



INSTITUTO NACIONAL  
DE ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA, A. C.

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

---

---

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
**RVOE: 871360**

**“IMPACTO DEL OTORGAMIENTO DE PLAZAS POR ARTÍCULO  
34 DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN  
LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, EN LA EFICIENCIA  
DEL SUBSISTEMA DE INGRESO, EN LA SECRETARÍA DE  
SALUD, DEL 2006 AL 2010”**

**T E S I N A:**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**P R E S E N T A:  
MARÍA DEL SOCORRO MARTÍNEZ ESTRADA**

**DIRECTOR DE TESINA:  
DR. FRANCISCO JAVIER JIMÉNEZ RUIZ**

MEXICO, D.F.

JUNIO 2013

**INDICE**

<b><i>Introducción</i></b>	<b>3</b>
<b><i>Apartado 1 Marco Teórico</i></b>	<b>7</b>
<b><i>1.1 Estado.</i></b>	
<b><i>1.2 El Gobierno.</i></b>	<b>10</b>
<b><i>1.3 Administración Pública.</i></b>	<b>14</b>
<b><i>1.4 Políticas Públicas.</i></b>	<b>17</b>
<b><i>1.5 Eficiencia</i></b>	<b>21</b>
<b><i>Apartado 2 Subsistema de Ingreso en la Secretaría De Salud, Como Objeto De Estudio</i></b>	<b>24</b>
<b><i>2.1 Antecedentes históricos de la Secretaria de Salud</i></b>	<b>24</b>
<b><i>2.1.1 Estructura orgánica de la Secretaria de Salud</i></b>	<b>28</b>
<b><i>2.2 Dirección General de Recursos Humanos</i></b>	<b>29</b>
<b><i>2.2.1 Atribuciones de la Dirección General de Recursos Humanos</i></b>	<b>29</b>
<b><i>2.2.2 Estructura orgánica la Dirección General de Recursos Humanos</i></b>	<b>32</b>
<b><i>2.3 El servicio profesional de Carrera</i></b>	<b>33</b>
<b><i>2.4 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal</i></b>	<b>36</b>
<b><i>2.5 Estructura que conforma el Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada</i></b>	<b>38</b>
<b><i>2.5.1 Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos</i></b>	<b>38</b>
<b><i>2.5.2 Subsistema de Desarrollo Profesional</i></b>	<b>38</b>
<b><i>2.5.3 Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades</i></b>	<b>39</b>

<b>2.5.4</b>	<b><i>Subsistema Evaluación del Desempeño</i></b>	<b>39</b>
<b>2.5.5</b>	<b><i>Subsistema de Separación</i></b>	<b>40</b>
<b>2.5.6</b>	<b><i>Subsistema de Control y Evaluación</i></b>	<b>40</b>
<b>2.5.7</b>	<b><i>Subsistema de Ingreso</i></b>	<b>41</b>
<b>2.6</b>	<b><i>Recurso de Revocación</i></b>	<b>51</b>
<b>2.7</b>	<b><i>Comparación con otro procedimiento de ingreso en la Administración Pública Federal</i></b>	<b>51</b>
<b>2.8</b>	<b><i>Operación del Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Salud</i></b>	<b>54</b>
	<b>Apartado 3 Análisis de las variables que impactan la eficiencia del Proceso de Ingreso</b>	<b>57</b>
<b>3.1</b>	<b><i>FODA del Subsistema de Ingreso del Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Salud</i></b>	<b>57</b>
<b>3.2</b>	<b><i>Art 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.</i></b>	<b>58</b>
<b>3.3</b>	<b>Modificaciones a la Normativa del Subsistema de Ingreso al Servicio Profesional de Carrera.</b>	<b>59</b>
<b>3.4</b>	<b>Variables que afectan la eficiencia del subsistema de ingreso al SPC, derivado del otorgamiento de plazas por Art. 34</b>	<b>62</b>
<b>3.4.1</b>	<b>Modificación de Perfiles</b>	<b>62</b>
<b>3.4.2</b>	<b>Examen Técnico</b>	<b>66</b>
<b>3.4.3</b>	<b>Evaluaciones Gerenciales</b>	<b>67</b>
<b>3.4.4</b>	<b>Entrevista</b>	<b>67</b>
<b>3.3.5</b>	<b>Costo del proceso de ingreso</b>	<b>71</b>
<b>3.4</b>	<b>Resultados</b>	<b>73</b>
	<b>Conclusiones</b>	<b>75</b>
	<b>Fuentes de consulta</b>	<b>81</b>

## **INTRODUCCIÓN**

Esta investigación está precedida por la inquietud de que el servidor público del nuevo siglo debe dirigir su esfuerzo hacia la consolidación de una serie de estrategias que tienen como fin, lograr un gobierno más flexible, eficaz, eficiente, más productivo y por ende de mayor competitividad. El marco teórico de la presente investigación contextualiza la eficiencia como un factor básico en el procedimiento de ingreso al servicio profesional de carrera.

Transformar la cultura administrativa acostumbrada a un alto nivel de discrecionalidad de los funcionarios electos y designados en la administración de los recursos humanos, es sin duda uno de los principales obstáculos para el desarrollo de nuestro país; esto se une al hecho de que la separación entre la carrera administrativa y la política todavía está en un proceso de transformación, ya que durante muchos años se contó con un sistema burocrático, sobre regulado, basado en la desconfianza, en la simulación como práctica cotidiana, en la gran labor por buscar modificar las reglas establecidas para el beneficio propio y el cambio de esta cultura de administración de los recursos humanos en la administración pública, conforman los grandes retos que se tienen que enfrentar.

Las organizaciones de nuestro país deben prepararse para afrontar los que implica un mercado global y personas más exigentes en los servicios y las instituciones deben superar estos retos si no quieren desaparecer, las palabras claves son: profesionalización y la competitividad.

Por ello la importancia radica en el hecho de analizar al subsistema de Ingreso al Servicio Profesional de Carrera, no solo como un proceso de selección de personal, sino más aún, como una herramienta o sistema a través del cual las instituciones públicas, deben administrar e impulsar sus recursos humanos en

aras de gobiernos eficientes con altos niveles de certidumbre y continuidad en sus actividades.

Es no menos importante contextualizar que a partir de la llegada de las formas democráticas de gobernar, es labor impostergable la reorientación o redimensionamiento de los principales elementos que subyacen con los sistemas de selección y reclutamiento de personal y por ende la toma de decisiones del gobierno, para luego determinar si estas coinciden con las demandas más sentidas de la sociedad.

Mejorar el servicio público es una condición necesaria para elevar el desarrollo del país, significa tener instituciones eficaces, eficientes y legitimadas por medio de acciones reales de prestación de servicios públicos para resolver los problemas generados por los constantes cambios en las instituciones del gobierno federal; es decir, mejorar y desarrollar al servicio público por medio de una selección adecuada del personal, en un contexto de valores definidos para el ejercicio de las instituciones públicas.

Hacer profesional al servicio público es ya un derecho que tiene la población para recibir los servicios de una Administración Pública competente y con ética en su gestión.

En la presente investigación, una vez que es delimitado conceptualmente el Servicio Profesional de Carrera, es llevado al terreno del sector salud en México, concretando sus particularidades en este sector y entender que, el reto fundamental es mejorar la capacidad de respuesta del gobierno ante la demanda de servicios, a través de una alianza estratégica; para enfrentar esos cambios, que representa este nuevo siglo y corregir deficiencias que se tenían en el pasado; Enfatizando la importancia de llevar a cabo un proceso de selección sustentado en el acceso por méritos, en la igualdad de oportunidades, con imparcialidad a través de evaluaciones objetivas y transparentes.

EL objetivo fundamental del tema es identificar los resultados que se han obtenido durante los primeros años de la implementación del servicio profesional de carrera, específicamente en el subsistema de ingreso, enfocándonos en uno de los principales factores que influyen determinantemente en sus resultados; por lo que **la hipótesis de esta investigación se basa en que, la autorización para la ocupación de plazas vacantes bajo el supuesto del art. 34, provoca que la selección de personal no se lleve con eficiencia en la Secretaría de Salud.**

Derivado de lo anterior se proponen diversas alternativas que favorezcan el reclutamiento y selección de servidores públicos, la permanencia y profesionalización del personal, para hacer más eficiente el funcionamiento de las instituciones públicas, con la característica de que estos intentos responden a una integración de la Administración Pública Federal e indiscutiblemente al logro de los fines de la Secretaría de Salud.

El Estado y por ende los gobiernos tienen obligaciones públicas irrenunciables y sus herramientas e instrumentos como el Servicio Profesional de Carrera y en específico el subsistema de ingreso, adquiere un papel trascendental en esta misión.

Tales obligaciones irrenunciables son asegurarle a la sociedad la seguridad física y patrimonial, así como las condiciones sociales mínimas para el desarrollo de los integrantes de la misma sociedad y en este tenor la salud se convierte en un eje central de las obligaciones a las cuales el Estado, el Gobierno y su Administración no pueden renunciar.

Para el desarrollo de este tema, se utilizarán diferentes métodos como el analítico, descriptivos, histórico, comparativo y estadístico, que nos permitirá presentar los resultados como antes se menciona, del subsistema de ingreso en la Secretaría de Salud, en el primer apartado abordaremos el marco teórico, en el apartado segundo se hará una semblanza del origen del Servicio Profesional de Carrera, así como un comparativo con otro modelo de servicio civil de carrera, que existen



INSTITUTO  
NACIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA, A. C.

en México, lo que nos dará la pauta para que se describa de acuerdo al la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal,(LSPCAPF), los subsistemas que lo conforman y finalmente en el apartado 3 analizaremos los resultados a través de datos obtenidos de los concursos que se realizan para cubrir las vacantes de la Dependencia y realizar algunas propuesta que ayuden a realizar este proceso con una mayor eficiencia, dando la debida importancia al recurso humano en beneficio de la Secretaría y por ende de la sociedad.

Por último se presenta las conclusiones y fuentes de consulta.

**Apartado1.****MARCO TEORICO****1.1 Estado.**

El Estado se ha visto obligado durante las diferentes etapas históricas a replantear el cómo debe cumplir sus obligaciones primigenias; para lo cual se establece que la forma del Estado, como concepto máximo de organización política que hemos alcanzado, condiciona invariablemente las formas de Gobierno y las formas en cómo estos son administradores de los bienes públicos que generan y para el caso de la presente investigación de quiénes las ejecutan.

Se puede definir al Estado en un concepto jurídico-político y puede expresarse como el conjunto de instituciones que ejercen el gobierno y aplican las leyes sobre la población residente en un territorio delimitado, provistos de soberanía, interna y externa.

De la definición podemos extraer sus elementos: población, territorio delimitado, órganos de gobierno, leyes, y soberanía. Este último elemento posee dos dimensiones, una interna, que es el poder de aplicar las leyes y las decisiones políticas en su territorio, sin injerencias de otros estados, y otra externa, que es la de convocar a sus ciudadanos en caso de ataque exterior, en defensa de su territorio.

Además de lo anterior, el Estado tiene fines y, aunque no son elementos que lógicamente formen parte del concepto, sí son constantes y, en última instancia, pueden identificarse como la justicia y seguridad social.

El maestro Andrés Serra Rojas, señala que el Estado es una parte de la sociedad humana, asentada sobre un territorio jurídicamente organizado, bajo la forma de un

gobierno independiente que se propone la realización de aquellos fines, que se determina de acuerdo con sus condiciones históricas<sup>1</sup>

El concepto de Estado difiere según los autores, pero algunos de ellos definen el Estado como el conjunto de instituciones que poseen la autoridad y potestad para establecer las normas que regulan una sociedad, teniendo soberanía interna y externa sobre un territorio determinado.

Max Weber, en 1919, define el Estado como una unidad de carácter institucional que en el interior de un territorio monopoliza para sí el uso de la fuerza legal.<sup>2</sup>

Para Delgadillo Gutiérrez, Estado es “una comunidad organizada en un territorio definido mediante un orden jurídico servido por un cuerpo de funcionarios y definido y garantizado por un poder jurídico, autónomo y centralizado que tiende a realizar el bien común, en el ámbito de esa comunidad”. El estado representa lo siguiente:

- a) Una comunidad social asentada establemente dentro de un territorio determinado.
- b) Un orden jurídico unitario.
- c) Un poder jurídico, autónomo y centralizado, que se manifiesta como soberano hacia el exterior e independiente hacia el interior.
- d) Tanto el poder como el orden jurídico tienden a la realización del bien común de la población que integra la comunidad social del Estado.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Serra Rojas, Andrés, *Teoría del Estado, México, Ed. Porrúa, 2003, pag. 187.*

<sup>2</sup> Max Weber. "La política como vocación" el político y el científico, Madrid. Alianza Editorial, 1979

<sup>3</sup> Delgadillo Luis Humberto, *Compendio de Derecho Administrativo, Octava Edición 2008, pp. 25-29.*

La población y el territorio no demuestran sino la validez del ordenamiento jurídico en lo personal y en lo espacial. El poder político no añade al concepto de Estado sino la vigencia de ese orden jurídico. La soberanía no es sino la unidad del sistema jurídico. Las tres ramas del poder no son sino diversos grados de producción de normas. No es el caso entrar aquí a analizar la teoría de Kelsen sobre el Derecho, y, en consecuencia, su teoría del Estado de Derecho. En síntesis, bástenos decir, que es un error grave identificar, sin más, Estado y Derecho. Es verdad que el Estado moderno tiene una muy importante dimensión jurídica, pero no menos importante es la realidad sociopolítica, la realidad estatal, que crea y le da vida al Estado, realidad que es estructurada jurídicamente por el Derecho

Bobbio recoge bien los varios elementos del Estado cuando lo define como “un ordenamiento jurídico que tiene como finalidad general ejercer el poder soberano sobre un determinado territorio y al que están subordinados de forma necesaria los individuos que le pertenecen. Subraya que, desde el punto de vista de una definición formal e instrumental, “la condición necesaria y suficiente para que exista un Estado es que se forme sobre un territorio un poder capaz de tomar decisiones y de emanar las leyes oportunas, vinculantes para todos aquellos que habitan en este territorio y efectivamente ejecutadas por la gran mayoría de los destinatarios cuya obediencia se solicita”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> *Bobbio Norberto: Estado, Gobierno, Sociedad, Barcelona, Plaza & Janes, 1987 p. 34-56 y Diccionario de Política, Madrid, Siglo XXI, 1988 tomo II, p. 1570-1576.*

## 1.2 Gobierno

El término *Gobierno* hace referencia al ejercicio del poder del Estado, o a la conducción política general. Se entiende por Gobierno al órgano al que la constitución le ha atribuido el poder ejecutivo sobre una sociedad; asimismo, puede definirse como el conjunto de órganos directores de un Estado, que expresa el poder estatal mediante el orden jurídico.

Según Giovanni Sartori, el Gobierno tiene una doble acepción: Designa tanto los mecanismos a través de los cuales se lleva a cabo la dirección pública de la colectividad social, como el aparato que hace aquélla posible.

El vocablo en comento, adquiere significados diversos que pueden aludir a la forma de organización global de un Estado o régimen político; la acción misma de elaboración de las políticas públicas o gobernación; o la organización institucional donde reside la autoridad formal del Estado.

En este contexto, en la obra nombrada el jurista Andrés Serra Rojas sobre el particular hace la siguiente cita: *“La expresión Gobierno es susceptible de dos acepciones: en el sentido amplio designa la realización de la soberanía en el Estado. Es de este modo que los Estados Unidos utilizan esta forma tónica; las tres ramas del Gobierno Nacional. En su sentido estrecho, Gobierno, es sinónimo de Poder Ejecutivo o para hablar como Juan Jacobo Rosseau de Suprema Administración, cuyo arte consiste en reducir la ley a actos particulares.”*<sup>5</sup>

Asimismo, el propio maestro emérito en dicha obra sostiene que *“el Gobierno es la encarnación personal del Estado, que se manifiesta por la acción de los titulares de los órganos. En general el Gobierno se refiere al funcionamiento general del Estado o*

---

<sup>5</sup> André Hauriou, Gicquel y Gelard, *Droit Constitutionnel et Institutions Politiques*, Paris, Editorial Montehrestien, pag. 141. Citado por Serra Rojas, Andrés, Op. Cit. pag. 453

*conjunto de titulares de todos los poderes. En particular se concreta en los individuos y órganos que asumen la acción del Estado, ya sea el jefe del Ejecutivo o a sus órganos auxiliares.”<sup>6</sup>*

La misión prioritaria que deberá tener cualquier Gobierno del mundo, independientemente de su intención política, que por supuesto cuenta, es importante y determinará el cómo, es la de crear un sistema que le garantice a largo plazo a quienes viven en el Estado una buena calidad de vida, en el cual se les asegure el acceso a la salud, a la educación, al crédito, a una propiedad, a la vivienda y a una pensión cuando ya hayan culminado el lapso de actividad laboral.

Para poder llevar a cabo su plan y por supuesto que cada cual pueda contar con las mencionadas condiciones, el Gobierno, recaudará aportes económicos a través del pago de impuestos de parte de los ciudadanos que conforman el Estado y de otras alternativas, que destinará en la construcción de infraestructura y de empresas de servicios públicos.

En una primera aproximación, y de acuerdo con uno de los significados que tiene el término en el lenguaje político corriente, se puede definir el Gobierno como el conjunto de las personas que ejercen el poder político, o sea que determinan la orientación política de una cierta sociedad. Es necesario añadir, sin embargo, que el poder de Gobierno, estando ordinariamente institucionalizado, sobre todo en la sociedad moderna, está asociado normalmente a la noción de estado. En consecuencia, con la expresión "gobernantes" se entiende el conjunto de las personas que gobiernan el Estado y con la de "gobernados" el grupo de personas que están sujetas al poder de Gobierno en un área estatal. Sólo en casos excepcionales, o sea cuando las instituciones están en crisis, el Gobierno, tiene carácter carismático y su eficiencia

---

<sup>6</sup> Serra Rojas, Andrés, *Op. Cit. pag. 454.*

depende del prestigio, del ascendiente y de las cualidades personales del jefe de Gobierno.

Existe, por lo tanto, una segunda acepción del término Gobierno, que se apega más a la realidad del estado moderno, y que ya no indica solamente el conjunto de las personas que detentan el poder de Gobierno, sino el conjunto de los órganos a los que institucionalmente les está confiado el ejercicio del poder. En este sentido el Gobierno, constituye un aspecto del Estado. En efecto, entre las instituciones estatales que llevan a cabo la organización política de la sociedad y que, en su conjunto, constituyen lo que de ordinario se define como régimen político, las que tienen la tarea de manifestar la orientación política del estado son los órganos de Gobierno.

El significado que la palabra Gobierno, tiene en los idiomas latinos difiere del que la palabra government tiene en los países anglosajones. Esta última significa en efecto, grosso modo, lo que en el continente europeo se designa con la expresión régimen político, y que tiene, por lo tanto, una acepción mucho más amplia que el término Gobierno, en cambio para indicar lo que entendemos con la palabra Gobierno, en el idioma inglés se usan otros términos como cabinet, en Inglaterra y administration en Estados Unidos.

Aunque bajo la influencia del uso anglosajón también en muchos estudios políticos publicados en Europa continental se ha usado con bastante frecuencia la noción amplia del término Gobierno, parece oportuno remitir para este concepto a la voz régimen político y definir el Gobierno con la acepción más limitada propuesta anteriormente, porque está más de acuerdo con el lenguaje corriente.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>- Bobbio Norberto, Nicola Matteucci y Gianfranco Pasquino, Diccionario de Política - 7º edición. Siglo XXI Editores

A Esta noción, tiene que ver con el conjunto de organismos que tienen a su cargo las directrices necesarias para el cumplimiento de las leyes y las normas; inclusive, se le considera a la Administración Pública como el enlace entre los ciudadanos y el poder político.

En efecto, quienes ejercen el poder político a través de las instituciones gubernamentales, comunican sus determinaciones a través de la Administración Pública, en el caso del ámbito federal, esas determinaciones corresponden a las funciones asignadas al Poder Ejecutivo de la Federación.

### **1.3 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

El maestro Gabino Fraga en su obra *Derecho Administrativo*, hace la siguiente cita por cuanto a que la Administración Pública debe entenderse desde el punto de vista formal como “*el organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales*” y que desde el punto de vista material es “*la actividad de este organismo considerado en sus problemas de gestión y de existencia propia tanto en su relaciones con otros organismos semejantes como con los particulares, para asegurar la ejecución de su misión*”<sup>8</sup>.

Agrega el jurista Gabino Fraga, que la Administración Pública constituye uno de los conductos por los cuales se manifiesta la personalidad misma del Estado.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> A. Molitor, *Administration Public, UNESCO, página 18.- Citado por Fraga Gabino, Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, México, 2000, pag. 119.*

<sup>9</sup> Fraga, Gabino, *Op. Cit, pag. 119.*

Desde el punto de vista objetivo, la Administración Pública se conceptualiza como la actividad que de manera concreta, inmediata, continua y espontánea realizan los órganos del Estado, para atender los intereses públicos; en un criterio subjetivo, es el conjunto de órganos estructurados jerárquicamente dentro del Poder Ejecutivo.<sup>10</sup>

En su acepción etimológica, el vocablo *administración* proviene del latín *administratio*, que es la *acción de administrar*.

Por su parte, el término *pública*, deriva del latín *publicus*, que puede interpretarse como *notorio, patente, manifiesto, visto o sabido por todos* y, por otro lado, como la *potestad, jurisdicción y autoridad para hacer algo*, como contrapuesto a *privado*.

En esta parte, se cita textualmente lo que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone en su numeral 80:

“Artículo 80. Se deposita el ejercicio del Supremo Poder Ejecutivo de la Unión en un solo individuo, que se denominará "Presidente de los Estados Unidos Mexicanos."

Vale la pena acotar, que la figura o el término *Poder Ejecutivo*, fue tomado de lo que establecía la Constitución de los Estados Unidos de América, una vez que llegó traducida a nuestro país en 1823; fue Miguel Ramos Arizpe, quien siendo Diputado de las Cortes de Cádiz, conoció la Constitución Estadounidense tanto en su texto directo, como a través de los proyectos de Constitución de Esteban Austin, representan una traducción de dicha Ley Fundamental en lo que respecta al Poder Ejecutivo; Ramos Arizpe fue quien promovió el Poder Ejecutivo unitario con la energía suficiente para afrontar las emergencias a las que el país enfrentaba y seguiría enfrentando

---

<sup>10</sup> *Delgadillo Gutiérrez y Espinosa Lucero, Compendio de Derecho Administrativo, México, Editorial Porrúa, 1998, pag. 89.*

posteriormente; la unidad del primer mandatario representaba el vigor necesario para tomar decisiones con celeridad y secreto; el temor de que un solo presidente se convirtiera en déspota estaría disipado para ramos Arizpe y otros constituyentes mexicanos por varios elementos constitutivos del sistema político en general, como el tener un periodo fijo de cuatro años, contar con un régimen federal y con un sistema de responsabilidad política para el titular del Poder Ejecutivo.<sup>11</sup>

En otro orden de ideas, en el contexto de la Administración Pública Federal, el Presidente de la República, se configura como órgano administrativo al realizar la función administrativa bajo el orden jurídico establecido por el Poder Legislativo; es decir, ejecutando las leyes pero no como una simple tarea mecánica, sino como una tarea más amplia y general.<sup>12</sup>

De ahí que el Maestro Fraga aclare que no podemos entender por ejecutar la ley usar de una autorización que ésta concede, porque si así lo hiciéramos tendríamos que afirmar que los particulares están ejecutando las leyes civiles o mercantiles cuando celebran un contrato o realizan cualquier acto que ellas prevén.<sup>13</sup>

En este orden de ideas, hay que decir que en el artículo 90, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se alude a la figura *Administración Pública Federal*, con el siguiente texto:

Artículo 90. La Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y definirá las bases

---

<sup>11</sup> *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada y Concordada*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. México, Editorial Porrúa, 2003, pág. 281.

<sup>12</sup> *Fraga, Gabino, Op. Cit, pag. 173.*

<sup>13</sup> *Fraga, Gabino, Op. Cit, pag. 55.*

generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación.

De esta forma, podemos decir que en un contexto operativo y acorde con lo que expone el Diccionario Jurídico Mexicano, que al estar la Administración Pública Federal representada por el Presidente de la República, éste debe considerarse un administrador, el cual para tales efectos se entiende como la persona física que desenvuelve sobre bienes ajenos una actividad dirigida a hacerlos servir de diversa manera en provecho de alguien, generalmente con obligación de rendir cuentas.<sup>14</sup>

Así, en virtud de que el Presidente es el Jefe de la Administración Pública Federal, a él le corresponden todas las facultades para el ejercicio de la función administrativa, tal y como se establece en el artículo 89 Constitucional.<sup>15</sup>

Acorde con lo previsto en el dispositivo constitucional enunciado y de conformidad con lo que ordena la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 24 de diciembre de 1976, por Decreto expedido por el Titular del Poder Ejecutivo Federal, se publicó el día siguiente, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. En su artículo 1, definió las bases de organización de la Administración Pública Federal y estableció que ésta sería centralizada y paraestatal, precisamente en los términos siguientes:

*“La Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, los Departamentos Administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, integran la Administración Pública Centralizada.”*

---

<sup>14</sup> , Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, *Diccionario Jurídico Mexicano*. México, 2011. Pág. 103.

<sup>15</sup> *Delgadillo Gutiérrez y Espinosa Lucero, Compendio de Derecho Administrativo, México, Editorial Porrúa, 1998, pag. 111.*

*“Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, componen la Administración Pública paraestatal.”*

#### **1.4 POLITICAS PÚBLICAS**

Las políticas públicas son la parte ejecutora de la administración pública. Políticas públicas sanas, eficientes y que respondan a los problemas sociales darán como resultado un Estado con administración capaz de enfrentar con seguridad cualquier adversidad.

Por lo que es importante enfatizar que la creación de políticas publicas tiene una enorme impacto en la sociedad, ya se en el ámbito personal, profesional social y por supuesto en el de la salud.

El análisis de políticas es considerado por Bardach como una actividad política (politics) y social y representa una responsabilidad moral e intelectual, por tal motivo propone un método que desarrolló después de veinte años de impartir cursos de análisis de políticas en la Universidad de California, Berkeley; que de acuerdo a el proceso o ciclo de construcción de las políticas públicas comprende las siguientes fases:

- 1.-Definición del problema.
- 2.-Obtención de información (acumulación de evidencia).
- 3.-Construcción de Alternativas.
- 4.-Selección de criterios.
- 5.-Proyección de resultados.
- 6.-Confrontación de costos beneficios.
- 7.-Decida.
- 8.-Cuenta su historia.

El análisis de políticas puede desarrollarse en dos líneas: la analítica y la evaluativa. La primera se refiere a los hechos y proyecciones imparciales de las consecuencias (¿es posible que suceda Y o Z?) y la segunda a los juicios de valor (¿son buenos para el mundo X, Y o Z?).

La secuencia de estos pasos puede variar y no todos son necesarios en el estudio de ciertos problemas. A continuación se describen de manera breve los “ocho pasos”:

#### 1.-Definición del problema:

Se trata de plantear el problema de manera empírica y conceptual, de manera que sea factible resolverlo. La definición del problema permite al analista:

- a) Una razón para hacer todo el trabajo necesario a fin de terminar el proyecto.
- b) Un sentido de dirección para obtener evidencia e información.

El analista debe ir más allá y definir el problema de manera manejable y con sentido, a la luz de los recursos políticos e institucionales disponibles.

De tal manera que la definición del problema no es el planteamiento de una solución implícita, sino una descripción que deja abierta la búsqueda de soluciones.

#### 2.- Obtención de la información

Consiste en leer documentos, buscar en bibliotecas, entrevistas, concertar citas, etc.; de manera que los datos obtenidos se conviertan en conocimiento y en información que se relacione con el problema previamente definido.

En el análisis de políticas el tiempo se emplea en dos actividades:

- Pensar, en voz alta o con otros.
- Obtener datos para convertirlos en información.

La clave es tratar de obtener únicamente los datos que pueden convertirse en conocimiento.

La información es necesaria para tres propósitos:

- Evaluar la naturaleza y extensión del problema que se está tratando de definir.
- Evaluar las características particulares de la política a estudiar.

- Evaluar las políticas que algunas personas han pensado que funcionarían bien en situaciones similares.

Para la obtención de información Bardach recomienda:

- a) Revisar lo que se necesita o requiere saber antes de recopilar datos.
- b) Reconocer el valor de la información a través del marco analítico de la decisión (árboles de decisión), definir el problema útil, pensar en las mejores soluciones posibles, seleccionar un modelo útil. Se debe reconocer el valor de la información dependiendo de: la información permita sustituir con cualquier decisión mejor otra que se haya tomado; la nueva decisión conduzca directa o indirectamente a un mejor resultado
- c) La magnitud de la diferencia entre resultado original y el de la nueva decisión.
- d) Rastrear otros estudios sobre lo que se está analizando.
- e) Utilizar analogías.
- f) Comenzar a pedir información lo antes posible.
- g) Fundamentar, obtener credibilidad y consenso incluyendo la opinión de críticos.

### 3. Construcción de alternativas:

Consiste en hacer una lista inicial de las posibles alternativas de solución del problema, después descartar las que sean poco satisfactorias, recombinar y reorganizar otras, hasta llegar a estructurar una alternativa básica con una o más variantes.

### 4. Selección de criterios:

Los criterios son normas evaluativas que se usan para juzgar, no las alternativas, sino los resultados de las políticas. Los criterios evaluativos más comunes son: eficiencia, efectividad, equidad, justicia, igualdad, libertad, comunidad, legalidad, aceptabilidad política, perfectibilidad, optimización, etc.

5. Proyección de resultados: Se trata de proyectar los resultados o efectos más importantes de las posibles alternativas de solución. Para ello pueden usarse los modelos causales como:

Modelo de mercado, modelo de producción, perspectiva de optimización, procesos evolutivos y modelos organizacionales y políticos. También puede usarse la formulación de escenarios o la matriz de resultados.

#### 6. Confrontación de costos y beneficios

Se trata de revisar cuál de las alternativas parece dar mejor resultado respecto a Los criterios evaluativos por medio de la ponderación costos beneficios (si gastamos una cantidad X por una política Y, podemos obtener una cantidad Z de buenos resultados

7. ¡Decida!: Este paso permite verificar cuan bien se ha realizado el análisis de la política hasta el momento.

#### 8. Cuente su historia:

Se trata de establecer una explicación coherente y realista con conclusiones propias del investigador registradas a través de un esquema específico.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Bardach, Eugene ,Los ocho pasos para el análisis de Políticas Públicas. Un manual para la práctica, México, 1998,Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.

## 1.5 EFICIENCIA

La administración pública mexicana se transformó para satisfacer a la población que atiende mediante los distintos bienes y servicios que proporciona. Éstos tienen como característica contribuir al bienestar social, familiar e individual, por lo que no basta con el sólo hecho de proporcionarlos, es necesario instrumentar programas de mejora que consideren el cumplimiento de las modificaciones normativas y funcionales de la Administración Pública que le han permitido acercarse a la sociedad.

Tales modificaciones están marcadas por la línea de eficiencia que prevalece desde la época de la reforma administrativa y de las unidades de organización y métodos.

Organizar los diferentes procesos, centrar la atención en los mismos y no en los resultados fue en aquel momento, la estrategia para iniciar el proceso de cambio. El contexto lo requería, se trataba de tener un modelo novedoso de trabajo con la plena seguridad de lograr mayores niveles de eficiencia y, en consecuencia, de satisfacción de los usuarios. En los procesos de modernización de la Administración Pública mexicana se empiezan a fortalecer las acciones que se orientan a líneas estratégicas como la eficiencia, entendida como la optimización de los recursos que se utilizan en un proceso de administración que proveen de servicios públicos a la población objetivo. Es una relación de insumo-producto que permite cuantificar el monto de los recursos que una organización destina en la operación de sus estructuras.

En términos generales, la palabra eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos, etc.) limitados y en situaciones complejas y muy competitivas.

De acuerdo a lo anterior, el concepto de Robbins y Coulter, donde se dice que eficiencia consiste en "obtener los mayores resultados con la mínima inversión" <sup>17</sup>

También haciendo énfasis en la importancia de los recursos, podemos decir que según Idalberto Chiavenato, **eficiencia** "*significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/R$ , donde  $P$  son los productos resultantes y  $R$  los recursos utilizados*" <sup>18</sup>

Otro aspecto importante es la eficacia que ayuda a determinar cuándo una institución cumple con los objetivos para los cuales fue diseñada. Mediante su cuantificación se conoce cómo las instituciones gubernamentales atienden a su población objetivo. Otra línea la podemos definir como de legitimidad, es decir, se parte de la premisa que por medio del funcionamiento de instituciones públicas mexicanas se satisfacen las necesidades de la población y al hacerlo, también de

---

<sup>17</sup> Robbins Stephen y Coulter Mary, Pearson Educación, Administración», Octava Edición, 2005, Págs. 7.

<sup>18</sup> Chiavenato Idalberto, Introducción a la Teoría General de la Administración», Séptima Edición, de, McGraw-Hill Interamericana, 2004, Pág. 52

los intereses del Estado. Esta legitimidad puede ser entendida como el factor de credibilidad, de confianza y eficiencia en las instituciones de gobierno.

Es preciso resaltar que los servicios públicos tienen que ser vistos desde la óptica de la calidad, los procesos de reforma administrativa de las instituciones mexicanas se han establecido dentro de este paradigma, donde se pretende no sólo cumplir con los objetivos, optimización en los procesos, crear entre la sociedad la legitimidad en las instituciones públicas, sino dar ese valor agregado que genera las condiciones que permitan contribuir a elevar el nivel de vida de la población.

## **APARTADO 2 SUBSISTEMA DE INGRESO EN LA SECRETARÍA DE SALUD COMO OBJETO DE ESTUDIO.**

### ***2.1 Antecedentes Históricos de la Secretaría de Salud.***

A finales del siglo XIX e inicios del siglo XX se observa una participación limitada del gobierno en materia de salud, es a partir de la publicación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que el Estado asume plena responsabilidad como garante de los servicios de salud, siendo éste el principal referente histórico de los servicios de salud en México bajo el esquema de universalidad en las acciones de prevención y restauración de la salud.

En octubre de 1925 se siendo presidente Plutarco Elías Calles, se inició la construcción del primer edificio que construyó en su totalidad el gobierno postrevolucionario, el Departamento de Salubridad e Higiene, donde se desarrollaban funciones de investigación en los laboratorios; se plantearon además espacios para servicios varios como atención al público, aulas, imprenta y hasta una cárcel o zona de separos para infractores de consumo de enervantes; dos años después, en unos terrenos ubicados en el Paseo de la Reforma y la Calzada Chapultepec conocidos como el Parque Luna, el General Plutarco Elías Calles puso en marcha la construcción.

El Departamento funcionó bajo el esquema administrativo diseñado desde mediados de la década de los veinte, hasta 1937 cuando el presidente Lázaro Cárdenas creó la **Secretaría de Asistencia Pública** y dividió sus funciones. Al primero le quedó la responsabilidad de la protección sanitaria. A la segunda, los servicios asistenciales para la población.

En 1945 el presidente Manuel Ávila Camacho decretó la fusión de ambas dependencias para crear la Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA) y su primer director fue el doctor Gustavo Baz.

A la Secretaría de Salubridad y Asistencia se le faculta a partir de la Ley de Secretarías y Departamentos (1947) para organizar, administrar, dirigir y controlar la prestación de servicios de salud; la asistencia y la beneficencia pública.

En 1954 se creó la Comisión Nacional de Hospitales.

Con base en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, se estableció el Sector Salud en 1977, para asegurar la coordinación operativa y el control de las entidades en el campo de la salud.

En 1983 se estableció el derecho a la protección de la salud como una garantía social, dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 4º. Se reformó también la fracción I del artículo 39 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, para enriquecer la atribución normativa de la Secretaría de Salubridad y Asistencia, designándola como coordinadora del Sector Salud.

El 7 de febrero de 1984 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General de Salud, que definió la naturaleza y composición del Sistema Nacional de Salud, así como las facultades y atribuciones de la Secretaría en su carácter de coordinadora de dicho Sistema.

El 30 de agosto de 1983, se expidió el Decreto mediante el cual el Ejecutivo Federal estableció las bases a las que se sujetó el programa de descentralización de los servicios de salud de la Secretaría de Salubridad y Asistencia, con el cual se dio inicio la descentralización.

El Ejecutivo Federal expidió el 8 de marzo de 1984, el Decreto por el que se descentralizan a las entidades federativas los servicios que prestaba la Secretaría en los Estados.

El 7 de agosto de 1984 fue aprobado por el Ejecutivo Federal el Programa Nacional de Salud.

El 21 de enero de 1985, se reformó la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, con lo cual la Secretaría de Salubridad y Asistencia cambió su nombre por Secretaría de Salud.

El 25 de septiembre de 1996, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo Nacional para la Descentralización de los Servicios de Salud en las 31 entidades federativas, concretándose en 1997 con la firma de los convenios correspondientes para su creación como organismos públicos descentralizados.

El 6 de agosto de 1997, se publicó en el Diario Oficial de la Federación un nuevo Reglamento Interior de la Secretaría de Salud y el 18 de diciembre del mismo año el Acuerdo de Adscripción de sus Unidades.

El 15 de septiembre de 2000 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un nuevo Reglamento Interior de la Secretaría de Salud y el 31 de octubre del mismo año, el Acuerdo de Adscripción Orgánica de las Unidades Administrativas de la Secretaría de Salud.

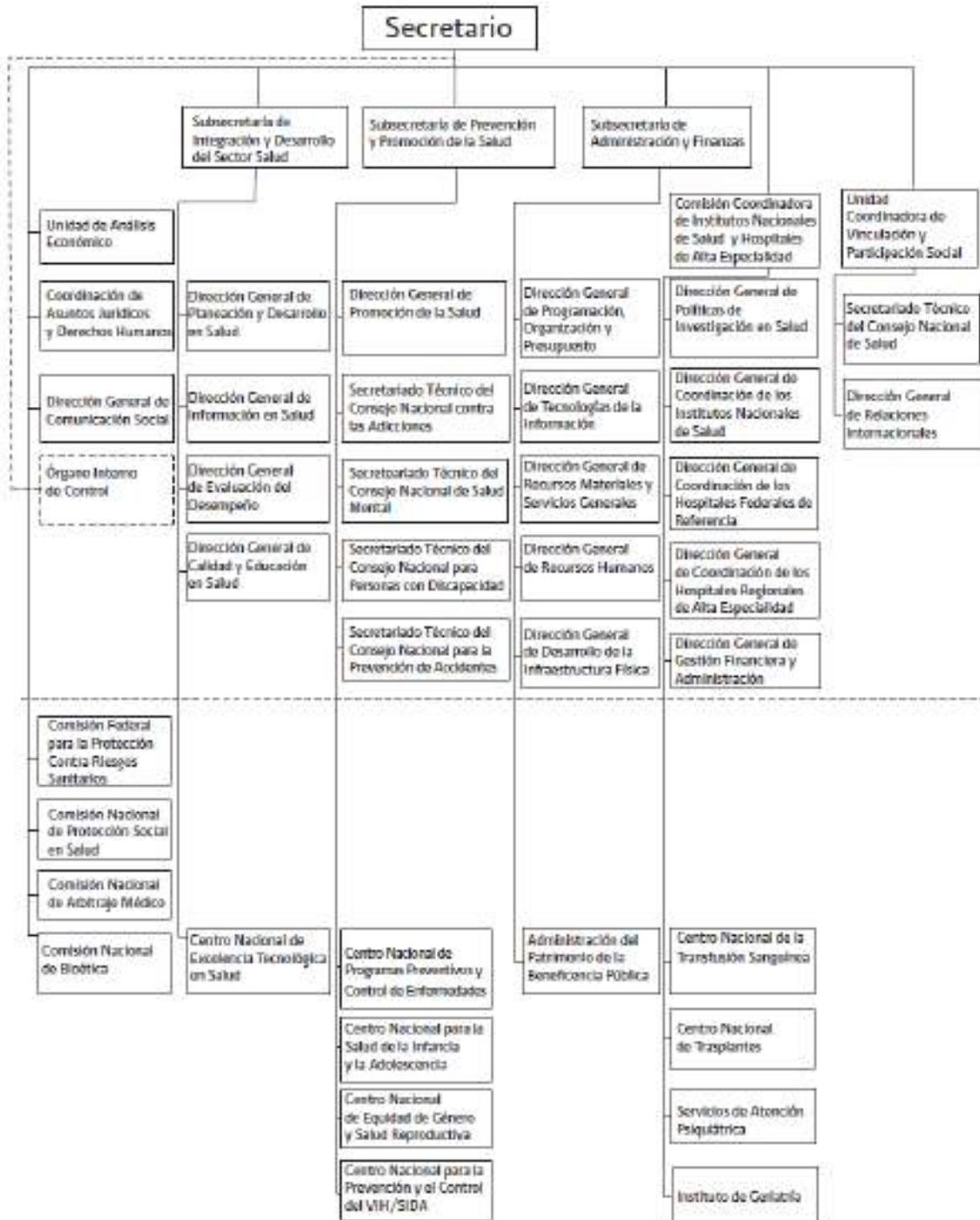
El 5 de julio de 2001, se publicó en el Diario Oficial de la Federación un nuevo Reglamento Interior, con lo cual la Oficialía Mayor cambió de denominación por Subsecretaría de Administración y Finanzas.

El 15 de mayo de 2003, se publica en el Diario Oficial de la Federación las reformas y adiciones a la Ley General de Salud, a partir de la cual se crea un Sistema de Protección Social en Salud que establece las bases equitativas para la aportación y concurrencia de recursos destinados a la atención a la salud, efectuándose una reestructuración integral de la Secretaría de Salud de acuerdo al nuevo enfoque organizacional y con correspondencia entre las prioridades del Plan Nacional de Desarrollo y el Programa Nacional de Salud.

El 29 de noviembre 2006, se publicó en el Diario Oficial de la Federación un nuevo Reglamento Interior de la Secretaría de Salud cuya estructura orgánica se mantuvo hasta el año 2009,<sup>19</sup> tal como se presenta enseguida:

---

<sup>19</sup> Manual de Organización General de la Secretaría de Salud. DOF. Miércoles 4 de enero de 2006.



## ***2.2 Dirección General de Recursos Humanos.***

La Dirección General de Recursos Humanos es la unidad responsable de operar las actividades referentes al Servicio profesional de Carrera, a través de la Dirección General Adjunta del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación.

El primer antecedente histórico de la Dirección General de Recursos Humanos, data de junio de 1917 con motivo de la expedición de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, que da lugar a la creación del Departamento de Salubridad General, donde inicia su desarrollo con la función de administración de los recursos humanos.

### ***Objetivo***

Lograr que las Unidades Médicas y Administrativas de la Secretaría de Salud, estén dotadas con el personal idóneo para el cumplimiento de sus objetivos y la ejecución de sus funciones, mediante la planeación, regulación, control y evaluación del sistema de administración y desarrollo del personal; sustentado en las políticas, normas y lineamientos establecidos en materia de servicios personales.

### **2.2.1 Atribuciones**

Se mencionará únicamente a algunas de las atribuciones que corresponde a la Dirección General de Recursos Humanos, en lo que a materia del Servicio Profesional se refiere

I Dirigir y normar la administración y desarrollo del personal de la Secretaría, así como definir los sistemas para su evaluación, en coordinación con las unidades administrativas competentes.

II Establecer y promover las normas, criterios y procedimientos en materia de reclutamiento, selección e inducción de personal

III Definir los lineamientos de la estructura ocupacional de las unidades administrativas de la Secretaría y vigilar su cumplimiento.

VI Conducir el sistema de remuneraciones y de política salarial para el personal de la Secretaría, así como promover la aplicación de las normas y lineamientos que, en la materia, emitan las dependencias competentes;

VII.- Normar, tramitar, controlar y registrar los movimientos e incidencias del personal, así como los nombramientos y demás documentos que acrediten la situación laboral de los trabajadores;

X Participar en los comités y comisiones que se creen en materia laboral y de capacitación técnico-administrativa, así como en aquellos que establezca la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento;

XII Cuantificar, costear y validar, en su caso, los programas de reclasificación y requerimientos de recursos humanos que demanden las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Secretaría, en coordinación con las instancias competentes de la misma;

XIII Participar en la elaboración del programa operativo anual de la Secretaría en lo referente a servicios personales;

XV Definir y conducir el Sistema Nacional de Capacitación y Desarrollo del Personal de la Secretaría; así como coordinar programas de capacitación técnico-administrativa con base en las necesidades de las diferentes unidades administrativas y en apego a la legislación y normatividad aplicable;

XVIII Coordinar la operación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera con base en las disposiciones que expida la Secretaría de la Función Pública e instancias correspondientes;

XIX Celebrar en apego a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría de la Función Pública, convenios con las instancias competentes, para que se imparta cualquier modalidad de capacitación que coadyuve a cubrir las necesidades de formación de los servidores públicos de carrera, así como para el intercambio de estos recursos humanos con el fin de fortalecer su desarrollo profesional;

XX Promover el fortalecimiento del capital humano a través de la certificación correspondiente;

XXI Atender los acuerdos que en el ámbito de su competencia emita el Consejo Consultivo del Sistema y el Comité Técnico de Profesionalización y Selección de la

Secretaría, de conformidad a las disposiciones establecidas en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su respectivo Reglamento; XXII Expedir los nombramientos y realizar las reubicaciones, liquidaciones y pago de cualquier remuneración del personal al servicio de la Secretaría.

XXVI. Fungir como asesor de los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección de los órganos administrativos desconcentrados, y proponer las acciones que tiendan a lograr una mayor coordinación entre estos órganos y las unidades administrativas centrales de la Secretaría de Salud, para dar cabal cumplimiento a las disposiciones en materia del Servicio Profesional de Carrera;<sup>20</sup>

La estructura orgánica de la Dirección General de Recursos Humanos es la siguiente:

---

<sup>20</sup> Reglamento Interior de la Secretaría de Salud, DOF .Miércoles 10 de febrero de 2010



### **2.3 El Servicio Profesional de Carrera.**

En nuestro país contamos con una serie de antecedentes respecto al servicio civil de carrera, que si bien no estaba definido como tal, si sienta un precedente del mismo y el cual pudiera decirse que evoluciona hasta nuestros días, trataremos de exponer lo que se ha considerado tomar en cuenta para ilustrar esta investigación, en la diversidad de lecturas encontradas en la materia encontramos la existencia de reglas en el ejercicio público, en grupos religiosos, administrativos y militares en Tenochtitlán.

En el Imperio Azteca se puede destacar la existencia de características en un proceso de selección para ocupar cargos públicos o gubernamentales, este proceso era conocido como: "sine qua non", entre otras para ser un servidor público debiera contar con: espíritu de servicio, honestidad, capacidad física e intelectual para el puesto la desempeñar, no tener vicios y un interés por el mejoramiento de la comunidad.<sup>21</sup>

En contraste en el tiempo de la colonia, en relación a la organización gubernamental no se contaba con una clasificación de puestos y no estaba definida puesto que los trabajadores desempeñaban ciertas funciones, para cualquier servidor público, desde el virrey hasta el último de ellos solo se valían las siguientes características:

Ser español de nacimiento, para los puestos más importantes (virrey, alcalde, y delegado)

El criollo sólo tenía acceso a los puestos de menor importancia dentro del Gobierno.

La capacitación de los servidores públicos en la administración pública era en forma empírica, no tenían un sistema de capacitación como tal.

---

<sup>21</sup> Herrera Pérez, Agustín. *Las Responsabilidades de los Servidores Públicos*. México, Editorial Carsa, 1991 p21

La independencia en México no permitió de forma inmediata pensar en un esquema organizacional para la administración del personal en el ejercicio gubernamental, por lo que resulta impensable si quiera una clasificación de puestos.

Durante la Reforma el presidente Benito Juárez intentó establecer orden y racionalidad a la función pública y a él se le debe el inicio de la reestructuración de la administración pública quien hasta cierto punto logró una clasificación de puestos, aunque no de forma sistematizada, existen intentos para lograr su establecimiento, y en 1871 surge la Asociación Mutualista de Empleos Públicos, que como su denominación misma dice, se trata de una mutualidad, en donde los trabajadores aportan cuotas y ellos mismo reciben todos igual auxilio en caso de necesitarlo.

En los años siguientes durante el Gobierno de Porfirio Díaz, éste personaje se rodeó de intelectuales y pseudo intelectuales positivistas conocidos con el nombre de científicos, los cuales influyen en las actividades de su Gobierno, y por ende en la administración de personal.

Para el proceso de selección, Díaz estableció la carrera de empleados en la Escuela de Contaduría y Administración que deberían cursar los aspirantes a empleos públicos. Y para el sistema de ascensos y/o promociones se publicó un trabajo titulado "Guía práctica del Empleado de la República Mexicana," en el cual se avizoran algunos lineamientos de lo que actualmente conocemos como el sistema de méritos, base y sustento del ascenso y la promoción, pensión y jubilación.<sup>22</sup>

esfuerzos no han sido de manera integral, sino se han venido realizando en forma parcial.

---

<sup>22</sup> Chávez Alcazar Margarita.op. cit.p 50-57.

Durante el sexenio del presidente Ernesto Zedillo Ponce de León (1994-2000) se propuso una estrategia para el establecimiento de un Servicio Civil de Carrera en los ámbitos federal y estatal que fortaleciera el federalismo, reconociera el merito como requisito para el ingreso a la función pública y promoviera la eficiencia en la ejecución de los programas federales (Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000).

Fue hasta el 2003 que se logró promulgar la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, misma que al día de hoy ha tenido muchas complicaciones en su operación. Su ámbito de aplicación se circunscribe solo a la administración pública centralizada del poder ejecutivo federal.

El modelo o sistema de servicio profesional de carrera en la Administración Pública Federal, pretende claramente constituir el mecanismo fundamental *para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad*; asimismo, busca sustentarse en los principios de legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad y competencia por mérito.

## ***2.4. La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.***

La Ley del Servicio Profesional de Carrera tiene como principal objetivo establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada.

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

La Ley del Servicio Profesional de Carrera está conformada de la siguiente manera:

- a) Título Primero: Naturaleza y objeto de la ley
- b) Título Segundo: Derechos y obligaciones de los Servidores Públicos del Sistema
- c) Título Tercero: Estructura del Sistema de Servicio Profesional de Carrera.
- d) Título Cuarto: Recurso de revocación y la competencia de los tribunales para conocer de los conflictos de carácter laboral que se susciten y;
- e) En su última parte, existen 7 artículos transitorios.

A través de esta ley se establecen los mecanismos para operar los diversos subsistemas que conforman el sistema del Servicio Profesional de carrera, a través de su reglamento y lineamientos que permiten a cada Dependencia operar de acuerdo a sus necesidades y en apego a sus principio o disposiciones.

De manera general, podemos enumerar los siguientes ordenamientos como el marco jurídico del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (art. 123 Constitucional, apartado “B”)
2. Jurisprudencia Pronunciada por el Pleno y las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de Circuito.
3. Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
4. Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
5. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 Constitucional.
6. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
7. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.
8. Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos.
9. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

## ***2.5 Estructura que conforma el Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada.***

El sistema está comprendido por: el subsistema de Planeación de los Recursos Humanos, subsistema de Ingreso, subsistema de Desarrollo Profesional, subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades, subsistema Evaluación del Desempeño, subsistema de Separación y subsistema de Control y Evaluación, los cuales se explicarán de manera breve a continuación, sin embargo se modificara el orden para abordar más detalladamente el subsistema de ingreso, el cual es el objeto de estudio de este trabajo.

### ***2.5.1 Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos.***

Se efectuarán los procesos de registro y análisis de la información que remitan las dependencias a la Secretaría de la Función pública, a través de la Unidad, para la operación del Sistema.

En este Subsistema operará el Registro Único del Servicio Público Profesional, con información sistematizada sobre el ingreso, desarrollo, capacitación, certificación, evaluación del desempeño y separación de los servidores públicos de carrera.

### ***2.5.2. Subsistema de Desarrollo Profesional.***

El Subsistema de Desarrollo Profesional se integra por los procedimientos y mecanismos con base en los cuales los servidores públicos titulares podrán ocupar plazas de igual o mayor jerarquía tanto en las Dependencias, como en Instituciones públicas federales, locales o municipales u organismos públicos o privados con los que las Dependencias tengan celebrados convenios de intercambio.

Sin embargo, hasta la actualidad la Secretaría de la Función Pública no ha determinado lineamientos o disposiciones para la aplicación u operación de este subsistema, el cual permitiría a todos los servidores públicos realizar acciones tendientes a llevar un verdadero desarrollo profesional.

### ***2.5.3 Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades.***

Está implementado con base en los diagnósticos de detección de necesidades de capacitación que realiza la Dependencia y es responsabilidad de los Comités Técnicos de Profesionalización, establecer a través de la DGRH y en coordinación con las unidades administrativas, programas de capacitación para los diferentes puestos del Sistema, sujetándose a la disponibilidad presupuestaria de ésta, y determinar el carácter obligatorio u optativo de las actividades de capacitación.

### ***2.5.4 Subsistema Evaluación del Desempeño.***

El Subsistema de Evaluación del Desempeño se integra con los procesos, métodos y mecanismos de medición, cualitativos y cuantitativos, del cumplimiento de las funciones y metas individuales y colectivas de los servidores públicos de carrera, en función de sus capacidades y del perfil determinado para el puesto que ocupan. En la Secretaría de Salud, la evaluación del desempeño se realiza anualmente, durante los 3 primeros meses del año, operado a través la Subdirección de Regulación del Servicio Profesional de Carrera, teniendo como enlace para su operación a las coordinaciones administrativas de cada unidad.

### ***2.5.5 Subsistema de Separación***

El Subsistema de Separación se integra por los procesos que permiten determinar el procedimiento a seguir para que el nombramiento de un servidor público de carrera deje de surtir efectos, sin responsabilidad para la Dependencia, en los casos en que se actualice alguna de las causas previstas en el artículo 60 de la Ley, así como si procede autorizar a un servidor público titular para que deje de desempeñar las funciones de su puesto de manera temporal. La dependencia, a través de la Dirección General de Recursos Humanos, una vez que tenga conocimiento de alguna de las causas establecidas en las fracciones I, II, III y V del artículo 60 de la Ley, recabará los documentos que acrediten fehacientemente dichas causas, y procederá a dejar sin efectos el nombramiento respectivo, informando de tal situación al Registro.

### ***2.6.6 Subsistema de Control y Evaluación***

El Subsistema de Control y Evaluación se integra con los mecanismos y procedimientos que permiten prevenir deficiencias y adoptar medidas correctivas a través del seguimiento, control y evaluación del funcionamiento y operación del Sistema, de tal manera que constituye un elemento de interacción para planear los objetivos, estrategias, acciones y metas del servicio profesional de carrera, necesario para su perfeccionamiento.

### **2.7.7. Subsistema de Ingreso.**

Los procesos del Subsistema de Ingreso tienen como propósito atraer a los mejores candidatos para ocupar los puestos del Sistema, sustentado en el acceso por méritos y en la igualdad de oportunidades, con imparcialidad y a través de evaluaciones objetivas y transparentes.

Todas las plazas vacantes o de nueva creación de los puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera deberán ser sometidas, para su ocupación, a los procesos de reclutamiento y selección. Los puestos correspondientes a dichas plazas deberán encontrarse autorizados en las estructuras orgánicas, ocupacionales y de personal de enlace correspondiente, así como haber sido registrados en el catálogo.

Las Dependencias deberán establecer los mecanismos que permitan a sus Direcciones Generales de Recursos Humanos conocer la existencia de vacantes en cualquier área o unidad administrativa de la Dependencia en un plazo máximo de diez días hábiles, contados a partir de que se generen la o las vacantes respectivas, para el efecto de que dichas Direcciones elaboren el proyecto de convocatoria que deberá aprobar el Comité de Selección.

Los procesos que componen el Subsistema de Ingreso son el reclutamiento y la selección de aspirantes.

El reclutamiento de aspirantes a ocupar puestos dentro del Sistema, se llevará a cabo a través de convocatorias públicas abiertas, que serán emitidas por el Comité de Selección de la Dependencia de que se trate.

Los lineamientos para el proceso de Ingreso serán elaborados por la Dirección General de Recursos Humanos y aprobados por el Comité Técnico de Profesionalización y Selección de la Secretaría de Salud, conforme a lo establecido en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, así como en los lineamientos emitidos por la Secretaría de la Función Pública y la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal (APF).

El Sistema comprenderá, tomando como base el Catálogo, los siguientes rangos:

- a)** Director General;
- b)** Director de Área;
- c)** Subdirector de Área;
- d)** Jefe de Departamento, y
- e)** Enlace

Los lineamientos, políticas, estrategias y acuerdos referentes al proceso de ingreso deberán ser difundidos de manera oficial en un plazo no mayor a 5 días hábiles posteriores su publicación en el Diario Oficial de la Federación o aprobados por el Comité Técnico de Profesionalización, según sea el caso.

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. Asimismo, será responsable de la planeación, formulación de estrategias y análisis prospectivo, se podrá asesorar de especialistas de instituciones de educación superior, de empresas y asociaciones civiles especializadas, nacionales e internacionales.

También serán responsables de planear, organizar e impartir la inducción general y la inducción al puesto.

### ***Comités Técnicos de profesionalización y Selección***

En cada Dependencia, los Comités tendrán las siguientes atribuciones:

I.-Emitir reglas generales y dictar actos que definan las modalidades a través de las cuales se implemente el Sistema, conforme a las necesidades y características de la propia Institución, de acuerdo con los lineamientos de la Secretaría, la Ley del Servicio Profesional de Carrera y disposiciones que de ella emanen;

II.-Aprobar, en coordinación con la Secretaría, los cargos que por excepción sean de libre designación;

III.-Elaborar y emitir las convocatorias de los cargos a concurso;

Proponer a la Secretaría políticas y programas específicos de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación del personal de su Dependencia, acorde con los procesos que establece la Ley.

IV.-Realizar estudios y estrategias de prospectiva en materia de productividad, con el fin de hacer más eficiente la función pública;

V.-Elaborar los programas de capacitación, especialización para el cargo y de desarrollo administrativo, producto de las evaluaciones del desempeño y de acuerdo a la detección de las necesidades de la Institución;

VII.-Aplicar exámenes y demás procedimientos de selección, así como valorar y determinar las personas que hayan resultado vencedoras en los concursos;

VIII.-Elaborar el proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de servidores públicos de su Dependencia;

IX.-Determinar la procedencia de separación del servidor público en los casos establecidos en la fracción IV del artículo 60 de esta ley y tramitar la autorización ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y

X.-Las demás que se deriven de La Ley del Servicio Profesional de Carrera y su Reglamento.<sup>23</sup>

El Comité Técnico de Profesionalización está conformado por el Oficial Mayor o su homólogo quien lo presidirá, el Titular de la Dirección General de Recursos Humanos, quien fungirá como Secretario Técnico y el representante de la Secretaría de la Función Pública y Titular del Órgano Interno de Control ante la Secretaría de Salud.

Sus atribuciones de acuerdo al art.15 del reglamento son las siguientes:

- I. Establecer las disposiciones que regulen su funcionamiento, así como las del Comité Técnico de Selección;
- II. Definir su calendario de reuniones;
- III. Solicitar a la Secretaría la constitución o desaparición de Comités Técnicos de profesionalización en los órganos administrativos desconcentrados;
- IV. Determinar, dentro del plazo máximo de cuarenta y cinco días naturales de aquél en que se encuentre vacante un puesto del Sistema o se cree uno nuevo, el momento en que deberá iniciarse el procedimiento para cubrirlo;
- V. Invitar a sus sesiones al titular de la dependencia, así como a especialistas de instituciones de educación superior, de empresas, de asociaciones civiles especializadas nacionales o internacionales, de colegios de profesionales o a otros servidores públicos. Estos invitados sólo tendrán derecho a voz, y
- VI. Las demás que señale este Reglamento y las disposiciones aplicables al Sistema.

Los Comités Técnicos de Selección son los cuerpos colegiados que se integran en cada Dependencia, así como en los órganos administrativos desconcentrados de la misma, para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección para el ingreso y promoción en el Sistema del Servicio Profesional de Carrera.

El Comité Técnico de Selección de la Secretaría de Salud está integrado por:

- I. El jefe inmediato superior de la vacante, quien lo presidirá;

---

<sup>23</sup> Art.75 de La Ley Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

II. Un representante de la Secretaría, que será el titular del Área de Auditoría de Control y Evaluación y Apoyo al Buen Gobierno del Órgano Interno de Control en la dependencia, a falta de dicho titular, fungirá como representante de la Secretaría, el titular del Área de Auditoría o del Área de Auditoría Interna, según corresponda, y

III. El Director General de Recursos Humanos o por el servidor público del área de recursos humanos de la Dependencia que designe el Comité Técnico de Profesionalización, quien fungirá como Secretario Técnico.

El Comité Técnico de Selección sesionará con la totalidad de sus miembros o sus representantes y sus decisiones se tomarán por mayoría de votos. Un representante de la Secretaría y el titular de la Dirección General de Recursos Humanos, que es el Secretario Técnico, quienes sólo podrán ser representados por un servidor público de nivel jerárquico inmediato inferior y no podrán hacerse representar en más de dos ocasiones consecutivas.

Cuando la vacante corresponda al Órgano Interno de Control, la Secretaría designará al representante que integrará el Comité Técnico de Selección.

Cuando la vacante corresponde a la Dirección General de Recursos Humanos, incluido el puesto de su titular, el Comité Técnico de Selección está representado por el Director General Adjunto del Programa para la Transparencia y Combate a la Corrupción y Apoyo a Informes, designado para tal efecto por el titular de la Dependencia, de acuerdo en lo establecido en el art. 17 del reglamento de Ley del Servicio Profesional de Carrera.

Sus atribuciones se encuentran reguladas por el art. 18 del mismo reglamento y son las siguientes:

- I. Instruir la integración del expediente del concurso de que se trate;
  - II. Resolver dentro del plazo de noventa días naturales posteriores a la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de la Federación, los procedimientos de selección en que intervenga, y
  - III. Las demás que señale este Reglamento y las disposiciones aplicables al Sistema.
- El Secretario Técnico del Comité Técnico de Selección convocará a sesión cuando el Comité Técnico de Profesionalización, con motivo de la existencia de una vacante o la creación de una nueva, determine que se deben iniciar los procedimientos de reclutamiento y selección. Durante los procedimientos respectivos, el Secretario Técnico será responsable de informar oportunamente a los demás miembros.

## **PROCEDIMIENTO DE INGRESO**

- Recibe la notificación de plazas vacantes por parte de las unidades administrativas en plazo no mayor de 5 días hábiles partir de que se genera la vacancia.
- Revisión de la validación de descripción, perfil y valuación del puesto y se verifica si no existe solicitud para modificación del perfil.
- Se elabora proyecto de convocatoria con base en la descripción, perfil y valuación de puesto.
- Sesiona el Comité Técnico de Selección para autorización de Proyecto de Convocatoria que contiene las funciones del puesto y el perfil a cubrir así como las bases del mismo.
- Se publica convocatoria en el Diario Oficial de la Federación por única ocasión y en [trabajaen.gob.mx](http://trabajaen.gob.mx), así como en la página electrónica de la Dependencia por al menos 10 días naturales y el periodo de inscripción de aspirantes durará 10 días hábiles.

- Terminado el periodo de inscripciones, se efectúa la revisión curricular, a través de la aplicación de un filtro electrónico que contiene el Sistema trabajaen.gob.mx, el cual descarta automáticamente a los candidatos que no cumplan con el perfil requerido para las plazas a las que está concursando.

## **PROCESO DE RECLUTAMIENTO:**

1. Evaluación Técnica.
- 2.- Se aplicaran los exámenes de habilidades a los candidatos que hayan aprobado el examen técnico; estas evaluaciones no descartan en esta Secretaría.
- 3.- Se efectúa la revisión documental según lo programado en el día y lugar especificado, donde se revisa y coteja el original de los documentos siguientes documentos:
  - A. Comprobante de folio asignado por el Portal [www.trabajaen.gob.mx](http://www.trabajaen.gob.mx) para el concurso.
  - B. Formato del Currículum Vitae de [trabajaen.gob.mx](http://trabajaen.gob.mx)
  - C. Identificación oficial vigente con fotografía
  - D. Acta de nacimiento y/o forma migratoria FM3 o según corresponda.
  - E) Documento que acredite el nivel de estudios requerido para el puesto por el que concursa: sólo se aceptará Cédula Profesional y/o Título Profesional registrado en la SEP En el caso de estudios realizados en el extranjero deberá presentarse invariablemente la constancia de validez o reconocimiento oficial expedido por la Secretaría de Educación Pública. Para cubrir la escolaridad de nivel Licenciatura con grado de avance titulado, serán validados los títulos o grados académicos de

postgrados, maestrías y doctorados, en las áreas de estudio y carreras correspondientes al perfil del puesto.

F). Cartilla liberada (en el caso de hombres hasta los 40 años).

G). Documentación que acredite el tiempo y las áreas de experiencia laboral solicitadas en cada perfil,

4.- Los candidatos que aprueban el cotejo de documentos se les aplicará la evaluación de mérito y experiencia, así como el examen de aptitud del servicio público.

Para la evaluación de mérito y experiencia se calificarán los siguientes rubros:

**EXPERIENCIA:**

- Duración en los puestos desempeñados
- Orden de los puestos desempeñados.
- Experiencia en el sector público
- Experiencia en el sector privado
- Experiencia en el sector social:
- Nivel de responsabilidad
- Nivel de remuneración
- Relevancia de funciones o actividades desempeñadas en relación con las del puesto vacante (NO SE EVALUARÁ PARA LAS PLAZAS QUE CONTIENEN ASTERISCO \*)<sup>24</sup>, ya que se encuentra en modificación su rama de cargo.
- En su caso, experiencia en puestos inmediatos inferiores al de la vacante.
- En su caso, aptitud en puestos inmediatos inferiores al de la vacante.

5.- La etapa de Entrevistas tiene la finalidad de que el Comité de Selección profundice en la valoración de la capacidad de los/las candidatos/as, de conformidad a los criterios de evaluación establecidos en la convocatoria y en Trabajaen.

---

<sup>24</sup> Oficio Circular No. SSFP/408/019/2008, la Secretaría de la Función Pública.

La Dirección General de Recursos Humanos programará las entrevistas y convocará a los candidatos, [www.trabajaen.gob.mx](http://www.trabajaen.gob.mx) conforme al orden de prelación y el número establecido por el Comité Técnico de Selección.

El Comité Técnico de Selección para la evaluación de las entrevistas, considerará los criterios siguientes:

- Contexto, situación o tarea (favorable o adversa);
- Estrategia o acción (simple o compleja);
- Resultado (sin impacto o con impacto), y
- Participación (protagónica o como miembro de equipo)

Cada miembro del Comité de Selección calificará en un escala de 0 a 100 a cada candidato/a en cada uno de los criterios de evaluación correspondientes.

En caso de que el Comité Técnico de Selección lo determine podrá auxiliarse para desahogar la etapa de entrevista por máximo 3 especialistas, 1 por cada miembro, y se notificará a los candidatos en el correo electrónico mediante el cual se le cite a la misma.

Cuando el perfil del puesto requiera el dominio de un idioma en el nivel avanzado, en esta etapa se podrá realizar al menos una pregunta a cada aspirante en el idioma requerido.

El Comité Técnico de Selección sesionará el número de veces que sea necesario a efecto de evaluar y calificar al grupo de candidatos prefinalistas, de entre los cuales seleccionará hasta tres candidatos finalistas.

6.- La selección del candidato ganador será por mayoría de votación del Comité Técnico de Selección, en la cual el superior jerárquico podrá vetar durante la deliberación a uno o a todos los candidatos finalistas, bajo su responsabilidad y justificando su determinación. De vetar a un finalista el Comité seleccionará a quien ocupará el puesto entre los candidatos restantes (el derecho de veto sólo se ejercerá respecto a un candidato o a un grupo en cada proceso de selección).

7.- Se podrá declarar desierto el concurso cuando no se cuente con al menos tres candidatos que hayan obtenido calificaciones mínimas o una vez agotada la evaluación que realice el comité mediante entrevistas a los candidatos prefinalistas y ninguno de ellos cubra los requerimientos mínimos para ocupar la vacante.

8.- Al candidato que resulte seleccionado en el concurso se le otorgará el nombramiento de servidor público de carrera que extenderá la Dependencia.

9.- El jefe inmediato será quien entregue el nombramiento en la toma de protesta del puesto.

10.- Al personal de nuevo ingreso al Servicio Profesional de Carrera se le otorgará capacitación de inducción a la Dependencia y al puesto en un plazo no mayor a quince días de haber tomado posesión del mismo.

11.-Se Realiza la Certificación del proceso por parte del Órgano Interno de Control  
Fin del Proceso.

12.-Se registran los datos del ganador en el RUSP.

El proceso y la determinación del Comité Técnico de Selección se llevan a cabo de acuerdo a las disposiciones de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, su Reglamento y a los Lineamientos para la Operación del Subsistema de Ingreso publicados el 10 de diciembre de 2008 en el Diario Oficial de la Federación.

## **2.6 Recurso de Revocación.**

Procede el recurso de revocación en contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección, en el que se depare perjuicio a los aspirantes a ingresar al Sistema, o bien a los servidores públicos de carrera que participen en los concursos públicos.

La interposición del recurso no impedirá que se ocupe la plaza por la persona seleccionada en el concurso respectivo, hasta en tanto se resuelva de manera definitiva por la autoridad competente, si el proceso de selección se efectuó en los términos de las disposiciones legales aplicables.

El recurso de revocación previsto por la Ley se interpondrá ante la unidad, dentro de los diez días hábiles contados a partir del siguiente a aquél en que se hubiere hecho del conocimiento el nombre del aspirante que resulte seleccionado para ocupar el puesto El concurso en el que se interponga el recurso.

## **2.7 Comparación con otro procedimiento de ingreso en la Administración Pública Federal.**

El Servicio Exterior Mexicano, es coordinado a través Instituto Matías Romero, órgano desconcentrado de la Secretaría de Relaciones Exteriores, cuyo objetivo consiste en preparar recursos humanos de alto nivel analítico y técnico en los temas y materias de utilidad para la política exterior de México.

EL ingreso a este servicio se realiza por oposición, mediante concursos públicos cuyas convocatorias se publican en el Diario Oficial de la Federación, preferentemente durante el mes de marzo, al menos 90 días antes de la

celebración de la primera etapa del concurso, en al menos tres periódicos de circulación nacional y adicionalmente, en otros medios de difusión que garanticen su conocimiento por la población en general y no se celebrarán concursos de ingreso si no se dispone cuando de 20 vacantes como mínimo.

Para ingresar a la rama diplomática-consular, es preciso contar por lo menos con el grado académico de licenciatura por una universidad o institución de enseñanza superior mexicana o extranjera, con reconocimiento de validez oficial.

Para el caso de la rama técnico-administrativa, será suficiente haber terminado la educación media superior y tener el dominio de un idioma extranjero de utilidad para la diplomacia, preferentemente el inglés

Los concursos públicos generales de ingreso al Servicio Exterior Mexicano, son de carácter eliminatorio y constan de 3 etapas; la primera etapa consiste en los siguientes exámenes: cultura general orientada a las relaciones internacionales (rama Diplomático-Consular), examen técnico en español y examen en dominio de inglés y capacidad de traducir árabe, chino, francés, ruso, alemán; pasarán a la siguiente etapa quienes obtengan una calificación mínima de 8 sobre 10.

La segunda esta consiste en examen psicológico, ensayo sobre un tema de actualidad en política exterior, examen oral del idioma inglés y entrevistas.

Los candidatos que obtengan las mejores calificaciones serán aceptados a la tercera etapa eliminatoria, que comprende un examen médico, cursos especializados en el Instituto Matías Romero (ambas ramas, así como un periodo de experiencia práctica en alguna de las áreas administrativas de la Secretaría de Relaciones Exteriores, serán considerados como becarios durante el periodo que estudien en el mismo, así como durante su periodo de experiencia práctica. El monto de la beca que recibirán ascenderá a \$13,877.47 (trece mil ochocientos setenta y siete pesos 47/100 m.n. netos mensuales). En esta etapa los becarios no formarán parte del personal de la Secretaría.

Una vez concluido el curso de formación diplomática y el periodo de experiencia práctica, se evaluará el desempeño de cada uno de los becarios en la Secretaría de Relaciones Exteriores para determinar si recomienda su nombramiento como agregado diplomático.

Una vez que la Comisión de Personal del Servicio Exterior Mexicano recomiende el nombramiento de agregado diplomático para los aspirantes que aprueben la tercera etapa eliminatoria, terminará el concurso de ingreso. Otra gran diferencia es que la Secretaría de Relaciones Exteriores, cuenta con un Instituto para realizar esta actividad, mientras que en la Secretaría de Salud se opera a través de una Dirección General Adjunta.

Todos los aspirantes que aprueben la tercera etapa eliminatoria y que hayan recibido su nombramiento de agregado diplomático, quedarán adscritos a una representación en el extranjero o en alguna adscripción en el territorio nacional, atendiendo a las necesidades de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Al comparar el procedimiento de ingreso en estas 2 Instituciones, lo primero que salta a la vista es la diferencia en la estructura funcional, con que cuenta cada una de ellas para realizar dicho proceso; la Secretaría de Relaciones Exteriores cuenta con un Instituto, mientras que en la Secretaría de Salud, se opera a través de un departamento de ingreso al Servicio Profesional de Carrera.

Los dos procedimientos, se llevan a cabo a través de convocatorias públicas y abiertas, sin embargo los periodos para la publicación de estas son muy distintas, ya que en la Secretaría de Relaciones Exteriores, la publicación de las plazas vacantes, deberá expedirse anualmente, con un mínimo de 20 plazas y al menos 90 días antes de realizar su primera etapa del proceso, mientras que en la Secretaría de Salud, se puede convocar a concurso con una sola plaza o de acuerdo como se generen las vacantes, lo que disminuye el periodo para ocupar los puestos.

Podemos observar que las primeras etapas de ambos procesos son muy similares, aplican exámenes de conocimientos técnicos; sin embargo sus en sus ultimas podemos ver nuevamente una gran diferencia entre estos procesos, ya que en la Secretaría de Relaciones Exteriores, el personal que llega a la última etapa del proceso, (becarios), ingresa al Instituto donde estudiarán y obtendrán experiencia práctica, durante casi un año, después del cual se les evaluará para determinar si obtienen su nombramiento, a diferencia de la Secretaría de Salud que al ser seleccionado durante la última etapa, el ganador obtiene su nombramiento como Servidor Público de Carrera y sólo recibe un curso de inducción a la Dependencia en línea.

## **2.8 Operación del Servicio Profesional de Carrera en la Secretaria de Salud**

La Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, adscrita a la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría de Salud, es el área encargada de operar el Sistema de Servicio Profesional de Carrera en Unidades Centrales y Órganos Desconcentrados, la cual cuenta con muy pocos recursos humanos capacitados, para manejar los diferentes sistemas que administra la Unidad Política de Recursos Humanos de la Secretaría de la Función Pública y que son indispensables para realizar las funciones de cada subsistema, con los que se opera el Servicio, así como tampoco se cuentan con los suficientes recursos materiales y financieros para lograr su objetivo, por lo que el poco personal capacitado, que labora con jornadas de casi 12 horas diarias, para poder cumplir en tiempo con los objetivos.

La Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, tiene como misión establecer e instrumentar las estrategias que coadyuven a la implementación de dicho sistema, en esta Secretaría y está conformada por:

Una Dirección de Profesionalización y Capacitación, que tiene como objetivo dirigir las acciones del proceso de ingreso y selección del personal, las estrategias de capacitación, la instrumentación del modelo de evaluación del desempeño, dirigir y supervisar las propuestas de modificación de la estructura orgánica de la Dirección General de recursos humanos, así como la integración de sus manuales de organización y procedimientos. Así como implementar y coordinar la recopilación de información y pruebas que se proporcionen a la Secretaría de la Función Pública, que sustenten los actos o resoluciones de los Comités de Selección y Profesionalización, ante la inconformidad y el recurso de revocación que refiere la ley del Servicios Profesional de Carrera y su reglamento, para dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad, estas acciones se operan a través de una Subdirección y 3 jefaturas de departamentos.

La Subdirección Regulación del Servicio Profesional de Carrera, se encarga de la descripción, perfil y valuación de puestos; actualización de información en materia de recursos humanos, en el portal de obligaciones de transparencia; atención a las solicitudes de información pública gubernamental en materia de recursos humanos, ocupación de puestos por movimiento o trayectoria lateral, ocupación temporal de puestos vacantes o plazas de nueva creación, con fundamento en el artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Otra de sus funciones es solicitar a Unidades Centrales y Órganos Desconcentrados el Maestro de Puestos de los Servidores Públicos de Carrera; Metas Individuales y Metas Institucionales o Colectivas, para su registro; capacidades gerenciales por puesto y la aplicación de la Evaluación del Desempeño Anual y su resultado, recepción de inconformidades y seguimiento.

El departamento de Desarrollo Profesional se encarga del seguimiento del Programa Operativo Anual del Servicio Profesional de Carrera, de la aplicación de la encuesta del Clima y Cultura Organizacional a las unidades centrales,

integración del Manual de Organización Específico y de Procedimientos de la Dirección General de Recursos Humanos, ya que la Secretaría de la Función Pública no ha establecido lineamientos para la operación del subsistema de Desarrollo Profesional.

El departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades, se encarga de la elaboración del Programa Anual de Capacitación y su implementación, gestiona, realiza y supervisa las acciones de capacitación para los servidores públicos, evaluación de capacidades profesionales con fines de certificación y permanencia de los servidores públicos de carrera; así como la administración de los servicios de diferentes proveedores de capacitación, de manera presencial o en línea.

El departamento de Ingreso al servicio profesional de carrera cuyas funciones se enfocan a las diferentes etapas del proceso de ingreso que las cuales se han abordado ampliamente en este apartado.

### APARTADO 3

## ANÁLISIS DE LAS VARIABLES QUE IMPACTAN LA EFICIENCIA DEL PROCESO DE INGRESO.

### 3.1 FODA del Subsistema de Ingreso del Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Salud en el Período 2006-2010”.

La herramienta del FODA, nos permitirá realizar un diagnóstico del subsistema de ingreso y analizar las variables que impactan en su eficiencia.

<p style="text-align: center;"><b>FORTALEZAS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.-Un marco normativo</li> <li>2.-Catalogo de puestos</li> <li>3.-Se dispone de sistemas implantados.</li> <li>4.- Voluntad de cambio.</li> <li>5.-Personal interno comprometido.</li> <li>6.- Posibilidad de ingresar a la Administración pública mediante concurso.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>DEBILIDADES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.-Se requiere más vinculación entre los subsistemas del SPC.</li> <li>2. Normatividad y procedimientos inadecuados.</li> <li>3. Deficiencias en la implementación del sistema tecnológico.</li> <li>4. Poco personal capacitado para operar el SISTEMA RH-NET.</li> <li>5.- Falta de espacio físico adecuados</li> <li>6.- Abuso del otorgamiento de nombramientos temporales (art. 34).</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>OPORTUNIDADES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.-Adecuar el SPC para capitalizar la expectativa que ha generado.</li> <li>2. Mejorar la imagen y credibilidad del SPC.</li> <li>4. Concretar el rol definido para la SFP en el SPC hacia todos los actores.</li> <li>5. Forma parte importante de la agenda del PND.</li> <li>6. Exigencias internacionales.</li> <li>7.- Participación ciudadana.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>AMENAZAS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Falta de aceptación del SPC.</li> <li>2.-Falta de compromiso y conocimiento de los mandos superiores.</li> <li>3. Posibilidad de abuso y corrupción para evadir la norma.</li> <li>5. Falta de una cultura hacia la gestión de talento.</li> <li>6. Probabilidad de no continuar con el sistema, en el próximo sexenio.</li> </ol>

Después de haber desarrollado esta herramienta, se determina que el abuso del otorgamiento del artículo 34, es una debilidad que influye para cumplir con el propósito del subsistema de ingreso, que es atraer a los mejores candidatos para ocupar los puestos del Sistema, por lo que retomando lo que se mencionó en el capítulo anterior, a través del subsistema de ingreso se realizan los concursos para ocupar los puestos vacantes sujetos al Servicio Profesional de Carrera y el resultado de la adjudicación de las plazas durante el periodo 2006 al 2010, se han visto influido por la constante autorización de plazas otorgadas art.34, en esta Dependencia.

### **3.2 Artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.**

Este artículo hace referencia a las plazas otorgadas: “En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, y son autorizados por el titular de la Dependencia o la Subsecretaria de Administración y Finanzas. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema.”

La designación de las plazas vacantes por art. 34 se podrá otorgar bajo el amparo de los **Artículos 52 y 92 del reglamento del Servicio Profesional de Carrera.**

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

I. Por determinación del Comité Técnico de Profesionalización cuando:

- a) Un servidor público de carrera titular disfrute de una licencia sin goce de sueldo concedida en los términos del artículo 61 de la Ley, hasta por la vigencia de dicha licencia;
- b) Por necesidades del servicio se requiera cubrir un puesto al estar incapacitado su titular, hasta por la vigencia de la licencia médica;

c) Al determinarse la suspensión del nombramiento de un servidor público de carrera conforme a lo previsto en el artículo 80 de este Reglamento, hasta por el tiempo de la suspensión, y

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

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

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

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

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

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

### **3.3 Modificaciones a la Normativa del Subsistema de Ingreso al Servicio Profesional de Carrera.**

El Servicio Profesional de Carrera en México, pese a no llevar muchos años de funcionamiento, no ha estado exento de cambios y transformaciones, propios de una figura dinámica como ésta. Cambios que si bien podrían calificarse como necesarios, también han sido inducidos y forzados en gran parte por el cambio en las autoridades gubernamentales y responsables de la implementación. En ese sentido, la reforma ha tratado de satisfacer intereses en los aspectos técnicos, los políticos y personales.

La Ley del Servicio profesional de Carrera en la Administración Pública Federal se publicó el 10 de abril de 2003, en su primer artículo transitorio señala que entraría en vigor 180 días después de su publicación y que su reglamento se debería publicar 180 días después de entrada en vigor la Ley, por lo que el 10 de octubre de 2003 entró en vigor y el 2 de abril de 2004 se publicó su reglamento.

El Reglamento en comento, mantenía un esquema de exposición similar al de la ley, siendo los siete subsistemas del servicio profesional de carrera, la columna vertebral del ordenamiento. En cuanto a los órganos que intervienen en la dirección y organización del Servicio Profesional de Carrera, son el Consejo Consultivo, los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección.

Es importante mencionar que en el reglamento ya se menciona a la Secretaría de la Función Pública, particularmente a la Unidad del Servicio Profesional y Recursos Humanos, así como a las Direcciones Generales de Recursos Humanos de las Dependencias, como instancias en las que recaerá gran parte del peso del funcionamiento del sistema.

Posteriormente se publicó el 6 de septiembre de 2007 un nuevo reglamento en el Diario Oficial de la Federación, en donde se llevaron a cabo una serie de medidas destinadas descentralizar las actividades que desempeñaba la Secretaría de la Función Pública, como Órgano rector del Servicio Profesional de Carrera, lo que derivó en el debilitamiento de los principios rectores del sistema y finalmente el 10 de diciembre de 2008, se publicaron los lineamientos para la operación del subsistema de ingreso, lo cual descentralizo actividades y facultó a las Dependencias entre otros aspectos, ha establecer la validación del sistema de puntuación general, aplicables a todos los concursos, sin que estas hubieran tenido la madurez suficiente o el cambio organizacional deseado, para manejar el Servicio Profesional de Carrera y en especial el subsistema de ingreso .

El 9 de abril de 2010 la Secretaría de la Función Pública publicó en el Diario Oficial de la Federación, los “Criterios y disposiciones generales para aprobar puestos de libre designación”, en el documento, indica que cualquier plaza del nivel de director general (es decir, puestos cuyos salarios nunca son inferiores a los cien mil pesos) podrán ser definidas como de libre designación si entre sus atribuciones está la capacidad para “adoptar decisiones que por sí mismas resultan estratégicas para fines de congruencia global de la Administración Pública Federal”.

El sistema de puntuación general que actualmente aplicable a la Secretaría de Salud, se representa en la siguiente tabla, de la cual se irá analizando como en algunas de las etapas del concurso, la puntuación y reglas de valoración, se determinaron para facilitar a Comité Técnico de Selección y en especial al jefe inmediato superior de la vacante elegir entre los candidatos a la persona que ocupará la vacantes, candidato, es decir a la persona que se encuentra en el puesto por art. 34.

Etapa	Sub Etapa	Jefatura de Departamento hasta Dirección General Puntaje	Enlace Puntaje
II. Exámenes de conocimientos y evaluación de habilidades	Examen técnico	<b>30</b>	<b>30</b>
	Promedio de evaluaciones gerenciales	<b>10</b>	<b>20</b>
III. Evaluación de la experiencia y valoración del mérito	Experiencia	<b>20</b>	<b>10</b>
	Mérito	<b>10</b>	<b>10</b>
IV. Entrevista	Entrevista	<b>30</b>	<b>30</b>

Para poder explicar los problemas que se van presentando en las etapas antes mencionadas, analizaremos las diversas dificultades que se presentan para ocupar las vacantes, la primera de ellas es la descripción, perfil y valuación de los puestos, los criterios que cada jefe inmediato utiliza, difiere significativamente, por ejemplo mientras unos creen que el perfil más adecuado para un coordinador administrativo es el de contador por el manejo financiero hay quienes sugieren sea un abogado por todas las normativas que deben observarse y aplicarse; el envío de esta información varía, por los cambios que puedan sufrir las descripciones debido a la selección de las carreras que más se adecuen a la descripción, los años de experiencia, etc.

### **3.4 VARIABLES QUE AFECTAN LA EFICIENCIA DEL SUBSISTEMA DE INGRESO, AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, DERIVADO DEL OTORGAMIENTO DE PLAZAS POR ART. 34.**

Cuando una plaza es ocupada bajo el supuesto del Art. 34, se generan una serie de variables que influyen de manera negativa en la eficiencia del proceso de ingreso, siendo las modificaciones al perfil, las evaluaciones gerenciales y técnicas, la entrevista y el costo del proceso, las que más impactan a el resultado de dicho proceso.

#### **3.4.1 Modificación de Perfiles**

La descripción del puesto determina aquellos requisitos que debe satisfacer un candidato para ocupar el puesto y así orientar el proceso de selección. Es decir, el área solicitante deberá tomar en cuenta las características de cada candidato y los requisitos del puesto. En otras palabras el análisis de puesto no sólo servirá para conocer los elementos que integran un puesto, si no también para que el

seleccionador pueda saber quién o quiénes son las personas más idóneas para cada puesto.

La Coordinación Administrativa de la Unidad Responsable, es quien realiza la descripción, perfil y valuación del puesto y es aquí donde nos encontramos con los primeros obstáculos para convocar a concurso una vacante, ya que la información que se recibe en la Dirección General de Recursos Humanos, frecuentemente no está revisada y/o autorizada por el superior inmediato de la plaza vacante y al momento de la aprobación de la convocatoria, surgen las solicitudes de modificaciones al perfil, debido a que la información contenida, como se mencionó anteriormente, no es la que se requiere de acuerdo al criterio jefe inmediato actual.

Inevitablemente estas particularidades conllevan retrasos y dificultan el cumplimiento de los requerimientos que la Dirección General de Recursos Humanos, necesita para emitir la convocatoria respectiva; ya que la solicitud de modificación al perfil del puesto se deberá hacer oficialmente al Comité Técnico de Profesionalización, lo que retrasará el tiempo para su publicación.

En el año 2010, aproximadamente se realizaron más de 200 modificaciones del perfil; muchos de los cuales no concuerdan en lo absoluto con las funciones del puesto, si no más bien con la persona que ocupará la plaza por art. 34.

El siguiente caso ejemplifica lo anteriormente expuesto:

## SECRETARÍA DE SALUD

### CONVOCATORIA PÚBLICA Y ABIERTA No. SSA/2010/011

<b>Nombre de la Plaza</b>	SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS (01/11/10)		
<b>Código</b>	12-100-1-CFNB003-0000048-E-C-O		
<b>Número de vacantes</b>	01	<b>Percepción ordinaria (Mensual Bruto)</b>	\$39,573.73
<b>Adscripción</b>			
<b>Sede (radicación)</b>	MÉXICO D.F.		
<b>Objetivos y Funciones Principales</b>	<p><b>MISIÓN:</b> VERIFICAR Y CONTROLAR LA CORRECTA APLICACION DE LOS RECURSOS FINANCIEROS, A FIN DE COADYUVAR AL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LAS DIFERENTES AREAS QUE CONFORMAN LA OFICINA DEL SECRETARIO.</p> <p><b>OBJETIVO 1:</b> ELABORAR EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO PARA CADA EJERCICIO FISCAL, CON EL FIN DE SER INTEGRADO AL PRESUPUESTO DE EGRESOS DE LA FEDERACION DE LA DEPENDENCIA.</p> <p><b>FUNCIÓN 1:</b> ELABORAR EN TIEMPO Y FORMA EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO EN BASE A LOS LINEAMIENTOS QUE EMITA LA DIRECCION GENERAL DE PROGRAMACION, ORGANIZACION Y PRESUPUESTO.</p> <p><b>FUNCIÓN 2:</b> SOLICITAR AL AREA DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES, LA INFORMACION SOBRE LOS BIENES DE INVERSION QUE SE REQUIEREN, PARA SER INTEGRADOS DENTRO DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO.</p> <p><b>OBJETIVO 2:</b> REGISTRAR EN BASE AL PRESUPUESTO DADO A CONOCER, LOS SALDOS PRESUPUESTALES CALENDARIZADOS POR CONCEPTO DE GASTO EN LOS AUXILIARES CORRESPONDIENTES.</p> <p><b>FUNCIÓN 1:</b> GENERAR REPORTES DE AFECTACION EN LOS DIFERENTES CONCEPTOS</p>		

	<p>DE GASTO PARA DETERMINAR EL PRESUPUESTO DISPONIBLE.</p> <p><b>FUNCIÓN 2:</b> ELABORAR EN BASE AL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO, EL OFICIO DE BIENES DE INVERSION PARA SU REGISTRO Y AUTORIZACION CORRESPONDIENTE.</p> <p><b>OBJETIVO 3:</b> ELABORAR LAS CUENTAS POR LIQUIDAR CERTIFICADAS PARA PAGO A PROVEEDORES, RECUPERACION DE GASTOS EMERGENTES, PAGADOR HABILITADO Y FONDO ROTATORIO.</p> <p><b>FUNCIÓN 1:</b> ELABORAR LOS CHEQUES CORRESPONDIENTES DE GASTO CORRIENTE CON CARGO AL FONDO ROTATORIO, PAGO A PROVEEDOR Y OTROS.</p> <p><b>FUNCIÓN 2:</b> EFECTUAR LA REVISION DOCUMENTAL COMPROBATORIA QUE ESTE FUNDADA Y MOTIVADA, ASI COMO QUE SE CUMPLAN CON LOS REQUISITOS DEL CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION.</p> <p><b>FUNCIÓN 3:</b> EMITIR CONCILIACIONES MENSUALES PRESUPUESTALES Y DE CUENTA DE CHEQUES, PARA REPORTARLAS AL AREA CORRESPONDIENTE</p>	
<p><b>Perfil y Requisitos</b></p>	<p><b>Académicos</b></p>	<p>Licenciatura o Profesional titulado en: Carrera Genérica Contaduría y/o Carrera Genérica Administración (Relaciones Públicas) y/o Carrera Genérica Ciencias Sociales y/o Carrera Genérica Comunicación y/o Carrera Genérica Mercadotecnia y Comercio y/o <b>Carrera Genérica Diseño (Grafico)</b></p>
	<p><b>Laborales</b></p>	<p>Área y Años de Experiencia Genérica: Tres años en Administración Pública</p>

### **3.4.2 Examen Técnico.**

Una vez que se ha autorizado el cambio del perfil del puesto, la plaza puede salir a concurso y el jefe inmediato superior de la vacante, es quien debe elaborar el examen técnico, con base a las funciones establecidas en la descripción y perfil del puesto, sin embargo no debemos pasar por alto que muchas de las ocasiones el jefe inmediato también se encuentra ocupando el puesto por art. 34 y que no tiene experiencia en su puesto, ni en la plaza que se está concursando, por lo que la elaboración del examen que consta de 70 reactivos, les toma mucho más tiempo, lo que propicia un retraso en la programación para la aplicación de dicha evaluación.

La calificación mínima aprobatoria para acreditar la evaluación de conocimientos será de 70 y el resultado de la evaluación se obtendrá del total de aciertos sobre el número de reactivos que conforman el examen.

En este tenor se puede observar que las calificaciones más altas, regularmente son obtenidas por los candidatos que se encuentran ocupando el art, 34, o bien son los únicos que aprueban.

Durante el año 2010 de las 74 plazas que fueron otorgadas a estos candidatos, sus calificaciones oscilaron entre 85 y 100 puntos, mientras el resto de los candidatos tienen un promedio de entre 50 y 60 puntos de calificación<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Base de datos del departamento de Ingreso al Servicio profesional de Carrera y/o [www.trabajaen.gob.mx](http://www.trabajaen.gob.mx)

### **3.4.3 Evaluaciones Gerenciales**

La siguiente etapa del concurso son las evaluaciones gerenciales, las cuales no descartan de acuerdo a lo establecido en el acta de Comité Técnico de Profesionalización de esta Secretaría, el 30 de julio de 2010, ya que anteriormente de acuerdo a lo establecido por la Secretaría de la Función Pública, quien no aprobara los exámenes gerenciales, era descartado del concurso y por ende se declaraba desierta la plaza, hasta que el candidato acreditaba estas evaluaciones, actualmente de acuerdo a la puntuación general, solo se otorga un máximo de 10 puntos y el candidato apruebe o no, continua en el proceso. Esta etapa permite que los candidatos que ocupan temporalmente la plaza, puedan continuar en el proceso.

### **3.4.4 Entrevista**

La Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, programa conforme al orden de prelación y al número de candidatos, que en su caso determine cada Comité Técnico de Selección, de conformidad con las Reglas de Valoración.

Asimismo, se determina que cada Comité Técnico de Selección de la Secretaría de Salud, para la evaluación de las entrevistas, considerará los criterios siguientes: Contexto, situación o tarea (favorable o adverso); Estrategia o acción (simple o compleja); Resultado (sin impacto o con impacto), y Participación (protagónica o como miembro de equipo).

Se determina que para dichas entrevistas, se realizará un rol de mínimo de 3 preguntas al candidato, preferentemente 1 por cada miembro integrante del Comité Técnico de Selección, o especialista en caso que corresponda, en el orden que el mismo Comité Técnico de Selección determine. Los cuestionamientos se formularán sobre conocimientos técnicos, por el Superior Jerárquico y Presidente; de competencias por el Representante de la Secretaría de la Función Pública y finalmente las habilidades gerenciales por el Secretario Técnico. Asimismo, cuando

el perfil del puesto requiera el dominio de un idioma en el nivel avanzado, el presidente del Comité Técnico de Selección de considerarlo conveniente, podrá realizar una pregunta adicional a cada aspirante en el idioma requerido, lo cual tampoco se ha realizado, la duración máxima de la entrevista será de 30 minutos por cada candidato entrevistado, el Comité efectuará las entrevistas conjuntamente, es decir, estarán presentes los tres integrantes del mismo y el aspirante correspondiente para ocupar la plaza. Se elaborará un reporte de evaluación de cada candidato entrevistado; para ello, los integrantes del Comité Técnico de Selección, asignarán una calificación entre 0 y 100 sin decimales a cada criterio de evaluación correspondiente (en el Reporte Individual de Entrevista validado por éste Comité Técnico de Profesionalización); de esta manera se otorgará una puntuación a cada pregunta hecha a cada candidato, las cuales se promediarán para obtener una calificación por cada miembro del Comité, y estos resultados a su vez se promediarán para obtener una única calificación final del candidato. Las calificaciones otorgadas al candidato entrevistado por parte los miembros del Comité Técnico de Selección deberán sustentarse y se entregarán al Secretario Técnico para que el área de Recursos Humanos registre dichas calificaciones en el sistema Rhnet - Trabajaen para su publicación.

Aquí podemos observar que si a la etapa de la entrevista llegan 2 candidatos además del art. 34, estos nunca obtendrán mayor puntuación en esta etapa que otorga 30 puntos, los califican tan bajo que no tendrá posibilidad ni siquiera de ser finalista, o quizá le den un paliativo diciéndole que formará parte de la reserva. Además de que nunca se ha emitido una convocatoria dirigida a la reserva de aspirantes en esta Dependencia.

También podemos ver en los resultados de la entrevista, que si el candidato que ocupa la plaza temporalmente(art. 34), por alguna causa no llegó a la entrevista, el concurso se declara desierto, aunque existan candidatos que con la puntuación obtenida en las etapas anteriores, estarían en posibilidad de obtener 70 como mínimo para declararse ganador, pero el jefe inmediato les

otorga la calificación mínima para no adjudicar la plaza, o vetar al candidato ganador cuando su puntuación es mayor a la antes mencionada.

Se ejemplifica con el siguiente caso:

Concurso No. 27121										
Dependencia u órgano desconcentrado					Secretaría de Salud					
Puesto: DIRECCION DE SERVICIOS GENERALES					Inicio: 16-12-2009		Días Transcurridos: 160			
Estatus: Desierta					Puntaje Mínimo de Calificación: 70		Ganador:			
No. de Folio	AP Ver Detalle	Etapa I Rev. Curricular	Etapa II		Etapa III		Revisión Documental	Etapa IV Entrevistas Ver Detalle	Etapa V	
			Conocimientos Ver Detalle	Habilidades Ver Detalle	Experiencia Ver Detalle	Mérito Ver Detalle				Coef. Definitiva
60-27121	93	✓	34.6	8.8	18	5.5	✓	13	69.90	NO FINALISTA
80-27121	80	✓	33.3	8.3	15	4.4	✓	16	66.80	NO FINALISTA
81-27121	86	✓	31	7	15.6	5.6	✓	15.5	64.70	NO FINALISTA
76-27121	82	✓	32.5	7.7	14.6	4	✓	15.5	64.30	NO FINALISTA
24-27121	63	✓	32.5	8.1	17	4.4	✓	NP		DESCARTADO
85-27121	86	✓	30.1	6.4						DESCARTADO





Página Principal | Búsqueda de Concursos | Acceso a Usuarios Registrados | Regístrate en Trabaja en Gobierno | Información sobre Concursos | Concursos Abiertos

Información Sobre Concursos > [Entrevista](#)

Código de puesto: 12-512-1-CFMB002-0000633-E-C-N				Haga clic para ver el perfil de la vacante	
Candidato - No. de Folio	PRESIDENTE	SECRETARIO TECNICO	REPRESENTANTE SFP	Calificación de la Subetapa	Puntos de la Subetapa
80-27121	0	60	70	43	13
24-27121	Invitado	Invitado	Invitado	0	
83-27121	20	60	80	53	16
81-27121	20	60	75	50	15.5
76-27121	20	60	75	50	15.5
<b>Total de Candidatos: 5</b>					

Como resultado de estas decisiones tomadas en la etapa de entrevista, las plazas se llegan a concursar varias veces, antes de ser asignadas por el candidato que ocupa el art. 34, o algún otro candidato que es impulsado por el jefe inmediato

<sup>26</sup> www.trabajaen.gob.mx

superior de la plaza ya que una vez declarado desierto el concurso, de acuerdo a lo establecido en el art. 40 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, no se puede asignar la ocupación de la vacante bajo el sustento del artículo en comento, lo que ocasiona que la vacante se llega a concursar varias veces, como es el caso de la plaza que a continuación se menciona, la cual se concursó por primera vez el 27 de agosto de 2008 y se asignó después de 2 años, luego de haberse concursado como se detalla a continuación:

Dirección de Servicios Generales
SSA/2010/17, adjudicada a partir del 01 de octubre de 2010.
SSA/2009/013, desierta con fecha de 25 de mayo de 2010
SSA/2009/007, desierta con fecha 04 de Septiembre de 2009.
SSA/2008/012, desierta con fecha 14 de Enero de 2009.

<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Base de Datos del Departamento de ingreso al Servicio profesional de Carrera y /o [http://www.dgrh.salud.gob.mx/spc\\_principal.php](http://www.dgrh.salud.gob.mx/spc_principal.php)

### **3.3.6 COSTO DEL PROCESO DE INGRESO.**

Otra variable que sin duda afecta la eficiencia del subsistema de ingreso es el gatus que se genera para llevar a cabo la elección del candidato que ingresará al Sector Central de la Secretaría de Salud; en donde intervienen aproximadamente 15 personas, las cuales colaboran en diferentes etapas del proceso, esto da por resultado que para elegir al candidato ganador se genera un gasto aproximado \$13,369.00, cada vez que se concursa una vacante, en lo que respecta a únicamente a recursos humanos, es decir que la Dependencia, ha llegado a pagar hasta \$53,476.00, para elegir un candidato, ya que algunas de las plazas vacantes, se han tenido que concursar hasta 4 ocasiones, para poder asignar al candidato ganador, como se puede observar en la tabla anterior.

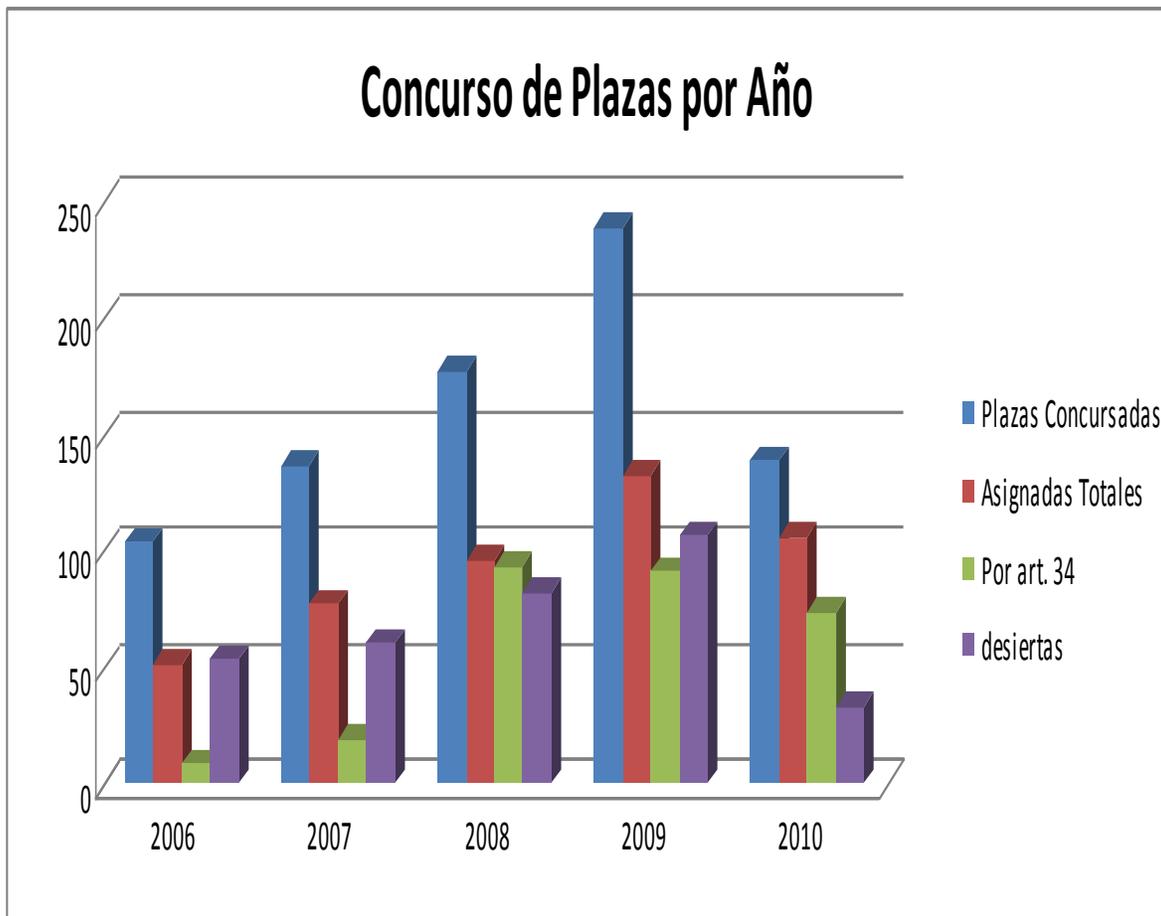
En la siguiente página se detalla las horas que un servidor público destinan en las diferentes etapas del proceso y el tiempo aproximado que se lleva cada una de estas, así como el costo por hora, del personal que participa desde el inicio del concurso hasta su certificación, es importante reiterar que solo se calculó el costo que se genera en lo que a recursos humanos se refiere; dichos costo fueron obtenidos del tabulador único aplicable a los Trabajadores de la Secretaría de Salud, autorizado por la Secretaría de Hacienda .

COSTO DEL PROCESO DE INGRESO											
	Notificación de Vacantes	Aprobación de Convocatoria	Evaluación Técnica	Evaluación General	Colejo Documental	Entrevista de CTS	Certificación	Nombramiento	TIEMPO (HRA)	COSTO HR A	COSTO PARCIAL
Dirección General Adjunto	0.5							0.5	1	542	542
Dirección de Área	0.5	1				2		0.5	4	229	915
Dirección de Área (COMITÉ)		1	16			2			19	229	4351
Subdirección		5							5	160	800
Subdirección (COMITÉ-OC)		1				2			3	160	480
Jefe Departamental	2	12				7			21	151	3180
Soporte Administrativo			2.5	4	2		2		10.5	82	860
Soporte Administrativo		5	0.5	0.5	0.5	2			8.5	75	638
Soporte Administrativo		1	2.5	4	1.5	2			11	64	700
Soporte Administrativo			2						2	64	128
Soporte Administrativo-OC			2				3.5		5.5	82	451
Personal Operativo		1				2			3	48	143
Personal Operativo					1		1	0.5	2.5	40	100
Personal Operativo					1				1	40	40
Personal Operativo					1				1	39	39
	3	27	25.5	8.5	7	19	6.5	1.5	90		13189

### 3.4 Resultados

La Secretaría de Salud cuenta con 639 las cuales se encuentran bajo el esquema del Servicio Profesional, durante el periodo de 2006 al 2010 se realizaron 798 concursos, asignación de las plazas muestra un incremento en la asignación de plazas otorgadas a los candidatos que ocupan la plaza por art. 34

Para poder visualizar de una manera más amplia el comportamiento de la ocupación de las plazas vacantes antes mencionadas se presenta la siguiente gráfica:



Año	2006	2007	2008	2009	2010	Del 2006 al 2010
Plazas Concursadas	104	137	178	240	139	798
Asignadas Totales	51	77	96	133	106	463
Asignadas por art. 34	8	19	93	91	74	285
Desiertas	53	60	82	107	33	335
Porcentaje de plazas asignadas por art.34	15.69	24.68	96.88	68.42	69.81	61.56

28

Derivado de los datos anterior se puede observar que durante los 3 primeros años, la tendencia en la asignación de plazas por Art.34, mostró una tendencia en su incremento, siendo el 2008, el año donde se obtuvo el porcentaje más alto del periodo en análisis; en los siguientes 2 años a pesar de que se muestra una disminución del porcentaje, en el mismo rubro, sigue siendo muy elevado el número de plazas asignadas bajo este concepto en comento.

El resultado de las plazas declaradas desiertas también muestra un gran incremento, esto se deriva en muchas ocasiones a que los candidatos que se encuentran ocupando temporalmente las vacantes por Art.34, no llegan a la etapa de entrevista.

<sup>28</sup> Base de datos de la Dirección Profesionalización y Capacitación de la Secretaría de Salud.

## CONCLUSIONES

El Departamento de Ingreso al Servicio Profesional de Carrera, cumple con el procedimiento para la operación del subsistema de ingreso en la Secretaría de Salud a nivel Central, de acuerdo a lo establecido con la normativa aplicable para la ocupación de las plazas vacantes sujetas al Servicio Profesional de Carrera; sin embargo después de haber analizado los resultados obtenidos durante los años 2006-2010, ratifico el supuesto de que el otorgamiento de art. 34, repercute indiscutiblemente en la eficiencia del subsistema de ingreso, en esta Dependencia, ya que desde sus primeras etapas como se describe anteriormente, se encaminan para que la persona que ocupa temporalmente el puesto, gane el concurso, dando por resultado que no se cumpla con el propósito de atraer a los mejores candidatos para ocupar los puestos, quebrantando los principios rectores del sistema, como es el acceso por méritos, la igualdad de oportunidades, la imparcialidad a través de evaluaciones objetivas y transparentes, además de que genera un alto costo, en beneficio de una sola persona, que generalmente no es la más idónea, dando por resultado que se ingrese a la Administración Pública Federal, como se hacía en años anteriores, solo que ahora esas prácticas se legalizan a través de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

Es inminente una transformación al Servicio Profesional de Carrera, que sensibilice en primer lugar a los altos directivos, que permita promover cambios de actitud y el desarrollo de servidores públicos en un marco de certidumbre y permanencia.

Debemos recordar que el factor más importante para el logro de la misión y visión de cualquier Dependencia, es el recurso humano.

En este tenor y haciendo énfasis en el objetivo principal del subsistema de ingreso, que es elegir al mejor candidato, debemos encaminar en beneficio del servidor público y las Dependencias, la facultad de que Secretaría de la Función Pública, ha otorgado a las Instituciones, derivado de las modificaciones que se han presentado

durante la implementación y operación de los subsistemas del Servicio Profesional, para operar el Sistema y en específico el Subsistema de Ingreso, ya que dicha facultad da mayor posibilidad de dirigir los concursos, para favorecer al candidato que ocupa un puesto temporal bajo el supuesto del Art. 34.

Por tal motivo el otorgamiento de plazas por art. 34 debe llevarse con base a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, es decir, solo los en casos que realmente sean una excepción, cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna región del país.

En este sentido se debe recalcar a todos los servidores públicos que la autorización temporal de las vacantes, como la ley lo indica, es una excepción, no una obligación; en este sentido y considerando el concepto de excepción, el nombramiento temporal debe limitarse a 2 plazas, del total de la plantilla, que se encuentra sujeta al Servicio Profesional de Carrera, por Unidad Responsable.

Asimismo cuando se elabore el perfil del puesto se deberá identificar las aptitudes, cualidades y capacidades que, conforme a su descripción, son fundamentales para la ocupación y desempeño del mismo, por lo que solo se podrán modificar los perfiles ya sea en la escolaridad, el nivel, grado y/o área de estudios, conocimientos teórico – prácticos de los puestos abarcando aspectos funcionales y humanos que permitan incorporar personal de acuerdo al puesto, las condiciones de trabajo o requerimientos específicos para el desempeño de las funciones, tales como, disponibilidad para viajar o laborar en horarios, lugares o bajo situaciones especiales de acuerdo a las funciones que sean las requeridas para alcanzar los objetivos específicos del puesto, es decir cambios de acuerdo a las funciones y necesidades de la Dependencia y no realizar un traje a la medida del candidato o del futuro servidor público con nombramiento temporal.

Como se ha mencionado uno de los objetivos del servicio profesional de carrera, es que los servidores públicos se profesionalicen, lo cual se ve muy distante si, no hay permanencia en los puestos, no se promueve el desarrollo del personal, ya que en lugar de impulsar la participación del personal que se encuentra laborando en la Secretaría, ingresa constantemente personal sin experiencia, por lo que es importante antes de realizar un concurso, detectar a los posibles candidatos a través de las platillas de trabajadores, que existe en cada Unidad Responsable, tomando en consideración que se tiene el recurso humano con experiencia, que conoce las áreas, por lo que capacitarlo resultaría más productivo, que contratar algún candidato sin conocimiento del área; de no existir ningún posible candidato que cumpla con el perfil del puesto o no desee participar, se optaría por una convocatoria pública y abierta como se hace actualmente.

Un elemento de gran importancia en el proceso de selección, es la elaboración de los exámenes técnicos, por parte de los jefes inmediatos superiores de las vacantes, lo cual es un factor que facilitan al art. 34, la aprobación del mismo, sin embargo, es muy difícil comprobar que se le hace llegar las preguntas, a pesar de que los resultados antes mencionados demuestran que casi siempre los candidatos que ocupa la vacante por art. 34, aprueban o alcanza la mayor puntuación; en este sentido se debe aprovechar que la Dirección de Profesionalización y Capacitación, tiene bajo su resguardo los exámenes de conocimientos técnicos, que se han elaborado durante los últimos 4 años, por los jefes inmediatos superiores de las vacantes, por lo que esta área ya cuenta con un extenso banco; así que una buena alternativa es aplicar los exámenes ya existentes, ahorrándose el tiempo de elaboración de los reactivos por parte del jefe inmediato, se evitaría que el contenido pueda ser conocido por las persona que los elaboran o quien lo captura, o por cualquier otra persona ajena al proceso, así como eliminar la posible o remota casualidad de que llegue a manos de los candidatos que se encuentran por art. 34.

Por lo que solo la obligación del jefe inmediato de la plaza sería la validación de la bibliografía en lo que respecta a temas en su normativa, verificando que sea acorde con las funciones del puesto y se encuentre vigente, para poder realizar únicamente adecuaciones a los reactivos en caso de que la normativa que aplica a esa plaza, haya sufrido modificaciones y estar en posibilidad de publicar temarios no tan extensos que son imposibles de cubrir en los 10 días hábiles de inscripción y al mismo tiempo asegurase que los reactivos no contengan conceptos o artículos tan específicos que aún cuando se tenga el conocimiento técnico de la evaluación, es casi imposible recordar de memoria dichos conceptos o artículo.

Otra opción es que el examen sea desarrollado y aplicado por organismos externos como universidades, institutos, colegios de profesionistas, etc. buscando con esto, otorgar una mayor credibilidad y transparencia al modelo.

Una de las variables decisivas para la elección del candidato, es sin duda la etapa de entrevista, en la cual se puede contar con el apoyo de un especialista, de acuerdo al art. 29 de la ley del Servicio Profesional de Carrera; además de éste, un mecanismo que aseguraría que el candidato ganador, será aquel que haya obtenido a la puntuación más alta como resultado de todas las etapas del proceso, sería generar un registro al candidato para la entrevista, en el sistema de rhnet, que es administrado por la Secretaría de la Función Pública, tal como se hace cuando se aplican las evaluaciones gerenciales, con la finalidad de que al concluir el candidato su entrevista, inmediatamente los miembros del Comité Técnico de Selección entreguen su formato de entrevista debidamente requisitado con las calificaciones definitivas y firmado, al personal del ingreso, que deberá subir las calificaciones directamente en el sistema rhnet, ingresando con el registró que la Secretaría de la Función Pública asignó para esta etapa, para que después de subir estos resultados, el sistema permita ingresar los datos del siguiente candidato, por lo que antes de que el segundo candidato pase a su entrevista, el

participante anterior ya deberá tener su calificación en el sistema y no podrá otorgarse ninguna calificación al siguiente candidato, hasta que el sistema emita la puntuación final del primero y esto se repetiría de acuerdo al número de candidatos que hayan pasado a esta etapa, tomando en consideración que una vez subidas las calificaciones al sistema, no se podrá modificar ningún resultado, por lo que cuando el último candidato haya finalizado su entrevista, el sistema de Rh-net, arrojará de acuerdo a las calificaciones otorgadas por los miembros del Comité, el ganador del concurso, evitando la posibilidad de modificar las calificaciones en beneficio de algún candidato.

Siguiendo con las opciones que el jefe inmediato tiene para no adjudicar la plaza a un candidato, se deberá verificar que ninguna vacante se declare desierta más de 2 veces consecutivas, si existen candidatos que lleguen a la etapa de entrevista.

En síntesis puedo afirmar que el artículo 34., da oportunidad de ocupar las plazas temporalmente por un periodo de 10 meses, por lo que el candidato que desempeña un cargo por todo este tiempo, tiene una gran ventaja cuando participa en un concurso, más que cualquier otra, y es precisamente lo que pasa actualmente.

El resultado es que nuevamente una gran parte de las plazas vacantes que existen estén ocupadas por los amigos del amigo, quitando la oportunidad a la gran cantidad de personas que se inscriben esperando tener una oportunidad. .

Con este tipo de asignaciones se bloquea la posibilidad de la competencia, no llegan los mejores y finalmente lo que demuestra es que la igualdad de oportunidades no existe y no interesa, menos la profesionalización del sector público.

El descredito que se han ganado los concursos debido al abuso del otorgamiento de nombramientos temporales, ha provocado que la sociedad no quiera participar y solo concursen unos cuantos, facilitando a que el candidato que ocupa el art. 34 gane sin ninguna oposición real o que muchos de los concursos se declaren desiertos, a falta de el “ amigo o conocido”; por lo que es de vital importancia, llevar a cabo los concurso con ética y profesionalismo, no podemos olvidar que la única oportunidad que se ha otorgado a los ciudadanos, que no cuentan con un con el apoyo de un funcionario en el gobierno, para ingresar a la administración pública, es a través de los concursos, sin lugar a duda, el intento de hacer carrera en el sector público, está a punto de fracasar.

Este fracaso no solo repercute en el candidato, sino a toda la administración pública que necesita contar con servidores públicos capacitados, profesionales y con un enorme sentido de servicio, en beneficio de nuestro país.

## FUENTES DE CONSULTA

### Bibliografía

André Hauriou, Gicquel y Gelard, Droit Constitutionnel et Institutions Politiques, Editorial Montehrestien, 1975, Paris,. Citado por Serra Rojas, Andrés,

Bardach, Eugene (1998), Los ocho pasos para el análisis de Políticas Públicas. Un manual para la práctica.. México, Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa,

Chiavenato Idalberto, Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima Edición, de, McGraw-Hill Interamericana

Delgadillo Luis Humberto, Compendio de Derecho Administrativo, Octava Edición.

Delgadillo Gutiérrez y Lucero Espinosa, Compendio de Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, México.

*Diccionario Jurídico Mexicano*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2011

Herrera Pérez, Agustín. Las Responsabilidades de los Servidores Públicos. México, Editorial Carsa, 1991

Molitor, Administration Public, UNESCO, página 18.- Citado por Fraga, Gabino, Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, México, 2000.

*Norberto Bobbio: Estado, Gobierno, Sociedad (1987), Barcelona, Plaza & Janes, Diccionario de Política (1988), Madrid, Siglo XXI, tomo II,*

Norberto Bobbio, Nicola Matteucci y Gianfranco Pasquino Diccionario de Política, 7<sup>o</sup> edición corregida y aumentada. Siglo XXI Editores

Robbins Stephen y Coulter Mary, Pearson Educación, Administración», Octava Edición,

Serra Rojas, Andrés, Teoría del Estado, Ed. Porrúa, 2003, México,

**Legislación**

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada y Concordada*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Editorial Porrúa, México.

La Ley Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Manual de Organización General de la Secretaría de Salud. DOF. Miércoles 4 de enero de 2006.

Reglamento Interior de la Secretaria de Salud, DOF .Miércoles 10 de febrero de 2010

Reglamento de La Ley Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Oficio Circular No. SSFP/408/019/2008, la Secretaría de la Función Pública  
Manual de Organización General de la Secretaría de Salud. DOF. Miércoles 4 de enero de 2006.

Reglamento Interior de la Secretaria de Salud, DOF .Miércoles 10 de febrero de 2010.

**Documentos oficiales.**

Actas de Comité Técnico de Profesionalización.

**Páginas web.**

[www.spc.gob.mx](http://www.spc.gob.mx)

<http://www.spc.gob.mx/antecedentes4.htm>

[www.trabajaen.gob.mx](http://www.trabajaen.gob.mx)

[www.rhnet.gob.mx](http://www.rhnet.gob.mx)

Base de datos de la Dirección de Profesionalización y Capacitación de la SSA.

Base de datos del Departamento de ingreso al Servicio profesional de Carrera.