

CAPITULO 1

TEORIA DE PROFESIONALIZACION

Es importante para el desarrollo de esta tesis, abordar y definir lo que en un principio concebimos como Servicio Civil de Carrera y el porqué de su importancia. Desde ya hace muchos años, en la mayoría de los países modernos se ha propuesto dar un mayor impulso a la profesionalización de la administración pública, ya que dicho sistema descansa sobre los principios fundamentales de la “modernización administrativa”¹ y de las reformas del Estado que puedan llevarnos al desarrollo de una administración pública más eficiente, más eficaz y más legítima, a la vez que aboga por el abandono del sistema de tipo clientelar. Para conseguir un mejor enfoque de la funcionalidad de un Servicio Civil de Carrera es conveniente plantear, tal como se expone el inciso 1.1, un contraste con los sistemas de administración de personal que han regido el funcionamiento de la administración pública en nuestro país, el sistema clientelar.

En el inciso 1.2, se presenta la teoría del Servicio Civil de Carrera, la cual nos plantea la necesidad de adoptar determinadas medidas para lograr un mejor funcionamiento y desarrollo en la profesionalización del servidor público, que finalmente nos lleve a una administración pública más eficiente. Ante tales consideraciones, en el inciso 1.3 serán analizados los subsistemas que, al ser parte característica de la Teoría de la Profesionalización, regulan la operación y funcionamiento de un sistema de profesionalización de carrera, mismos que por lo tanto, se encuentran actualmente contemplados por la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de nuestro país, y de la Ley del SEM. Por lo tanto, para poder adentrarnos mejor en la teoría del Servicio Civil de Carrera, la primera pregunta que nos atañe dentro de este inciso es el porqué de su surgimiento, el porqué

¹ Esteban Moctezuma y Andrés Roemer, *Por un gobierno con resultados* (México: Fondo de Cultura Económica, 1999), 17.

de su importancia y de su justificación, mismos que serán esclarecidos una vez que sea presentado el sistema antagónico, el sistema clientelar.

1.1 EL SISTEMA CLIENTELAR

En el sentido que esta tesis aborda, conviene exponer en este primer inciso, el tipo de sistema que ha prevalecido en la administración pública de nuestro país y que podríamos considerar como *clientelar*, ya que no sólo se presenta como un modelo de sistema de administración de personal, sino que también se muestra como sistema antagónico al Servicio Civil de Carrera, ya que al contrario de éste, no logra conseguir el establecimiento de gobiernos y de políticas públicas más eficientes, más eficaces y más legítimas. De esta forma, en pro de satisfacer los servicios que el Estado debe brindar a sus sociedades, entre los cuales consideramos la implementación de políticas públicas para la solución a sus problemas de orden público, el Estado se vale de la ayuda de los servidores públicos, los cuales a su vez conforman el aparato burocrático, no profesionalizado en los sistemas de tipo clientelar y sí profesionalizado en los servicios de carrera, donde se busca la adopción de funcionarios aptos y eficientes que reflejen mayores capacidades de brindar mejores servicios sin desviar, o desaprovechar importantes recursos que contempla el Estado.

En este orden de ideas, en el presente inciso se tratarán de presentar las características del modelo gubernamental de tipo clientelar que se ha registrado en nuestro país, donde han sobresalido las designaciones directas, basadas ante todo, en el amiguismo, compadrazgo o lealtad con los integrantes de las esferas de poder, como sistemas de ingreso, ascensos, y separación, a diferencia del Servicio Civil de Carrera, que reglamenta tal integración en base a subsistemas *reguladores*, los cuales serán analizados en el tercer inciso de este primer capítulo.

Es por ello que las catalogamos como sistema de tipo clientelar, ya que tal como su nombre lo indica, se encuentra conformado por clientelas dependientes en torno a un poderoso patrón que *reparte los cargos* como método de ingreso y quien jerárquicamente funge en nuestro país como Presidente, Gobernador o Presidentes Municipales, además de aquellos Secretarios de Estado, quienes posteriormente valorarán quiénes habrán de integrar su personal dentro del parámetro de los beneficios que puedan darles el allegarse de funcionarios que les demuestren absoluta lealtad, pese a que pudieran demostrar completa ineptitud para desarrollar sus tareas. Es importante también señalar que dichos patrones o cabezas, al ser ellos quienes abogan por la permanencia de su *selecto personal*, se convierten en los únicos personajes a quienes habrá que entregarle resultados y dejar satisfechos con sus muestras de lealtad, ya que con ello obtienen la importante recompensa de asegurar su puesto o mejor aún, de obtener un ascenso, convirtiéndose ello en su principal incentivo y en su silencioso sistema de ascensos, dejando a un lado la opinión y la evaluación de los receptores finales de sus servicios: la sociedad a la que representan. Logrando así que el aparato burocrático se conforme de elementos con los cuales se ha tenido el compromiso de *acomodar* en alguna dependencia de la administración gubernamental, sin importar su preparación o peor aún, su desempeño:

La estrecha relación que existe entre política y actividades administrativas ha propiciado que se acepte como verdad indiscutible que el ingreso y los ascensos del funcionario no se deben a sus conocimientos o capacidad, sino a su amistad o compromiso político con el equipo gobernante².

De igual manera, en el sistema de tipo clientelar la lealtad y amiguismo con el patrón funge como principal parámetro de selección y se ve recompensado no sólo con el ingreso sino con la permanencia y ascensos, de modo que aquel funcionario que no

² Rogelio Hernández Rodríguez, “Los altos mandos de la administración pública mexicana” en *Lecturas básicas de administración y políticas públicas*, de José Luis Méndez (México: El Colegio de México, 2000), 466.

coopere con la dinámica de compadrazgos o que se resista a dar prioridad a los intereses de su patrón, será removido sin tomar en cuenta su trayectoria o si aportó algún beneficio para la institución o para la sociedad, aunque también su salida es automática con el término de las funciones de su patrón o con la sustitución del mismo.

Lo que propicia el fortalecimiento de una administración no del todo eficiente, donde las capacidades y el desempeño pasan hasta los últimos términos, ya que antes que todo, se pretende cumplir con las exigencias del patrón para permanecer en el juego, en lugar de considerarse como parteaguas de superación el mérito en el nivel de excelencia de sus respectivas labores. Por lo tanto, este fácil aunque complicado sistema de selección e integración de personal, podríamos considerarlo como finito y a la vez cíclico, ya que cada clientela con su respectivo patrón, disfrutan de un tiempo determinado de labores para que a su término, ésta sea sustituida para dar paso a la siguiente clientela, la cual habrá de regirse bajo los mismos esquemas, sumándose así a una interminable lista de funcionarios no profesionalizados, suceso que también refleja la inestabilidad en el empleo del que son presa aquellos allegados al jefe en turno.

Es entonces que nos remontamos a lo largo de la historia, donde en nuestro país ha prevalecido un modelo de administración pública que desafortunadamente se ha caracterizado, en la mayoría de los casos, por la integración de una burocracia de tipo clientelar, que en gran medida ha sido un freno para una competitividad más palpable de nuestro país, complicados trámites, gente no adecuada en el lugar no adecuado y con ello, un tipo de administración pública que de lo contrario, con un sistema de profesionalización, podría ser más eficiente, más eficaz y más legítima.

Hasta hace algunas décadas, el requisito indispensable para acceder a los cerrados puestos en la administración pública era cumplir y compartir con los intereses del grupo de poder, hasta que poco a poco, en base al hartazgo de la sociedad por los

abusos de poder, se ha ido fracturando dicho sistema de integración del aparato gubernamental y se ha ido despertando la inquietud de un cambio que nos garantice lo que el “Nuevo Managerismo o Management Público”³ ofrece: el conocer las funciones propias que cada dependencia de la administración pública tiene que cumplir a la sociedad así como la aplicación del arte de designar a la persona adecuada en lugar adecuado. Gran parte de las repercusiones que dicho modelo administrativo ha legado a la ciudadanía, y que por su parte ha viciado la naturaleza del Estado, tal como lo comenta Serra Rojas: “Favorecer a un grupo en detrimento de otro, es crear profundas desigualdades sociales, que el Estado debe empeñarse en hacerlas desaparecer, o al menos atenuarlas”⁴.

Sin embargo, dichas desigualdades, medidas en el parámetro del aprovechamiento de los funcionarios públicos por el acceso que tienen a las esferas de poder y del cual pueden valerse para favorecerse a sí mismos antes que a la sociedad, se ven lamentablemente reflejadas en la calidad de los resultados obtenidos en materia de política pública, los cuales finalmente desembocan en la mala calidad de los servicios que la sociedad recibe. Lo que a la vez provoca la profunda brecha que paulatinamente, en base a décadas de prácticas de un gobierno no profesionalizado, se ha ido generando y a la vez arraigando entre los actores que conforman el aparato de administración pública y la sociedad insatisfecha. Ante la existencia de dicha brecha podemos también considerar la falta de credibilidad en el sistema de administración pública, ya al conformarse de elementos no aptos, se pierde la claridad de los objetivos primarios y secundarios, y se obstaculiza el cumplimiento de sus funciones y la obtención del máximo desempeño de sus funcionarios en base a sus supuestos potenciales. Potenciales

³ Pardo, María del Carmen, “El Servicio Civil de Carrera en México: un imperativo de la modernización”, en *Lecturas básicas de administración y políticas públicas*, en José Luis Méndez (México, El Colegio de México, 2000), 447.

⁴ Andrés Serra Rojas, *Derecho Administrativo* (México: Editorial Porrúa, 2001), 22.

muchas veces dormidos en la búsqueda limitada de sus propias expectativas, lo que a la vez ha ido deteriorando el crédito que la sociedad da al aparato gubernamental, carente de mecanismos institucionales y de incentivos eficientes que motiven la profesionalización en la labor de todo servidor público. Lo que podemos comprender mejor en base al comentario: “Se vive una fractura en el capital social de nuestras instituciones, en los funcionarios públicos, en los partidos políticos y en los órganos de poder”.⁵

Un aspecto importante del cual podemos partir es que el problema en esta práctica viciada de la administración pública, en su mayoría de los casos, no son siempre del todo los elementos burócratas del país, sino el propio sistema administrativo que se ha heredado, se ha aprendido y por lo tanto se ha ido reproduciendo por muchas generaciones de burócratas que cumplen sus encargos para no quedar mal con su patrón, que se mueve en base a los intereses de la clientela o de los propios, pero sin aportar un extra en beneficio de la calidad de la institución o de la sociedad a la que se debiera servir.

La burocracia no profesionalizada, propagadora y defensora de sus parciales beneficios, funge como un importante freno en el establecimiento de filtros que aseguren la especialización de los servidores y se resisten por tanto a la instrumentación de mecanismos de cambio. La información privilegiada a la que tienen acceso y el retraso de trámites que la burocracia ha implementado como marco de acción gubernamental, le ha permitido la obtención de beneficios extras. Lo que implica que tengan también la facultad de encarecer los trámites para cualquier civil, retrasando con ello el avance de nuestro país. Una sociedad que no tiene fácil y rápido acceso a información necesaria, retrasará sus labores quedando fuera del panorama de acción del

⁵ Moctezuma y Roemer, *Por un gobierno con Resultados*, 14.

mundo contemporáneo, que se caracteriza por la agilidad en la información y en la tecnología. Se requiere entrar en acción para darle a nuestro país un nuevo y mayor auge en materia de credibilidad al aparato gubernamental mexicano, muchas veces lejano a una ciudadanía que puede tornarse indiferente debido a la enorme brecha que ha generado entre ellos la falta de credibilidad en las instituciones gubernamentales, en las políticas públicas y en los funcionarios públicos, ya que en la mayoría de las dependencias no se ha pugnado por un gobierno más eficiente, más eficaz y más legítimo :

La crisis de legitimidad del Estado es de hecho la crisis de la legitimidad de la administración pública. De ahí que la reforma del Estado esté directamente relacionada con el mejoramiento en la calidad de la administración pública. La administración de los recursos humanos en las instituciones públicas nacionales está caracterizada por: “la escasa inversión en capacitación de personal, la falta de reconocimiento social al servicio público en general y, en algunos casos, su pobre desempeño, evidencian la necesidad de crear dicho sistema.”⁶

Ante tal panorama, podemos establecer que el sistema de administración de personal que ha prevalecido en muchas ramas de la administración pública de México, es el sistema clintelar, sistema de tipo no profesionalizado, basado en lealtades clientela-patrón y viceversa, que defiende y trabaja por los intereses y compromisos personales o de la clientela de la que forma parte.

1.2 EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA Y SU JUSTIFICACION

Para responder a la justificación que presentaremos respecto al Servicio Civil de Carrera es pertinente mencionar lo que Gabino Fraga cita de Duguit, quien hace referencia de lo que es el servicio público:

Toda actividad cuyo cumplimiento debe estar asegurado, regulado y controlado por los gobernantes, porque el cumplimiento de esta actividad es indispensable para la realización y desarrollo de la interdependencia social y es de tal naturaleza que no puede ser

⁶ Jesús Mesta Delgado, “Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal” *Servicio Profesional de Carrera*. Vol. 1, Número 1, (Primer semestre de 2004): 13.

realizada completamente sino por la intervención de la fuerza gubernamental⁷.

No obstante, conviene también considerar lo que representa la figura del Estado y lo que por lo tanto requiere para el desempeño de sus labores. En este sentido, Eduardo García Máynez establece:

El Estado suele definirse como la organización jurídica de una sociedad bajo un poder de dominación que se ejerce en determinado territorio. Aún cuando el territorio representa el espacio en que tienen vigencia las normas que el Estado crea o reconoce, hay que advertir que el poder de éste no se ejerce directamente sobre dicho espacio, sino a través de las personas que integran la población estatal.⁸

Con tal aseveración podemos concluir entonces que como toda sociedad se encuentra regida por un poder de dominación, sea cual fuere el tipo de gobierno al que se haya sometido. Lo que también nos lleva a deducir que para los fines de servicio que el Estado habrá que prestar a la sociedad y para el ejercicio de dicho poder, el Estado moderno, el cual en su carácter de representantes de una sociedad determinada y por ende como órgano encargado del diseño y de la implementación de políticas públicas, se ha valido de la ayuda y de los servicios de sus mismos gobernados, quienes posteriormente dieron origen a la llamada burocracia. En el mismo sentido, José López Portillo cita a Gropalli, quien establece lo siguiente:

El Estado es una persona jurídica que está constituida por un pueblo, organizado sobre un territorio, bajo el mando de un poder supremo, para fines de defensa, de orden, de bienestar y de superación común⁹.

En este sentido, es importante también recalcar que el Estado nace como resultado de la organización jurídica de una sociedad, es decir de una reunión colectiva que comparte determinados factores en común que coyunturalmente desembocan en la formación de un Estado y que por lo tanto, al haber sido creado por una necesidad del

⁷ Gabino Fraga, *Derecho Administrativo*. (México: Editorial Porrúa, 1963), 15.

⁸ Eduardo García Máynez, *Introducción al Estudio del Derecho* (México: Editorial Porrúa, 2000), 98.

⁹ José López Portillo, *Génesis y Teoría General del Estado Moderno* (México: Editorial Porrúa, Tercera edición, 1982), 378.

hombre, debe el Estado actuar en servicio del hombre y de toda su población. Con lo que podemos abordar más claramente lo que Andrés Serra Rojas menciona respecto al Estado:

El Estado no debe ser una facción que gobierna con exclusividad, ni una organización al servicio de grupos privilegiados. Su finalidad es servir a todos sin excepción, procurando mantener el equilibrio y la justa armonía de la vida social...¹⁰

Ante tales consideraciones, abordamos entonces el fundamento de la adopción de un Servicio Civil de Carrera, que logre la implantación de gobiernos más eficientes, más eficaces y más legítimos. A lo largo de que se han ido desarrollando los actos de las funciones administrativas del Estado, que como mencionamos con anterioridad deben estar éstos dirigidas al bien de toda la sociedad y jamás fungir como protector de grupos privilegiados, se han ido presentando diversas acciones que han complicado las finalidades del servicio público. La burocracia de la cual el Estado empezó a valerse para hacer cumplir sus quehaceres, fue desvirtuando sus intereses, concediéndose a sí mismos la ventaja de aprovechar las facultades a las cuales tenían acceso. Todos estos actos, a la vez protegidos por el poder que se les había conferido, fueron viciando la eficiencia de sus funciones y con ello, la calidad de los servicios que supuestamente debían procurar a la ciudadanía.

Los funcionarios públicos, muchas veces designados por motivos políticos, de conveniencia o compadrazgo sin importar si sus capacidades son aptas para sus funciones o no y una vez inmersos en su cargo, fueron ensanchando cada vez más la brecha entre la sociedad y sus resultados, toda vez que su única motivación era beneficiarse del cargo del que gozaban sin importar su grado o su oportunidad de acceso a un mayor nivel de especialización en la materia en la que debían laborar, luchando por maximizar su “búsqueda de rentas”, tal como Moctezuma y Roemer lo designan:

¹⁰ Serra Rojas, *Derecho Administrativo*, 22.

El servicio civil de carrera surge como respuesta a tres retos administrativos: 1) la demanda de personal altamente calificado para afrontar nuevos retos que asume la función pública; 2) las nuevas condiciones prevalecientes en el ámbito mundial, y 3) el profundo desprestigio de los funcionarios públicos debido a casos de corrupción, abuso de funciones e impunidad en el ejercicio de sus funciones.¹¹

Dados los alcances de la crisis de credibilidad en los funcionarios públicos gracias a la carencia de gobiernos eficientes, eficaces y legítimos, es conveniente la adopción de un sistema que permita a la función pública combatir el deficiente desempeño de los servidores públicos, así como el rediseño de sus propias funciones y políticas públicas. En este sentido es entonces conveniente exponer lo que Omar Guerrero cita de Bonnin, quien define la acción de administración pública y que en base a esta definición también se ve desvirtuado en su esencia: “La administración pública es una potencia que arregla, corrige y mejora cuanto existe y da una dirección más conveniente a los seres organizados y a las cosas”¹².

Además de verse afectado el ciudadano cualquiera, éste suceso repercute también a niveles macroeconómicos: El Banco Mundial ha estimado que los niveles de credibilidad en el gobierno, registrados por las naciones latinoamericanas, entendiéndose por credibilidad la confianza que manifiestan los empresarios y los inversionistas en la estructura institucional y en la capacidad y eficiencia del gobierno, son muy inferiores a los observados en países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)...¹³. Se requiere entonces poner en marcha un proceso que se conforme de una valoración sustentada sobre el funcionamiento y el desempeño de los servidores públicos, quienes en algunas ocasiones, sin detenernos a investigar si son víctimas o culpables de su inmersión en una administración de tipo ineficiente, son

¹¹ Moctezuma y Roemer, *Por un gobierno con resultados*, 53.

¹² Omar Guerrero Orozco, *Introducción a la Administración Pública* (México, Harla, 1985), 92.

¹³ Moctezuma y Roemer, *Por un gobierno con resultados*, 15.

los mismos propagadores de un modelo de tipo exclusivista, donde se aprovechan las ventajas personales únicamente para sí, haciendo a un lado, o incluso neutralizando en muchas ocasiones, los beneficios que la sociedad debiera recibir dado su compromiso por fungir como funcionario de la administración pública. Se requiere dar término a intereses creados, con la poca eficacia de los servicios producidos por los altos costos de las transacciones gubernamentales, sujetos además a una limitada libertad del servidor público. Dado que la existencia de mecanismos de corrupción, de la crisis de confianza y de credibilidad en los funcionarios de la administración pública, así como de la falta de una oportuna profesionalización del aparato burocrático no es un problema reciente, la propuesta de un Servicio Civil de Carrera tampoco lo es:

Desde tiempo atrás, el servicio civil de carrera emerge como una reacción de los gobiernos a la crisis en la administración pública originada por la inmovilidad política, la corrupción y la falta de profesionalismo de los servidores públicos.¹⁴

Frente a tal panorama, nos surge entonces la inquietud de pensar en la aplicación de lo que conocemos como Servicio Civil de Carrera, el cual funge implícitamente como el encargado de la administración de los servicios públicos que provee el Estado¹⁵. El Servicio Civil de Carrera es un modelo conveniente para el desarrollo y avance en términos de calidad, eficiencia y transparencia gubernamental, ya que el establecimiento de una carrera profesional en la administración pública debe basarse en el principio de la eficiencia y el mérito por sobre encima de cualquier otro interés, que finalmente dará lugar a políticas públicas más eficientes, eficaces y legítimas.

El Servicio Civil de Carrera es un mecanismo de administración de personal que se conforma de una serie de subsistemas que detalladamente analizaremos en el

¹⁴ Moctezuma y Roemer, *Por un gobierno con resultados*, 52.

¹⁵ Moctezuma y Roemer, *Por un gobierno con resultados*, 52.

siguiente inciso, aunque podemos saber de antemano que dicho mecanismo se basa fielmente en el mérito del servidor, el cual comienza a ser considerado desde que empieza el proceso de reclutamiento del personal, ya que éste es en base a su capacidad y desenvolvimiento profesional. Motiva a que el funcionario cuente con mayor seguridad laboral, lo que le permitirá tener más interés en profesionalizarse en su área y ejecutar y dar continuidad a sus programas de políticas públicas:

La premisa básica de esta concepción consiste en que el buen desempeño gubernamental depende de la permanencia y estabilidad de los individuos porque garantiza la continuidad del personal y de los programas institucionales, y porque permite la especialización del funcionario¹⁶.

Además de abogar por el ofrecimiento de capacitación periódica al personal con el fin de prepararlos y hacerlos cada vez más competentes para desempeñar su función pública, lo cual es sometido a un proceso de evaluación periódica, mientras propone el establecimiento de sistemas de separación y reubicación de los servidores. Con la aplicación de dicho sistema, al funcionario público, en base a su honradez, eficiencia y buen desempeño, se le abrirán las puertas a poder promoverse para superarse, y no conformarse con tareas que no incentiven sus potenciales profesionales. De igual forma funge como protector de aquellos funcionarios que han sido aptos a ocupar un cargo en la función pública, pero que han sido privados de la oportunidad por no desenvolverse dentro de los grupos de poder. Finalmente busca incentivar la eficiencia del servidor con incentivos de tipo monetario, lo que le generaría mayor ventaja económica que caer en actos corruptos, mientras también le son garantizadas seguridades de tipo laboral y un poco de mayor autonomía, ya que ante todo, tal como señalan Roemer y Moctezuma:

La implantación de un sistema de carrera implica varios retos. El primero es que, por un lado la burocracia debe estar supeditada a las autoridades políticas, así como a las leyes e instituciones nacionales y, en esta medida, a la sociedad que eligió a los encargados de tomar decisiones o emitir las leyes¹⁷.

¹⁶ Hernández Rodríguez, “Los altos mandos”, 465.

¹⁷ Moctezuma y Roemer, *Por un gobierno con resultados*, 59.

Lo que dicho modelo ofrece es que mediante la profesionalización de los servidores públicos pueda registrarse una importante baja de la arbitrariedad en la designación de funcionarios por amiguismo o por compromisos de tipo político, contribuyendo con ello a terminar con la vulnerabilidad de los burócratas a corromperse y mejorar con ello el desarrollo y eficacia de los servicios públicos:

No debemos olvidar que el Servicio Civil de Carrera, a partir de 1821, fue configurado gradualmente como una carrera administrativa a desempeñarse a través de dos cuerpos de servidores públicos: los diplomáticos y los cónsules, amén de su homologación con la planta funcional de la Secretaría¹⁸.

Dicho modelo, como parte de la llamada “modernización administrativa”¹⁹, se propone como herramienta contra el prevalecimiento del oportunismo y abuso de los intereses burocráticos por encima del bienestar social, lo cual constituye la finalidad de toda política pública y uno de los fines del Estado en sí, tal como ya lo mencionamos anteriormente. Una nueva estructuración a nivel funcionario público, de un programa de incentivos al cumplimiento eficiente de los servidores públicos, que procure a la vez el desarrollo de una vocación de entrega y de constante preocupación por la obtención de resultados de calidad, que se encuentren fundamentados por la infalible ética de funcionarios capacitados y aptos para el desempeño de sus funciones:

Ingreso en la Administración Pública Federal y desarrollo laboral con base en méritos e igualdad de oportunidades; evaluación objetiva al desempeño, que se vea reflejada en reconocimiento económicos y sociales; manejo eficiente de la información del servidor público que permita generar prospectiva para políticas públicas; desarrollo integral del personal, en el que el servidor público sea considerado como persona, no como recurso, capital, gasto o activo, a fin de que encuentre en la función pública un espacio de realización personal y de servicio a su país²⁰.

Es necesario ante todo luchar por dar inicio a una cultura que promueva una apta preparación de los funcionarios públicos que garantice el desempeño objetivo y

¹⁸ Omar Guerrero Orozco. *Historia de la Secretaría de Relaciones Exteriores*. (México: Secretaría de Relaciones Exteriores, 1993).

¹⁹ Moctezuma y Roemer, *Por un gobierno con resultados*, 17.

²⁰ Mesta Delgado, “Ley del Servicio Profesional”, 14.

cumplimiento efectivo de sus funciones y que por lo mismo, tengan el deber de rendir cuentas claras, preocupándose ante todo por la satisfacción completa de las demandas básicas de la sociedad:

Este cuerpo de funcionarios con formación o especialización de ciertas tareas resultaría necesario en países modernos que aspiran a incluir y fortalecer esquemas democráticos en el ejercicio de poder.²¹

Para resolver estos problemas, el Servicio Civil de Carrera propone generar una administración pública más clara y eficiente, basada en el mérito, que permita dar la oportunidad a los funcionarios más capacitados y que ante todo, una vez cubiertos sus intereses personales basados en incentivos y oportunidades de capacitarse y especializarse, pretendan ante todo el interés público y el servicio:

[...] la modernización administrativa busca reivindicar a los servidores públicos otorgándoles mayor confianza, estabilidad y mejores condiciones de trabajo, a fin de que eleven su productividad para estar en condiciones de atender con mayor eficacia, eficiencia y equidad las demandas de la sociedad²².

Ramón López nos comenta del papel de un servidor público de carrera:

Aquí es clave el servidor público de carrera, si lo vemos como el facilitador [...].Dicho facilitador es alguien entrenado en la administración de recursos escasos, hábil en la solución de demandas sociales e intereses en conflicto [...] De ahí la importancia de la cadena de valor de la calidad: una profesionalización de calidad en los servidores públicos. Lleva a proveer servicios de calidad y a lograr una ciudadanía de calidad, y un país de calidad²³.

Es conveniente la verdadera operación de acciones gubernamentales que se vean menos controladas por los fuertes grupos de poder dándoles un mayor margen de acción, que los haga salir de los altos niveles de corrupción en la que se han ido desenvolviendo, y que por ende permita cambiar los deficientes resultados obtenidos

²¹ Pardo, "El Servicio Civil de Carrera", 446.

²² Moctezuma y Roemer, *Por un gobierno con resultados*, 24.

²³ Ramón López Rodríguez, "La Democracia operante y el Servicio Profesional de Carrera", *Servicio Profesional de Carrera*. Vol. III, Número 5, (Primer semestre de 2006), 47.

por una nueva cultura que se conforme por la acción de elementos burócratas profesionalizados:

No menos importante es el aprendizaje organizacional para evitar que el servidor público sea un mero apéndice de la maquinaria administrativa, y que tenga en cambio, la oportunidad de intervenir en la deliberación de los problemas y asuntos públicos, superando con ello, la noción de que únicamente es un ejecutor de las decisiones, las metas y los programas colectivos.²⁴

A pesar de que la implementación de un Servicio Civil de Carrera no representa la solución completa a los complejos aparatos gubernamentales viciados por una burocracia con herencias de un sistema fuertemente centralizado y politizado, sí podría contrastar los palpables efectos que traería consigo. Es de vital importancia prepararnos para tales retos mundiales, prepararnos para alcanzar un óptimo nivel de desarrollo en la calidad de nuestras políticas públicas, en la ética coherente de nuestros funcionarios públicos y en la eficiencia de los bienes y servicios producidos por sus funciones y por los funcionarios especializados, lo que podría prepararnos para competir con aquellas sociedades y gobiernos con altos niveles de eficiencia y de democracia.

Los resultados a la implementación del Servicio Profesional de Carrera, tal como lo comenta Luis. F.Aguilar, pueden representar la consolidación del Estado de derecho, la señal de ser un gobierno abierto a la participación, incorporación y promoción de los mejores ciudadanos, así como de ser representante de la garantía de solución de problemas en base a administradores eficientes y capacitados con altos niveles de competencia²⁵.

²⁴ Ricardo Uvalle Berrones, “Servicio Profesional y la nueva gestión pública en México” *Servicio Profesional de Carrera* (vol. 1, número 1, primer semestre 2004): 48.

²⁵ Luis F. Aguilar, *Profesionalización del Servicio Público en México: hacia la innovación y la democracia*. (México: Ed. Iberoamericana, 2003).

1.3 CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA DE LOS SUBSISTEMAS: LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA Y LEY DEL SEM

Adicionalmente, el Servicio Civil de Carrera promueve actuar desde el interior de los funcionarios públicos, quienes tendrían que cambiar antiguos paradigmas culturales por nuevos valores promovidos en un sistema que rija el desempeño y el mérito de los funcionarios públicos. Dichos resultados prometen ser alcanzados mediante la operación de *subsistemas*, una de las principales características que promueve la teoría de la profesionalización, ya que muestran la claridad de cómo puede alcanzarse la profesionalización respecto a sus aspectos más valorados, los cuales conocemos como subsistemas de reclutamiento, selección, formación, desarrollo profesional, evaluación en base al desempeño y finalmente el de separación. Dichos subsistemas, como en todo sistema profesionalizado, además de fingir como importante característica de dicho sistema, son parte de la ley misma, ya que se encuentran contenidos dentro de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y dentro de la Ley del SEM, como lo analizaremos posteriormente, con lo que podríamos adelantarnos en base a lo que María del Carmen Pardo comenta:

Estos mecanismos deben permitir que la selección se haga tomando en cuenta la formación, pero también las capacidades y habilidades en función del puesto. Que la permanencia esté ligada a la efectividad en el rendimiento y que cuando éste sea deficiente, el funcionario pueda ser removido. Asimismo, que los ascensos se puedan efectivamente dar a quienes probaron su capacidad en el puesto.²⁶

El Servicio Civil de Carrera propone detenernos a considerar los elementos que lo conforman, y que finalmente ofrecen, mejores resultados en la calidad del servicio público, ya que aboga principalmente para que éste cuente con el personal más capacitado y apto para el cumplimiento de sus deberes:

Esto se logra mediante un sistema que regula el ingreso gracias a una rigurosa selección; que promueve previa capacitación y evaluaciones satisfactorias de desempeño; y que relega del cargo con base en

²⁶ Pardo, “El Servicio Civil de Carrera”, 463.

evaluaciones de desempeño insatisfactorias. Adicionalmente, el sistema exige la neutralidad del servicio civil en cuestiones partidistas²⁷.

Por otra parte, es relevante analizar el “Principio de Institucionalismo Económico”²⁸, el cual sostiene la relevancia que tienen los niveles de incentivos sobre el comportamiento de los funcionarios públicos, ya que el sistema politizado heredado, donde el cuerpo burocrático se encuentra sujeto a reglas y procedimientos impuestos verticalmente, afecta su comportamiento y desenvolvimiento ético respecto a las funciones que le corresponden. En un sistema donde no impera un Servicio Civil de Carrera en todas las ramas de la administración pública, como es el caso de México, el funcionario público puede tener la facilidad de incurrir en el abuso y corromperse dado su acceso privilegiado a ciertas gestiones, lo que puede viciar tanto la calidad de su desempeño como la claridad del manejo de las políticas públicas que se le confirieron. Afectando con ello, lamentablemente no sólo a la ciudadanía sino también al desarrollo y fortalecimiento de las instituciones gubernamentales:

El capital intelectual es el patrimonio más importante de las organizaciones públicas y tiene la ventaja de fungir como efecto multiplicador para acceder a las etapas de formación, crecimiento y desarrollo profesional²⁹.

Esta práctica burocrática posterga la necesidad de un claro establecimiento de metas por cumplir conjuntamente a nivel institucional, lo que fomenta a la vez una gran carencia de motivación en los funcionarios a pretender el resultado conjunto y eficiente en pro del bien común, y que a la larga también va deteriorando el compromiso del funcionario de servir eficientemente a la ciudadanía. Este conflicto plantea el reto de rediseñar y hacer funcionar los mecanismos de operación en la administración pública, integrándola por instituciones que tengan la autonomía necesaria para operar con

²⁷ Pardo, “El Servicio Civil de Carrera”, 463.

²⁸ Moctezuma y Roemer, *Por un gobierno con resultados*, 27.

²⁹ Uvalle Berrones, “Servicio Profesional”, 46.

eficacia y eficiencia, pero que al mismo tiempo estén provistas de incentivos y sujetas a controles que resulten capaces de evitar que el personal encargado pueda utilizar sus recursos y operar sus programas, de manera que ya no anteponga la satisfacción de sus intereses privados o al cumplimiento de los objetivos de su clientela. Con la agenda presidencial de actual gobierno, la cual aboga por elevar la eficiencia, la calidad de los servicios, el desarrollo de un gobierno profesional, el desarrollo de un gobierno digital, por la eliminación en los excesos de trámites, y por la garantía de un gobierno honesto y transparente, en el que por cierto, no podemos olvidar la implementación de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, la cual ha logrado un avance en la introducción y reforzamiento del Servicio Profesional de Carrera en México³⁰. Por vez primera y con plena unanimidad en el Congreso de la Unión, fue aprobada y publicada el día 10 de abril de 2003 la iniciativa de Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, la cual entró en vigor pocos meses más tarde, el día 7 de octubre³¹.

La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal representa un importante precedente de legalidad administrativa de los recursos humanos en la Profesionalización de la Administración Pública: la Ley de Servicio Profesional de Carrera, la cual es una herramienta para la administración del personal en la administración pública que busca el ingreso, el desarrollo y la permanencia del servidor público a través del mérito y la evaluación permanente de su desempeño, en un marco de transparencia y legalidad³². Con lo que podemos comprobar que a partir de la existencia de la legislación en materia del Servicio Profesional de Carrera en México, se pudiera garantizar a cualquier ciudadano que en base a sus méritos, pueda tener acceso a

³⁰ Mesta Delgado, “Ley del Servicio Profesional”, 15.

³¹ *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal* (10 de abril de 2003 [15 de febrero de 2006] Última reforma 9 de enero de 2006). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Available from: <http://www.diputados.gob.mx/leyinfo/doc/260.doc>

³² Mesta Delgado, “Ley del Servicio Profesional”, 16.

emprender una carrera en las funciones de la administración pública, donde podrá colaborar a la obtención del beneficio para la sociedad sin importar los desajustes que una transición sexenal podría traer consigo, luchando así contra la incertidumbre por la inestabilidad laboral que ésta implica, además de que gozará con ello de oportunidades de crecimiento, desarrollo, y capacitación en su área de interés y en algunos casos también de remuneraciones económicas como incentivo al cumplimiento de su compromiso:

Gracias a la aprobación de esta ley, la sociedad mexicana podrá contar con: personal profesional y capacitado para brindar servicios públicos con más calidad y profesionalismo; mayor competitividad y bajo costo del gobierno en beneficio del desarrollo y democracia del país; continuidad de programas y políticas públicas; un código de ética activo de la democracia, que contribuya a un cambio cultural, capaz de erradicar la corrupción³³.

Dicho personal profesional y capacitado que cumple con los requisitos que la ley establece y como en párrafo anterior se menciona, recibe el nombre de Servidor Público de Carrera, tal como lo define la Ley del Servicio Profesional de Carrera³⁴.

Dicha ley se encuentra a la vez apoyada en una catalogación de subsistemas como anteriormente mencionamos y que respaldan su importante esencia de eficiencia, de mérito y de calidad del desempeño de funcionarios y de la administración pública, los cuales se encuentran contenidos dentro de la misma³⁵ y constan de una serie de regulaciones a los derechos y obligaciones de los servidores públicos del sistema. Los subsistemas regulados por dicha ley son los siguientes: Subsistema de Planeación de Recursos Humanos, Subsistema de Ingreso, Subsistema de Desarrollo Profesional,

³³ Mesta Delgado, “Ley del Servicio Profesional”,17.

³⁴ “Ley del Servicio Profesional de Carrera”. Artículo tercero, fracción IX.

³⁵ “Ley del Servicio Profesional de Carrera”. Título tercero, capítulo primero, artículo décimo tercero.

Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades, Subsistema de Evaluación al Desempeño, Subsistema de Separación y Subsistema de Control y Evaluación³⁶.

1) SUBSISTEMA DE PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS: “Determinará en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones”³⁷. Con este subsistema se definirán los requisitos y perfiles de los cargos que serán incluidos en el Catálogo. En lo que se refiere a dependencias, podemos entender que dicho mecanismo será operado en trabajo conjunto con cada una de las dependencias de la administración pública, una vez que se haya optado por una profesionalización dentro de la misma y que por lo tanto perseguirá ante todo el seguimiento de implantación de normatividad de cada uno de los siete subsistemas.

2) SUBSISTEMA DE INGRESO: “Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al sistema”³⁸. La oportunidad de acceder a dicho sistema, y con lo que palpablemente podemos valorar si éste se ha profesionalizado del todo, será mediante el riguroso requisito basado en el mérito y aptitudes de los candidatos.

3) SUBSISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL: “Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los

³⁶ Es importante no dejar atrás, que a pesar de que la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal se encuentra auxiliada por una serie de subsistemas, tal como lo establece la Teoría de profesionalización, esta ley es utilizada sólo como un apoyo en el cumplimiento de ésta, ya que dicha ley, desde su publicación en el año 2003, hasta el decreto del 2005, establece que “el sistema no comprenderá al personal que preste sus servicios [...], en la Secretaría de Relaciones Exteriores; [...] los miembros del SEM y asimilado a éste [...]”³⁶. De manera que “los criterios y mecanismos de profesionalización de los servidores públicos de la SRE no miembros del SEM [...] quedarán sujetos a un ordenamiento jurídico al amparo de la Ley del SEM [...]”. (28 de junio 2005 [15 de agosto de 2006]). Cámara de diputados. Available from: <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/59/2005/jun/Anexo-V-28jun.html>

³⁷ “Ley del Servicio Profesional de Carrera”. Título tercero, capítulo primero, artículo décimo tercero. Fracción primera.

³⁸ “Ley del Servicio Profesional de Carrera”. Título tercero, capítulo primero, artículo décimo tercero. Fracción segunda.

servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo; así como los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al sistema”³⁹. Los aspirantes tendrán que cumplir con el perfil y aprobar pruebas establecidas por los Comités según la convocatoria respectiva. Podemos incluir también que el servidor público de carrera tendrá la oportunidad de compaginar la carrera que desea emprender dentro de la administración pública, con los intereses que dicho sistema persigue.

4) SUBSISTEMA DE CAPACITACION Y CERTIFICACION DE CAPACIDADES:

“Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos”.⁴⁰ La Secretaría de la Función Pública tendrá la encomienda de trabajar a la par, de manera que puedan establecerse conjuntamente los métodos de obtención de dicha Certificación de capacidades en base a inducción, preparación y actualización, con lo que podemos concluir que dicha secretaría juega un importante papel, ya que fungirá como responsable de la implementación del Servicio Profesional de Carrera. Además, dicha certificación será requisito indispensable para la permanencia del Servidor Público de Carrera en su cargo, así como dentro del sistema.

5) SUBSISTEMA DE EVALUACION Y DESEMPEÑO: “Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral”.⁴¹ De igual manera, la evaluación será requisito para su permanencia en el servicio y en su cargo. Sin embargo, la definida y continua evaluación de los funcionarios públicos eleva

³⁹ “Ley del Servicio Profesional de Carrera”. Fracción tercera.

⁴⁰ “Ley del Servicio Profesional de Carrera”. Fracción cuarta.

⁴¹ “Ley del Servicio Profesional de Carrera”. Título tercero, capítulo primero, artículo décimo tercero. Fracción quinta.

la calidad de su productividad, lo que los haría recibir mayores incentivos económicos en base a la valoración de su desempeño, factor que lucharía también contra la corrupción.

Pudiendo generar con ello ganancias para ambos lados, individualmente, el funcionario gana con sus incentivos remunerados, su oportunidad de desarrollarse y capacitarse laboralmente, mientras que el aparato gubernamental gana en términos de productividad y confianza, ya que la eficiencia de labores especializadas y oportunas repercute en un ahorro de recursos destinados para su aplicación y en el funcionamiento de los programas y metas institucionales. Los funcionarios eficaces pueden hacer más aprovechando al máximo un menor número de recursos⁴². Lo que paulatinamente provocaría un mayor acercamiento a la sociedad conforme se le vayan presentando beneficios palpables a todos los niveles de ésta y lo que finalmente elevaría la calidad de los servicios de México en miras también a una mejor proyección en el actual mundo globalizado, mientras que se elevaría el precario nivel de credibilidad en el sistema de administración pública.

Propone además, que a través de dicha profesionalización se gozará de mayor certidumbre laboral a los funcionarios, ya que en base al establecimiento de contratos definidos, se estimule el desempeño meritorio que desemboque en la búsqueda de un mayor nivel de eficiencia:

La premisa básica de esta concepción consiste en que el buen desempeño gubernamental depende de la permanencia y estabilidad de los individuos porque garantiza la continuidad del personal y de los programas institucionales, y porque permite la especialización del funcionario⁴³.

Adicionalmente, la garantía de contratos definidos en todo sistema profesionalizado protegería entonces al cuerpo gubernamental de una inconveniente

⁴² Mesta Delgado, "Ley del Servicio Profesional", 17.

⁴³ Rodríguez Rogelio, "Los altos mandos", 465.

destitución cuando llegue el momento de vivir una transición de poderes. De igual manera, puede conseguirse que tales contratos funjan como “guías calendarizadas” de las metas por lograr y las metas alcanzadas, así como el plazo de tiempo conveniente para realizarlas, con lo que se podría calificar el nivel de rendimiento de los funcionarios que merecen la oportunidad de renovar sus contratos por los resultados efectivos de sus labores, así como de conseguir asensos y más prestaciones. Para el funcionario que no cumpla con las metas establecidas, se tendría una referencia transparente para destituirlo de su cargo o aplicarle algún tipo de sanción. A su vez, el aparato gubernamental podrá asegurar que se le de continuidad a la implementación de proyectos, políticas públicas y resultados pretendidos por cada dependencia que haya establecido según las metas que cada una habría de cumplir, lo que a la vez significaría la elevación de la calidad de los servicios y de los funcionarios públicos profesionalizados, quienes podrían optimizar recursos financieros, y así aminorar gasto innecesario, favoreciendo con ello el presupuestos de egresos que se le ha destinado y el bolsillo de la sociedad, aminorando con ello su grado de apatía y desconfianza en la utilización de los impuestos que pagan: *hacer más con menos*.

6) SUBSISTEMA DE SEPARACION: “Se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos”.⁴⁴ Tal como contiene dicha ley en su Capítulo noveno, artículo sesenta y tres, el pertenecer al Servicio Público de Carrera no implica que los servidores sean inamovibles, pero sí les garantiza que ninguna razón política podrá removerlos de su cargo.

⁴⁴ “Ley del Servicio Profesional de Carrera”. Título tercero, capítulo primero, artículo décimo tercero. Fracción sexta.

7) SUBSISTEMA DE CONTROL O EVALUACIÓN: “Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del sistema”⁴⁵ .

1.4 SUBCOMISIONES DE LA COMISION DE PERSONAL DEL SEM

Como todo sistema regulado por un sistema de carrera, la Comisión de Personal del SEM, se encuentra también apoyada en subcomisiones (artículo 27 BIS), las cuales son reguladas por la Ley Orgánica del SEM, por su Reglamento y por las Reglas del Procedimiento de la Comisión de Personal, y dichas subcomisiones podemos reconocerlas en cuatro: Subcomisión de Ingreso, Subcomisión de rotación, Subcomisión de Evaluación, y Subcomisión de Asuntos Disciplinarios.

1) SUBCOMISION DE INGRESO: En el artículo 30 de la Ley Orgánica se especifica claramente la integración de la Subcomisión de Ingreso. La encomienda primordial de dicha Subcomisión será la de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos para los candidatos a ingresar a la rama diplomático-consular, así como para el sistema de ingreso como personal de carrera a la rama técnico-administrativa, según está reglamentado en los artículos 32 y 33 de la Ley Orgánica. Adicionalmente, la Subcomisión de Ingreso será la encargada, tanto de organizar, como de calificar los exámenes de ingreso de las ramas diplomático-consular y técnico-administrativa del SEM.

Por su parte, el Reglamento de la Ley del SEM en su artículo 36 establece que dicha subcomisión estará asistida por un grupo de apoyo conformado por integrantes en calidad de jurados en el proceso de revisión y calificación de los exámenes, los cuales

⁴⁵ “Ley del Servicio Profesional de Carrera”. Fracción séptima.

serán seleccionados por unanimidad de dichos integrantes, lo que nos hace abordar nuevamente el nivel de profesionalización que requieren los candidatos para poder ser seleccionados, lo que representa un candado más en un sistema de profesionalización del servidor público. De igual manera, dicho artículo contempla que la subcomisión de ingreso podrá seleccionar como jurado miembros del Servicio Exterior con rango de consejero, ministro, o embajador; académicos de reconocido prestigio; y personalidades de la sociedad civil, sesionando cuantas veces sea necesario hasta que sea otorgado el nombramiento de agregado diplomático a quien apruebe las etapas que establece la ley. Asimismo, será la encargada de acordar lo relativo a la convocatoria de ingreso y del reglamento del instituto, el cual será expedido por el Secretario de la SRE.

2) SUBCOMISIÓN DE EVALUACIÓN, tal como lo asienta el artículo 37 BIS, de la mencionada Ley Orgánica, deberá encargarse de hacer la pertinente evaluación de los expedientes personales para posteriormente, anunciar con antelación la fecha de celebración de los exámenes.

3) SUBCOMISIÓN DE ROTACIÓN, en el artículo 11 BIS de la Ley Orgánica antes mencionada, presentará las pertinentes recomendaciones de traslado a la Comisión de Personal. Entre sus funciones sobresalen las de dar a conocer anualmente las oportunidades de capacitación y preparación académica disponibles, así como todos sus requisitos, para los miembros del Servicio Exterior dentro del país y en el extranjero, a la vez que será la encargada de recibir las candidaturas de aquellos aspirantes que cumplan con los requisitos para posteriormente analizar los expedientes de los interesados y resolver lo conducente.

4) SUBCOMISION DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS: Por su parte, la Subcomisión de Asuntos Disciplinarios deberá encargarse de conocer las faltas de los miembros del Servicio Exterior que puedan ameritar sanciones administrativas (artículo 50).

Con tales pronunciamientos, el Servicio Profesional de Carrera, debe a la vez regular un sistema de sanciones, en base a la evaluación al desempeño para los funcionarios con deficiente o nulo desempeño laboral y, por la otra parte, a nivel institucional, debe dar impulso de una mayor competencia que propicie la disminución de dicha información privilegiada, la cual siempre favorece la obtención de intereses particulares. Intereses de tipo corporativo o clientelar que favorecen la crisis de credibilidad y de confianza de la sociedad en el aparato gubernamental, ya que a la vez se registra un alto grado de falta de imputabilidad, donde se propicia un factor más que obstaculiza el desarrollo de políticas públicas efectivas para la sociedad, receptor final de la producción de bienes y servicios. La administración pública tradicional debe ser modificada, dejando atrás las antiguas bases de evaluación de bienes y servicios producidos por el estado, donde la calidad de ellos pierde importancia, ya que la misma es medida conforme al total de recursos fiscales que se le destinaron, lo que los hace preocuparse más por el manejo de recursos económicos que por la evaluación objetiva de la producción de bienes y servicios en base a resultados palpables. En la adopción de una administración profesionalizada se requiere de un sistema objetivo y transparente en los procesos de evaluación para poder incentivar al más capacitado para desempeñar determinada función administrativa, lo que a la vez repercutiría en un abandono total de prácticas heredadas.

A pesar de que en México existe ya la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, la administración pública en general requiere ser modificada desde su médula, desde su esencia en sí, transformándose paulatinamente, ya que no podemos recibir un modelo con gran aceptación, después de un sistema gubernamental viciado que nos ha sido heredado desde décadas atrás. Se requiere por lo tanto, de una mayor participación de la sociedad para superar e implementar

comportamientos heredados, ya que los receptores finales de los bienes y servicios son los ciudadanos, a quienes la función pública les debe garantizar el cumplimiento y persecución de las funciones gubernamentales, y quienes por lo tanto, padecen los resultados del complejo modelo operacional de gestión viciada de los sistemas centralistas. Es importante por ello que la sociedad reflexione acerca del importante papel que juega su participación en el proceso de asimilación de un sistema de carrera profesional en la administración pública:

Hay que evitar que se adopten conductas neutrales, cuando en realidad es importante que prealezca el compromiso explícito de dar vigencia a las nuevas disposiciones sobre la carrera administrativa.⁴⁶

El ciudadano juega un importante papel en el abandono de los sistemas clientelares, ya que necesita trabajar colectivamente de forma activa y ya no pasiva. La sociedad en su acción conjunta debe abogar por una coherente toma de decisiones en materia de políticas públicas, impulsando siempre a los personajes adecuados a ocupar los lugares adecuados, luchando ante todo contra el conformismo en el que se han dormido, quedando a un lado de las decisiones políticas y administrativas:

Lejos de los términos de súbdito, administrado o usuario, el ciudadano, en cuanto consumidor que paga-directamente o mediante impuestos- los bienes y servicios que le proporciona la administración y que contribuye además a legitimar con su voto los gobiernos democráticos, se convierte en el centro en torno al cual gira la actividad de las organizaciones⁴⁷.

En este mismo sentido, Ricardo Uvalle también establece:

El reencuentro de los ciudadanos con lo público, obliga a que el Estado asuma, más un papel promotor y coordinador de los esfuerzos colectivos para dar cauce a otras formas de cooperación que son indispensables para fortalecer y desarrollar a la economía de mercado y la sociedad abierta.⁴⁸

⁴⁶ Uvalle Berrones, "Servicio Profesional", 55.

⁴⁷ Pardo, "El Servicio Civil de Carrera", 448.

⁴⁸ Uvalle Berrones, "Servicio Profesional", 42.

Para lograr el mencionado abandono de prácticas nocivas es precisa la acción conjunta de la sociedad y del aparato gubernamental, incluso desde las aulas de niveles básicos de educación hasta niveles universitarios, donde se luche por hacer conciencia en los beneficios de adoptar una nueva cultura de mérito y profesionalización, que ofrezca las ventajas de crecimiento en materia de calidad de políticas públicas, de la eficiencia de funcionarios públicos capaces de generar eficientes servicios a la sociedad gastando menos, de cambiar el sistema de corrupción por un sistema más flexible que incentive la transparencia y la rendición de cuentas.

De igual forma, además de la labor compartida de los esfuerzos individuales de la sociedad y de los aparatos burocráticos, se requiere del apoyo de la Unidad del Servicio Profesional de Carrera, la cual tendrá comisionada la tarea de coordinarse con las áreas de Recursos Humanos y Comités Técnicos de las dependencias y de los organismos desconcentrados para la auténtica aplicación del Servicio Profesional de Carrera en nuestro país. Para detalles que respectan al procedimiento de gestión del personal se diseñaron las llamadas Normas de Tercer Nivel, las cuales se clasifican en manuales, catálogos, guías, circulares; todas ellas fungiendo como base para el cumplimiento del perfil que compone cada uno de los subsistemas. Sin embargo, el principal vigilante y responsable del cumplimiento del Servicio Profesional de Carrera en nuestro país es la Secretaría de la Función Pública (SPF), la cual trabajará conjuntamente con un grupo de expertos en la materia para su implementación y programación, de manera que pueda recuperarse la confianza en el generalmente deficiente desempeño de la Administración Pública Federal:

La Secretaría de la Función Pública es la Secretaría que guía todo el proceso, por lo que atiende cualquier controversia e indefinición en materia de servicio profesional⁴⁹.

⁴⁹Allan Clark, Skerchly Benavides. “El futuro inmediato en el Sistema de Servicio Profesional de Carrera en México”, *Servicio Profesional de Carrera*, Vol. III, Número 5, (Primer semestre de 2006):63.

En este sentido, la SFP da a conocer tanto su misión, como los objetivos que en su esencia persigue, los cuales son antes que nada, el dar completa transparencia al desempeño de los servidores públicos y de las gestiones administrativas de nuestro país, pugnando siempre por:

- Prevenir y abatir prácticas de corrupción e impunidad, e impulsar la mejora de la calidad en la gestión pública.
- Controlar y detectar prácticas de corrupción.
- Sancionar las prácticas de corrupción e impunidad.
- Dar transparencia a la gestión pública y lograr la participación de la sociedad.
- Administrar con pertinencia y calidad el Patrimonio Inmobiliario Federal⁵⁰.

⁵⁰ SFP, *Misión y Visión [29 mayo 2006]* .Secretaría de la Función Pública. Available from: <http://www.funcionpublica.gob.mx/index1.html>