Como servir a los ciudadanos.*

## BIBLIOGRAFIA

### DOCUMENTOS

- Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 1995.

### LEGISLACION

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

### ARTICULOS

- [BONANATE, 98]                      BONANATE, Luigi. "Siete tesis sobre la globalización.." Este País, Tendencias y Opiniones, núm. 87, México, D.F., junio 1998, p. 3
- [CHAN, 99]                              CHAN Franco, Diana Erika. "Trabajadores de confianza al servicio de Entidades Federativas." Laboral, núm. 80, México, D.F., mayo de 1999, pp. 10-11
- [DAVALOS, 99]                        DAVALOS, José. "Trabajadores al servicio del Estado." Laboral, núm. 80, México, D.F. mayo de 1999, pp. 43-48

- [DORING, 98] DORING, Erika. "Profesionalización del sector público." Prospectiva, núm. 11, México, noviembre 1998, pp. 22-25
- [GONZALEZ, 98] GONZALEZ, Mateos. "Desarrollo de un modelo de servicio civil de carrera para un organismo especializado." Prospectiva, núm. 11, México, D.F., noviembre 1998, pp. 38-46
- [HARO, 98] HARO Bélchez, Guillermo. "Hacia la reforma de la función pública en México." Prospectiva, núm. 11, México, D.F., noviembre 1998, p. 5
- [MERINO, 96] MERINO, Mauricio. "De la lealtad individual a la responsabilidad pública." IAPEM, núm. 31, México, D.F., julio-septiembre 1996, pp. 19-32
- [MOCTEZUMA, 98] MOCTEZUMA, Esteban. "Iniciativa de ley para la profesionalización y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la administración pública federal centralizada." Prospectiva, núm. 10, México, D.F., julio 1998, pp. 38-44
- [OSPINA, 93] OSPINA B. Sonia. "Gestión política pública y desarrollo social: Hacia la profesionalización de la gestión pública." Revista Gestión y Política Pública, Vol. II, No. 1 enero-junio 1993, pp. 35-55
- [PARDO, 95] PARDO, María del Carmen. "El servicio civil de carrera en México: Un imperativo de la modernización." Gestión y Política Pública, vol. IV, núm.2, México, 1995, pp. 277-302



- [PORRAS, 98] PORRAS Calderón, Alejandro. "Importancia del servicio civil de carrera en el mundo actual: Componentes y Estrategias." Prospectiva, núm. 11, México, D.F., noviembre 1998, pp. 32-33
- [SALYANO, 95] SALYANO Rodríguez, Raúl. "Historia del servicio civil en México." Instituto de Administración Pública de Sinaloa, A.C., Culiacán, Sinaloa, 1995, pp. 3-5
- [SANCHEZ, 98] SANCHEZ Chavez, Norberto. "Reflexiones acerca del servicio civil de carrera." Prospectiva, núm. 11, México, D.F., noviembre de 1998, pp. 46-47
- [SIERRA, 96] SIERRA Olivares, Carlos. "Servicio civil en México." Revista Centroamericana de Administración Pública, núm. 30, México, D.F., enero-diciembre 1996, pp. 187-189
- [VASQUEZ, 96] VASQUEZ Colmenales, Bernardo. "La profesionalización del servicio público." en Revista IAPEM, núm. 31, México, D.F., julio-septiembre 1996, pp. 122-126.
- [WILSON, 98] WILSON, Edward O. "La ciencia integrada y el advenimiento del siglo del ambiente." Este País, Tendencias y Opiniones, núm. 87, México, D.F., junio 1998, p. 61
- [YARTO, 99] YARTO Wong, Alejandra. "Hacia la profesionalización de la función pública." Integratec, núm.34, Monterrey, N.L., marzo-abril 1999, pp. 26-30

## LIBROS

- [AGUILAR, 92] AGUILAR Villanueva, Luis F. Estudio introductorio, en el estudio de las políticas, Editorial Porrúa, México, 1992.
- [AI, 96] AI Camp, Roderic. Reclutamiento político en México. siglo XXI, México, 1996.
- [ASPE, 94] ASPE, Pedro. Desincorporación de entidades paraestatales, Información Básica de los Procesos, del 1º. de diciembre de 1988 al 31 de diciembre de 1993, Editorial Fondo de Cultura Económica, S.A. de C.V., México, D.F., 1994.
- [BLAU, 62] BLAU, P.M. La burocracia en la sociedad, Editorial INAP, México, D.F., 1962.
- [BOBBIO, 96] BOBBIO, Norberto, El futuro de la democracia, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, D.F., 1996.
- [CABRERO, 95] CABRERO, Mendoza E. Del administrador al gerente público Editorial INAP, México, D.F., 1995.
- [CASTELAZO, 85] CASTELAZO, José R. Técnicas y especialidades en administración de personal público. INAP, México, D.F., 1985.
- [CHANEZ, 84] CHANEZ Nieto, José. Modernización administrativa y ley de responsabilidades, Editorial INAP, México, D.F., 1984.

- [CHANEZ, 95] CHANEZ, Nieto, José. Hacia una nueva cultura administrativa, Instituto de Administración Pública de Sinaloa, A. C., Culiacán, Sinaloa. 1995.
- [CHAVEZ, 85] CHAVEZ Alcazar, Margarita. El Servicio civil de carrera, en la administración pública Mexicana, Editorial, México, D.F.,1985.
- [ESPINOSA, 97] ESPINOSA, Villarreal Oscar. Un gobierno alerta, Editorial OCDE, Francia, 1997.
- [GOMEZ,98] GOMEZ Díaz de León, Carlos. Administración pública contemporánea. Editorial Mc Graw Hill, México, D.F., 1998.
- [GREFFE, 98] GREFFE, XAVIER et al., Descentralización e infraestructura local en México: Una nueva política pública para el desarrollo. Editorial OCDE, Estados Unidos, 1998.
- [GUERRERO, 86] GUERREO, Omar. La administración pública del Estado Capitalista. Editorial INAP, México, D.F. 1986.
- [GUERRERO, 95] GUERRERO, Orozco O. La Formación profesional de administradores públicos en México. Editorial INAP, México, D.F. 1995.
- [HARO, 91] HARO Belchez Guillermo, La función pública en el proceso de modernización nacional, Editorial Gratificarte, S.A. de C. V., México, D.F., 1991.

- [HARO, 99] HARO Belchez, Guillermo. Como servir mejor a los ciudadanos, INAP, México, D.F., 1999.
- [HARO, 93] HARO Belchez, Guillermo. El régimen disciplinario en la función pública, INAP, México, D.F., 1993.
- [HERNANDEZ, 94] HERNANDEZ, Puente A. Administración y desarrollo de personal público. Editorial INAP, México, D.F., 1994.
- [KOONTZ, 97] KOONTZ, Harold., WEIHRICH Heinz, GOMEZ Carlos. Administración contemporánea II. Editorial McGraw-Hill, México, D.F., 1997.
- [KOONTZ, 83] KOONTZ Harold et al., Elementos de administración, McGraw Hill, México, D.F., 1983.
- [LUBIN, 97] LUBIN Doe. La Reforma de la administración pública en los países de la UMAO. Hill Interamericana Editores, S. A. De C.V., 1997.
- [PALACIOS, 97] PALACIOS Roman, Luis y Sánchez Ramírez Anna Luisa. La organización de la administración pública ante los nuevos retos del Estado. Editorial INAP, México, D.F., 1997.
- [PEREZ, 96] PEREZ Moreno, Martín. La Modernización de la Administración pública en México, México, D.F., 1996.
- [PICHARDO, 84] PICHARDO Pegaza, Ignacio. Introducción a la administración pública en México, Editorial INAP, México, D.F., 1984.

- [QUINTANA, 85] QUINTANA Flores, Graciela, La Importancia de la planeación de la carrera en la organización, México, D.F., 1985.
- [ROBBINS, 94] ROBBINS Sthephen, P. Comportamiento Organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones, Editorial Prentice Hall, San Diego Stte University, 1994.
- [RODRIGUEZ, 97] RODRIGUEZ, Jaime y Muñoz Aranda. La transformación de la gestión pública.: Las reformas en los países de la OCDE: Editorial Ministerio de Administración Públicas, Secretaría General Técnicas, Instituto Nacional de Administración Pública y Ministerio de la Presidencia, Madrid, 1997.
- [RODRIGUEZ, 97] RODRIGUEZ, Jaime y Muñoz Aranda. La ética en el servicio público. Editorial Ministerio de Administración Públicas, Secretarías General Técnicas, Instituto Nacional de Administración Pública Y Ministerio de la Presidencia, Madrid, 1997.
- [ROMERO, 95] ROMERO, Sebastian E. Flexibilidad en la gestión de personal en la administración pública. Editorial INAP, Madrid, 1995.
- [SERRA, 98] SERRA Rojas, Andrés. Diccionario de Ciencia Política. Editorial Más Actual Mexicana de Ediciones, S. A. De C. V., México, D.F., 1998.

- [SARTORI, 94] SARTORI, Giovanni. Ingeniería constitucional comparada. Editorial Fondo de Cultura Económica, México, D.F., 1994.
- [TONIX, 84] TONIX Rodríguez, José Luis et al. La gaceta mexicana de administración pública estatal y municipal No. 14-15, Editorial INAP, México, D.F., 1984.
- [UVALLE, 99] UVALLE Berrones, Ricardo et al., Visión multidimensional del servicio público profesionalizado. Editorial Plaza y Valdés, México, D.F., 1999.
- [VAZQUEZ, 94] VAZQUEZ Nava, María Elena, La administración pública contemporánea en México, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, D.F., 1994.
- [WALDO, 84] WALDO Dwight. Administración pública. Editorial Trillas, México, 1984.



## **Anexo 1**

### **Artículo 5º y 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**

Artículo 5º. Son Trabajadores de confianza:

I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere la aprobación expresa del Presidente de la República.

II. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mundo a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, sub-directores y jefes de departamento.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencias o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c) Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinado su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d) Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Areas de Auditoría.

e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.



- f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.
- g) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se le lleve a cabo.
- h) Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.
- i) El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.
- j) Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.
- k) Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.
- l) Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

III. En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

**IV En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.**

**Artículo 6°. Son trabajadores de base:**

**Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.**

## **Anexo 2**

### **Artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos**

Artículo 47. Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que corresponda, sin perjuicio de sus derechos laborales, así como de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas:

- I. Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;
- II. Formular y ejecutar legalmente, en su caso, los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, cumplir las leyes y otras normas que determinen el manejo de recursos económicos públicos;
- III. Utilizar los recursos que tengan asignados para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, las facultades que le sean atribuidas o la información reservada a que tenga acceso por su función exclusivamente para los fines que están afectos;
- IV. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, conserve bajo su cuidado o a lo cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidas de aquéllas;

- V. Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respecto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tengan relación con motivo de éste;
- VI. Observar en la dirección de sus inferiores jerárquicos las debidas reglas del trato y abstenerse de incurrir en agravio, desviación o abuso de autoridad;
- VII. Observar respeto y subordinación legítimas con respecto a sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos, cumplimiento las disposiciones que éstos dicten en el ejercicio de sus atribuciones;
- VIII. Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que presten sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba;
- IX. Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión después de concluido el período para el cual se le designó o de haber cesado, por cualquier otra causa, en el ejercicio de sus funciones;
- X. Abstenerse de disponer o autorizar a un subordinado a no asistir sin causa justificada a sus labores por más de quince días continuos o treinta discontinuos en un año así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones, cuando las necesidades del servicio público no lo exijan;
- XI. Abstenerse de desempeñar algún otro empleo, cargo o comisión oficial o particular que la ley le prohíba;
- XII. Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución firme de la autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;

- XIII. Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tengan interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueden resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, por afinidad o civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servicio público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte;
- XIV. Informar por escrito al jefe inmediato y en su caso, al superior jerárquico sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia la fracción anterior y que sean de su conocimiento; y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;
- XV. Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, objetos mediante enajenación a su favor en precio notoriamente inferior al que el bien de que se trate y que tenga en el mercado ordinario, o cualquier donación, empleo, cargo o comisión para sí, o para las personas a que se refiere la fracción XIII y que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o individuales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión que implique intereses en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya reiterado de empleo, cargo o comisión;
- XVI. Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XIII;

- XVII.** Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio, para el o para las personas a las que se refiere la fracción XIII;
- XVIII.** Presentar con oportunidad y veracidad, las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por la ley;
- XIX.** Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos y resoluciones que reciba de la Secretaría de la contraloría, conforme a la competencia de ésta;
- XX.** Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o a la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicios de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de esta ley, y de las normas que al efecto se expidan;
- XXI.** Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda la información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le competa la vigilancia y defensa de los derechos humanos, a efecto de que aquélla pueda cumplir con las facultades y atribuciones que le correspondan;
- XXII.** Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público;
- XXIII.** Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de perdidos o contratados relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicio de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública, con quien

desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte, sin la autorización previa y específica de la secretaría a propuesta razonada, conforme a las disposiciones legales aplicables, del titular de la dependencia o entidad de que se trate. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, y

XXIV. Las demás que le impongan las leyes y reglamentos. Cuando el planteamiento que formule el servidor público a sus superior jerárquico daba ser comunicado a la Secretaría de la Contraloría General, el superior procederá a hacerlo sin demora, bajo su estricta responsabilidad, poniéndole el trámite en conocimiento del subalterno interesado. Si el superior jerárquico omite la comunicación a la Secretaría de la Contraloría General, el subalterno podrá practicarla directamente informando a sus superiores acerca de este acto.

### Anexo 3

#### **Iniciativa de Ley para la Profesionalización y Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal Centralizada**

Esta propuesta representa un avance significativo en el esfuerzo por establecer el Servicio Civil de Carrera en nuestro país. Es necesario resaltar que, a pesar del carácter provisional de este documento, éste se presenta como una opción seria de profesionalización en el contexto de la Administración Pública Mexicana [MOCTEZUMA, op. cit., pp. 38-44].

#### TITULO PRIMERO

#### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- La presente ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de la administración pública federal centralizada, y tiene objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Profesionalización y Evaluación de Desempeño de los Servidores Públicos.

Este sistema se basa en el mérito y la igualdad de oportunidades para los servidores públicos, con el fin de impulsar la profesionalización de la función pública en beneficio de la sociedad. Comprende los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, evaluación del desempeño, capacitación, entrenamiento, desarrollo, separación de los servidores públicos y otorgamiento de estímulos.

Serán principios rectores de este Sistema la legalidad,<sup>24</sup> eficiencia, objetividad, imparcialidad, equidad y competencia por mérito.

---

<sup>24</sup> “.. en la OEA, de la que México forma parte, recientemente se firmó un acuerdo, una Convención Interamericana para el Combate a la Corrupción, lo cual refleja el deseo de las administraciones públicas



Artículo 2.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

- I. **SISTEMA:** al Sistema de Profesionalización y Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de la Administración Pública Centralizada.
- II. **UNIDAD:** a la Unidad de Profesionalización y Evaluación del Desempeño.
- III. **PRINCIPIOS:** a los principios rectores de la legalidad, eficiencia, objetividad, imparcialidad, equidad, y competencia por mérito.
- IV. **DEPENDENCIA:** a las Secretarías de Estado, órganos desconcentrados y Departamentos Administrativos.
- V. **COMISION:** a la Comisión Técnica de la Unidad.
- VI. **COMITES:** a los Comités de Profesionalización y Desempeño de cada dependencia.
- VII. **SALARIO:** la remuneración señalada en el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.
- VIII. **ESTIMULOS AL DESTACADO DESEMPEÑO PUBLICO:** a la cantidad neta que le es entregada al servidor público de manera extraordinaria, con motivo de la productividad, eficacia y honestidad, que logre en el desempeño de su puesto de trabajo.

---

de responder a las demandas de la población, de combatir más directa y frontalmente los ilícitos y la corrupción que tanto laceran a la sociedad, y la necesidad de contar con esquemas homogéneos y claros, en La Organización Pública ante los Nuevos Retos del Estado de regulación de la conducta de los servidores públicos”. José Octavio López Prensa, Mejoramiento de la administración pública, en La organización de la administración pública ante los nuevos retos del Estado, libro coordinado por Luis Palacios Román, p. 96.

- IX. **PUESTO:** a la unidad impersonal de trabajo que se caracteriza por tener tareas y deberes específicos, lo cual le asigna un grado de responsabilidad, pudiendo existir varias plazas correspondientes al mismo puesto.
- X. **PLAZA:** posición individual de trabajo que no puede ser ocupada por más de un servidor público a la vez, que tiene una adscripción determinada y que está respaldada presupuestalmente.
- XI. **CATALOGO DE PUESTOS:** al Catálogo de Puestos de cada dependencia.
- XII. **TABULADOR:** al Tabulador de Sueldos autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 3.- No son sujetos del Sistema:

- I. El personal que preste sus servicios en la Presidencia de la República y en la Consejería del Ejecutivo Federal, los Secretarios del Despacho, los Jefes de Departamento Administrativo, el Procurador General de la República, los Subsecretarios, los Oficiales Mayores, así como los puestos homólogos a estos cargos con excepción a lo dispuesto por el artículo 4 de este ordenamiento;
- II. Los miembros de las Fuerzas Armadas,
- III. Los miembros del Servicio Exterior Mexicano;
- IV. El Personal del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática;
- V. Los Empleados Superiores de Hacienda;

VI. El Personal del Magisterio; el Personal Médico, Paramédico, Enfermeras y Grupos Afines;

VII. El personal adscrito al Servicio Civil de Carrera dependiente de la Procuraduría General de la República;

VIII. Los servidores públicos a que se refiere el artículo 37 fracción XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

IX. Las personas que presenten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetas al pago de honorarios, y

X. Todo aquel personal en cuya dependencia, y que de acuerdo con la legislación aplicable, labore dentro de un sistema equivalente al servicio civil de carrera.

Artículo 4.- A propuesta del titular de la dependencia de que se trate, el Ejecutivo Federal podrá acordar cuáles puestos de Subsecretario y Oficial Mayor, cuando por sus características técnicas así lo justifiquen, excepcionalmente sean considerados como parte del sistema.

Artículo 5.- Cada dependencia, conforme a la normatividad que emita la Unidad, tomando en cuenta sus características y necesidades, implementará y operará el Sistema a través de sus respectivos Comités, debiendo ajustarse para ello a las disposiciones y criterios de este ordenamiento.

Cuando la operación del sistema en una dependencia implique incremento al presupuesto autorizado, se requerirá la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

**Artículo 6.- los servidores públicos no podrán desempeñar dos puestos o plazas en el Sistema, sin contar con la autorización de compatibilidad respectiva emitida por la autoridad competente.**

**Artículo 7.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público hará las provisiones necesarias en el proyecto anual de Presupuesto de Egresos de la Federación para cubrir las erogaciones que deriven de la aplicación de esta ley, para tal efecto se recabará la opinión de la Unidad.**

## **TITULO SEGUNDO**

### **DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA**

#### **Capítulo Primero.**

##### **De la Estructura del Sistema**

**Artículo 8.- Para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento, el sistema contará con los siguientes órganos:**

- a) La Unidad.**
- b) La Comisión Técnica.**
- c) Los Comités.**

##### **Sección Primera**

###### **De la Unidad**

**Artículo 9.- La Unidad se encargara de coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del Sistema.**

La Unidad estará adscrita a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y vigilará que sus principios rectores sean aplicados por las dependencias al implementar y operar el Sistema. El titular de la Unidad será designado por el Presidente de la República.

Artículo 10.- Corresponden a la Unidad las siguientes atribuciones:

- I. Emitir los criterios y establecer los programas generales del sistema, para su implantación gradual, integral y eficiente;
- II. Dictar las políticas que se requieran para la operación del Sistema en congruencia con los lineamientos establecidos en los planes y programas del Gobierno Federal;
- III. Dar seguimiento a la implantación y operación del Sistema en cada dependencia; y en caso necesario, dictar las medidas correctivas que se requieran, comunicando a la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo de aquellos actos y omisiones que puedan constituir responsabilidades administrativas, a efecto de que, en el ámbito de su competencia, lleve a cabo las acciones legales que procedan;
- IV. Establecer los mecanismos que considere necesarios para captar la opinión de la ciudadanía respecto del funcionamiento del sistema y del mejoramiento de los servicios que brindan las dependencias a raíz de su implantación;
- V. Revisar, en coordinación con la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, de manera periódica y selectiva la operación del sistema en las diversas dependencias;
- VI. Interpretar la presente ley para efectos administrativos;

VII. Promover la impartición de cursos, seminarios y congresos que permitan mejorar los sistemas de evaluación y capacitación de los servidores públicos;<sup>25</sup>

VIII. Ordenar la publicación en el Diario Oficial de la Federación de los acuerdos de carácter general que pronuncie;

IX. Dictar los acuerdos necesarios para hacer efectivas las anteriores atribuciones y las demás señaladas en esta Ley;

X. Promover y participar en la celebración de convenios para el estudio y fomento del sistema con entidades federativas y municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias; y

XI. Las demás que le confiera el Presidente de la República para la debida aplicación de la presente ley.

## Sección Segunda

### De la Comisión Técnica

Artículo 11.- La Comisión Técnica es un órgano consultivo y de apoyo para la Unidad. Esta Comisión estará integrada por el titular de la Unidad y Oficiales Mayores y homólogos de las dependencias, respectivamente y será responsable de la formulación de los estudios y opiniones que le encomiende la Unidad para proveer el mejor funcionamiento del Sistema.

Artículo 12.- La Comisión estará presidida por el titular de la Unidad, quien designará a un Secretario Técnico.

---

<sup>25</sup> “... el porcentaje de nómina destinado a la capacitación del servidor público (1.7%); resulta insuficiente comparado con el que se destina al mismo fin en países como Francia (7.0%); Reino Unido (6.0) y Australia (5.9%). Por lo tanto los recursos destinados a la capacitación siguen siendo limitados en México”. Norberto Sánchez Chávez, *op. cit.*, p. 46.

## Sección Tercera

### De los Comités

**Artículo 13.-** En cada dependencia se instalará un Comité que será el cuerpo técnico especializado, encargado de la implantación, operación y evaluación del Sistema al interior de la misma y de sus organismos desconcentrados. Asimismo, será responsable de la planeación, formulación de estrategias y análisis prospectivos para el mejoramiento de los recursos humanos de las dependencias y la prestación de un mejor servicio público a la ciudadanía.

**Artículo 14.-** Los titulares de las dependencias determinarán los servidores públicos que integrarán el Comité, dentro de los cuales deberá participar el Oficial Mayor, quien lo presidirá y un representante de la Unidad.

**Artículo 15.-** En cada dependencia, los Comités tendrán las siguientes atribuciones:

**I.** Proponer al titular de la dependencia, para su aprobación, las modalidades a través de las cuales se implemente el Sistema, conforme a las necesidades y características de la propia institución, sin contravenir los criterios y políticas que dicte la Unidad.

**II.** Elaborar las políticas y programas específicos de selección, reclutamiento, desarrollo, capacitación, evaluación de desempeño y separación del personal de la dependencia en el Sistema;

**III.** Realizar estudios y estrategias de prospectiva en materia de productividad, indicadores de desempeño, estímulos y evaluaciones por servicios personales, con el fin de hacer más eficiente la función pública, y

**IV.** Las demás que les encomiende los titulares de la dependencia y de la Unidad.

Artículo 16.- Los Comités, en función de las necesidades de sus dependencias, propondrán las modalidades necesarias a las estructuras orgánicas de las mismas para dar agilidad y eficacia al Sistema, siempre y cuando no rebasen los techos presupuestales autorizados.

## Capítulo Segundo

### De las Modalidades del Sistema

Artículo 17.- El Sistema comprenderá dos modalidades:

- I. Del Personal de Base.
- II. Del Personal de Confianza.

## TITULO TERCERO

### DEL PERSONAL DE BASE

Artículo 18.- Para los efectos de esta Ley, se considerarán trabajadores de base aquellos a que se refiere el artículo 6º. de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, a excepción de los mencionados en el artículo 3º. De la presente Ley.

Artículo 19.- Los servidores públicos a que se refiere el artículo anterior, podrán incorporarse al Sistema con el objeto de acceder a las plazas, los estímulos al destacado desempeño público, capacitación y entrenamiento, previstos en este ordenamiento; previa solicitud que de manera individual y expresa presenten ante el Comité, en la cual manifiesten su conformidad para ser evaluados periódicamente.



Artículo 20.- La incorporación al Sistema de los servidores públicos de base respetará los derechos que les otorga la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado y las demás Leyes aplicables, así como los contenidos en las Condiciones Generales de Trabajo que rijan en cada dependencia.

Artículo 21.- Los trabajadores de base, previa licencia, tendrán libre acceso para ocupar un puesto de confianza sujetándose, en su caso, a los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento previstos en este ordenamiento.

## **TITULO CUARTO**

### **DEL PERSONAL DE CONFIANZA**

Artículo 22.- Para los efectos de esta Ley, se considerarán trabajadores de confianza aquellos a que se refiere el artículo 5º. De la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, con excepción de los mencionados en el artículo 3º. De la presente Ley.

Los servidores públicos a que se refiere el párrafo anterior se clasificarán en servidores públicos de carrera y servidores públicos de libre designación.

#### **Capítulo Primero**

#### **De los Servidores Públicos de Carrera y de los Servidores Públicos de Libre Designación**

Artículo 23.- Serán servidores públicos de carrera los trabajadores de confianza que, habiendo aprobado los procedimientos de reclutamiento y selección previstos en esta Ley, ocupen un puesto dentro del Sistema.

Por su parte, serán servidores públicos de Libre Designación aquellos que ocupen un puesto de libre designación.

Artículo 24.- Serán puestos de libre designación aquellos que permitan que los servidores públicos que los ocupen puedan ser nombrados y removidos libremente dentro del Sistema por los titulares de las dependencias.

Los puestos de libre designación podrán ser incorporados al Sistema como puestos de carrera previa autorización de la Unidad. El servidor público que ocupe el puesto que se abra a concurso invariablemente tendrá derecho a concursar por el mismo.

Los puestos de carrera no podrán ser convertidos en puestos de libre designación, salvo acuerdo expreso del titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

También serán considerados como servidores públicos de libre designación aquellos a que se refiere los incisos h), i), j), de la fracción II del artículo 50 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B), del Artículo 123 Constitucional.

Artículo 25.- Los servidores públicos a que se refiere el artículo anterior deberán cumplir con los requisitos que previamente establezcan las dependencias para cada puesto; y estarán sujetos a los procedimientos de evaluación del desempeño, no así los procedimientos de reclutamiento y selección, que establece esta Ley.

## Capítulo Segundo

### Del Reclutamiento

Artículo 26.- Reclutamiento es el procedimiento que permite a las dependencias atraer a los mejores aspirantes que cubran el perfil y demás requisitos para la ocupación de un puesto vacante o de nueva creación dentro del sistema.

Artículo 27.- Las dependencias se encargarán de diseñar y establecer las políticas y procedimientos de reclutamiento, conforme a lo siguiente:

- I. Atraer, conforme a los recursos y necesidades de cada dependencia, al mayor número posible de aspirantes, y elegir a los mejores candidatos, y
- II. Sujetarse a los principios de legalidad, eficiencia, imparcialidad y equidad.

Artículo 28.- Las dependencias deberán llevar a cabo el procedimiento de reclutamiento para ocupar plazas vacantes o de nueva creación, mediante convocatorias abiertas o cerradas, y conforme a los lineamientos que expida la Unidad.

Se entenderá por convocatoria cerrada aquella dirigida exclusivamente a por lo menos dos servidores públicos de la misma dependencia; y por convocatoria abierta a aquella dirigida a servidores públicos en general o para todo interesado que desee ingrese la sistema, mediante invitación pública.

Las convocatorias establecerán en forma precisa el puesto sujeto a concurso, el perfil que deberán cubrir los aspirantes, los requisitos y los lineamientos generales que se establezcan para los exámenes.

Artículo 29.- Las dependencias serán responsables de que los aspirantes a ingresar al Sistema cumplan, cuando menos, con los siguientes requisitos.

- I. Tener como mínimo 18 años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Haber cumplido o, en su caso, estar cumpliendo con el Servicio Militar Nacional;
- III. No estar inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, y