

El Servicio Profesional de Carrera: ¿una alternativa para lograr la eficiencia de los servidores públicos?

Susana Cepeda Islas

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene la intención de realizar una serie de reflexiones sobre el impacto que tendrá la implantación del Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública, pues es un tema que cobra importancia en el ambiente político y administrativo de México, ya que se le considera una herramienta fundamental para lograr la profesionalización de los funcionarios públicos y como resultado de ello, la eficiencia de las acciones del gobierno para dar una respuesta con mayor oportunidad y calidad a las demandas de la ciudadanía.

La concepción que se tiene del Servicio Profesional de Carrera es definida como un mecanismo para la administración del personal del gobierno federal que garantiza su ingreso, desarrollo y permanencia a través del mérito, igualdad de oportunidades, legalidad, eficiencia, objetividad, imparcialidad, equidad, vocación de servicio y lealtad institucional, para impulsar la profesionalización del servicio público, en beneficio de la sociedad.

Pero con la implementación del Servicio Profesional de Carrera realmente se ofrecerá una alternativa para lograr la eficiencia de los funcionarios públicos, se respetarán los lineamientos jurídicos que la Ley sobre el respecto menciona o provocará el efecto contrario, si fuera así el costo sería grave tanto para la administración pública como para la ciudadanía.

ANTECEDENTES DEL SERVICIO PROFESIONAL EN MÉXICO.

Queremos comentar en primera instancia que el debate sobre el tema del Servicio Civil de Carrera en México se inicia en el año de 1924, la discusión se centraba en la necesidad o no de instrumentarlo en la administración federal del país. Es el Presidente de la República en turno, el General Calles quien da un giro de cien grados a la administración pública cuando en el año de 1928, señalaba en su informe a los ciudadanos que México tenía que “pasar de una vez por todas, de la condición histórica de un país, de un hombre, a la de una nación de instituciones y leyes”. Hay que recordar que en esta etapa el país inicia en estos años la institucionalización de la Administración Pública, se propone el Plan Sexenal, cuyo objetivo era llevar a cabo las acciones del Ejecutivo, centrándose en el programa del partido político en el poder y donde se estructuraron cuestiones y proposiciones políticas, económicas y sociales, siendo las dos últimas a las que se les da mayor importancia.

Coincidimos con la idea de la evolución del servicio civil de carrera que señala Rafael Martínez Puón (2003:2) la cual se clasifica en cuatro etapas:

Una primera etapa a principios del siglo pasado en la que se dieron algunos intentos de carácter aislados para el establecimiento de un servicio civil de carrera donde identificamos como elementos sobresalientes la promulgación en 1938 del “Estatuto de los trabajadores al Servicio del Estado” donde se establecía la función pública, como una relación jurídica de trabajo entre empleados federales y los poderes públicos, representados por sus respectivos

titulares, estas acciones llevan a la creación de los tribunales de Arbitraje y Juntas Arbitrales, donde se resolvían jurídicamente las diferencias laborales. Lo relevante es que se dividen los empleados en dos grupos: los trabajadores de confianza y trabajadores de base. A los primeros se les consideraba como un grupo de servidores públicos que cumplirían con las políticas y programas emitidos por el ejecutivo; los segundos contarían con la capacidad técnica para hacer funcionar el servicio público. Posteriormente, el gobierno se preocupa por ampliar los beneficios de los trabajadores al servicio del Estado y se crea el Instituto de Seguridad Social de los Servidores y trabajadores del Estado (ISSSTE) en el año 1959 y posteriormente en el año de 1963 la promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Una segunda etapa iniciada en 1967 con los trabajos de la Comisión de Administración Pública (CAP) que proporcionó algunas ideas y lineamientos sobre hacia donde debería dirigirse y transformarse la Administración Pública, incluida la idea de un servicio civil de carrera, con los propósitos siguientes: 1. Organizar a las entidades del sector público; 2. Establecer normas en las diferentes entidades; 3. diseñar sistemas de coordinación; 4. seleccionar recursos materiales; 5. adiestrar los recursos humanos; 6. crear sistemas de planeación y programación.

Más tarde esta Comisión se transforma en la Dirección General de Estudios Administrativos, quien elabora las bases para el programa de la Reforma Administrativa del Gobierno Federal (1971-76). Uno de los propósitos de esta reforma era generar en el personal público una adecuada conciencia de servicio, así como una actitud innovadora, dinámica y responsable y fortalecer la coordinación, elaboración y el trabajo en equipo como política de gobierno. Flores (1988:262)

Una tercera etapa, a partir de los años ochentas, (ésta caracterizada por ser mucho más interesada en el impulso del Servicio civil de Carrera), periodo en el que se dan las condiciones para la creación de la entonces Comisión del Servicio Civil de Carrera, con el propósito de planear, normar y sistematizar la función pública, es oportuno recordar que en ese momento el presidente de la República era el Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado, quien llegó al cargo con una meta *la renovación moral*, se pusieron en marcha los programas de descentralización y simplificación administrativa como medidas para redimensionar el sector público.

Así en los años posteriores surgen en la administración pública enfoques como los de calidad, planeación estratégica, reingeniería de procesos, que cobran importancia en la instrumentación del Programa de Modernización Administrativa (PROMAP), cuyo objetivo era agilizar trámites, superar la calidad de los servidores públicos y modernizar la administración pública. Sánchez (2004:368)

Con el PROMAP se pretendía ser el eje de la profesionalización y dignificación de los servidores públicos, lamentablemente esta propuesta no tiene el impacto esperado y fracasa con ello el intento de implementar el Servicio Civil de Carrera en el gobierno federal, sin embargo se dan las bases para su implementación ya que se crean las Unidades de Servicio Civil en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Unidad de Desarrollo Administrativo en la SECODAM en el año de 1996.

Posteriormente se inician acciones concretas para la implementación del Servicio Civil de

carrera como: el sistema de especialistas en hidráulica en el año 1989; la carrera magisterial en el año 1992; el Instituto de capacitación de la Procuraduría General de la República en 1993. El servicio profesional electoral del Instituto Federal Electoral también en el año 1993; el servicio profesional agrario de la Procuraduría Agraria; y la Reforma del Servicio Exterior Mexicano en el año 1994, entre otras.

Y finalmente, *una cuarta etapa* o fase a finales de los años noventas hasta nuestro días, que ha culminado con la concreción de uno de los tantos proyectos propuestos, a través de la promulgación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal el 10 de abril del 2003 y de la adopción del término.

APROBACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL

Después de tantos intentos al fin en el año 2000 se presenta formalmente ante la Cámara de Diputados, la propuesta de iniciativa de Ley para el Servicio Profesional de Carrera con el propósito de brindar a los servidores públicos estabilidad laboral; igualdad de oportunidades para el ingreso y promoción de plazas y accesos a capacitación permanente y de calidad.

Se establece así un sistema integrado de la siguiente manera:

- a) La Unidad de servicio profesional de carrera, encargado de coordinar los trabajos; la comisión intersecretarial de servicio profesional de carrera, órgano de apoyo.
- b) Los comités técnico, cuerpos colegiados, encargados de operar el sistema en la dependencia que corresponda.
- c) El titular de la unidad del sistema sería designado por la cámara de diputados, de una terna propuesta por el presidente de la República.

La iniciativa de Ley para el servicio profesional de carrera, es respaldada por los partidos, Revolucionario Institucional (PRI); Acción Nacional (PAN); y de la Revolución Democrática (PRD), los partidos reciben la iniciativa y se proponen realizar las propuestas correspondientes.

El propósito del PRI era: brindar a los servidores públicos estabilidad laboral; igualdad de oportunidades para el ingreso y promoción de plazas; y accesos a capacitación permanente y de calidad.

El PAN defendía que: la administración pública debe estar formada por funcionarios que permitan los cambios de gobierno con el mínimo trastorno y la máxima eficacia para que la operación del gobierno no se detenga y se afecte lo menos posible a los ciudadanos.

Y por último el PRD, argumentaba que: la alternancia en el poder y la necesidad de programar a mediano y largo plazo políticas estratégicas orientadas a atender urgentes necesidades de la población, requiere de una administración pública sólida, encausada al cumplimiento de metas de gobierno que no sean interrumpidas por el cambio de quien encabece éste.

Así se inicia el procedimiento estipulado para la aprobación de la ley de la siguiente manera: Navarro (2004:116)

- El 24 de octubre del 2000, el senador Carlos Rojas del grupo parlamentario del PRI, presenta el “ Proyecto de Ley para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal”
- El 30 de abril de 2002, el senador Cesar Jáuregui del grupo parlamentario PAN, presenta el “proyecto de Decreto de Ley para el Servicio Público Profesional y reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- El 24 de octubre de 2002, la senadora Magdalena Núñez del grupo parlamentario del PRD, presenta el “Proyecto de Ley Federal del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal”. Ese mismo día el Senado se aprueba el dictamen de Ley para el Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal y se remite la minuta correspondiente a la Cámara de Diputados. Posteriormente la mesa directiva de la Cámara de Diputados turna la minuta a la Comisión de Gobernación y Seguridad Pública para su estudio y dictamen el 29 de octubre de 2002.
- En el mes de marzo, el 13 la comisión de Seguridad de la Cámara de Diputados presenta sus consideraciones y modificaciones a la minuta ante el pleno de la Cámara; el 25 la Cámara de Diputados aprueba la iniciativa de Ley para el Servicio Profesional de Carrera; dando paso que ésta regrese al Senado la minuta modificada, turnándose a las Comisiones Unidas de Gobernación y Estudios Legislativos para su estudio y dictamen, finalmente el 31 de este mismo mes dicha Comisión la presenta ante el Pleno de la Cámara de Senadores las modificaciones propuestas a la minuta enviada a la Cámara Revisora.
- El 9 de abril, el Presidente Vicente Fox Quezada firma el proyecto de Ley.
- Finalmente el 10 de abril de 2003 se publica en el Diario Oficial el “Decreto por el que se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal”

La Ley quedo estructurada en cuatro títulos, con un total de 80 artículos de la siguiente manera Ley(2003):

Título Primero.- Disposiciones Generales; Capítulo Único.- De la Naturaleza de la Ley.

Título Segundo.- De los Derechos y Obligaciones de los Servidores Públicos del Sistema; capítulo primero de los Derechos: capítulo segundo.- de las Obligaciones.

Título Tercero.-De la Estructura del Sistema Profesional de Carrera; capítulo primero, Consideraciones Preliminares; capítulo segundo, De la Estructura Funcional; capítulo tercero, Del Subsistema de Ingreso; capítulo cuarto, del subsistema de Desarrollo; capítulo quinto, del subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades; capítulo sexto, del subsistema de Evaluación y desempeño; capítulo séptimo, del subsistema de Separación; capítulo octavo, del Subsistema de Control y Evaluación; capítulo noveno, De la Estructura Orgánica del Sistema.

Título Cuarto.-Del Recurso de Revocación y Competencias; capítulo primero, Del Recurso de Revocación; capítulo segundo De las Competencias.

EL SERVICIO PROFESIONAL

Una vez aprobada la Ley, la nueva administración encabezada por el Presidente Vicente Fox Quezada, instrumenta la Agenda del Buen Gobierno, donde una de las líneas de acción hace referencia al desarrollo de un “gobierno profesional”, Gobierno (2005) la misión dice:

“Atraer, retener y motivar a los mejores mujeres y los mejores hombres en el servicio público, garantizando que la administración pública transite, sexenalmente con el mínimo trastorno y

la máxima eficacia, y asegurando que, siendo políticamente neutro se convierta en un factor estratégico de la competitividad del país”

Se estructuran entonces, para el desarrollo de un gobierno profesional las siguientes líneas de acción:

- El desarrollo de una infraestructura administrativa.
- La profesionalización de los servidores públicos.
- La adopción del criterio del mérito de la igualdad de oportunidades para el ingreso y el desarrollo de las personas en la administración pública federal.
- La capacitación profunda, extensa y dirigida del personal.
- El establecimiento de un sistema de mejoramiento del desempeño.
- La promoción de un ambiente cultural orientado a resultados, calidad y eficiencia
- Mejora continúa del clima laboral.
- El establecimiento de un nuevo marco de relaciones laborales.
- La implementación del servicio profesional de carrera.

El Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para la administración del personal del gobierno federal que garantiza su ingreso, desarrollo y permanencia a través del mérito, igualdad de oportunidades, legalidad, eficiencia, objetividad, imparcialidad, equidad, vocación de servicio y lealtad institucional, para impulsar la profesionalización del servicio público, en beneficio de la sociedad.

Es una herramienta que ayudará al Gobierno Federal para ser más eficiente, con capacidad profesional, que garantice el funcionamiento de las instituciones y su competitividad internacional, que se traduzca en servicios de calidad a la ciudadanía, aportando al desarrollo continuo del país.

El Objetivo es : Atraer, retener y motivar a las mejores mujeres y hombres en el servicio público, garantizando que la Administración Pública transite sexenalmente con el mínimo trastorno y máxima eficacia, asegurando que, siendo políticamente neutra sea un factor estratégico de la competitividad del país.

Está dirigido a los servidores públicos de las dependencias federales y órganos desconcentrados que se encuentren comprendidos en los siguientes niveles:

- Director General.
- Director General adjunto.
- Director de Área.
- Subdirector de Área.
- Jefe de Departamento.
- Enlace.

Los beneficios que se pretenden son entre otros: la profesionalización de los servidores públicos; igualdad de oportunidades y reconocimiento del mérito para el ingreso, el desarrollo y permanencia del servidor público; mejorar la prestación de servicios públicos; Capacitación permanente para el fortalecimiento de su profesionalización; transparencia en el ingreso de servidores públicos; mayor competitividad del gobierno en beneficio del

desarrollo y democracia del país; personal profesional y capacitado para dar mejores servicios públicos; mayor competitividad y bajo costo del gobierno en beneficio del desarrollo y democracia del país; Continuidad de programas; contribuye a la productividad del país; y, fortalecer la confianza y credibilidad en las instituciones públicas.

En síntesis el Servicio Profesional de Carrera es un sistema que sirve 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.

El Sistema del Servicio Profesional de Carrera está dividido en subsistemas como lo señala la Ley, y son los siguientes:

- *Subsistema de Planeación de Recursos Humanos.* Determinará en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones;
- *Subsistema de Ingreso.* Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al sistema;
- *Subsistema de Desarrollo Profesional.* Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como, los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al sistema;
- *Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades.* Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:

- a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto;
- b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
- c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
- d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia, y
- e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas;

- *Subsistema de Evaluación del Desempeño.* Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral;

- *Subsistema de Separación.* Se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del sistema o se suspenden temporalmente sus derechos.

- *Subsistema de Control y Evaluación.* Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del sistema.

AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL

Sería muy prematuro hacer una evaluación del Servicio Profesional de Carrera, ya que no se han terminado de implantar todos los subsistemas, en la mayoría de las instituciones están a la mitad del camino. Sin embargo, se puede mencionar el siguiente avance:

La Ley entró en vigor el día 7 de octubre de 2003, de manera que para el 13 de diciembre del mismo año, se crea la Unidad de Servicio Profesional y Recursos Humanos de la Administración Pública Federal dependiente de la Secretaría de la Función Pública, quien es responsable de planear, dirigir, coordinar dar seguimiento y evaluar el sistema de Servicio Profesional de Carrera, además de la planeación y administración de los recursos humanos de las instituciones gubernamentales.

Actualmente el Servicio Profesional de Carrera se implementa en toda la Administración Pública Federal, la que esta compuesta por 18 Secretarías de Estado, que son: Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación; Secretaría de Comunicaciones y Transportes; Secretaría de Desarrollo Social; Secretaría de Economía; Secretaría de Educación Pública; Secretaría de Energía; Secretaría de Gobernación; Secretaría de Hacienda y Crédito Público; Secretaría de la Defensa Nacional; Secretaría de la Función Pública; Secretaría de la Reforma Agraria; Secretaría de Marina; Secretaría de Medio Ambiente; Secretaría de Relaciones Exteriores; Secretaría de Salud; Secretaría de Seguridad Pública; Secretaría de Turismo y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Además considera a los órganos desconcentrados de cada una de esas dependencias, sumando un total de más de 69 mil servidores públicos que ocupan puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera.

Actualmente la Secretaría de la Función Pública tiene instalado un portal donde se permite detectar a los aspirantes más adecuados para un determinado puesto para un perfil requerido en toda la Administración Pública Federal, este portal se denomina *TRABAJAEN* y es un sistema automatizado a través del cual opera el subsistema de ingreso, por medio del cual las personas interesadas se registran para participan en el concurso de alguna plaza vacante y además se lleva el seguimiento de los resultados de las evaluaciones y del proceso en general hasta el resultado final. En el tercer informe de Ejecución del Plan Nacional de Desarrollo 2001, aparece una gráfica que se titula Avances del Registro Único de Servidores Públicos 2003, donde se señala el Universo de Instituciones de la Administración Pública Federal que da un total de 267; el Registro Único de Servidores Públicos (cuya función es integrar información técnica de los servidores públicos de carrera y la información básica de todo el personal de la administración pública federal) da un total de 107 y por último las instituciones con servicio profesional de carrera da un total de 78.

COMENTARIOS

Después de haber dado un panorama general sobre los diversos intentos que se han realizado a través del tiempo en México para la implantación del Servicio Profesional de Carrera, podemos observar que la sociedad mexicana con el tiempo se ha transformado en una sociedad más numerosa, son más complejas sus necesidades en todos los sentidos, seguridad, educación, salud entre otras, y sus ganas de llegar al progreso, se necesita cumplir con estas demandas, para ello es urgente que exista un cambio en la administración

pública que sea capaz de lograr la eficacia, dando respuestas rápidas, oportunas y con calidad a esa sociedad. Un requisito determinante para que la administración pública sea eficiente, es que debe ir un paso más adelante que la sociedad, el propósito no es nada fácil de cumplir sobre todo en países subdesarrollados donde no se tiene control, mucho menos una evaluación de los procesos administrativos.

No podemos perder de vista como nace la administración Pública mexicana, ésta obedece a prácticas administrativas efectuadas en la colonia, como lo hace ver Gladden (1968:170) en este relato donde afirma que “Se fueron emitiendo más y más reglas para la conducción del gobierno y la administración. Se extendió la vigilancia por parte de los funcionarios de la Colonia. Las tareas de la administración rebasaron la capacidad de los funcionarios disponibles, especialmente en la esfera de las finanzas, donde la intervención de cuentas resultó en déficit crónicamente. Un grado semejante de centralización burocrática, aunado a unas comunicaciones lentas y difíciles, significo que la iniciativa y la expedición locales fueran despreciados. La falta de confianza en la Corona condujo a insistir en que todas las decisiones importantes y muchas carentes de importancia fueran tomadas en España. Un año era lo mejor que podía esperarse por una respuesta expedita, dos era lo cercano al promedio y esto no permitía que la administración común obtuviera una mayor información antes de que fuera tomada cualquier decisión. Ningún sistema podía satisfacer tales requerimientos. Y cuando agregamos a los intrincados procedimientos las montañas de papel expedidas por el centro, sólo se necesita considerar la gran complejidad y cantidad de burocracia local, ansiosa de obtener sus emolumentos, pro carente, casi como consecuencia directa, de la voluntad para realizar su trabajo, pudiendo pensarse que casi nada se llegaba a completar”. La administración pública inicia sus actividades en el país, en un ambiente de desorden donde se utilizaba a la administración pública como “botín” para el beneficio personal, predominando el favoritismo dirigido hacia algunos funcionarios, aunado a un sistema político-administrativo inoperante.

La administración pública con el paso del tiempo, se transforma en algunos aspectos, producto de ello son la Reforma administrativa, la Modernización administrativa pero no logra cambiar los vicios iniciales, podemos señalar algunos como: el reclutamiento de los servidores públicos, se lleva a cabo mediante el “compadrazgo” o el “amiguismo”, o por conocer a las personas, por compromisos políticos, consecuencia de ello es que no exista una congruencia en la función, la plaza y el puesto. Los funcionarios cambian de puesto, se mantienen en l o se les pide la renuncia, no por su capacidad, su profesionalismo, sino por voluntad del jefe en turno, lo que provoca el “servilismo” en los funcionarios, se queda en el puesto el que complace de manera personal al jefe y el que todo le festeja, no el mas capaz y mucho menos el que señale los errores que se cometen en los procesos o en las decisiones que se toman en el sector público. En la mayoría de las instituciones se da la situación de que existen trabajadores que no hacen sus labores, pero si reciben un sueldo, estos señalamientos provocan que los trámites que realizan los ciudadanos sean tardados, se pida exceso de requisitos y por lo tanto provoca que la administración pública no cumpla con sus objetivos para con la sociedad.

El Servicio Profesional de Carrera es vital, ya que el motor que le da vida y hace que funcione la administración pública, mas allá de técnicas, métodos, entre otras, es el factor humano, el éxito depende de la actitud que tome el trabajador ante las tareas que se le encomiendan en la organización. Podemos comentar a manera de ejemplo que se han dado casos en el que se puede contratar a un doctor en administración, si éste tiene una actitud negativa con

respecto al trabajo, los resultados que vamos a tener serán negativos, porque no va poner en práctica su conocimiento teórico; en cambio podemos contar con un operativo sin estudios profesionales, pero con experiencia y con una actitud positiva, definitivamente podemos afirmar que será un colaborador creativo y dispuesto a resolver y dar respuestas oportunas a los problemas que se enfrente.

Debemos resaltar que en la actualidad se entiende por función pública al cuerpo de personas especializadas con la que debe contar toda comunidad política moderna para realizar las funciones del gobierno. La especialización es una obligación para todos los funcionarios públicos, de ahí la necesidad del Servicio Profesional de Carrera en la administración pública. Para que éste sea una alternativa para lograr la eficiencia de los servidores públicos, se tiene que pugnar por un cambio de cultura laboral en el sector público, se debe entender perfectamente lo que significa conciencia servicio, es decir, estar convencidos del papel que juegan los funcionarios, y dar a los que servimos lo solicitado; trabajo en equipo, estar comprometidos a esforzarse con honestidad a trabajar juntos en acciones coordinadas; calidad, entendida como las acciones que se deben de realizar para mejorar continuamente los procesos de trabajo para proveer resultados sin errores, buscando la satisfacción de los ciudadanos.

El servicio profesional puede ser un arma de dos filos, por un lado, si se respetan las reglas del juego, en un plazo mediano se verán los resultados de este sistema de profesionalización de los funcionarios; y por el otro lado, si no se respetan y se continúa con la misma cultura laboral, y se viola el procedimiento, las cosas no van a cambiar, si no al contrario la administración pública se convertirá en lo que se ha criticado a los empleados de base, su falta de compromiso con la institución y con los ciudadanos. El mayor reto es para el gobierno actual, poner especial cuidado en que la implantación se de en la forma que se tiene planeada, evitar a toda costa lo que se ha vivido en la administración el desprestigio del servidor público por casos de corrupción e impunidad en el ejercicio del cargo público. El cambio no se da por decreto hay que trabajar de manera individual en el aparato público, para lograr la sensibilización y por consecuencia la profesionalización.

BIBLIOGRAFIA

Flores Caballero Romero (1988), "Administración y Política en la Historia de México", editorial Fondo de Cultura Económica, Instituto Nacional de Administración Pública, México.

Gladden E. N. (1989). "Una historia de la administración pública". Desde el siglo XI hasta nuestros días, editoriales INAP y FCE. México

Hernández Rodríguez Rogelio (2000), "Los Altos Mandos de la Administración Pública" en José Luís Méndez, *Lecturas básicas de administración y políticas públicas*, ed. Colegio de México.

Ley del Servicio Profesional de Carrera, Diario Oficial de la Federación, 10 de abril 2003

Martínez Puón (2003), "¿Servicio profesional de carrera para qué? Apuntes para su desarrollo e institucionalización en México" en *VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Panamá.

Navarro Adame Ernesto (2005), "Análisis para la implementación del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal en México". Tesis licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Profesionales Acatlán, México.

Sánchez González José Juan (2004): "Reforma, modernización e innovación en la historia de la administración pública en México", Instituto de Administración Pública del Estado de Quintana Roo.

<http://funciónpública.gob> 2005

<http://gob.mx> 2005.

RESEÑA BIOGRÁFICA

Susana Cepeda Islas es licenciada en Ciencias Políticas y Administración Pública por la Universidad Nacional Autónoma de México. ENEP Acatlán tiene una especialidad en formación de educadores de adultos por la Universidad Pedagógica, cuenta con los siguientes diplomados: en Calidad Total en el Servicio Público; Análisis Político, y en Administración Municipal todos por la Universidad Nacional Autónoma de México y es Maestra en Psicología Social de Grupos e Instituciones por la Universidad Autónoma Metropolitana.

Ha desempeñado diferentes cargos públicos en los niveles de Gobierno Federal, Estatal y Municipal, fue docente en diferentes materias por nueve años y jefa de la sección del área de Administración Pública y Economía de la FES Acatlán de la UNAM, actualmente es docente en la Universidad del Valle de México Campus Saltillo.

Miembro del Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública; Vocal secretaria de investigación documental en el Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública (02-04); miembro de la Asociación de Egresados de la Facultad de Estudios Profesionales Acatlán (94); miembro del Instituto Nacional de Administración Pública y actualmente Vicepresidenta en el Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública (05-06)

Domicilio

Padre Jorge García Villareal # 360

Fracc. El Baluarte

Saltillo, Coahuila, C.P. 25290

México

Tel. 01 844 4 31 92 91

ceis17@hotmail.com