

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO



**PRINCIPALES BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO
PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA.**

POR:

HÉCTOR GABRIEL LUJÁN GARCÍA

**EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO COMO REQUISITO PARA
OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

CHIHUAHUA, CHIH., MÉXICO

NOVIEMBRE DE 2022

La Tesis “**Principales beneficios de la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del estado de Chihuahua**”, que presenta Héctor Gabriel Luján García como requisito parcial para obtener el grado de: **Maestro en Administración Pública**, ha sido revisado y aprobado en la **Facultad de Contaduría y Administración** por los miembros del

Comité de Grado:

Dr. Eduardo Domínguez Arrieta
Director de Tesis



Dra. Marisol Priscila Palafox Bolívar
Asesor de Metodología



Dra. María del Rosario de Fátima Alvidrez Díaz
Asesora de Contenido



Dr. José René Arroyo Ávila
Asesor de Estadística



Por las autoridades de la Facultad:

M.F. Viviana Berroteran Martínez
Secretaría de Investigación y Posgrado



Dra. Cristina Cabrera Ramos
Directora de la
Facultad de Contaduría y Administración.

DEDICATORIA

A todos los colegas servidores públicos con vocación de servicio público que se esfuerzan por mejorar las condiciones materiales de nuestro entorno.

Al triunfo de la ciencia y al progreso del género humano.

AGRADECIMIENTOS

A mi director de tesis el Dr. Eduardo Domínguez Arrieta. A mis asesores: la Dra. Marisol Priscila Palafox Bolívar, la Dra. María del Rosario de Fátima Alvídrez Díaz y al Dr. José René Arroyo Ávila por su compromiso en el acompañamiento a esta investigación.

A la Universidad Autónoma de Chihuahua a través de la Facultad de Contaduría y Administración y a todos los profesores con los que tuve el privilegio de aprender.

A mi madre María Elena, mi padre Héctor Gabriel y mi hermana Hassell Gabriela, por ser mi familia, apoyo total e incondicional en cada una de las etapas de mi vida.

Agradezco a Isabel, mi esposa, compañera y amiga por creer en mí, apoyarme e impulsarme cada día.

Agradecimientos a Pamela Beatriz Estrada Bustillos y Pedro Joel Villanueva Gallo, estimados colegas y compañeros universitarios con quien en 2017 surgió la idea de la necesidad de un Servicio Profesional de Carrera en el estado de Chihuahua gracias a la participación en la convocatoria de Retos México A.C. en el marco del Centenario de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917-2017, para la elaboración de iniciativas de Ley presentadas en el Simulador de Ejercicio Legislativo 2017, donde nuestra iniciativa fue finalista y que finalmente evoluciono en el presente trabajo de investigación.

.

RESUMEN

Los servidores públicos son un elemento indispensable para que un Gobierno logre cumplir con sus obligaciones hacia los ciudadanos, por lo que, es importante reforzar los mecanismos de gestión y captación del capital humano, como piedra angular del funcionamiento de la Administración Pública. En la presente investigación se determinan las principales afectaciones de no tener Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública de Chihuahua y con ello se enlistan los potenciales beneficios que traería consigo su correcta aplicación. En este sentido se examina su evolución, las diferencias en la calidad y funcionamiento, los resultados y los retos que se han presentado en los Entes Públicos en donde se ha logrado consolidar el Servicio Profesional de Carrera. Esta investigación se realizó con una metodología mixta, se realizaron encuestas a empleados de diferentes entes públicos que conforman el Gobierno de Chihuahua, implementando un proceso basado en su opinión, así mismo la investigación realizada fue de tipo aplicada, ya que pretende abordar un problema, en su etapa inicial, para posteriormente generar alternativas de solución. El propósito de esta investigación es reflexionar sobre los potenciales beneficios de la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública de Chihuahua. Por lo que, de los resultados obtenidos se conoció que los principales beneficios tienen que ver con el acceso a cargo públicos con base en méritos y mediante procesos abiertos, transparentes y confiables, lo cual brinda estabilidad laboral y a su vez contribuye a la profesionalización del aparato burocrático gubernamental de Chihuahua.

Palabras clave: profesionalización, gobierno, administración pública, servicio profesional.

ABSTRACT

Government employees are an essential element for a government to fulfill its obligations towards citizens, therefore, it is important to strengthen the mechanisms for managing and attracting human capital, as a cornerstone of the functioning of the Public Administration. The current investigation determines the main problems of not having a Professional Career Service in the Public Administration of Chihuahua are determined and the potential benefits that its correct application would bring with it are listed. Accordingly, its evolution, the differences in quality and operation, the results and the challenges that have arisen in the Public Entities where the Professional Career Service has been consolidated are examined. This investigation was conducted with a mixed methodology, surveys were carried out on employees of different public entities that are part of the government of Chihuahua, implementing a process based on their opinion, likewise the investigation carried out was of an applied type, since it intends to address a problem, in its initial stage, to later generate alternative solutions. The purpose of this research is to consider on the potential benefits of the implementation of the Professional Career Service in the Public Administration of Chihuahua. Therefore, from the results obtained, it was known that the main benefits have to do with access to public charge based on merits and through open, transparent and reliable processes which provides job stability and contributes to the professionalization of the government employees of Chihuahua.

Key words: professionalization, government, public administration, professional service.



ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
ÍNDICE GENERAL	1
ÍNDICE DE FIGURA.....	2
ÍNDICE DE TABLAS	3
I. INTRODUCCIÓN	4
ANTECEDENTES	10
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
OBJETIVOS DEL ESTUDIO	18
Objetivo general	18
Objetivos específicos	18
Justificación	19
FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS	24
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	25
Marco conceptual	29
III. CRITERIOS METODOLÓGICOS.....	43
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
BIBLIOGRAFÍA O REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS:	70



ÍNDICE DE FIGURA

Figura		Página
1	Estados de la república que al año 2022 cuentan con una Ley de Servicios Profesional de Carrera o afín.	22
2	Aspectos Relevantes para la implementación del Servicio Profesional de Carrera	58
3	Situación contractual de los encuestados	51
4	Percepción de la contribución al cumplimiento de los objetivos del Ente donde labora	52
5	Aspectos relevantes de beneficios laborales	53
6	Dificultad para acceder a mejores puestos	54
7	Datos relevantes sobre el conocimiento, pertenencia y conveniencia de contar con un Servicio Profesional de Carrera	55
8	Funciones Político – Administrativas de la Administración Pública del estado de Chihuahua.	66



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla		Página
1	Datos Generales	48
2	Datos Laborales	49



I. INTRODUCCIÓN

A lo largo del desarrollo de la historia democrática de nuestro país, se han incorporado miles de ciudadanos mexicanos a las tareas de gobierno indispensables para cumplir con los objetivos institucionales y así construir una administración pública responsable, eficiente, democrática y libre. Dichos ciudadanos conforman el cuerpo burocrático que sostiene las acciones mediante las cuales la Administración Pública busca la consecución de sus objetivos. La incorporación de personas cada vez más capaces y capacitados ha sido un proceso lento y complejo que ha necesitado de múltiples discusiones en cuanto a cómo determinar quiénes son las personas más aptas para cada uno de los puestos públicos.

El Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo que tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a los cargos públicos con base en mérito, conocimientos, capacidades, experiencia y aptitudes, con el fin de contribuir a la profesionalización del servicio público.

En la actualidad, existe un amplio interés por profesionalizar el Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública de las Entidades Federativas, por lo cual este tema ha cobrado un papel muy importante en nuestro país, lo cual contribuye a que cada vez más se discuta la necesidad de generalizar su implementación a la mayor cantidad de Entes Públicos de México, lo cual influye directamente en la calidad de los servicios públicos y a su vez en la confianza que los ciudadanos depositan hacia sus gobernantes.

Si tomamos el periodo post revolucionario como el proceso de consolidación del Estado Mexicano y sus Instituciones, podemos señalar que el Servicio Profesional de Carrera en México es sumamente novedoso, ya que los verdaderos esfuerzos para su consolidación provienen de finales del siglo pasado y principios del siglo XXI. A principios de dicho siglo, y en gran parte beneficiado por la alternancia



democrática en la que un partido distinto al hegemónico llegó al Gobierno Federal, se comenzaron a dar discusiones en el sentido de cómo lograr tener un grupo de servidores públicos más profesional, que combatiera los males del pasado y renovara a la Administración Pública desde sus cimientos.

Dichas discusiones, fueron consolidando algunos ejemplos de éxito donde se han logrado establecer esquemas formales de profesionalización de los servidores públicos.

El Servicio Profesional de Carrera brinda de certidumbre y confianza de que los servidores públicos están preparados para desempeñar sus puestos y sus designaciones obedecen a mecanismos definidos claros y accesibles para todos.

A nivel Federal, se consolidó un importante precedente de la implementación del Servicio Profesional de Carrera, el 10 de abril de 2003 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. El artículo primero de esta Ley determina que su objeto consiste en 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.

En la exposición de motivos de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, se precisan los principales problemas que cuenta no solo la Administración Pública Federal, sino todas las Administraciones Públicas del país, tanto estatales como municipales, los cuales son principalmente la falta de confianza que tienen los gobernados hacia los servidores públicos y las instituciones gubernamentales, así como la falta de continuidad en las políticas públicas que generan resultados positivos y la discrecionalidad en la designación de dichos cargos y la pérdida de capital humano con los constantes cambios.

Lo anterior cobra importante relevancia ya que las condiciones inciertas de no contar con un mecanismo regulador en materia de capital humano generan riesgos de corrupción altos, que se ha traducido en el desgaste de la imagen de los gobiernos y con ello de los servidores públicos de lo conforman.

La profesionalización del capital humano gubernamental favorece la especialización y el compromiso del personal con los principios y valores del servicio público, es así que, para que las políticas implementadas desde el gobierno rindan los frutos para los que fueron diseñadas, es indispensable contar con un cuerpo burocrático preparado, que cuenten con las competencias profesionales suficientes y sobre todo que cuenten con vocación de servicio.

Además de lo anterior, cualquier sistema que tenga como propósito regular el potencial del capital humano a servicio de la Administración Pública debe dotar de estabilidad, certeza jurídica, claridad y transparencia institucional.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), se ha pronunciado en favor de concretar propuestas de profesionalización en México, toda vez que entre sus objetivos está el generar espacios públicos que contengan valores de integridad, mayor desarrollo humano, económico y promover políticas que mejoren el bienestar social de las personas y de los países que la conforman.

Así mismo, la profesionalización ha sido reconocida por la OCDE como un componente necesario para transversalizar la integridad pública en la gestión de los recursos humanos y, especialmente, en los espacios donde los riesgos de corrupción son patentes (por ejemplo, contratación pública y gestión financiera), y en las áreas con personal involucrado en el régimen disciplinario. Tales retos han dado lugar a acciones dispersas (como la aprobación de nuevas normativas, creación de un organismo público, acciones de capacitación, entre otras), con efectos limitados (Hernández, 2020).

Así pues, la ausencia de controles y normativa suficiente encaminada a tener certeza en el manejo del capital humano propicia el mal uso de los espacios públicos y contribuye a la discrecionalidad en la designación de servidores públicos y como consiguiente a la discrecionalidad en la implementación de las políticas y un sesgo en la población objetivo de dichas políticas, para consolidarlas como apoyo político a determinados actores, lo cual termina por desvirtuar el actuar de los servidores públicos, disminuyendo la confianza en ellos y en los servicios públicos que ofrecen.

A mayor eficacia en el funcionamiento de una administración, mayor control de la corrupción, por esto, no es coincidencia que países con bajos niveles de percepción de corrupción como Dinamarca, Suecia, Canadá, Holanda, Singapur, entre otros, son los que cuentan con mayor eficacia en el funcionamiento de su administración pública, estándares de autonomía, imparcialidad y eficiencia en el uso de los recursos, es así como las Administraciones Públicas con menores índices de corrupción, con efectividad en el cumplimiento de sus obligaciones y planes de desarrollo y que involucran políticas públicas innovadoras son aquellas en las que las funciones política y administrativa están separadas de unas de otras.

Como bien lo dice Cejudo & Lugo (2020), La profesionalización continúa siendo una deuda pendiente del estado mexicano; y es una deuda que dificulta la implementación de todas las políticas, que merma la eficacia de cada intervención del Estado y que, por tanto, traslada a los ciudadanos las consecuencias de no tomar en serio la importancia de una burocracia competente, eficaz e imparcial.

Los ciudadanos del estado de Chihuahua demandan hoy contar con servidores públicos instituciones, que participen de una Administración Pública moderna y eficiente. Este reclamo es indispensable para conseguir un mayor equilibrio en la sociedad chihuahuense y así contribuir al incremento en los índices de productividad y desarrollo de nuestra región.



En este sentido, es menester que la Administración Pública del estado de Chihuahua cuente con un mecanismo que contribuya a la prestación de servicios públicos eficientes y de calidad, que promueva el uso eficiente de los recursos públicos y del cual se pueda obtener rendición de cuentas y transparencia, que cumpla con las demandas de los ciudadanos y que permita cambios democráticos en el gobierno sin que esto signifique una renovación parcial del cuerpo burocrático.

En la presente investigación se realiza una disgregación documental de la evidencia que se ha generado en torno a la implementación del Servicio Profesional de Carrera, Servicio Civil o sistemas afines, con el propósito de resaltar los principales beneficios de esta.

El enfoque utilizado para la presente investigación fue mixto, ya que se analizaron variables de forma cuantitativa en cuanto a la medición de escalas de puntuación de las personas que se desempeñan profesionalmente como servidores públicos dentro del estado de Chihuahua, así mismo, se complementó al realizarse un análisis cualitativo de los datos obtenidos de la recopilación documental en torno a los Entes Públicos que han implementado un Servicio Profesional de Carrera, en las cuales se buscó conocer los beneficios de la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la administración pública del estado de Chihuahua.

La presente investigación se realizó de tipo aplicada, esto debido a que se abordó un problema desde su etapa inicial, generando así, alternativas de solución para dicho problema.

La población objeto de estudio con la que se trabajó fueron servidores públicos que se desempeñan profesionalmente en la Administración Pública del estado de Chihuahua, en el cual se utilizó una muestra de 68 encuestados, siendo una investigación de campo con apoyo bibliográfico.

La investigación fue de carácter no experimental, ya que no hubo manipulación de variables, se trabajó con los datos obtenidos por medio del instrumento aplicado, y se trabajó sobre situaciones o hechos ya existentes; así mismo fue transeccional exploratorio. Transeccional porque se desarrolló en un periodo de tiempo específico y exploratorio porque se busca analizar un fenómeno nuevo.

Las encuestas revelaron que las principales afectaciones de que en el estado de Chihuahua no se haya logrado la implementación del Servicio Profesional de Carrera han sido laborales para los servidores públicos, ya que con la alternancia política y los constantes cambios en los titulares de los entes públicos, se crea un ambiente de inestabilidad laboral, que a su vez se ve afectada por cuestiones de influyentísimo, compromisos políticos, designaciones arbitrarias y puestos ocupados por personas que no cuentan con las características académicas, profesionales y técnicas para desempeñar su puesto de manera efectiva y eficiente.

Por otro lado, la Administración Pública de Chihuahua, tiene severas afectaciones por no contar con un esquema que potencie y conserve al capital humano, ya que actualmente se observa un alto índice de rotación de personal, sobre todo durante los cambios administrativos derivados de procesos democráticos, designaciones o cambios en altos mandos de la Administración Pública, lo cual contribuye a que los objetivos institucionales de largo plazo no se cumplan, así como que exista una constante curva de aprendizaje durante los cambios de personal que terminan afectando la efectividad y la eficiencia de los servicios públicos que están a cargo de todos los entes públicos que componen al Gobierno del estado de Chihuahua.



ANTECEDENTES

Los antecedentes del servicio profesional de carrera se encuentran inmersos en el propio desarrollo y evolución de la administración pública en México y en las bases de lo que se conoce como administración de capital humano.

El fenómeno de la alternancia política y de la consolidación democrática nos lleva irremediablemente a la construcción de burocracias profesionalizadas lo cual, significa entre otras cosas, el cambio en los gobiernos más no así en las administraciones, teniendo como único fin, la certidumbre jurídica, la continuidad en las políticas, programas, prestación de servicios públicos y en la eficacia gubernamental.

Han existido diferentes intentos de profesionalización del servicio público en nuestro país, pues desde la época colonial el nombramiento de los funcionarios se realizaba de acuerdo con la voluntad del rey, quien dictaba las normas a seguir. La mayoría de los puestos estaban reservados para los peninsulares.

Por su parte, en la Constitución de 1824, en su artículo 110, se estableció como facultades del presidente la de nombrar los jefes de las oficinas generales de Hacienda, los de las comisarías generales, los enviados diplomáticos y cónsules, los coroneles y demás oficiales superiores del ejército permanente, milicia activa y armada, con aprobación del senado, y en sus recesos, del consejo de gobierno.

En 1931, el presidente Pascual Ortiz Rubio expidió la Ley Federal del Trabajo, cuyo artículo segundo señalaba que las relaciones entre el Estado y los servidores públicos se regirían por leyes del servicio civil, las cuales nunca se expidieron.

En 1934, el número de servidores públicos había aumentado y se empezaba a manifestar inquietud por la estabilidad laboral; las prestaciones eran prácticamente inexistentes, además de existir cada vez más evidente falta de especialización en

las tareas gubernamentales. De ahí que el presidente Abelardo Rodríguez expidiera un acuerdo para normar la organización y el funcionamiento del servicio civil.

Esta disposición abarcaba un buen número de servidores públicos y en ella se enumeraba los que quedaban fuera de la misma. A pesar de que exceptuaba algunos niveles, establecía una cierta obligatoriedad, la que quedó estipulada en los transitorios, en donde se señalaba que el acuerdo estaría vigente hasta el 30 de noviembre del mismo año en que se expidió.

En 1942, Lucio Mendieta y Núñez elaboraron un proyecto para la creación del Instituto de Administración Pública, entre cuyas tareas estaba la de proponer cambios para mejorar la función pública y definir los contenidos de las carreras relacionadas con dicho campo. Este proyecto se materializó años después, en 1955, con la creación del Instituto Nacional de Administración Pública, con carácter de asociación civil, entre cuyas funciones prioritarias estaba la de incidir en la profesionalización del servicio público.

En ese sentido, se observa que desde hace ya algunos años ha existido interés por mejorar la función de la administración pública en pro de un desarrollo tanto político como social, como lo es el mencionado Instituto Nacional de Administración Pública.

Como menciona Pardo (2005), a partir de los años ochenta la administración pública mexicana empezó a sufrir un cambio importante: se planteó de manera explícita la idea de su profesionalización; sin embargo, las reformas presionaron para hacer más eficiente la administración, particularmente en la provisión de servicios públicos, pero no necesariamente resultó de ello la puesta en marcha de un servicio profesional de carrera. Los esfuerzos iniciados en el gobierno encontraron escollos y los propios organismos encargados de echar a andar esa reforma en particular no encontraron los modos de salvarlos.

Desde los años ochenta hasta la aprobación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, los organismos y dependencias públicas fueron adoptando formas de contratación, promoción, capacitación y aun despido inspiradas en esquemas de carrera, pero que correspondían más a una decisión voluntaria, lo que obligaba a que cada organismo ajustara sus sistemas de profesionalización y empleo a propósitos específicos. De igual forma, la última década del siglo pasado va a ser testigo de la introducción de variables derivadas de los nuevos paradigmas administrativos que, de alguna manera, obligaban a contar con mecanismos que favorecieran la transparencia y rendición de cuentas, lo que a su vez debía crear un ambiente favorable para echar a andar un servicio profesional de carrera regulado por una ley; sin embargo, como ya se mencionó, no fue sino hasta octubre de 2003 cuando entra en vigor la ley que normaría la carrera profesional para el servicio público (Pardo, 2005).

Luego, en julio de 2000 ganó las elecciones presidenciales el Partido Acción Nacional (PAN), después de que el Partido Revolucionario Institucional (PRI), gobernara de manera ininterrumpida por más de 70 años. Destacando de esta campaña electoral, Vicente Fox, como los anteriores candidatos a la presidencia de la república, ofreció instaurar el servicio profesional de carrera; esta vez la promesa fue cumplida. Se constituyó la Red Mexicana para el Servicio Profesional, integrada por académicos y expertos.

Es así como, la iniciativa emanó de la Cámara de Senadores en un principio presentada por el bloque priista, sin embargo, la bancada panista elaboró su propia iniciativa, ambas se discutieron y sin generar mucho debate o polémica fueron aprobadas por una amplia mayoría, pasando a ratificación en la Cámara de Diputados donde también fue aprobada con un apoyo amplio de los diversos partidos políticos.

La Ley del Servicio Profesional de Carrera Federal, fue aprobada en dos períodos distintos: el 24 de octubre de 2002 por la Cámara de Senadores, con 93 votos a

favor y 0 en contra, y el 25 de marzo de 2003 por la Cámara de Diputados, con 374 votos a favor, 0 en contra y 6 abstenciones. Como el dictamen de Ley sufrió modificaciones, fue devuelta a la Cámara de Senadores.

En este sentido, la Cámara de Diputados realizó tres modificaciones a la minuta del Senado que contemplaban cambios a el papel de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en cuestiones presupuestarias de la aprobación de estructuras orgánicas; el período de transición para que los servidores públicos sean considerados como de carrera; y la promoción de políticas de gobierno electrónico por parte de la Secretaría de la Función Pública, las que fueron aprobadas por el Senado el 3 de abril de 2003 con 96 votos a favor, 0 en contra y 0 abstenciones. El decreto lo firmó el presidente de la República el 9 de abril, siendo publicada la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 2003 (Martínez Puón, 2006).

Sin embargo, como señala Mesta, el aparato administrativo en México no ha tenido la capacidad de responder eficazmente a las demandas de la sociedad, causando en México, como en casi todas las naciones del mundo, el cuestionamiento del Estado obeso, ineficaz, ineficiente e improductivo. 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 designación y despido de los funcionarios públicos por motivos políticos es un obstáculo para el buen gobierno porque lleva a tener muchos empleados y poco calificados (Mesta, 2003).

Así mismo, el tema de la profesionalización vía un servicio civil o profesional de carrera se ha convertido en años recientes en uno de los asuntos más importantes de la agenda político-administrativa mexicana. Si bien es cierto que en años anteriores se habían dado algunos esfuerzos de profesionalización en algunos órganos especializados de la administración (se destaca el caso del Instituto Federal Electoral), no fue sino apenas en años recientes cuando se dio un paso importante

sobre este asunto en el ámbito de la administración pública federal, por tratarse del aparato que concentra al mayor número de servidores públicos del país (Martínez Puón, 2006).

El Sistema del Servicio Profesional de Carrera tiene como misión “buscar, atraer, motivar, desarrollar y retener a las mejores mujeres y hombres en el servicio público, garantizando que la administración pública transite sexenalmente con el mínimo trastorno y la máxima eficacia, asegurando que su neutralidad política sea un factor estratégico de la competitividad del país.

Uno de los principales retos que tiene la Administración Pública del estado de Chihuahua en materia de desarrollo profesional es que los constantes cambios en la administración pública implicaban una restructura de todo el aparato gubernamental, donde vimos comúnmente que en cambios de políticas públicas se daban giros de 180° en la realización de estas, desapareciendo estructuras, planes y programas y creando nuevos con recurso humano recién contratado.

Por lo que, los intentos por profesionalizar han circundado en el tenor del servicio administrativo, de la función administrativa más no de la política. Esta es la asignatura pendiente en esta evolución embrionaria de la profesionalización en México. Por lo tanto, los intentos en el ámbito local están más limitados (Sánchez & Orlando, 2017).

En la Administración Pública del estado de Chihuahua también se encuentran presentes muchos problemas de continuidad en cuanto a políticas públicas, viendo las evidentes repercusiones en temas como de crecimiento urbano, gestión de residuos y gestión de agua, dichos problemas surgen como problemática de la escasa realización de proyectos o políticas públicas transexenales, que requieran de la continuidad de funcionarios públicos y baja rotación de personal en puestos estratégicos para el desarrollo integral de Chihuahua.

El Servicio Profesional de Carrera es el primer ejercicio por establecer un servicio civil estandarizado en la administración pública centralizada, dirigido al personal de mando en el Gobierno Federal. Por el número de instituciones y servidores públicos que comprende es el más relevante en el país. Apareció en el año 2003 y atravesó el cambio de las administraciones emergidas del Partido Acción Nacional (Vicente Fox Quesada y Felipe de Jesús Calderón Hinojosa) al Partido Revolucionario Institucional (Enrique Peña Nieto) (Sánchez, 2017).

La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, tiene como espíritu y objeto primordial garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito para impulsar la profesionalización de los empleados al servicio del gobierno, a partir de atraer, retener, motivar y formar a las mejores personas en el servicio público, garantizando que la administración de este transite en los distintos cambios de gobierno con el mínimo trastorno y la máxima eficacia, asegurando que, siendo políticamente neutra, sea un factor estratégico de la competitividad del país.

Actualmente, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal está dirigida a los servidores públicos que ocupan los puestos siguientes: director general, director general adjunto, director de área, subdirector de área, jefe de departamento y enlace. El ámbito de aplicación de la Ley es la Administración Pública Federal Centralizada, que comprende a las Secretarías de Estado y los Órganos Desconcentrados que las integran dependientes de las mismas.

El órgano encargado de operar el sistema es la Secretaría de la Función Pública, quien es la encargada de dirigir, coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del sistema en las dependencias y vigilar que sus principios rectores sean aplicados debidamente al desarrollar el sistema, de acuerdo con lo establecido por el propio documento normativo.



En el ámbito estatal no fue hasta el año 2013 cuando por primera vez se consideró el Servicio Profesional de Carrera en materia de Seguridad Pública reformándose en consecuencia la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública del estado de Chihuahua, estableciendo el marco jurídico aplicable al Servicio Profesional de Carrera en las Instituciones de Seguridad Pública.

Sin embargo únicamente estas Instituciones Policiales del Estado y municipios; Ministerio Público y peritos; las instancias encargadas de aplicar las infracciones administrativas; los responsables de la prisión preventiva y ejecución de penas; y las autoridades competentes en materia de justicia para adolescentes, son los que se encuentran bajo este esquema del Servicio Profesional de Carrera.

En ese sentido, se considera que el valor más grande que puede crear una sociedad como el capital humano, es decir una sociedad con alto grado de profesionalización y alto desempeño. Por lo tanto, nos enfrentamos al reto de que más de los mejores se dediquen a lo público, mostrando así más solides en las instituciones públicas y a su vez dando resultados positivos en la aplicación de las políticas públicas.

En virtud de ello, se observa que el Servicio Profesional de Carrera tiene como espíritu el detectar capital humano, retenerlo y gestar un sistema de promoción que mantenga al personal motivado y capacitado, con el objetivo de generar mejores resultados en la implementación de políticas públicas y tener menor rotación de personal y consolidar instituciones más sólidas.



PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Los burócratas que trabajan en las diferentes Oficinas, Secretarías, Órganos Autónomos y todas las dependencias que integran al aparato gubernamental de Chihuahua, forman una fuerza laboral indispensable para la correcta administración, manejo y aplicación de los recursos públicos, y el resultado del correcto desempeño de las funciones de estos burócratas se ve reflejado en beneficios para la población, a través de servicios más eficientes y con mayor alcance social.

Actualmente, no se cuenta con un Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del estado de Chihuahua, y por lo tanto una gran parte de los servidores públicos, con excepción de los sindicalizados, no cuentan con sistema de defensa legal que proteja su estabilidad laboral, por lo que están constantemente expuestos a ser removidos de su empleo por decisiones arbitrarias o compromisos políticos. Lo cual origina un problema de desestabilización institucional, alto rotación de personal y bajo nivel de profesionalización en los servidores públicos de Chihuahua.

Pregunta general:

¿Cuáles son las principales afectaciones de no tener Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del estado de Chihuahua?

Preguntas específicas:

1. ¿Cuál sería el impacto en la Administración Pública de Chihuahua con la implementación del Servicio Profesional de Carrera?
2. ¿Cuáles son las diferencias entre la calidad y funcionamiento de la Administración Pública del estado de Chihuahua y aquellas entidades que tienen un Servicio Profesional de Carrera?



OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Objetivo general

Determinar cuáles son las principales afectaciones de no tener Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del estado de Chihuahua

Objetivos específicos

1. Enlistar los beneficios con la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del Gobierno del estado de Chihuahua
2. Evidenciar las diferencias en la calidad y funcionamiento de la Administración Pública de Chihuahua y las Entidades donde se ha implementado el Servicio Profesional de Carrera en México



JUSTIFICACIÓN

Justificación

Los servidores públicos son una parte fundamental de la Administración Pública, puesto que, gracias a su trabajo, todos los ciudadanos se ven beneficiados día con día de los servicios gubernamentales.

Según el artículo 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, se define al Sistema de Servicio Profesional de Carrera como: “Un mecanismo 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 con los principios rectores de: legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género”.

Lamentablemente, los Servidores Públicos de la Administración Pública en diferentes niveles y órdenes de gobierno, que no están sindicalizados, no cuentan con un respaldo que garantice su estabilidad en el empleo (cargos públicos nivel medio y medio-alto: personal especializado, jefe de departamento, jefe de área, subdirectores, directores), quedando expuestos a perder su empleo por arbitrariedades de carácter político o intereses que no buscan el bienestar general.

En consecuencia, se crea una constante desestabilización en la burocracia del aparato gubernamental, ya que cada que existe un cambio democrático, incluso cuando no hay alternancia partidista, es decir que gana el partido que está en el poder, es bastante común ver como se renuevan gran parte de los espacios públicos, lo anterior es mucho más notable cuando si existe la llamada alternancia, lo que significa que el poder cambia de partido.

Aunado a lo anterior, los requisitos para ocupar la mayoría de los cargos públicos no tienen como requisito mínimo contar con una licenciatura o en su defecto una

carrera técnica en la rama económico-administrativa, lo anterior es importante ya que ciertos puestos requieren de un nivel mínimo de capacitación y manejo de habilidades administrativas, así como de conocimientos económicos y financieros, por lo que es necesario que cada puesto sea definido de acuerdo a las habilidades técnicas mínimas necesarias que garantizarán que la persona seleccionada para desempeñar un cargo público sea la mejor preparada para esas tareas.

Como lo dice (Pardo, 2005), se rescata que la importancia de la implementación de un servicio profesional de carrera, acompañado de un subsistema de evaluación pueden contribuir a que México no llegue tarde a una modernización administrativa y por lo tanto mejorar la eficiencia y efectividad del sector público.

Aunado a lo anterior, existe un severo problema de planeación estratégica, también llamada “visión de Estado”, ya que, ante la alternancia partidista en los puestos de gobierno, los niveles de rotación de personal en puestos estratégicos son muy alta, de tal manera que no se ha logrado garantizar la continuidad de programas y políticas públicas a través de una burocracia estable en el tiempo.

Por lo que, lograr una mayor eficiencia administrativa en los diferentes niveles de la Administración Pública puede ser un detonante del mejoramiento de la calidad de vida de todos los ciudadanos del país.

Es así que, como bien señala González: “el nuevo pacto federal debe apuntalar hacia un poder que redistribuya responsabilidades claras de cada nivel de gobierno, lo que implica una nueva visión de gerencia pública y la configuración de una nueva cultura de los servidores públicos; es en este punto en donde las capacidades de los funcionarios deben ser reconocidas y mantenidas para construir instituciones transexenales, sin filiación partidista, religiosa, prácticas discriminatorias o sujeta a caprichos personales de permanencia o retiro (González, 2003).

Sin duda, para poder tener la capacidad de construir instituciones transexenales, que con solides dignifiquen la vocación de servicio público que debe imperar entre la burocracia pública, es indispensable tener un sistema que reúna armónicamente los elementos necesarios para dar a las y los trabajadores un respaldo legal a su profesión, permitiéndoles ver el desarrollo de su profesión como una carrera de vida, aprendiendo y aportando al crecimiento profesional del aparato gubernamental.

Asimismo, es común observar cómo en los medios de comunicación se habla de que, uno de los vicios más grandes de la democracia en México es que cada que hay alternancia en el gobierno, se renueva casi por completo la plantilla laboral. Los nuevos representantes colocan a su gente allegada y de más confianza en los puestos más importantes, muchas veces sin considerar que estén plenamente preparados para estos o sin contemplar si la persona que ya desarrollaba este empleo está más capacitada para lograr los objetivos. Lo que conlleva a un sin número de fallas gubernamentales, cambios negativos y retraso en las acciones que se realizan o bien, un olvido de los trabajos en curso, afectando directamente a los gobernados en trámites engorrosos o bien nuevos requisitos y métodos.

Es por lo mencionado anteriormente que, se considera necesario que los trabajadores de Gobierno estén coordinados por un Servicio Profesional de Carrera, el cual tendrá por objeto mejorar la calidad de los servidores públicos.

Por lo que, en ese orden de ideas, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar cuáles son las principales afectaciones de no tener Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del estado de Chihuahua.

Así pues, los beneficios directos de este trabajo de investigación es hacer una comparación que compruebe si la implementación del Servicio Profesional de Carrera en México ha contribuido a tener mejores gobiernos, más eficientes y eficaces.

En México, al hacer un análisis cuantitativo del número de Entidades Federativas que han realizado legislación local para implementar un Servicio Profesional o Civil de Carrera, se observa que son muy pocos los Estado que han logrado consolidarlo.

Figura 1. Estados de la república que al año 2022 cuentan con una Ley de Servicios Profesional de Carrera o afín.



Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la figura 1, la mayor concentración de Estados que cuentan con un Servicio Profesional de Carrera se encuentra en el centro de la República, los cuales han tenido una mejor adaptación a la legislación federal, mientras que, en el norte del País, únicamente los Estados de Nuevo León, Sonora y Baja California Sur han adecuado su marco normativo para instalar un Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Estatal.

De plantearse con seriedad una Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública de Chihuahua, se garantizaría que los cargos públicos sean ocupados por personas capacitadas y que cuenten con las herramientas necesarias



para un buen funcionamiento del puesto, así como colaborando al cumplimiento de los objetivos de largo plazo y repercutiendo de manera positiva en el servicio que presta el gobierno en sus diferentes áreas.

Así, por medio de un sistema de profesionalización, se podrá fomentar en los servidores públicos un sentido de vocación de servicio, así como una gama de valores que promuevan un desarrollo eficiente y eficaz de sus actividades (Huitrón, 2013).



FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Hipótesis General:

El Servicio Profesional de Carrera contribuye a incrementar los indicadores que miden la profesionalización de la Administración Pública a través de un mecanismo que selecciona a los más preparados para determinados puestos públicos de acuerdo con méritos, capacidades técnicas, académicas y experiencia profesional, con el fin de tener una mejor gobernabilidad.

Hipótesis específicas:

1. Contar con servidores públicos más profesionales, contribuye a elevar los indicadores de gestión que abarcan el ingreso, permanencia, capacitación y resultados de los servidores públicos en el desempeño de sus labores.
2. El Servicio Profesional de Carrera se ha desarrollado y evolucionado desde su creación, observando resultados favorables en las entidades federativas donde se ha implementado, mientras que en las entidades donde no se ha empleado tienen alto nivel de rotación de personal, baja eficiencia en los servicios públicos y constantes cambios en el ambiente laboral



II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En los últimos años, la Administración Pública Federal ha evolucionado favorablemente en materia de profesionalización de los servidores públicos, esto se ha logrado a través de la consolidación de un sistema solido que permita el proceso de ingreso y de permanencia al aparato administrativo gubernamental, dicha profesionalización lleva operando 14 años a nivel Federal.

La profesionalización implica, por un lado, que a los cargos públicos lleguen los más capacitados y, por otro, que el cargo sea desempeñado por servidores que cumplan con el perfil técnico del puesto.

Por lo que respecta a la permanencia dentro del Servicio Profesional de Carrera, se garantiza que los movimientos o cambios en los niveles altos de la administración no afecten las funciones operativas y las actividades cotidianas de la administración pública, esto con la finalidad de que la misión y la visión de las dependencias y entidades de la Administración Pública no se vean alteradas.

La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, fue publicada el 10 de abril de 2003 en el Diario Oficial de la Federación y entró en vigor el 7 de octubre de 2003; su funcionamiento inició en el 5 de abril de 2004, al entrar en vigor su Reglamento y la operación de su sistema inició de una manera gradual y culminará en su totalidad hasta el 2006, y el período no deberá de exceder por más de tres años a partir de la iniciación de la vigencia de la ley; lo anterior de conformidad a lo establecido por el artículo cuarto transitorio de la citada ley.

Es así como, a nivel Federal existe un total de setenta y ocho organismos públicos que actualmente cuentan con acceso al Servicio Profesional de Carrera, lo cual refleja grandes avances en materia de gobernabilidad, ya que contar con servidores públicos mejor preparados coadyuva que la administración de los recursos públicos cumpla con los principios de eficacia, economía, transparencia y honradez.

A nivel Federal la fundamentación jurídica del Servicio Profesional de Carrera se encuentra en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, misma que tiene como objetivo establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo de éste, así mismo cada una de las entidades federativas que lo han implementado cuentan con sus leyes, respectivos reglamentos, manuales y disposiciones que los regulan.

En concordancia a lo anterior, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 1 establece las bases de organización de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal y define que la Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, los Departamentos Administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, integran la Administración Pública Centralizada.

Asimismo, el mismo artículo 1 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, dispone que las entidades del sector paraestatal previstas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal podrán establecer sus propios sistemas de servicio de carrera tomando como base los principios de la presente ley. (Montané, s.f.)

En ese sentido es que, las nuevas administraciones públicas tienen como retos superar los vicios burocráticos buscando que prevalezca la eficiencia, productividad y racionalidad administrativa. Donde el ciudadano perciba competencia y profesionalismo en su actuación; donde el cumplimiento de sus obligaciones legales y normas este respaldado por tramites sencillos y claros; do de la aptitud de servicios, la legalidad, la transparencia y la calidad sean la constante en el servicio público, y donde la participación social este permanentemente presente como garante de una impecable rendición de cuentas sobre los resultados y el manejo de los recursos públicos (Vázquez, 2001).

Cabe aclarar, que actualmente, el Servicio Profesional de Carrera ocupa un lugar primordial entre los programas de modernización del Estado Mexicano, que busca

una mayor eficiencia en el cumplimiento de los objetivos institucionales como lo es la gestión pública (Montané, s.f.).

Es así como, la profesionalización ha contemplado tres vertientes: la de formación técnica, que tiene la finalidad de que los empleados y funcionarios sean auténticos expertos en la realización de sus tareas, además de que se propicie una continua actualización respecto de las innovaciones administrativas y tecnológicas que surjan. La deformación humana y cambio cultural que se orienta a desarrollar y fortalecer aptitudes, habilidades y valores éticos tanto en lo individual como en su carácter de miembros de una comunidad de servicio a la sociedad, de tal forma que se genere una mayor contribución a los resultados institucionales y un sentido de pertenencia e identificación con los propósitos y filosofía tanto institucionales como del ejercicio de la función pública.

Y la relacionada con la permanencia, estabilidad y motivación que pretende alternar un ambiente en que se satisfagan las necesidades de estatus y reconocimiento del personal, al mismo tiempo que se abran mayores oportunidades de crecimiento personal y profesional (Vázquez, 2001).

En ese sentido, El esquema de servicio civil de carrera contenido en el Servicio Profesional de Carrera, aborda la profesionalización de los servidores públicos a partir de procesos de selección que culminan con el ingreso de un servidor público calificado que da certeza y continuidad a los procesos que se desarrollan en las instituciones. Una vez dentro, se ejecutan acciones de capacitación y desarrollo para fortalecer sus capacidades y promover su movilidad profesional al interior del servicio público (Sánchez, 2017).



Es por lo que, se ha considerado necesaria la implementación de un Servicio Profesional de Carrera que contrarreste la baja confianza que los ciudadanos depositan en sus servidores públicos, el alto índice de rotación de personal en cada cambio de administración, la escasa continuidad de políticas públicas, la pérdida de talento y experiencia de servidores públicos, los problemas relacionados con la corrupción, la discrecionalidad de las designaciones y los compromisos políticos.



Marco conceptual

Gobierno. Es un órgano del Estado que dirige la política interior y exterior, la Administración pública y la defensa del Estado (Bobbio, 2002).

Administración. La administración es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas (Robbins & Coulter, 2005).

Administración Pública. La Administración pública es la forma de organización y gestión de recursos para lograr los objetivos del Gobierno, es el arte y ciencia de administrar, aplicada a los asuntos del Estado (Waldo, 1955).

Burocracia. Las herramientas esenciales mediante las cuales el Estado realiza sus funciones primarias son las fuerzas armadas y de justicia. Y junto con ello, y para financiar los gastos materiales y de fuerza de trabajo que la anterior demanda, se necesita de un aparato que recaude, administre y distribuya los fondos requeridos. Este es el aparato burocrático civil de administración (Valenzuela, 1974).

Política pública. La política pública es la forma instrumental en que un Gobierno da respuesta a problemas públicos (Scott & Furlong, 2015).

Política pública es “toda forma de acción organizada, encaminada al logro de objetivos de interés común (Ocampo, 2004).

Política pública es “lo que los Gobiernos escogen hacer o dejar de hacer” (Dye, 2008).

Iniciativa de ley. La iniciativa de ley es un documento que los órganos o personas facultadas legalmente presentan ante cualquiera de las cámaras del Congreso de la Unión para su estudio, discusión y, en su caso, aprobación. Tiene como propósito crear, reformar, adicionar, derogar o abrogar disposiciones legales o

constitucionales. Representa el acto jurídico con el que da inicio el proceso legislativo (Arteaga & Trigueros, 2000).

Ley. Son preceptos o conjuntos de preceptos, emitidos por una autoridad legislativa, mediante el cual se ordena o prohíbe algo acordado por los órganos legislativos competentes, dentro del procedimiento legislativo prescrito, entendiendo que dichos órganos son la expresión de la voluntad del pueblo representada por el Poder Legislativo. Desde el punto de vista legal es una norma jurídica en que el Estado se dirige a sus gobernados para establecer entre ellos y el mismo los límites de lo permitido y de lo prohibido. Sus atributos principales son: 1) la bilateralidad, 2) imperatividad y, 3) la coercitividad (Berlín, 1997).

Servicio Profesional de Carrera. El servicio profesional de carrera es un mecanismo para la administración del personal del Gobierno Federal, que garantiza el ingreso, el desarrollo y la permanencia del servidor público en la administración pública federal a través del mérito, y la igualdad de oportunidades, en un marco de transparencia y legalidad. El Servicio Profesional de Carrera impulsa la profesionalización del servicio público federal, en beneficio de la sociedad. Al mismo tiempo, esta ley se constituye en herramienta que ayuda al Gobierno Federal a ser más eficiente, más profesional y contribuye a elevar la calidad de los servicios públicos que recibe la ciudadanía. El Servicio Profesional garantiza la continuidad de los programas y políticas públicas del Gobierno Federal y coloca al país en sintonía con los requerimientos de competitividad internacionales (Mesta J. , 2019).

Servidor Público. Se refiere a servidores públicos a las y los representantes de elección popular, a las y los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier secretaría o dependencia del poder ejecutivo, legislativo o judicial, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones (CPEUM, 1917).

Servidor Público de Carrera. Persona física integrante del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que desempeña un cargo de confianza en alguna dependencia (LSPCAPF, 2006).

Calidad. Grado en el que un conjunto de características inherentes de un objeto cumple con los requisitos mínimos de funcionamiento óptimo (Crosby, 1996).

La define como el cumplimiento de normas y requerimientos precisos, la calidad es ajustarse a las especificaciones. Su lema es "hacerlo bien, a la primera vez y conseguir cero defectos", confirmando que la calidad está basada en cuatro principios absolutos: cumplimiento de requisitos, sistema de prevención, su estándar de realización es cero defectos y su medida es el precio del incumplimiento (ISO:9000, 2015).

Profesionalización del sector Público. La profesionalización significa la preparación antes y durante el desempeño del servidor público para que cuente con las herramientas necesarias que le permitan actuar con el mayor nivel eficiencia, eficacia y efectividad. En un sentido general la burocracia alude a la clase social que integran los funcionarios y empleados públicos. Bajo otra acepción la burocracia alude a la influencia o dominio de los servidores del Estado en la vida social" (Serra, 1977).

Sistema de Servicio Profesional de Carrera. Es un mecanismo 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 (LSPCAPF, 2006).

Marco teórico

En los medios de comunicación comúnmente se habla de una crisis institucional, debido a que, en cuestión de percepción pública, las instituciones del país tienen el nivel más bajo de credibilidad ya que no se ha logrado construir una visión de estado definida, que permita que sin importar la alternancia de fuerzas políticas, se siga trabajando con objetivos claros y de largo plazo.

Este fenómeno es más dañino de lo que parece, ya que se corta la continuidad de las políticas públicas y se genera un atraso enorme en el desarrollo de estas, cada que se remplace a una persona, existe una curva de aprendizaje que puede ser pequeña o puede ser enorme e incluso insuperable si la persona nueva no tiene las habilidades y conocimientos técnicos específicos que exige el puesto.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 134, establece que todo recurso público tiene que ser administrado con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados. Sin embargo, en la realidad política del estado de Chihuahua esto no se ha logrado garantizar, ya que no existe un mecanismo para otorgar 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.

Según Martínez Puón (2020), la historia de la profesionalización vía un servicio civil en México es una historia sinuosa, poco consistente, que se refleja hasta nuestros días en que sólo un número muy bajo de instituciones cuentan con un servicio civil profesional. Si bien es cierto que, a partir del año 2000, como producto de la transición democrática, comenzaron a construirse una serie de experiencias entre ellas el Servicio Profesional en la Administración Pública Federal Centralizada tanto a nivel federal como a nivel local, que apuntaban a que un número importante de instituciones adoptarían esquemas de profesionalización, lo cual pretendía que se

consolidara una mejora importante en las estructuras burocráticas de servidores públicos en México.

El 10 de abril del 2003 se publicó en el Diario Oficial de la Federación con carácter de decreto la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, la cual sirve como precedente y guía de cómo opera un sistema de esta magnitud. Este servicio profesional de carrera, opera únicamente en puestos del gobierno federal y es implementada a través de la Secretaría de Estado de la Función Pública, el cual tiene como principios rectores: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género.

La Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal cuenta con carácter federal que, como ya se mencionó, su ámbito de aplicación es sólo para la administración pública centralizada y dirigida para empleados de confianza cuyo número no rebasa a las 70,000 personas aproximadamente. Por lo tanto, es una ley bastante limitada en cuanto a los servidores públicos a los que va dirigida, si se toma en cuenta que el número de servidores públicos de la administración central asciende a 630,333 aproximadamente. Sin duda alguna, lo deseable es que esta ley hubiese podido ser de carácter general, en la que se diera la concurrencia de funciones entre la federación y los estados de la República, y en el que sin menoscabo de la soberanía de la que gozan aquéllos, la ley hubiese servido como ley marco o como ley de principios generales para el diseño de las próximas legislaciones estatales en la materia, tal como ocurre en países como Alemania, Francia, Japón, España y Chile. Ahora queda a las entidades federativas de México formular sus propias leyes a criterio propio (Martínez Puón, 2006).

En el estado de Chihuahua ya se cuenta con una Ley del Servicio Profesional de Carrera, sin embargo es reglamentaria únicamente para los mandos policiales, dicha Ley se publicó el 01 de abril del año 2009 en el Periódico Oficial del Estado, en el cual se establece que es un sistema de carácter obligatorio y permanente, la

que establecen los lineamientos que definen los procedimientos de reclutamiento, certificación, selección, ingreso, permanencia, evaluación, promoción y reconocimiento; así como la separación o baja del servicio, de los integrantes de las Instituciones Policiales.

Esta ley sirve como referente y como antecedente del esfuerzo que se ha hecho para implementar una ley de esta naturaleza en el estado de Chihuahua. El presente trabajo busca resaltar la importancia de llevar esta reglamentación a todo el aparato gubernamental del estado de Chihuahua.

Por otro lado, en el ámbito estatal, la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del estado de Chihuahua, publicada el 29 de agosto de 2015 y con entrada en vigor el 4 de mayo del año 2016, crea y regula al Instituto Chihuahuense para la transparencia y acceso a la información pública (ICHITAIP), y en su artículo 19, inciso B, párrafo 9 establece que la estructura administrativa del Organismo Garante y su jerarquización. Los servidores públicos del Organismo Garante estarán integrados en un servicio profesional de carrera, en los términos del reglamento que se expida para tal efecto.

Ahora bien, un estudio realizado por Cerón Domínguez (2018), confirma que, hasta hoy el Servicio Profesional de Carrera ha tenido como esfera de actuación exclusiva el ámbito federal, y si bien ha crecido y elevado su calidad en el transcurso de casi 15 años que lleva operando, se percibe necesario, incluso prioritario, que se extienda a los niveles estatal y municipal.

Durante los años de 2003 a 2012 el Servicio Profesional de Carrera tuvo su etapa de consolidación en la Administración Pública Federal, mediante una ambiciosa reforma al aparato gubernamental que pretendía profesionalizar al cuerpo burocrático y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y desarrollo público mediante la creación de un sistema de preempleo, empleo y post empleo en la administración pública centralizada.



En este periodo la Secretaría de La Función Pública Federal es la dependencia a la que se dotó de facultades y competencias para la implementación y puesta en marcha del Servicio Profesional de Carrera, se buscó comenzar gradualmente desde una operación centralizada y que fuera ampliándose poco a poco mediante una regulación expansiva.

Lo anterior, generó una fuerte resistencia al cambio por parte de los receptores que encontraron amenazas de intervención en sus esferas de poder y como consecuencia se buscaron los vacíos legales y las estrategias para simular o frenar el establecimiento de estos mecanismos de acceso y promoción basados en el mérito y no en la decisión de particulares.

Las Secretarías Federales y Órganos de Gobierno Descentralizados o Desconcentrados que en la actualidad operan efectivamente un sistema profesional de carrera son los siguientes:

- Comisión Nacional del Agua (CONAGUA)
- Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México (FGJCDMX)
- Fiscalía General de la República (FGR)
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)
- Instituto Nacional Electoral (INE)
- Procuraduría Agraria (PA)
- Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER)
- Secretaría de Cultura (SECULT)
- Secretaría de Economía (SE)
- Secretaría de Educación Pública únicamente en carrera magisterial (SEP)
- Secretaría de Gobernación (SEGOB)
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)
- Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE)
- Secretaría del Bienestar (SB)

En ese orden de ideas, según Mesta (2019), gracias a la aprobación de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 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. Incremento en la productividad del país.
- Un código de ética activo al servicio de la democracia, que contribuya a un cambio cultural, capaz de erradicar la corrupción.

En concordancia con lo anterior, es importante que los esquemas de reclutamiento y selección, sin dejar de ser objetivos, imparciales y meritocráticos, logren desarrollarse en tiempos mucho más reducidos que los que han caracterizado a los procesos de ingreso de los servicios civiles internacionales (Dussauge, 2005).

Es por lo anterior que, se resalta la importancia de un esquema que armonice todos los elementos característicos de un sistema que funcione y que garantice el cumplimiento de los objetivos tanto a corto como a largo plazo de los Entes Públicos, así como la garantía para el aparato burocrático cuente con condiciones dignas para su desarrollo profesional y el cumplimiento de sus objetivos personales.

Como dice Cerón (2018), otro de los beneficios esperados de la implementación del Servicio Profesional de Carrera es que los servidores públicos no deberían estar tentados a la corrupción, lo anterior con sustento en que el acceso a las plazas tiene una base en los méritos, aptitudes y capacidades de las y sus participantes, brindándoles a su vez un sueldo competitivo.

Se ha observado como en México se han realizado ya algunos esfuerzos para la profesionalización del sector público, entre ellos encontramos al servicio profesional docente que es un conjunto de actividades y mecanismos para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el servicio público educativo y el impulso a la formación continua, con la nulidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados. Dicho servicio profesional docente fue publicado en el Diario Oficial de la Federación con carácter de decreto el 11 de septiembre de 2013.

Es menester precisar que, la profesionalización es vista como un desarrollo sistemático y progresivo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, lo que permite reconocer la competencia y competitividad en un cargo específico (Sánchez & Orlando, 2017).

De tal forma que, la profesionalización es un instrumento que ayudaría a perfeccionar la función pública y con ello la atención de demandas ciudadanas en lo local, la designación de personas aptas para desempeñar el puesto, la continuidad de programas y políticas, así como el incremento de la funcionalidad y calidad de los Entes y Órganos de Gobierno.

Por lo anterior expuesto, observamos como en el estado de Chihuahua, únicamente se puede acceder a una plaza de servicio profesional de carrera en el ámbito policial o en el Instituto Chihuahuense para la Transparencia y Acceso a la Información Pública (ICHITAIP), las cuales en comparación a toda la estructura de administración pública estatal son apenas un pequeño paso en la dirección correcta.

Estado del arte

Un estudio realizado por Fernando Nieto Morales y David Eduardo Vilchis Carrillo (2020), denominado “Adopción y consolidación de sistemas de profesionalización y su relación con el modelo subyacente de gestión de recursos humanos: Evidencia del caso mexicano”, encuentra relación directa con el presente trabajo de investigación mostrando el estado actual del problema, mismo que a continuación se expone, presentando los puntos más importantes.

Esta investigación confirma que, en el caso de México, la profesionalización ha tenido una historia reciente y poco exitosa. Los esfuerzos e intenciones en esta materia no siempre se han traducido en políticas bien articuladas y en sistemas de gestión de las personas que sean coherentes e integrales. De hecho, la virtual ausencia de servicios civiles de largo aliento es muestra de la poca importancia que ha tenido el tema y, en cambio, indica que la gestión de las personas se ha subordinado a otros imperativos.

El Estado mexicano nunca logró imponer una dominación legal-racional, de modo que las estructuras e instituciones del sistema administrativo tendieron a construirse con base en redes de patronazgo y lealtad política antes que en reglas meritocráticas que garantizaran imparcialidad e igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo público.

De hecho, hasta hoy, muchas organizaciones del Estado mexicano simplemente carecen de políticas formales de gestión de capital humano. Muchos funcionarios son reclutados con base en criterios casuísticos; su permanencia en el empleo depende de su conformidad con expectativas y reglas de lealtad (política o corporativa, como en el caso de los sindicatos); y la posibilidad de hacer una carrera administrativa es contingente a las redes y vínculos personales antes que a los méritos y las capacidades probadas.

No obstante, también es cierto que un conjunto de organizaciones públicas mexicanas ha emprendido trayectorias de reforma y construcción de servicios civiles orientados a la profesionalización del empleo público. Algunos casos, como el Servicio Exterior Mexicano, cuentan ya con muchas décadas de operación. Sin embargo, la gran mayoría de los sistemas de profesionalización no aparecieron sino hasta fines del siglo pasado junto con la crisis del régimen priista y la transición hacia la democracia. Esta temporalidad no es accidental. La apertura (limitada) que surgió de la transición fue crucial para resquebrajar partes del sistema de botín e impulsar la adopción de políticas de personal meritocráticas.

En este sentido, los diferentes sistemas de profesionalización han encontrado diferentes modelos para la planeación y organización del trabajo, así como para el ingreso y reclutamiento de personal. También, han establecido reglas de diferente complejidad para desarrollar recursos humanos, administrar las compensaciones o la movilidad, además de evaluar y sancionar el rendimiento de los servidores públicos.

Es así, que los servicios civiles son sistemas de gestión de los recursos humanos que emplea el sector público, y de gestión del personal basada en el mérito, la igualdad de oportunidades, la estabilidad, así como en la calidad y la competencia profesionales.

De modo que, las principales ventajas de este modelo son que facilita la innovación y la especialización, y permite tener en la organización mayor diversidad en cuanto conocimiento, experiencias y competencias.

Aunado a lo anterior, la investigación realizada por Ricardo Uvalle Berrones (2020), denominada “El Servicio Profesional de Carrera en la transformación de la vida social y estatal”, de igual forma apoya la presente investigación, en razón de que,

se expone: el desempeño de la burocracia profesional es fundamental para que las tareas del Estado se cumplan de manera metódica. El perfil de la burocracia es dado por una composición de servidores públicos con alta calificación profesional, versados para llevar a cabo el abordaje y la solución de los problemas públicos con apego a la lógica de los procedimientos. Es una burocracia que se convierte en el pilar de la vida estatal y los servidores públicos que la integran se adhieren a los principios, reglas y valores para erigirse en actores que tienen lealtad a toda prueba a la hora de defender los intereses primordiales del Estado, vinculados con su pervivencia y conservación.

Uno de los planteamientos más importantes propone que la expectativa de un servicio público con alta calificación es la pauta para definir la profesionalización de la carrera administrativa como garantía de continuidad, certidumbre y racionalidad, a fin de asegurar al Estado regularidad ante los cambios políticos que favorecen a la competencia partidista y electoral.

Por lo que el servicio público en este caso tiene que ser un sistema creativo de propuestas y soluciones que centren su eficacia en el proceso de gobernar y no quedarse en la administración de sus propias reglas que prescriben su modo de funcionar.

Además de lo anterior, se muestra que es necesario que los servicios profesionales de carrera mejoren y fortalezcan las tareas directivas, dado que son fundamentales para entenderlos en la visión del gobierno y los procesos de gobernar, no únicamente en las etapas de implementación, como si en los propios sistemas de carrera no hubiese tareas vinculadas con el pensar, planificar, programar y dirigir las tareas del gobierno y la administración pública.

Esto significa también que las cabezas políticas de la administración pública a nivel de los gabinetes tienen que asumir un mayor compromiso directivo para potenciar

los procesos de gobernar desde la visión que se concreta en la gobernanza del sector público.

Además, en la investigación realizada por Luis Saul Ascencio Aceves (2021) denominada “El Servicio Civil en México: Un proceso estancado”, el autor señala que: los Servicios Civiles Profesionales tienen un papel clave en el funcionamiento y desempeño del Estado como aparato gestor de recursos y proveedor de bienes y servicios públicos. El servicio Civil se ha concebido como un cuerpo de burócratas competente, eficiente y profesional, que idealmente está suficientemente diferenciado de los intereses políticos de quienes están al frente del gobierno, pero que es sensible a las realidades políticas y las necesidades sociales. Uno de los planteamientos más importantes habla sobre el porqué la profesionalización del servicio civil en las administraciones públicas pareciera ser un objetivo deseable por sus prometedores resultados, los gobiernos deberían impulsar. Sin embargo, en los países con regímenes políticos democráticos existen incentivos para que los políticos evadan la profesionalización del servicio civil. Uno es el alto costo económico que implica, otro es que la incertidumbre sobre la permanencia en el cargo no garantiza que dicha profesionalización pueda ser aprovechada en el futuro.

En este sentido, América Latina resulta un laboratorio interesante para analizar este fenómeno. A principios del siglo XXI varios países de la región con diferentes características políticas, económicas y sociales emprendieron la implementación de políticas de profesionalización del servicio civil y que solo hasta este momento fue posible concretar una intensa negociación política que involucro a los funcionarios con cuotas de poder dentro de la administración pública, a los sindicatos y a los líderes políticos que buscaban establecer mecanismos de servicio civil, para dar paso a un proyecto viable de servicio civil.

No obstante, se han implementado sistemas de profesionalización alrededor del mundo con relativo éxito. Por ello, es importante analizar porque una vez que comienza la profesionalización del servicio civil, esta puede estancarse o fracasar.



Derivado de lo anteriormente expuesto, y en concordancia con los autores en cita, se advierte que, si bien, la implementación del Servicio Profesional de Carrera ha presentado complicaciones, en gran medida por la resistencia al cambio natural que se da en reformas estructurales, es innegable el hecho de que el correcto y profesional desempeño de los servidores públicos es fundamental para la consecución de los principales objetivos del Estado.

En la actualidad, se han logrado consolidar algunos modelos con diferencias sustantivas pero que comparten la esencia del Servicio Profesional, la cual radica en la designación con base en méritos, igualdad de oportunidades, competencia profesional y la profesionalización de todos aquellos que ingresen al sistema.

III. CRITERIOS METODOLÓGICOS

1. Naturaleza o enfoque.

El enfoque utilizado para la presente investigación fue mixto, ya que se analizaron variables de forma cuantitativa en cuanto a la medición de escalas de puntuación de las personas que se desempeñan profesionalmente como servidores públicos dentro del estado de Chihuahua, así mismo, se complementó al realizarse un análisis cualitativo de los datos obtenidos de la recopilación documental en torno a los Entes Públicos que han implementado un Servicio Profesional de Carrera, en las cuales se buscó conocer los beneficios de la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la administración pública del estado de Chihuahua.

2. Tipo.

La investigación fue de tipo aplicada, ya que pretende abordar un problema, en su etapa inicial, para posteriormente generar alternativas de solución, en razón de que la presente investigación se realiza con la finalidad de reflejar la necesidad de la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la administración pública del estado de Chihuahua.

3. Diseño.

El diseño de la investigación fue de carácter no experimental, ya que no se manipuló la variable de estudio y se trabajó sobre situaciones o hechos ya existentes.

El diseño de la investigación fue transeccional exploratorio. Transeccional porque se desarrolló en un periodo de tiempo específico y exploratorio porque se busca analizar un fenómeno nuevo.

4. Método.



El método de la investigación fue, en su parte conceptual deductivo, porque la presente investigación partió de un análisis general de la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la administración pública federal y en algunos estados ya existentes, para llegar a lo particular en la administración pública del estado de Chihuahua.

También fue procedimental, porque al tratarse de una investigación no experimental se empleó un análisis documental, utilizando como técnica una revisión bibliográfica con el análisis de estudios de caso, documentales y muestras con la aplicación de un cuestionario y el análisis cuantitativo estadístico.

5. Modo.

El modo del trabajo de investigación fue de campo con apoyo bibliográfico.

6. Delimitación.

El trabajo de investigación se realizó en la administración pública del estado de Chihuahua, entre los meses de enero a noviembre de 2022.

7. Población.

La población de interés con la que se trabajó fue los profesionistas que laboran en la Administración Pública del estado de Chihuahua.



8. Marco Muestral.

El marco muestral se elaboró tomando en cuenta la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT), la cual es la base de datos de empleados registrados en diferentes niveles de gobierno.

Se identificó a 235 personas que laboran en las diferentes dependencias de gobierno del estado de Chihuahua través de la plataforma nacional de transparencia.

9. Unidad de análisis.

La unidad de análisis fue todos aquellos empleados de la administración pública estatal de Chihuahua.

10. Muestreo.

Con base en las características de la unidad de análisis, el tipo de muestreo fue probabilístico, donde la administración pública identificadas con las características deseadas, tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionadas para participar en la muestra.

Con base en las características de la unidad de análisis el muestreo fue no probabilístico, se aplicó en una muestra de los diferentes niveles de gobierno, donde se seleccionó al registro de datos del marco muestral dentro del periodo comprendido en los últimos años.

La selección de la muestra fue mediante un muestreo probabilístico aleatorio, donde todos los integrantes de la población tuvieron la misma oportunidad de ser seleccionados.

El tamaño de la muestra es de 68 personas de la administración pública del estado de Chihuahua.

11. Tamaño de la muestra.

Se utilizó un 95% de nivel de confianza, un margen de error del 10% y los valores de p y q serán los máximos para cada uno, se aplica la fórmula para poblaciones infinitas de la siguiente manera:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (.5) (.5)}{(.10)^2} = 97$$

Se ajusta la muestra, ya que la población si se conoce, utilizando la fórmula para poblaciones finitas:

$$n' = \frac{1}{(1/97) + (1/235)} = 68$$

La selección de la muestra fue en función de los objetivos del estudio y considerando el tipo de muestreo probabilístico aleatorio, que accedan a cooperar con la presente investigación.

12. Variables.

La variable del estudio que se evaluó fueron los beneficios del Servicio Profesional de Carrera en la administración pública.

13. Indicadores de las variables.

Los indicadores de las variables son principalmente: el estatus contractual, el número de personas que cuentan con seguridad social, antigüedad en el puesto, índices de jubilación, prestaciones laborales, cumplimiento con las disposiciones legales vigentes aplicables.

14. Recolección de datos.

La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de un cuestionario con preguntas cerradas de las cuales siete preguntas se refieren a datos generales, mientras que doce preguntas son enfocadas directamente con la investigación, los cuestionarios fueron aplicados a los participantes de la muestra, logrando obtener información que contribuye y soporta lo recabado en fuentes bibliográficas.

15. Codificación de la información

La codificación de la información se realizó mediante el software Excel para la elaboración de graficas que representan los resultados de las encuestas en porcentajes y tablas comparativas en las cuales se aprecian cuantas personas encuadran en casa supuesto planteado.

Los datos recolectados serán codificados en un lenguaje ciudadano que sea interpretado de manera sencilla, coherente y fluido, con información objetiva y concluyente.

16. Análisis e interpretación de la información

El análisis e interpretación de la información se hizo a través de estadística descriptiva e inferencial, mediante la utilización de graficas obtenidas ya descritas.

Dentro de los propósitos del presente trabajo de investigación, es el de mostrar los potenciales beneficios de la implementación de un Servicio Profesional de Carrera en la administración pública del estado de Chihuahua.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

De la encuesta aplicada, con la finalidad de reforzar y demostrar las hipótesis planteadas en la presente investigación, se muestra en un primer momento el universo de personas que fueron participantes, mostrando que en su mayoría fueron personas en un rango de edad de 20 a 30 años y en su mayoría con una preparación académica de licenciatura, mostrando lo anterior en la tabla 1:

Tabla 1. *Datos Generales*

Nivel educativo		Edad		Ingresos Anuales	
	%		%		%
<i>Carrera técnica</i>	7	<i>20 a 30 años</i>	59	<i>0-150 mil pesos</i>	34
<i>Licenciatura</i>	62	<i>30 a 40 años</i>	20	<i>151-250 mil pesos</i>	32
<i>Maestría</i>	31	<i>40 a 50 años</i>	12	<i>251-600 mil pesos</i>	32
<i>Doctorado</i>	0	<i>Más de 50</i>	9	<i>Más de 600 mil</i>	2

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación

Luego, las personas encuestadas objeto de la presente investigación son servidores públicos pertenecientes a Gobierno del estado de Chihuahua, los cuales en su mayoría forman parte de la administración centralizada, al representar un 45% del total.

Además, se observó que las formas de contratación que son más comunes es la de base y honorarios con una diferencia de un 3%, respecto la primera de la segunda, reflejando que el número de personas que se encuentran bajo un esquema de honorario es alto, en consecuencia, una cantidad significativa no cuenta con un modelo de prestaciones laborales completo o suficiente

Aunado a lo anterior, se advierte que un 60% de estas personas cuenta con una antigüedad laboral de 1 a 5 años, cuestión que se encuentra directamente relacionada con la alta rotación de personal, en concordancia con el número de

personas contratadas por honorarios, pues la estabilidad laboral es influenciada por los factores en comento, dando pie a la búsqueda de mejores oportunidades laborales.

Es así como, lo anterior se ve reflejado en la tabla 2:

Tabla 2. Datos Laborales

Antigüedad en el Ente		Tipo de contratación		Tipo de Ente donde labora	
	%		%		%
Menos de un año	15	Base	38	Administración Centralizada	45
1 a 5 años	60	Contrato eventual	6	Organismos Descentralizados	15
5 a 10 años	13	Honorarios	35	Organismos Autónomos	34
más de 10 años	12	Personal de confianza	21	Organismos Desconcentrados	6

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación

De modo que, con la realización de la encuesta de campo, nos ha permitido enlistar los beneficios que se pueden alcanzar con la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública de Chihuahua, pues se ha observado que, existen diversos factores que reflejan la necesidad de la existencia de este, mismos que serán analizados a continuación.

Resultados del Objetivo Específico 1: Enlistar los beneficios con la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del Gobierno del estado de Chihuahua

De los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas, se advierte que los encuestados han manifestado que, cuando existen puestos vacantes, concurre claramente arbitrariedad en la designación de las personas que son designadas para ocupar dichas vacantes, principalmente por compromisos políticos o partidarios, o bien por razones diversas no necesariamente relacionadas con la capacidad, méritos, preparación académica o experiencia profesional adecuada para desempeñar determinado cargo.

Además, se observa que, del total de encuestados, el 75% de ellos ha señalado que considera que de darse un cambio en la persona titular del Ente en el que labora, su permanencia en el mismo se encuentra en riesgo, debido a que como ya se señaló en el párrafo que antecede, la designación de servidores públicos actualmente no se basa en los criterios ideales de acuerdo con cada perfil de puesto.

Es así que, a manera de conclusión es visible que las personas servidoras publicas pertenecientes a la Administración Pública de Chihuahua consideran que es viable la implementación de un modelo de contratación que garantice la igualdad de condiciones para acceder a cargos públicos, así como para asegurar la estabilidad y permanencia del capital humano en el desempeño de cargos públicos, lo cual se traduce en la necesaria implementación del Servicio Profesional de Carrera en este ámbito, mostrando todo lo anteriormente expuesto en la siguiente figura 2:

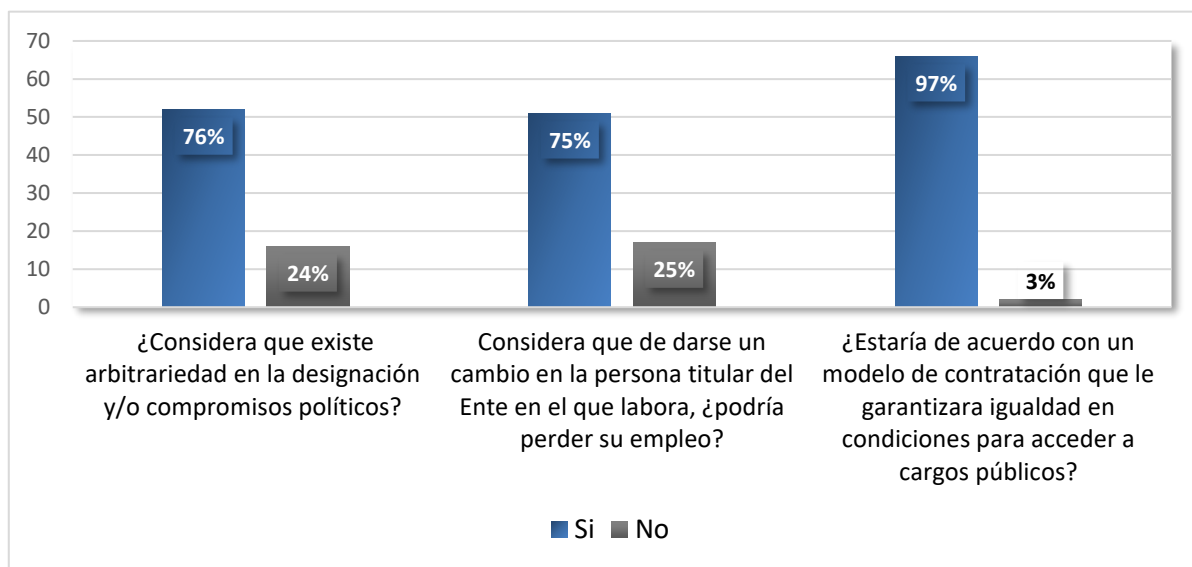


Figura 2. Aspectos relevantes para la implementación del Servicio Profesional de Carrera

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación

De la misma forma, se obtuvo información relevante con respecto a la situación contractual de los encuestados, de los cuales el 38% de los participantes manifestaron que consideran que su forma de contratación no cumple con la totalidad de las disposiciones y leyes laborales aplicables, lo cual es un indicador contundente de uno de los principales beneficios de contar con un Servicio Profesional de Carrera, el cual es contar con un marco jurídico que se certifica y garantiza la legalidad de los servicios que ofrece la Administración Pública a través de sus servidores públicos, como se muestra en la siguiente figura 3:

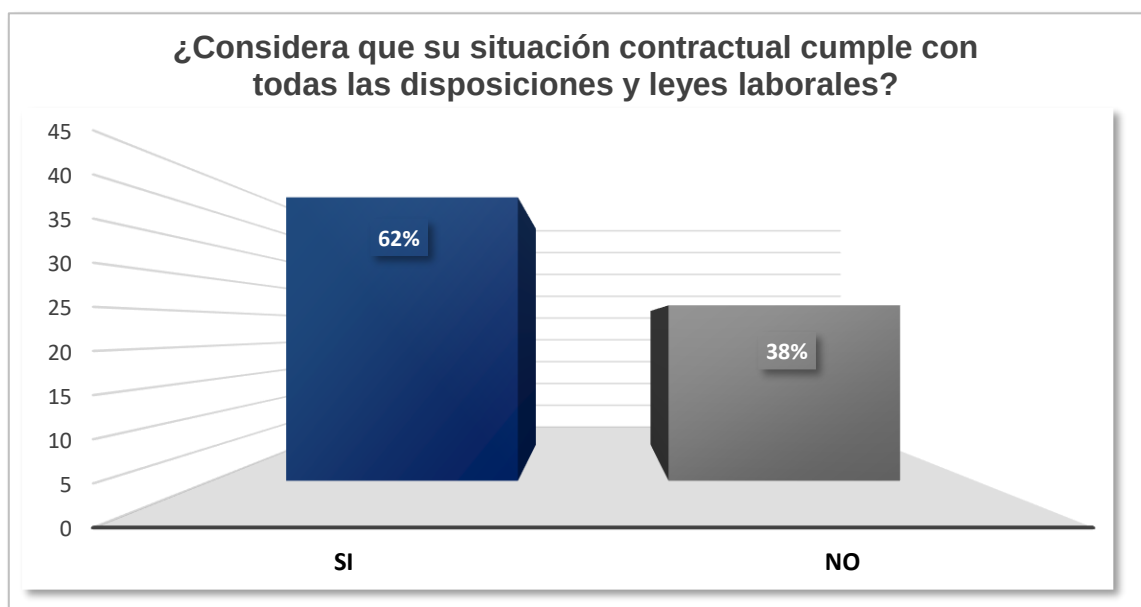


Figura 3. Situación contractual de los encuestados

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación

Es importante resaltar que, a pesar de que un significativo número de personas consideran que su puesto no cumple con las normatividades vigentes aplicables, se da un contraste alto en cuanto al número de personas que han manifestado que consideran que sus actividades laborales cotidianas contribuyen directamente al cumplimiento de los objetivos institucionales del Ente en el que laboran, ya que el 93% de los encuestados consideran que su trabajo es importante y que forma parte

integral de los resultados que obtiene el Ente a través de sus servicios públicos, mostrando todo lo anteriormente expuesto en la siguiente figura 4:



Figura 4. *Percepción de la contribución al cumplimiento de los objetivos del Ente donde labora.*

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación

Ahora bien, en la investigación de campo realizada, se plantearon dos interrogantes, con la finalidad de conocer las prestaciones con las que actualmente cuentan los servidores públicos tratándose de jubilación o separación del cargo o puesto, conociendo primeramente que más de la mitad no cuentan con un esquema de jubilación, pudiendo concluir que son aquellos que se encuentran contratados con prestaciones laborales que no les aseguran calidad de vida en la vejez.

Aunado a lo anterior, el 51% de los encuestados han manifestado que consideran que, de ser separados del cargo público que ocupan, no recibirían una liquidación justa, pues no se cuenta con un esquema de prestaciones laborales ideal, aspectos que se muestran en la siguiente figura 5:

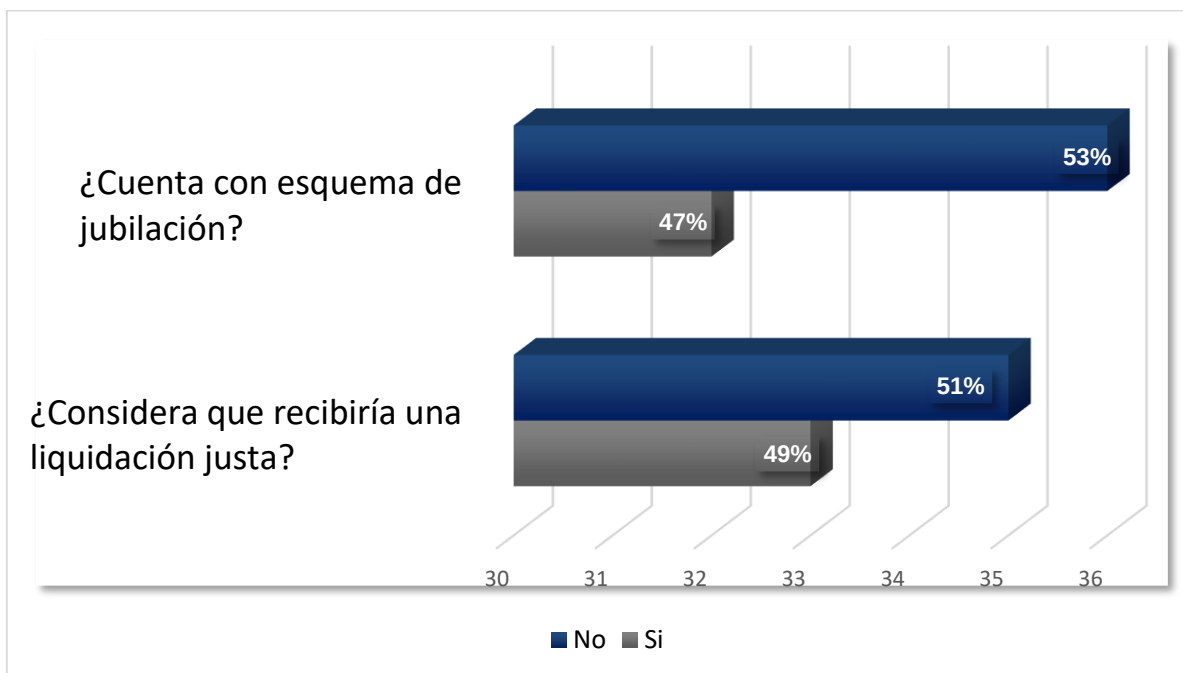


Figura 5. Aspectos relevantes de beneficios laborales

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación

Como se puede observar en la gráfica anterior, 53% de los encuestados manifestó no contar con un esquema de pensión o jubilación, lo cual tendrá un impacto directo en la calidad de vida de los trabajadores en edad de jubilarse o cuando hayan terminado la etapa productiva de su vida.

Lo anterior resulta un indicador bastante preocupante ya que las personas que lleguen a la vejez sin contar con un esquema de jubilación dependen de su patrimonio y sus activos en medio de un panorama económico de recesión y con niveles de inflación históricos.

Como complemento a lo anteriormente expuesto, con el estudio de campo realizado, se conoció que, existe un alto grado de dificultad en el acceso a puestos que representan un nivel jerárquico superior al que se encuentran actualmente, o bien, un cargo público de mayor remuneración, aspecto que es de considerarse importante de subsanar, en razón de que, lo anterior impacta directamente en la

motivación con la que los servidores públicos desempeñan sus labores, pues se sabe ya que lo anterior no es suficiente para lograr un crecimiento profesional, reflejándose esto en la siguiente figura 6:

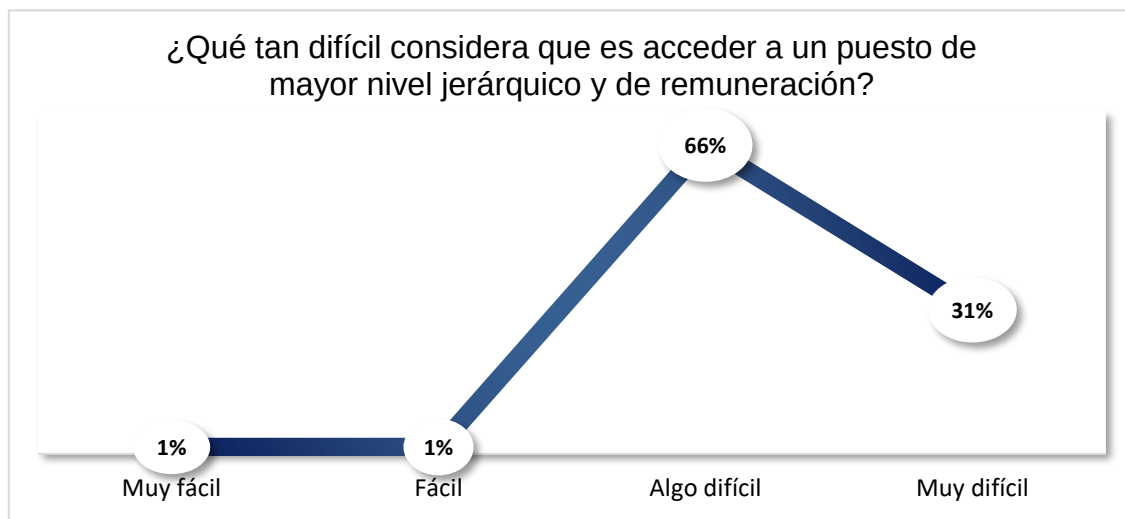


Figura 6. Dificultad para acceder a mejores puestos

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación

Por las razones anteriormente expuestas, se concluye que las actuales deficiencias pasarían a sustituirse por beneficios laborales para los servidores públicos de implementarse el Servicio Profesional de Carrera a nivel Estatal, representando un impacto directo en los servicios que presta la Administración Pública de Chihuahua al contar con servidores públicos más profesionales y capacitados, elevando los indicadores de ingreso, permanencia y resultados en el desempeño de los cargos públicos.

Asimismo, otro dato importante a resaltar que se refleja en la grafica anterior es que a pesar de que la mayoría de los encuestados conoce de la existencia o sabe en que consiste el Servicio Profesional de Carrera, unicamente el 7% de los encuestados manifestaron formar parte de algun Servicio Profesional, Servicio Civil o afin, mientras que sesenta y seis personas respondieron que estarían de acuerdo con un modelo de contratación que le garantizara igualdad en condiciones de

competencia para acceder a cargos públicos en la Administración Pública del estado de Chihuahua, lo anterior reflejado en la siguiente figura 7:

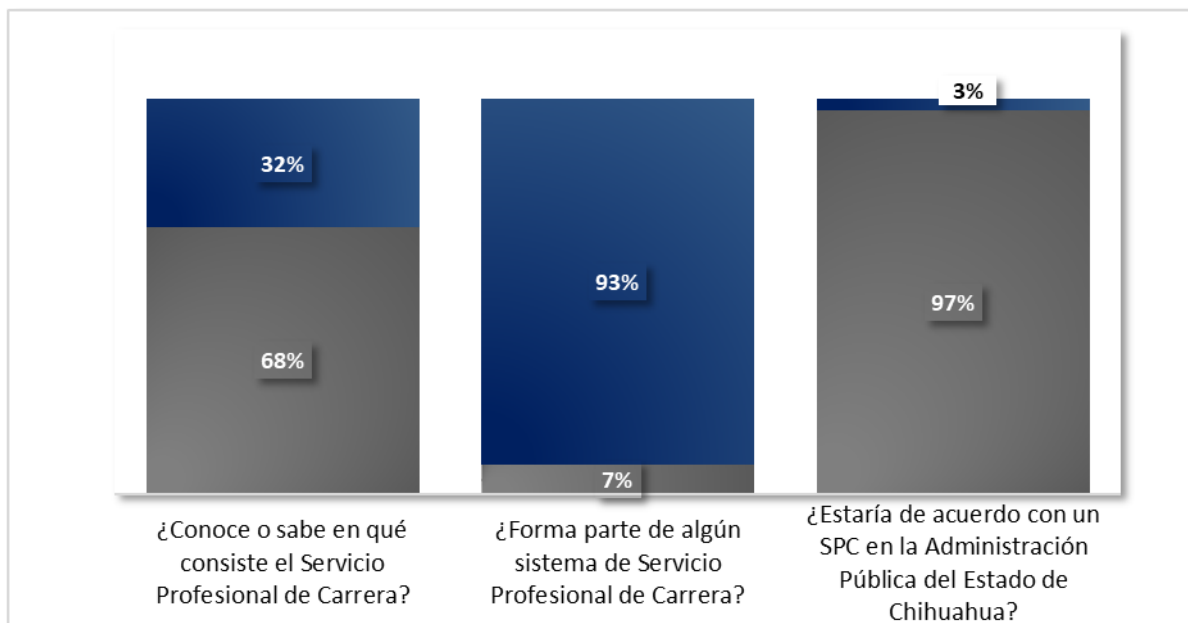


Figura 7. Datos relevantes sobre el conocimiento, pertenencia y conveniencia de contar con un Servicio Profesional de Carrera

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación

Resultados del Objetivo Especifico 2: Evidenciar las diferencias en la calidad y funcionamiento de la Administración Pública de Chihuahua y las Entidades donde se ha implementado el Servicio Profesional de Carrera en México.

Con respecto a los resultados obtenidos en las diferentes entidades federativas donde se ha implementado un Servicio Profesional de Carrera o afín, nos encontramos con un primer gran reto el cual es que hay una fuerte ausencia de información sobre las evaluaciones y los resultados obtenidos en dichos entes, lo cual en muchos casos ha impedido conocer el impacto y la trascendencia de estos.

Del artículo denominado “El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública de Sonora”, (Haaz, 2010), se advierte que:

El sistema del servicio profesional de carrera incide directamente en la dignificación de los empleados públicos. La estabilidad en el empleo como resultado de la evaluación del desempeño se convierte en un círculo virtuoso que además de garantizar al funcionario su permanencia le obliga a revisar continuamente sus competencias, sus estándares de calidad, su trato al público, los tiempos de respuesta, y, en resumen, su relación con el ciudadano al que le proporciona un servicio.

A su vez, el cliente percibe la utilidad de sus impuestos y revalora la función del empleado público, deja de considerarlo un mal necesario o un estorbo para convertirlo en prestador de servicios, y la relación social que se desprende de un servicio con calidad, es una relación basada en la dignidad, el respeto y, sobre todo, en la satisfacción.

Derivado de lo anterior, se advierte que, el Servicio Profesional de Carrera implementado en la administración pública, en este caso del Estado de Sonora, garantiza un derecho trascendental en el ámbito laboral correspondiente a la estabilidad en el empleo, por lo que, en contraposición a los resultados obtenidos en la presente investigación, se conoció que el 75% de los servidores públicos encuestados consideran que no tienen estabilidad en la permanencia de su empleo, derivado de que no existen parámetros para la designación de puestos ni continuidad en ellos.

Asimismo, el artículo denominado “Alcances y Resultados del Servicio Profesional de Carrera en México” del autor Martínez Puón (2006), se presentan los principales resultados obtenidos a nivel Federal, derivados de la aplicación de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

De la investigación en comento, se advierte que, con la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, por primera vez en la historia, se realizaron convocatorias públicas para la ocupación de vacantes, lo cual

brinda la oportunidad a un mayor número de personas para acceder a la designación de cargos o puestos públicos, asegurando además que, la persona asignada cuente con los conocimientos técnicos necesarios, así como experiencia en la materia y méritos académicos; de modo que, este es uno de los beneficios que brinda la implementación del Servicio Profesional de Carrera, pues se ha observado ya con los resultados obtenidos del presente estudio que más del 60% de los servidores públicos encuestados considera que las designaciones de cargos públicos se realizan de manera arbitraria.

Ahora bien, en complemento al beneficio ya mencionado de la estabilidad en el empleo que ofrece el Servicio Profesional de Carrera, la Administración Pública Federal, de igual forma lo ha identificado como uno de los grandes beneficios que ofrece este sistema, determinando que con el mismo se disminuye la rotación de personal atribuible a los vaivenes político-partidistas; en razón de que, el 75% de los encuestados en la Administración Pública del estado de Chihuahua consideran que podrían perder su empleo de darse un cambio en la persona titular del Ente donde labora, lo anterior debido al alto grado de compromisos políticos que se manejan en nuestro sistema político y administrativo, como consecuencia de la inexistencia de un marco jurídico que regule el ingreso, permanencia y separación de cargos públicos.

Por otra parte, un beneficio adicional que ofrece la implementación de este sistema, es la creación de una estructura funcional en las áreas de recursos humanos, que permita captar al capital humano más adecuado para la ocupación de los cargos públicos vacantes, garantizando una igualdad de condiciones para el acceso a dichos puestos, siendo este una de las principales necesidades a cubrir en la Administración Pública del estado de Chihuahua, pues se ha visibilizado, en el instrumento de investigación de campo implementado, que el 97% de los encuestados estaría de acuerdo con la implementación de un modelo de contratación que les garantizara igual en condiciones para acceder a un cargo público.

DISCUSIÓN

Del estudio realizado tanto a las diversas investigaciones como al análisis y de las encuestas aplicadas, se observó que, se hace hincapié en la necesidad de generar un espacio laboral que brinde certeza jurídica a los servidores públicos en su ámbito laboral, con el propósito de dar garantía institucional que contribuya a inhibir los riesgos de corrupción.

De modo que, a lo largo de la evolución y desarrollo del Servicio Profesional de Carrera, esta figura ha demostrado su eficacia y eficiencia en muchos países. Algunas de las virtudes de esta figura, son las siguientes:

- Garantiza la continuidad en políticas y programas y servicios públicos en los cambios de gobierno o a la llegada de nuevos titulares.
- Propicia que los servidores públicos no sean rehenes de los intereses de los partidos políticos.
- Democratiza el servicio público a través del ingreso de las personas mediante concursos públicos.
- Transparenta el funcionamiento de los gobiernos y la administración pública.
- Disminuye la corrupción y facilita la creación de un sistema de rendición de cuentas.
- Eleva el nivel de eficacia de los gobiernos y administraciones públicas.
- Transforma la cultura de la lealtad individual de los servidores públicos a la cultura de la responsabilidad.
- Contribuye a la construcción de una cultura del mérito (Martínez Puón, 2019).

Además, con el instrumento aplicado, en la presente investigación, se conoció que existe un alto grado de descontento en los procesos de designación de personal para la ocupación de puestos vacantes en la Administración Pública de Chihuahua al representar más de un 80% de las personas disconformes. Aunado a lo anterior se advierte, el alto número de personas que consideran que el acceso a un puesto



de mayor nivel jerárquico y de remuneración es muy difícil, pues conforma el 97% de las personas encuestadas, siendo estos unos de los índices más elevados.

Adicional a lo anterior, se destaca que, con la encuesta aplicada, se conoció que en el estado de Chihuahua solo pueden acceder a un Servicio Profesional de Carrera las personas cuya profesión este encaminada a la rama policial, o de organismos de nivel federal como el Instituto Nacional Electoral, sin embargo, una amplia mayoría, es decir el 97% de los 68 encuestados manifestó que estaría de acuerdo con la implementación de un Servicio Profesional de Carrera en Chihuahua.

Por otra parte, es importante mencionar que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no existe la obligatoriedad para las Entidades Federativas de la implementación del Servicio Profesional de Carrera, lo cual se traduce en la baja implementación de este sistema a nivel nacional, pues los gobiernos de los Estados, al no encontrarse obligados a su aplicación, lo han dejado de lado, sin darle la debida importancia.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CONCLUSIONES:

Derivado de todo lo anteriormente expuesto, en la presente investigación, los principales beneficios que se pueden destacar de la implementación del Servicio Profesional de Carrera, tanto a nivel federal como en las Entidades Federativas, son las siguientes:

1. Contribuye a la profesionalización de los servidores públicos.
2. Promueve el cumplimiento y la evaluación de los objetivos estratégicos y de largo plazo.
3. Genera mejores condiciones laborales para los servidores públicos de Chihuahua.
4. Un Sistema Profesional de Carrera que funcione correctamente en la Administración Pública del estado de Chihuahua fomenta en los servidores públicos de carrera un profundo sentido de vocación de servicio público que evita riesgos de corrupción y centre la calidad de su desempeño en un sentido de cumplimiento, con una remuneración justa y suficiente, que permita el desarrollo humano y social de los servidores públicos.
5. Los servidores públicos que ingresen al Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública de Chihuahua contarán con características como:
 - Incentivos de promoción y capacitación, estabilidad en el puesto y un sueldo competitivo.
 - Contarán con la motivación de acceder a mejores puestos, mediante postulaciones y concursos públicos, lo cual contribuirá a elevar la productividad y eficiencia.
 - Se regirán con base en objetivos institucionales y atenderán únicamente lo que les marca la ley, sin hacer abuso de sus atribuciones y competencias.

6. Mediante un mecanismo de ingreso se garantiza que el personal contratado en las diferentes áreas estratégicas de la administración pública tenga el nivel suficiente de especialización, las habilidades intelectuales (razonamiento lógico, verbal y matemático), conocimientos técnicos, legales y científicos que le permitan asegurar la selección de aspirantes idóneos.
7. Promueve la capacitación continua y permanente de los servidores públicos, sentando así las bases para un cuerpo burocrático productivo, académicamente bien preparado, con sentido de pertenencia.
8. Un Sistema Profesional de Carrera en la Administración Pública del estado de Chihuahua permite tener un gobierno estable, confiable, eficiente, con gobernanza y dinámica política.
9. El éxito del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del estado de Chihuahua dependerá de la capacidad institucional de armonizar todos los elementos indispensables para la puesta en marcha de un sistema tan complejo y benéfico para el estado de Chihuahua.

Derivado de lo anterior podemos concluir lo siguiente:

Hipótesis general. Se acepta la hipótesis: El Servicio Profesional de Carrera contribuye a incrementar los indicadores que miden la profesionalización de la Administración Pública a través de un mecanismo que selecciona a los más preparados para determinados puestos públicos de acuerdo con méritos, capacidades técnicas, académicas y experiencia profesional, con el fin de tener una mejor gobernabilidad”, ya que, la investigación permitió establecer que, es necesaria la implementación por parte de Gobierno Estatal de dicho proceso pues, se ha advertido ya su necesaria puesta en práctica, con la finalidad de que, los objetivos de los gobiernos se vean en resultados palpables, la estabilidad laboral en la Administración Pública se vuelva una realidad, así como la calidad de los servicios sea aún mejor, de tal forma que los gobernados confíen en el servicio público.

Hipótesis específica 1. Se acepta la hipótesis: Contar con servidores públicos más profesionales, contribuye a elevar los indicadores de gestión que abarcan el ingreso, permanencia, capacitación y resultados de los servidores públicos en el desempeño de sus labores, lo anterior basado en razón de que las designaciones para a ocupación de puestos vacantes serán determinados por los procesos de selección los cuales permitirán que sean seleccionadas las personas que realmente cuenten con las aptitudes, conocimientos, experiencia profesional y académica que requiere el puesto, al igual que, al pertenecer los servidores públicos a un Sistema Profesional de Carrera estarán sujetos a una capacitación continua, lo cual contribuye a la profesionalización de la Administración Pública de Chihuahua.

Hipótesis específica 2. Se acepta la hipótesis: El Servicio Profesional de Carrera se ha desarrollado y evolucionado desde su creación, observando resultados favorables en las entidades federativas donde se ha implementado, mientras que en las entidades donde no se ha empleado tienen alto nivel de rotación de personal, baja eficiencia en los servicios públicos y constantes cambios en el ambiente laboral, en razón de que, con el instrumento de investigación de campo aplicado, se observó que los actuales servidores públicos de Chihuahua consideran que es necesario un cambio en los procesos y la administración del capital humano, con la finalidad de que se les brinde mayor estabilidad laboral, permitiendo que los servidores públicos puedan crecer profesionalmente, y hacer una carrera profesional sin tener la necesidad de un cambio de empleo ocasionado por el cambio de titulares, lo cual impacta directamente en el incremento de la eficiencia de los servicios públicos que se presten.

RECOMENDACIONES

Como producto de la presente investigación, se ha hablado sobre los aspectos relevantes a considerar en cuanto a la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, así como los beneficios que se observan de la implementación de este en Entidades Federativas, Entes Autónomos, Descentralizados y Desconcentrados.

Es por lo anterior que, para la implementación de un Servicio Profesional de Carrera, se requiere de un proceso integral de reingeniería, innovación gubernamental, gestión estratégica, un mejoramiento de los sistemas de información digitales y una correcta y rigurosa evaluación a los resultados.

El Servicio Profesional de Carrera es una herramienta indispensable en la transición a un Estado más profesional y moderno, para que la administración de los recursos públicos sea con mayor eficiencia en el cumplimiento de los objetivos institucionales, es por esto que a través de un Sistema Profesional de Carrera implementado en la administración pública del estado de Chihuahua, se pretende ofrecer servicios públicos de mayor calidad, por lo cual se recomienda que se plantee una propuesta al H. Congreso del estado de Chihuahua, para discutir en materia legislativa la viabilidad de un Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública del estado de Chihuahua.

Para comenzar con una implementación efectiva a nivel Estatal, se recomienda que se emitan por lo menos los siguientes ordenamientos jurídicos:

1. Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública del estado de Chihuahua.
2. Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública del estado de Chihuahua.



3. Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos.

Se recomienda además que, el rango de puestos que queden exentos de participar en el Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública del estado de Chihuahua sean los siguientes:

- Titular del Ente
- Secretario
- Sub- Secretario
- Titular de Unidad Administrativa

Lo anterior en razón de que, se debe respetar la competencia legal del Ejecutivo de realizar las designaciones de personal que la Ley de la materia ampara.

Es así que, se recomienda que el rango de puestos que conformen al Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública de Chihuahua sean los siguientes:

- Director General
- Director de área
- Sub- Director
- Jefe de departamento
- Enlace
- Operativo

Lo anterior, con base en las características técnicas mínimas necesarias para llevar a cabo las funciones administrativas de aquellos puestos que contemplen un grado de componente técnico, científico suficiente y necesario para su correcta ejecución, dejando fuera los puestos cuyas funciones sean mayoritariamente políticas, las

cuales por obvias razones deben ser asignadas por el titular del ejecutivo, como se observa en la siguiente figura 8:

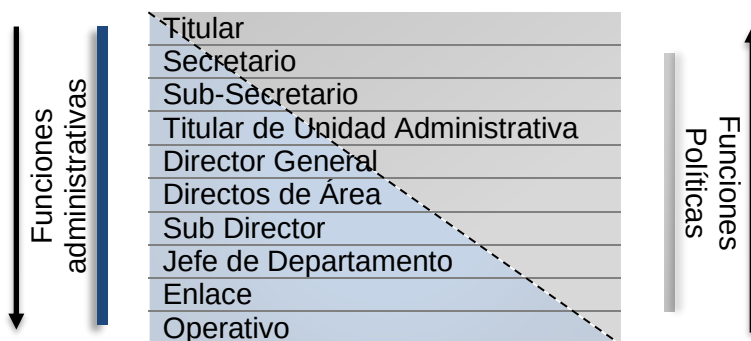


Figura 8. *Funciones Político – Administrativas de la Administración Pública del estado de Chihuahua*

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación

Como podemos observar en la figura, en el orden jerárquico general de la Administración Pública existen diferentes tipos de puestos públicos, en los cuales se puede hacer una aproximación de cómo se clasifican de acuerdo con sus función política o administrativa, de tal forma que en un Servicio Profesional de Carrera funcional, habría ciertos niveles de cargo que quedarían exentos de participar en el, esto debido a que, la designación de ciertos puestos son facultad exclusiva de algún poder, así como otros puestos que contemplan mecanismos establecidos en la ley para ser ocupados.

Por último, se recomienda que la aplicabilidad de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del estado de Chihuahua tenga el carácter de obligatoria para los entes de la Administración Pública Centralizada, sin embargo, tratándose de las dependencias de la Administración Pública Paraestatal, se recomienda que estas consideren, en la medida de sus posibilidades, la necesidad de conformar y establecer sus propios sistemas de Servicio Profesional de Carrera.

BIBLIOGRAFÍA O REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arteaga, E., & Trigueros, L. (2000). *Derecho Constitucional, Diccionarios Jurídicos Temáticos*. México, D.F.: Harla S.A. de C.V.
- Ascencio, L. S. (2021). El Servicio Civil de Carrera en México: Un proceso estancado. *Centro de Investigación y Docencia Económicas A.C., CIDE*, 1-64.
- Berlín, F. V. (1997). *Diccionario Universal de Términos Parlamentarios*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México: H. CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, Comité del Instituto de Investigaciones Legislativas, LVI Legislatura Pp. 415 - 416.
- Bobbio, N. (2002). *Diccionario de política*. México: Siglo XXI, 13° Edición, Pp. 710-712.
- Carrillo, F. N. (2019). Adopción y consolidación de sistemas de profesionalización y su relación con el modelo subyacente de gestión de recursos humanos: Evidencia del caso mexicano. *Revista de Administración Pública No.150, Vol. LIV No.3*, 151-175.
- Cejudo, G. &. (2020). Una burocracia profesional como elemento crucial. *Revista de Administración Pública No.150, Vol. LIV No.3*, 60-84.
- Cerón, R. G. (2018). *Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal: situación actual y perspectivas*. Ciudad de México: UNAM, Facultad de Derecho.
- Cerón, R. G. (2018). Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal: Situación actual y perspectivas. *Universidad Nacional Autónoma de México*, pp. 116.
- CPEUM. (1917). CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Última reforma publicada DOF 08-05-2020*, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf.
- CPEUM. (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *H. Congreso de la Unión*.
- Crosby, P. (1996). *Quality Management: The Real Thing*. Virginia, Estados Unidos: Philip Crosby Associates II, Inc.
- Díaz, A. H. (2010). El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del Estado de Sonora. *Instituto Sistema Empresa Inteligente*.
- DOF. (2003). *DECRETO por el que se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*. Estados Unidos Mexicanos: Honorable Congreso de la Unión.
- Dussauge, M. L. (Octubre - diciembre de 2005). Sobre la pertinencia del Servicio Profesional de Carrera en México. *FI XLV - 4*, págs. pp 3 -34.
- Dye, T. R. (2008). *Understanding Public Policy*. New Jersey: PRentice Hall.
- Fierro, O. (15 de noviembre de 2010). *Derecho* . Recuperado el 15 de abril de 2013, de <http://www.google.com/cse?cx=002866702082184079149%3Ahvjb6->

- 5ekau&q=requisitos+para+publicar+en+Synthesis&sa=Buscar#gsc.tab=0&gsc.q=requisitos%20para%20publicar%20en%20Synthesis&gsc.page=1
- Flores, C. (2011). *Tecnología de Información*. Madrid: Pearson.
- Flores, C. (2013). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.
- Fócil Ortega, M. A., & Vera Carmona, G. A. (2020). La profesionalización de las personas servidoras: elemento indispensable para la operación del Sistema Nacional Anticorrupción. *Revista de Administración Pública* 150, INAP, 211-225.
- González, H. N. (2003). Retos y perspectivas del servicio público de carrera en México . *VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá*, 4-11.
- González, R. (2013). *Trata de Personas*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Hernández, A. M. (2019). Profesionalización de la función pública ante el rediseño estructural de la Administración Pública Federal en México. *Revista de Administración Pública No.150, Vol. LIV No.3*, 120-146.
- Huitrón Villegas, A. E. (septiembre - diciembre 2013). El servicio profesional de carrera en México en el marco de las herramientas de Nueva Gestion Pública. La experiencia del Servicio Profesional Electoral. *Espacios Públicos, vol. 16, núm. 38, Universidad Autónoma del Estado de México*, 89-102.
- ISO:9000. (2015). ISO 9000:2015 Sistemas de gestión de la calidad. *Fundamentos y vocabulario*.
- LGSPD. (2013). CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, Ley General del Servicio Profesional Docente. *Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de septiembre de 2013*, 15-33.
- Longatti, M. (2017). Los efectos de la inversión en recursos humanos en el sector público. *Revista científica multidisciplinaria de conocimiento. Edición 9*, 4-20.
- LSPCAPF. (2006). Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2-3.
- LSPCPECH, 2. (2009). H. Congreso del Estado, Ley del Servicio Profesional de Carrera Policial del Estado de Chihuahua. *Periódico Oficial del Estado No. 26*.
- Magallón, A. H. (2020). Profesionalización de la función pública ante el rediseño estructural de la Administración Pública Federal en México. *Revista de Administración Pública, INAP*, 125.
- Mantilla, R. (2008). *Derecho Mercantil*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Martínez Puón, R. (2006). Alcances y resultados del Servicio Profesional de Carrera en México. Un ejercicio de evaluación a tres años de su implementacion. *Gestión y Política Pública VOLUMEN XV NÚMERO 2, II SEMESTRE DE 2006*, PP. 457-483.

- Martínez Puón, R. (2009). La nueva fisonomía del servicio profesional de carrera en México. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, núm. 43, pp. 177-206.
- Martínez Puón, R. (2019). Pasado, presente y futuro de la profesionalización de la función pública en México. *Revista de Administración Pública No.150, Vol. LIV No.3*, 86-119.
- Martínez Puón, R. (2020). Pasado, presente y futuro de la profesionalización. *Revista de Administración Pública, INAP*, 86-88.
- Mesta, J. (2003). Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Panel: Retos y perspectivas del Servicio Profesional de Carrera. *VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá*, 1-14.
- Mesta, J. (2019). Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, Panel: Retos y perspectivas del Servicio Profesional de Carrera. *Congreso Internacional del CLAD*.
- Montané, A. E. (s.f.). Panorama del Servicio Profesional de Carrera en la Legislación Mexicana. 2-3.
- Navia, C.E.,M. Ossa. (Enero de 2001). *Revista de Estudios Sociales*. Recuperado el 24 de mayo de 2013, de Universidad de los Andes. Facultad de Ciencias Sociales: <http://res.uniandes.edu.co/view.php/203/pdf/view.php>
- Ocampo, J. A. (2004). Reconstruir el futuro. Globalización, desarrollo y democracia en América Latina. *CEPAL, grupo editorial Norma*, 125-129.
- Pardo, M. d. (2005). El servicio Profesional de Carrera en México: de la tradición al cambio. *Foro Internacional 182 XLV*, 32-36.
- Pérez, R. (2011). *Metodología*. México: Pearson.
- RAE. (2017). Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*, <https://dle.rae.es/gobierno>.
- RAE. (2017). Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*, <https://dle.rae.es/diccionario>.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración Octava Edición*. San Diego, California: Pearson Educación.
- Rodriguez, C. (2012). *Derecho Penal*. México: Pearson.
- Sánchez, L. A. (2017). Análisis del Servicio Profesional de Carrera: la necesidad del cambio. *Revista Electrónica del Centro de Estudios en Administración Pública de la Facultad de Ciencias Políticas, UNAM*.
- Sánchez, M. Á., & Orlando, J. (2017). Profesionalización de políticos y funcionarios municipales. *Espacios públicos UAEMEX*, 2-20.
- Scott, M., & Furlong, K. (2015). *Public Policy: Politics, Analysis, and Alternatives*. Green Bay: University of Wisconsin.
- Serra, A. R. (1977). *Derecho Administrativo*. México, D.F.: Editorial Porrúa, S.A.
- SPC, M. d. (2021). *Memoria Institucional del Servicio Profesional de Carrera 2003-2004*. Obtenido de <http://www.spcmuseo.gob.mx/conoceMSPC>



- Uvalle, R. B. (2020). El Servicio Profesional de Carrera en la transformación de la vida social y estatal. *Revista de Administración Pública No.150, Vol. LIV No.3*, 24-57.
- Valenzuela, J. F. (1974). El Estado y su burocracia. *Revistas UNAM*, 3-15.
- Vázquez, L. C. (2001). Bases para un Servicio Profesional de Carrera para la administración pública del Gobierno Federal. *Instituto Nacional de Administración Pública*.
- Waldo, D. (1955). The study of Public Administration. *University of California at Berkeley*.



ANEXOS:

ANEXO 1

INSTRUMENTO

**“PRINCIPALES BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO
PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL
ESTADO DE CHIHUAHUA”**

La contestación del formulario es **totalmente anónima** y la información obtenida del mismo será utilizada exclusivamente para el desarrollo del trabajo de investigación como requisito para obtener el grado de Maestro en Administración Pública. **El siguiente instrumento está dirigido a personas que se desempeñan profesionalmente para el Gobierno del estado de Chihuahua, en la administración centralizada y paraestatal.**

DATOS GENERALES:

1. Sexo:

- a. Hombre
- b. Mujer

2. Edad: _____

3. Nivel de estudios concluido:

- a. Carrera técnica
- b. Licenciatura
- c. Maestría
- d. Doctorado



INFORMACIÓN LABORAL:

4. Tipo de ente

- a. Administración Centralizada (Secretarías, dependencias, coordinaciones adscritas a gobierno)
- b. Organismos Desconcentrados
- c. Organismos Descentralizados
- d. Organismos Autónomos

5. Antigüedad en el Ente

6. Ingresos anuales aproximados

- a. 0-150 mil pesos anuales
- b. 151-250 mil pesos anuales
- c. 251-600 mil pesos anuales
- d. Más de 600 mil anuales

7. ¿Actualmente cuál es su estatus contractual?

- a. Honorarios
- b. Base
- c. Personal de confianza
- d. Contrato eventual
- e. Otro, ¿Cuál? _____

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

8. ¿Ha trabajado anteriormente en algún puesto de administración pública?

- a. Si, ¿En cuántas dependencias?: _____
- b. No



- 9. ¿Conoce o sabe en qué consiste el Servicio Profesional de Carrera?**
- a. Si
 - b. No
- 10. ¿Del 1 al 5 que tan familiarizado esta con la existencia de un Servicio Profesional de Carrera para la administración pública? Donde 1 es mucho y 5 es nada**
- a. 1.
 - b. 2.
 - c. 3.
 - d. 4.
 - e. 5.
- 11. Actualmente ¿Forma parte de algún sistema de Servicio Profesional de Carrera, Servicio civil o afín?**
- a. Si
 - b. No
- 12. En relación con su forma de contratación. ¿Cómo considera su sentido de pertenencia en su área laboral? Donde 1 es muy satisfecho y 5 es nada satisfecho.**
- a. 1.
 - b. 2.
 - c. 3.
 - d. 4.
 - e. 5.

- 13. ¿Cómo se siente con las prestaciones laborales con las que cuenta? Donde 1 es muy satisfecho y 5 es nada satisfecho.**
- a. 1.
 - b. 2.
 - c. 3.
 - d. 4.
 - e. 5.
- 14. ¿Cuenta con Seguridad Social en su trabajo?**
- a. Si
 - b. No
- 15. ¿Cuenta en su trabajo con algún esquema de jubilación y/o pensión para el retiro?**
- a. Si
 - b. No
- 16. En el lugar en el que labora actualmente, ¿Qué tan difícil considera que es acceder a un puesto de mayor nivel jerárquico y de remuneración?**
- a. Muy difícil
 - b. Algo difícil
 - c. Fácil
 - d. Muy fácil
- 17. Considera que, de ser separado de su puesto, ¿recibiría una liquidación justa?**
- a. Si
 - b. No
- 18. ¿Considera que su situación contractual cumple con todas las disposiciones y leyes laborales?**



a. Si

b. No

19. ¿Considera que su trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos del Ente en el que labora actualmente?

a. Si

b. No

20. En relación con la contratación de personal para los puestos y plazas. ¿Considera que existe arbitrariedad en la designación y/o compromisos políticos?

a. Si

b. No

21. Considera que de darse un cambio en la persona titular del Ente en el que labora, ¿podría perder su empleo?

a. Si

b. No

22. ¿Estaría de acuerdo con un modelo de contratación que le garantizara igualdad en condiciones de competencia para acceder a cargos públicos en la Administración Pública del estado de Chihuahua?

a. Si

b. No

23. Comentarios, si tiene alguno:
