

Secretaría de la Función Pública

Servicio Profesional de Carrera

Auditoría de Desempeño: 14-0-27100-07-0056

GB-115

Criterios de Selección

Esta auditoría se seleccionó con base en los criterios cuantitativos y cualitativos establecidos en la normativa institucional de la Auditoría Superior de la Federación para la integración del Programa Anual de Auditorías para la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2014, considerando lo dispuesto en el Plan Estratégico de la ASF 2011-2017.

Objetivo

Fiscalizar el cumplimiento de los objetivos y metas del sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Alcance

La auditoría comprendió la evaluación del ejercicio de las atribuciones de la Secretaría de la Función Pública (SFP) para: dirigir, coordinar, dar seguimiento, evaluar y vigilar la operación y el funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera (SPC) en las dependencias y entidades, y vigilar que sus principios rectores sean aplicados debidamente al desarrollar dicho sistema, así como el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables en 2014, y se tomaron como referencia los datos estadísticos del periodo 2008-2013, con la finalidad de analizar el comportamiento de los resultados obtenidos.

Se revisaron las acciones realizadas por la SFP para: emitir los criterios, las normas y las políticas para la operación del SPC; coordinar la organización, funcionamiento y desarrollo del SPC; dar seguimiento al cumplimiento del marco jurídico-normativo aplicable al SPC, y evaluar la operación del SPC. También se revisaron los mecanismos establecidos por la SFP para vigilar el cumplimiento de los principios rectores de legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, equidad de género y competencia por mérito, así como garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito. Se evaluó la profesionalización de los servidores públicos, a fin de que contaran con las aptitudes, actitudes y valores requeridos para el desempeño eficiente y eficaz de sus funciones.

La auditoría se realizó de conformidad con la normativa aplicable a la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública y se utilizó la metodología establecida en los Lineamientos Técnicos de la Auditoría Especial de Desempeño para asegurar el logro del objetivo y el alcance establecidos. Estos lineamientos son complementarios de la normativa institucional y congruente con los Principios Fundamentales de la Auditoría de Desempeño de la INTOSAI. En lo general, los datos proporcionados por el ente fiscalizado fueron suficientes, de calidad, confiables y consistentes para aplicar todos los procedimientos establecidos y para sustentar los hallazgos y la opinión de la Auditoría Superior de la Federación sobre el cumplimiento de los objetivos y metas de la política del Servicio Profesional de Carrera.

Antecedentes

En la década de los 90, ante un contexto caracterizado por múltiples iniciativas modernizadoras en la APF, impulsadas por recomendaciones de los organismos internacionales, se planteó la necesidad de contar con servidores públicos que cumplieran con la responsabilidad de “cuidar y utilizar con escrúpulo los recursos que el pueblo pone a su cuidado”.^{1/}

El proceso de transformación del Estado siguió con la implementación del Programa de Modernización de la Administración Pública Federal 1995-2000, donde se señaló que el Gobierno Federal carecía de una administración adecuada para la dignificación y profesionalización de los servidores públicos, no se favorecía la perseverancia ni se contaba con reconocimiento y seguridad en los empleos, cargos o comisiones; la capacitación de los servidores públicos no era sistemática; la elevada rotación de quienes ocupaban los puestos originaba la discontinuidad en el desarrollo de una memoria institucional que preservara las experiencias positivas y negativas ganadas en el trabajo cotidiano.

En este contexto, el 3 de abril de 2003, se aprobó la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPC),^{2/} con vigencia a partir de octubre del mismo año. Su propósito fue establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera (SSPC) en la Administración Pública Federal Centralizada, 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, cuyos principios son la legalidad, la eficiencia, la objetividad, la calidad, la imparcialidad, la equidad, la competencia por mérito y la equidad de género.^{3/ 4/}

El SPC dirigido por la SFP,^{5/} mediante la UPRHAPF, incluye a directores generales, directores generales adjuntos, directores de área, subdirectores de área, jefes de departamento y personal de enlace de 74 dependencias y entidades de la APF,^{6/} ya que la LSPC excluye de su alcance a servidores públicos de la alta gerencia, así como a la Presidencia de la República y aquellos que estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera o que sea de honorarios.^{7/}

^{1/} **Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994.**

^{2/} **Diario Oficial de la Federación**, 10 de abril de 2003, última reforma publicada 9 de enero de 2006.

^{3/} Artículo 2 de la **Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.**

^{4/} La equidad de género en el Servicio Profesional de Carrera se adicionó en la reforma del 9 de enero de 2006.

^{5/} Artículo 37, fracción VI bis, **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.**

^{6/} Artículo 5 de la **Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.**

^{7/} Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, artículo 8. El Sistema no comprenderá al personal que preste sus servicios en la Presidencia de la República, la Secretaría de Relaciones Exteriores, los rangos de Secretarios de Despacho, Jefes de Departamento Administrativo, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefe o Titular de Unidad y cargos homólogos; los miembros de las Fuerzas Armadas, del sistema de seguridad pública y seguridad nacional, del Servicio Exterior Mexicano y asimilado a éste; personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior; de las ramas médica, paramédica y grupos afines, los gabinetes de apoyo, así como aquellos que estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera; y los que presten sus servicios mediante contrato, sujetos al pago por honorarios en las dependencias. Se excluyó a los servidores públicos de la Secretaría de Relaciones Exteriores en la reforma del 1 de septiembre de 2005, para ser asimilados a las disposiciones que rigen el Servicio Exterior Mexicano. La contratación se rige por el Artículo 8 de la **Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.**

El sistema del SPC se forma por siete subsistemas, los cuales se precisan a continuación:^{8/}

- I. Subsistema de Planeación de Recursos Humanos. Determinará las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la APF;
- II. Subsistema de Ingreso. Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos;
- III. Subsistema de Desarrollo Profesional. Determinará los planes individualizados de carrera de los servidores públicos para posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico;
- IV. Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades. Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos que les permitan adquirir: especialización, las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad y las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales.
- V. Subsistema de Evaluación del Desempeño. Establecerá los mecanismos de medición y valoración del desempeño y productividad, que serán los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios, estímulos y garantizar la estabilidad laboral;
- VI. Subsistema de Separación. Atenderá los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema, y
- VII. Subsistema de Control y Evaluación. Diseñará y operará los procedimientos que permitan efectuar la vigilancia y corrección de la operación del Sistema.

El 2 de abril de 2004, se publicó el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera (RLSPCAPF) con lo que se formalizó el inicio de la implantación del SPC en la APF, centralizando en la SFP la autorización de los procedimientos y la coordinación de las dependencias y entidades en la instrumentación, operación y seguimiento del sistema. El reglamento referido se modificó el 6 de septiembre de 2007,^{9/} con los fines siguientes:

- Descentralización de la operación y centralización de la información.
- Poner énfasis en el rol normativo de la UPRHAPF.
- Incrementar la participación de los Órganos Internos de Control (OIC) en la vigilancia del funcionamiento del sistema.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 se menciona que “el aumento de recursos destinados a la administración pública no se ha traducido necesariamente en una mayor eficacia y eficiencia general de sus servicios, (...)”.^{10/}

En el Programa para el Servicio Profesional de Carrera 2007-2012 se menciona que las principales deficiencias en la operación del SPC son las siguientes: poco énfasis en el desarrollo profesional; participación limitada de los OIC; el sistema es complejo y poco

^{8/} Artículo 13 de la **Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal**.

^{9/} **Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal**, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2007.

^{10/} **Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012**.

flexible; el registro de las estructuras es difícil y largo; se dificulta la contratación, y la movilidad de los servidores públicos es limitada.

El Servicio Profesional de Carrera no está incluido en ninguno de los objetivos nacionales, sino que se inserta en la estrategia transversal Gobierno Cercano y Moderno, donde se tiene el propósito de “incentivar un gobierno orientado a resultados”;^{11/} se indica que “resulta imperativo contar con servidores públicos profesionales, comprometidos y productivos, orientados a una nueva cultura de servicio a la sociedad, que den credibilidad, estabilidad y eficiencia al gobierno”. Por lo cual, se estableció el objetivo de “Mejorar la gestión pública gubernamental en la APF”, y dos líneas de acción: “4.2 Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos” y “4.4 Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales”.

En julio de 2010, se publicaron las disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, con sus respectivos manuales; en materia del Servicio Profesional de Carrera se buscó simplificar y homologar el marco normativo de los procedimientos internos de las dependencias y entidades para la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera. En agosto de 2013 se realizó una actualización del Manual de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera.

El manual tiene por objetivo “establecer los procedimientos del Sistema del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada, con la finalidad de aprovechar y utilizar de manera racional y eficiente los recursos con que cuentan las dependencias”.^{12/}

En un estudio publicado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 2011 se señala que “las fallas de diseño, la deficiente estrategia de implementación y las lagunas normativas han impedido el desarrollo de un sistema funcional basado en méritos. El problema crítico de México es restaurar la confianza en el SPC y en el gobierno en su conjunto.”^{13/}

Los procesos de planeación de recursos humanos, ingreso, evaluación del desempeño, capacitación y certificación se han desarrollado de manera aislada, lo que afecta la coordinación entre los procesos del SPC, y no hay una planeación de los recursos humanos orientada a la atención de las necesidades de capital intelectual de las instituciones que les permitan alcanzar los objetivos, estrategias y líneas de acción planteados en la planeación nacional y sectorial, para la atención del problema público relativo a la carencia de un cuerpo de servidores públicos técnico y eficaz, que brinde servicios públicos oportunos y de calidad, a fin de atender las necesidades de la sociedad.

En el Presupuesto de Egresos de la Federación 2014, se asignaron recursos al Programa presupuestario O003 “Integración de las Estructuras Profesionales de Gobierno” por 69,669.6 miles de pesos, que representaron el 4.7% de los 1,478,429.4 miles de pesos asignados al

^{11/} **Ibid**, página 23.

^{12/} Acuerdo por el que se emiten las 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 y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, última reforma publicada en el DOF el 23 de agosto de 2013.

^{13/} Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, **Hacia una gestión pública más efectiva y dinámica en México**, 2011, p. 265.

Ramo 27 “Función Pública”, para los gastos de operación de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública, encargada de la operación del programa, los cuales se modificaron a 59,602.9 miles de pesos, mismos que corresponden al monto ejercido reportado en la Cuenta Pública 2014.

En el Informe del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2010 se concluyó que “en términos generales, la Secretaría de la Función Pública (SFP) cumplió con las disposiciones y los objetivos y metas establecidos para administrar el Sistema del Servicio Profesional de Carrera (SPC), a fin de atraer a los mejores profesionistas y lograr la estabilidad y permanencia de los servidores públicos en el sistema; excepto por los resultados con observación que se precisan en el apartado correspondiente de este informe”.

Asimismo, se señaló que “con la revisión de la operación del SPC, se constató que ninguno de los nueve indicadores establecidos en el Programa Operativo Anual 2010 del SPC permitió evaluar el cumplimiento de los objetivos del sistema, ni medir el de los principios rectores”.

El 20 de octubre de 2015 fue publicado el DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; modificación con la que se definen y precisan las atribuciones del secretario y los subsecretarios del Ramo en relación con el Servicio Profesional de Carrera; y quedan sin cambios las de la UPRHAPF.

Resultados

1. Emisión de normativa para la operación del Servicio Profesional de Carrera

En 2014, la SFP contó con el Acuerdo por el que se da a conocer el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial el 30 de julio de 2012.

La SFP elaboró el Programa Operativo Anual 2014, en el cual se establecieron 16 indicadores para los siete subsistemas del SPC, dicho programa se aprobó en la Primera Sesión Ordinaria del Consejo Consultivo del Servicio Profesional de Carrera (CCSPC) del 16 de mayo de 2014.

La SFP emitió 85 disposiciones normativas en materia del SPC en el periodo 2009-2014, de las cuales el 69.4% (59) se orientó a la capacitación, certificación, ingreso, control y evaluación, y separación de los servidores públicos de la APF. Del total de las 85 disposiciones normativas emitidas, sólo 13 (15.3%) mantuvieron su vigencia en 2014, 10 (76.9 %) fueron oficios circulares, 2 (15.4%) fueron Acuerdos y 1 (7.7%) fue metodología.

La SFP acreditó que el CCSPC instruyó en su Primera Sesión Ordinaria de 2013 (13 de abril de 2013) la reforma a la Ley de la materia y demás normativa correlativa, así como la elaboración del “Programa del Servicio Profesional de Carrera 2013–2018”, en su Primera Sesión Ordinaria de 2015 se informó al consejo el avance que se tiene en la reforma de ley y que el programa del SPC está en revisión del Área Jurídica para su posterior publicación.

2. Coordinación del Servicio Profesional de Carrera

Se constató que, en 2014, la SFP realizó acciones de coordinación para la operación del SPC. En el proceso de planeación, y para garantizar la calidad en la información que reportan las instituciones de la APF por medio del Registro Único de Servidores Públicos (RUSP), la dependencia realizó el análisis de la información reportada, identificó inconsistencias y promovió las correcciones procedentes en el sistema; asimismo, realizó dos eventos con los

operadores del sistema en las instituciones de la APF en los que se informó de los problemas en la operación, cambios realizados y acciones de fortalecimiento del sistema.

Para el proceso de ingreso, publicó la convocatoria anual para la ocupación de puestos de primer nivel de ingreso y llevó a cabo un evento de inducción para 250 aspirantes.

En cuanto al proceso de capacitación y certificación, la SFP realizó dos sesiones de asesoría denominadas "Identificación de problemáticas que aplazan el registro del cumplimiento del proceso de certificación y soluciones a las mismas", con la participación de los responsables de la certificación en 32 instituciones.

En materia de control y evaluación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño, la SFP realizó un evento en el que entregó los resultados del Programa Operativo Anual (POA) 2013 y llevó a cabo la presentación del POA 2014; tramitó oficios y correos electrónicos de instrucción, consultas e indicaciones de operación; operó una página electrónica para evaluación del desempeño, disponible para las instituciones que forman parte del SPC, y dio a conocer las características de las mediciones programadas para 2014. Asimismo, informó del calendario de carga, consultas de información, entrega de detalles de extracción de datos para los reportes trimestral y anual del POA 2014 en el sistema denominado "Modelo Integral de Evaluación del Servicio Profesional de Carrera" (MideSPC).

En relación con el proceso de separación, la SFP coordinó la integración de la información de los conflictos laborales que se han presentado en las dependencias y órganos desconcentrados de la APF sujetos a la LSPC, proceso en que se determinaron 711 recursos interpuestos en el periodo 2003 – 2014, de los cuales 65 corresponden a 2014.

La SFP coordinó, con los comités técnicos de profesionalización y selección, la publicación de la convocatoria anual para la ocupación de puestos de primer nivel de ingreso, un evento de inducción para aspirantes, el proceso de análisis y consideración de las asignaciones presupuestales para el SPC y la realización de las dos reuniones del CCSPC; asimismo, acreditó que en total se realizaron 16 reuniones durante el periodo de 2008 a 2014.

En 2014, la SFP llevó a cabo acciones de coordinación para el cumplimiento de la estrategia 3.1 "Orientar las estructuras orgánicas y ocupacionales hacia los objetivos estratégicos", mediante el establecimiento de documentos de apoyo; la coordinación con la SHCP y con los OIC; la atención a consultas de dependencias, entidades y OIC, así como el trámite de oficios de aprobación y registro de estructuras orgánicas.

3. Seguimiento del Servicio Profesional de Carrera

El seguimiento del SPC se realiza mediante dos mecanismos: el MideSPC y la realización de auditorías; el MideSPC es un sistema informático en el que la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal y los Órganos Internos de Control (OIC) dan seguimiento a los indicadores del Programa Operativo Anual, y las auditorías son realizadas por los OIC al rubro 110 "Servicio Profesional de Carrera".

Al respecto, en 2014, la SFP realizó el seguimiento al SPC mediante las validaciones realizadas por los OIC a la información reportada en el MideSPC, sobre los indicadores del POA 2014; sin embargo, en 2014 no realizó auditorías al Servicio Profesional de Carrera, aun cuando en el periodo 2009-2014 se realizaron auditorías a otros conceptos en las que se determinaron 113 observaciones a este rubro, y que en auditorías realizadas por la ASF se han detectado deficiencias en la normativa aplicable al desarrollo profesional.

En 2014, de las 74 dependencias a las que les aplica el SPC, 71 (95.9%) reportaron sus avances en el MideSPC. Se reportaron 8,378 resultados de los indicadores del SPC en el MideSPC, en el 51.4% (4,310) de los casos se cumplió con el calendario del POA 2014, pero en el 48.6% (4,068) la validación por parte de los OIC se realizó de manera extemporánea, y al cierre de la auditoría el 6.3% (188) estaba sin revisión y el 1.1% (46) sin validación, ya que no existe un plazo límite para concluirla.

Posterior a la reunión de presentación de resultados, la SFP entregó copia del oficio núm. SSFP/408/DGAES/348/2015, mediante el cual solicitó a la coordinación General de Órganos de Vigilancia y Control que “se giren instrucciones a fin de que en el Programa Anual de Auditoría (PAA) 2016 los Titulares de las Áreas de Auditoría Interna de los Órganos Internos de Control de las instituciones sujetas a la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la APF, consideren incorporar auditorías (no visitas de inspección) al Servicio Profesional de Carrera”.

Con estas acciones se solventa lo observado.

4. Evaluación del Servicio Profesional de Carrera

Se constató que, en 2014, la SFP evaluó las acciones en materia del SPC de 71 instituciones (95.9%) de las 74 sujetas al SPC, mediante el Programa Anual Operativo del SPC y MideSPC, que funge como el mecanismo de evaluación del SPC, siendo éste un sistema informático, pero no incluyó los resultados de las dependencias siguientes: Servicios a la Navegación en Espacio Aéreo Mexicano (SENEAM), Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD) y Tecnológico Nacional de México (TecNM), ya que la CNSPD y el TecNM se crearon el 14 de noviembre de 2013 y 23 de julio de 2014, respectivamente, pero sus estructuras orgánicas se aprobaron en diciembre de 2014 y marzo de 2015; mientras que la estructura orgánica aprobada del SENEAM no cuenta con plazas de Enlace, la institución es sujeta al SPC y en caso de contar con plazas del nivel de Enlace, deberá operar en esos rangos el sistema.

Se verificó que el POA 2014 se integró con 16 indicadores distribuidos en los siete procesos que componen al SPC, de manera global, se cumplió en 79.8% el objetivo planteado del 100.0%, los tres indicadores con los mejores resultados fueron: 1.1 “Porcentajes de envíos RUSP obligatorios al año” (99.6%), 7.1 “Concertación de metas y avances por medición” (98.9%) y 5.1 “Porcentaje de servidores públicos de carrera con metas de cumplimiento individual orientadas al logro de los objetivos y metas institucionales vinculadas al PND” (98.6%); mientras que los tres indicadores con el cumplimiento más bajo fueron los siguientes: 6.1 “Porcentaje de separaciones registradas en el sistema de RHnet” (54.1%), 4.1 “Porcentaje de información de capacitación reportada” (58.3%) y 4.3 “Porcentaje de servidores públicos de carrera titulares, que certifican la totalidad de sus capacidades profesionales asignadas al puesto que ocupan, para permanencia” (61.5%).

Los indicadores 3.2 “Porcentaje de trayectorias de ascenso y promoción autorizados” y 3.3 “Porcentaje de planes de carrera aprobados” carecen de metas, siendo que las dependencias sujetas al SPC deben promover el establecimiento de planes y trayectorias de carrera, y su aprobación, por lo que sí es factible establecer metas en este aspecto.

Posterior a la reunión de presentación de resultados, mediante el oficio núm. UCGP/209/919/2015 del 12 de octubre de 2015, para atender las deficiencias en los procesos que tienen efecto negativo en los indicadores 4.1, 4.3 y 6.1 referidos, la SFP acreditó que, en 2015, realizó propuestas de modificaciones normativas al proceso de separación, identificación de las fallas en el sistema y en los reportes de las instituciones para su

corrección, así como sesiones de asesoría, avisos y el establecimiento de metas del 95.0% para los indicadores 3.2 y 3.3.

Con estas acciones se solventa lo observado.

5. *Cumplimiento de los principios rectores del Servicio Profesional de Carrera*

Se constató que, en 2014, el SPC contó con 16 indicadores para vigilar el cumplimiento de los principios rectores señalados en el artículo 4 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, con la revisión de dichos indicadores se determinó que se mide adecuadamente el cumplimiento de los principios rectores de legalidad, eficiencia y calidad, pero no el de los principios de objetividad, imparcialidad, equidad, equidad de género y competencia por mérito; además, no se establecieron metas para ninguno de los 16 indicadores.

Sobre el cumplimiento de los principios rectores en 2014, la legalidad se ve comprometida, ya que el 29.5% de los recursos de revocación (a los concursos de selección) han sido procedentes, cifra 6.7 puntos porcentuales mayor que el 22.8% presentado en 2013, además, el 21.4% de las inconformidades en varios procesos han resultado procedentes; asimismo, la eficiencia en el cumplimiento de metas y objetivos ha disminuido en 5.4 puntos porcentuales en relación con 2013, ya que en ese año fue de 89.4% y para 2014 se reportó una eficiencia de 84.0% y en el ejercicio de los recursos se presentó un subejercicio del 17.2% respecto de lo programado; mientras que en la calidad se observa que a 2014, de acuerdo con el sistema de semaforización, el porcentaje de indicadores en verde es el mayor con 64.3%, le siguen los que están en rojo con 28.6% y los amarillos con 7.1%, en relación con 2013, se observa que aumentó el porcentaje de indicadores en rojo en 8.6 puntos porcentuales y disminuyó el de los indicadores en amarillo en 12.9 puntos porcentuales.

Se determinaron inconsistencias en los valores de los indicadores de equidad, ya que en los valores reportados se muestran 35,525 en 2013 y 36,091 para 2014, siendo que, de acuerdo con la suma de servidores públicos varones y mujeres, debió ser 35,477 en 2013 y 36,055 en 2014.

Posterior a la reunión de presentación de resultados, mediante el oficio núm. UCGP/209/919/2015, en relación con el cumplimiento de los principios rectores, la SFP acreditó que el CCSPC acordó, en su Primera Sesión Ordinaria del 27 de julio de 2015, la realización de un diagnóstico sobre la eficacia de los indicadores de los principios de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, a fin de hacer más transparente, eficiente y flexible la operación del SPC. El diagnóstico fue programado para 2016.

Con estas acciones se solventa lo observado.

6. *Igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública*

La Secretaría de la Función Pública “utiliza las inconformidades en los concursos de selección y los recursos de revocación como mecanismos de medición para garantizar la igualdad de oportunidades en acceso a la función pública con base en el mérito”. En 2014, se presentaron 61 recursos de revocación, de los cuales 52.5% (32) fueron aprobados, 34.4% (21) estaban pendientes de resolver y 9.8% (6) fueron desechados; también se presentaron 68 inconformidades, de las cuales 16.2% (11) fueron procedentes y 77.9% (53) rechazadas.

En el periodo 2009-2014 se presentaron 543 inconformidades, de las cuales procedieron 101 (18.6%); se verificó que las inconformidades han disminuido a una tasa media anual de 10.1%;

el porcentaje de inconformidades procedente osciló entre el 15.1% (2011) y 22.1% (2010), sin que se muestre una tendencia; pero no se definió una meta para el indicador porcentaje de inconformidades procedentes.

Se determinó que las inconformidades tramitadas son un mecanismo insuficiente para medir la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, ya que las 101 inconformidades que procedieron de 2009 a 2014, el 31.7% (32) fue presentado argumentando falta de igualdad en el proceso de selección, y el indicador mide el porcentaje de las inconformidades procedentes respecto de las totales, sin considerar el motivo de la inconformidad, por lo cual es insuficiente para definir si se promueve la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública y medir la aplicación del principio rector.

Posterior a la reunión de presentación de resultados, mediante el oficio núm. UCGP/209/919/2015, en relación con el cumplimiento de los principios rectores, la SFP acreditó que el CCSPC acordó, en su Primera Sesión Ordinaria del 27 de julio de 2015, la realización de un diagnóstico sobre la eficacia de los indicadores de los principios de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, a fin de hacer más transparente, eficiente y flexible la operación del SPC. El diagnóstico fue programado para 2016.

Con estas acciones se solventa lo observado.

7. *Profesionalización de los servidores públicos*

A 2014, la SFP no tenía definido formalmente el concepto de profesionalización.

Los mecanismos establecidos para determinar que los servidores públicos cuentan con las actitudes, aptitudes y valores requeridos para el desempeño de sus funciones están dispersos en la normativa aplicable, y no se consolidan en un mecanismo para estos fines, lo que limita determinar si un servidor público está profesionalizado en términos de contar con las aptitudes, actitudes y valores requeridos para el puesto.

En 2014, las instituciones de la Administración Pública Federal, entre ellas las sujetas al Servicio Profesional de Carrera, concertaron en sus bases de colaboración al “Programa de Gobierno Cercano y Moderno”, bajo el control de la SHCP, el indicador “Recursos humanos profesionalizados” para verificar el avance en la estrategia 4.2 “Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos” del PGCM 2013-2018. Los resultados del indicador muestran que el 58.1% (43) de las instituciones sujetas al SPC cumplió la meta para 2014 del 30.1% de servidores públicos profesionalizados, el 10.8% (8) no logró la meta y el 31.1% (23) no reportó ningún dato respecto de evaluaciones realizadas o capacitación impartida en función de los objetivos estratégicos.

De los 1,641,497 servidores públicos registrados en el Registro Único de Servidores Públicos, el 1.9% (30,870) son servidores públicos de carrera en la Administración Pública Federal Centralizada y 19,548 (63.3%) fueron considerados como profesionalizados; mientras que en el indicador “Recursos Humanos Profesionalizados” se incluyeron 170,124 servidores públicos, de los cuales, el 68.2% (115,956) fue profesionalizado.

Posterior a la reunión de presentación de resultados, mediante el oficio núm. UCGP/209/919/2015 del 12 de octubre de 2015, la SFP acreditó que el CCSPC validó la propuesta del “Programa del Servicio Profesional de Carrera 2013-2018”, cuya publicación se programó para finales de 2015, en la cual incorporaron el concepto de profesionalización y

los mecanismos para valorar las actitudes, aptitudes y valores de los servidores públicos para desempeño de sus funciones.

En relación con las 23 instituciones que no reportaron ningún dato respecto de las variables del indicador, la SFP informó que, con oficio núm. SSFP/408/0216/ 2015, solicitó a la SHCP la revisión de la obligatoriedad de los compromisos e informar acerca de las modificaciones a la definición de los indicadores.

Con estas acciones se solventa lo observado.

8. Ejercicio de recursos

Se determinó que, en 2014, la SFP ejerció 59,602.9 miles de pesos mediante el Programa presupuestario O003 “Integración de las estructuras profesionales del gobierno” establecido para la operación del Servicio Profesional de Carrera, los recursos erogados tuvieron un decremento de 1.8% en relación con el presupuesto aprobado por 60,669.6 miles de pesos.

Al respecto, con base en el Análisis del Ejercicio del Presupuesto Programático de la Cuenta Pública 2014, se verificó que la modificación fue el resultado de reducciones líquidas, debido a la aplicación de medidas en cumplimiento de las disposiciones señaladas en los Lineamientos para la aplicación y seguimiento de las medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos, y a las acciones de disciplina presupuestaria en el ejercicio del gasto público; además, el ejercicio de los recursos del Pp O003 representó el 3.5% del presupuesto total erogado por la SFP durante 2014.

9. Control interno

En 2014, la SFP cumplió con cuatro (Primera, Segunda, Tercera y Quinta) de las cinco Normas Generales de Control Interno, lo cual le permitió contar con una seguridad razonable de la eficiencia en la operación, así como de la confiabilidad de los registros y controles señalados en el artículo tercero, numeral 14, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno y se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno.

Se constató que la SFP no dispuso de información clara, confiable, oportuna y suficiente que permitiera conocer el grado de avance en el cumplimiento de objetivos de la planeación nacional y se determinaron inconsistencias en los valores de los indicadores del principio rector de equidad, en términos de lo establecido en la Norma Cuarta del numeral 14 del artículo tercero del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno y se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno. La observación referente al cumplimiento de objetivos se presenta en el resultado 10 sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño.

Mediante el oficio UCGP/209/809/2015 del 26 de agosto de 2015, la SFP remitió acciones que le facilitarán contar con información clara, confiable, oportuna y suficiente con la que sea posible conocer el grado de avance en el cumplimiento de objetivos de la planeación nacional mediante cambios realizados a la MIR para el ejercicio 2015, por lo que se determina como observación solventada para los efectos del ejercicio fiscal 2014.

Posterior a la reunión de presentación de resultados, mediante el oficio núm. UCGP/209/919/2015, la SFP acreditó que durante el año 2015 incluyó el Modelo Integral de Evaluación (MIDE, antes MideSPC) en el Sistema Integral de Recursos Humanos, lo que

permitirá realizar la extracción y cálculo de los indicadores directamente de la base de datos única de recursos humanos, de tal forma que los reportes de salida se calculan de forma automática, sin cálculos manuales.

Con estas acciones se solventa lo observado.

10. Sistema de Evaluación del Desempeño

Para 2014, la SFP elaboró la MIR del programa O003 “Integración de las Estructuras Profesionales del Gobierno”, en términos de lo dispuesto en los artículos 24, fracción I, y 25, fracción III, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

La MIR 2014 del programa presupuestario O003 “Integración de las Estructuras Profesionales del Gobierno” contribuye de manera marginal a la solución del problema público de la carencia de un cuerpo de servidores públicos técnico y eficaz, que brinde servicios públicos eficientes, oportunos y de calidad, que dio origen a la política del Servicio Profesional de Carrera, ya que, en lo general, la alineación vertical y horizontal de la MIR incumple la metodología del marco lógico y adolece de los objetivos de la planeación nacional de mediano plazo con los que se encontró alineado el programa, lo que limita determinar la consistencia de la operación del SPC con los objetivos de la planeación a mediano plazo.

Se verificó que, para 2014, la MIR elaborada por la SFP careció de indicadores para medir el avance en la operación y funcionamiento de los siete procesos del SPC (Planeación de Recursos Humanos, Ingreso, Capacitación y certificación, Desarrollo Profesional, Evaluación del Desempeño, Separación y Evaluación y control).

Con la revisión de los documentos de planeación nacional y la programación de mediano plazo, así como de lo reportado en la Cuenta Pública y la MIR del programa presupuestario O003 “Integración de las Estructuras Profesionales del Gobierno” se determinó que a la SFP se le asignó el 0.1% (1,478.4 millones de pesos) del presupuesto programable que fue de (1,131,486.0 millones de pesos) y de éste se destinó el 4.1% (60.7 millones de pesos) para la dirección y coordinación del Servicio Profesional de Carrera, que forma parte de las acciones para cumplir el Programa para un Gobierno Cercano y Moderno y que es una estrategia transversal del PND 2013-2018, lo que en la práctica representa una importancia menor a la otorgada en los PND 1995-2000, 2001-2006 y 2007-2012, en los que se tuvo un objetivo definido para abatir la corrupción y mejorar la gestión pública mediante la profesionalización de los servidores públicos.

Mediante el oficio UCGP/209/809/2015 del 26 de agosto de 2015, la SFP remitió aclaraciones a las deficiencias e insuficiencias detectadas en la lógica vertical y horizontal en la MIR 2014, en las cuales incluye señalamientos referentes a que realizó cambios en la MIR para 2015. Las modificaciones realizadas a los objetivos e indicadores de la MIR 2015 solventan las deficiencias determinadas en esta auditoría.

11. Rendición de cuentas

En la Cuenta Pública 2014, la SFP reportó información sobre el cumplimiento de los objetivos y metas de la política del Servicio Profesional de Carrera, en la que comunicó que ejerció el 98.2% (59,602.9 miles de pesos) de los recursos asignados originalmente al Programa presupuestario Pp O003 “Integración de las Estructuras Profesionales del Gobierno” por un monto de 60,669.6 miles de pesos.

Con la revisión del estado Análisis del Ejercicio del Presupuesto Programático de la Cuenta Pública 2014 se verificó que la SFP presentó los resultados del indicador establecido para el programa 0003 "Integración de las Estructuras Profesionales del Gobierno" a su cargo, del cual informó que se logró el 47.5%, lo que representa el 206.5% de cumplimiento respecto del 23.0% programado.

Consecuencias Sociales

La cobertura del SPC en la Administración Pública Federal Centralizada en 2014 fue de 30,870 servidores públicos, lo que representa el 1.9% de los 1,641,497 servidores públicos de la APF. De la cobertura referida 19,548 (63.3%) fueron considerados como profesionalizados. Sin embargo, los mecanismos diseñados por la SFP son insuficientes para determinar que los servidores públicos cuentan con las actitudes, aptitudes y valores requeridos para el desempeño de sus funciones, lo que limita determinar si los servidores públicos de carrera son los más aptos y capaces para el servicio público, que permitan otorgar a la población bienes y servicios de calidad.

Resumen de Observaciones y Acciones

Se determinó(arón) 7 observación(es) la(s) cual(es) fue(ron) solventada(s) por la entidad fiscalizada antes de la integración de este informe.

Dictamen

El presente se emite el 23 de octubre de 2015, fecha de conclusión de los trabajos de auditoría. Ésta se practicó sobre la información proporcionada por la entidad fiscalizada de cuya veracidad es responsable; fue planeada y desarrollada para fiscalizar el cumplimiento de los objetivos y metas del Servicio Profesional de Carrera (SPC), y el alcance establecidos. Se aplicaron los procedimientos y las pruebas selectivas que se estimaron necesarias. En consecuencia, existe una base razonable para sustentar el presente dictamen.

En la década de los 90, ante un contexto caracterizado por múltiples iniciativas modernizadoras en la APF, impulsadas por recomendaciones de los organismos internacionales, se planteó la necesidad de contar con servidores públicos que cumplieran con la responsabilidad de "cuidar y utilizar con escrúpulo los recursos que el pueblo pone a su cuidado".

El proceso de transformación del Estado siguió con la implementación del Programa de Modernización de la Administración Pública Federal 1995-2000, donde se señaló que el Gobierno Federal carecía de una administración adecuada para la dignificación y profesionalización de los servidores públicos, no se favorecía la perseverancia ni se contaba con reconocimiento y seguridad en los empleos, cargos o comisiones; la capacitación de los servidores públicos no era sistemática; la elevada rotación de quienes ocupaban los puestos originaba la discontinuidad en el desarrollo de una memoria institucional que preservara las experiencias positivas y negativas ganadas en el trabajo cotidiano.

Para atender esa problemática, en 2003, se expidió la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, con la cual se pretende institucionalizar este servicio como mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, y contar con servidores públicos profesionalizados, a fin de mejorar la prestación de bienes y servicios a la población.

En el Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018 se establece que es necesario revisar y mejorar el sistema del SPC para crear un cuerpo motivado, capaz, profesional, ágil, flexible, comprometido y productivo de servidores públicos que den credibilidad, estabilidad y eficiencia a la función pública.

En 2014, la SFP ejerció 59,602.9 miles de pesos con objeto de dirigir, coordinar, dar seguimiento, evaluar y vigilar el funcionamiento del SPC, monto inferior en 1.8% respecto del aprobado originalmente, por 60,669.6 miles de pesos.

Los siete subsistemas que integran el SPC se encontraban en operación: planeación de recursos humanos; ingreso; desarrollo profesional; capacitación y certificación; evaluación del desempeño; separación, y control y seguimiento.

Respecto de la coordinación del SPC, en 2014, la SFP emitió el Programa Operativo Anual respectivo y realizó eventos de capacitación para los operadores del RUSP, asesorías y reuniones con el Consejo Consultivo del Servicio Profesional de Carrera (CCSPC) y los Comités Técnicos de Profesionalización de las dependencias y entidades en las que opera el servicio.

En relación con la dirección del SPC, en el periodo 2009-2014, la SFP emitió 85 disposiciones normativas en esta materia, de las cuales el 69.5% (59) se orientó a la capacitación, certificación, ingreso, control y evaluación de los servidores públicos de la APF; la dependencia está trabajando en una nueva versión del Programa del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y en la elaboración de una nueva Ley del SPC.

En cuanto al seguimiento del SPC, en 2014, un total de 71 instituciones (95.9%) de las 74 sujetas al SPC informaron sus avances en el sistema MideSPC. Con esta información, la SFP y los Órganos Internos de Control en las dependencias sujetas al SPC reportaron 8,378 resultados. En el 51.4% (4,310) de los casos se cumplió con el calendario del POA 2014, pero en el 48.6% (4,068) la validación por parte de los OIC se realizó de manera extemporánea, y al cierre de la auditoría el 6.3% (188) quedó sin revisión y el 1.1% (46) sin validación, ya que no existe un plazo límite para concluir dicha validación. Además, en ese año los OIC no practicaron auditorías al Servicio Profesional de Carrera. Por esta razón, la dependencia solicitó a la Coordinación de Órganos de Vigilancia y Control que en el Programa Anual de Auditoría (PAA) 2016 se considere incorporar auditorías al SPC; y a la SHCP la revisión de la obligatoriedad de los compromisos e informar acerca de las modificaciones a la definición de los indicadores, lo que se incluyó en el nuevo Modelo Integral de Evaluación (MIDE, antes MideSPC).

Por lo que hace a la vigilancia de los principios rectores del SPC, la SFP contó con 16 indicadores que permiten medir el cumplimiento de los principios rectores de legalidad, eficiencia y calidad, pero no el de los principios de objetividad, imparcialidad, equidad, equidad de género y competencia por mérito, debido a que no se valoran todos los procesos, las fórmulas miden más de un principio o bien se carece de la información correspondiente. Por ello, el CCSPC instruyó la realización de un diagnóstico sobre la eficacia de los indicadores de los principios de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, a fin de hacer más transparente, eficiente y flexible la operación del SPC. El diagnóstico referido fue programado para 2016.

Respecto del objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, la SFP lo mide con los recursos de revocación e inconformidades. Se determinó que, en 2014, se presentaron 61 recursos de revocación, de los cuales el 52.5% (32) fue aprobado;

el 34.4% (21) estaba pendiente de resolver y el 9.8% (6) fue desechado. Se registraron 68 inconformidades, de las cuales el 16.2% (11) fue procedente y el 77.9% (53), rechazado.

Se determinó que las inconformidades tramitadas no permiten medir la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, ya que de las 101 inconformidades que procedieron de 2009 a 2014, 32 (31.6%) fueron presentadas argumentando una desigualdad en el proceso de selección, por lo que el 68.4% restante fue por motivos distintos a la igualdad de oportunidades. Por esta razón, lo que se analizará en el diagnóstico sobre la eficacia de los indicadores de los principios de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, ordenado por el CCSPC, será la eficacia de los indicadores de los principios de la Ley del Servicio Profesional de Carrera programado para 2016.

En cuanto al objetivo de profesionalizar a los servidores públicos, la SFP desarrolló el indicador "Recursos Humanos Profesionalizados". El resultado de 2014 mostró que 115,956 (68.2%) de los 170,124 servidores públicos de la APF evaluados se consideran profesionalizados porque cubrieron su capacitación y la evaluación del desempeño correspondiente, sin embargo, la medición sólo abarca al 11.2% del total de servidores público. En tanto, de los 1,641,497 servidores públicos registrados en el Registro Único de Servidores Públicos, el 1.9% (30,870) son servidores públicos de carrera, y 19,548 (63.3%) fueron considerados como profesionalizados. Al respecto, la dependencia está trabajando en la nueva versión del Programa del Servicio Profesional de Carrera cuya publicación fue programada para finales de 2015.

En opinión de la ASF, la SFP contribuyó a que el SPC garantizara la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública y a profesionalizar a los servidores públicos, aun cuando se identificaron deficiencias en el control del sistema MideSPC; así como mecanismos que son insuficientes para medir el cumplimiento de los principios rectores del SPC y el objetivo de profesionalizar a los servidores públicos; además, en 2014 no se realizaron auditorías al SPC por parte de los Órganos Internos de Control.

Como resultado de la intervención de la ASF, se impulsará la actualización de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, la elaboración del Programa del Servicio Profesional de Carrera en la APF 2013-2018, y el fortalecimiento del sistema informático denominado MideSPC. Además, se promovió que en el Programa Anual de Auditoría (PAA) 2016 se incorporen auditorías al SPC y se instruyó la realización de un diagnóstico sobre la eficacia de los indicadores de los principios de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, a fin de hacer más transparente, eficiente y flexible la operación del SPC.

Apéndices

Procedimientos de Auditoría Aplicados

1. Verificar que, en 2014, la SFP emitió y dispuso de los criterios, las normas y las políticas requeridas para efficientar la operación del SPC.
2. Verificar que, en 2014, la SFP se coordinó con las dependencias para la organización, funcionamiento y desarrollo del SPC.
3. Verificar que, en 2014, la SFP y los Órganos Internos de Control realizaron el seguimiento del cumplimiento del marco jurídico-normativo aplicable al SPC.

4. Verificar la eficiencia de los mecanismos de evaluación establecidos en 2014 por la SFP en la operación del SPC.
5. Verificar que, en 2014, en la operación del SPC se cumplieron los principios rectores de legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, competencia por mérito, equidad y equidad de género.
6. Verificar que, en 2014, en la operación del SPC se garantizó la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.
7. Verificar que los servidores públicos profesionalizados a 2014 contaban con las aptitudes, actitudes y valores requeridos para el desempeño eficiente y eficaz de sus funciones.
8. Evaluar el gasto asignado, en 2014, para la dirección, coordinación, evaluación, vigilancia y seguimiento de la política del SPC.
9. Constatar que, en 2014, la SFP dispuso de un control interno que le permitió contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas del Servicio Profesional de Carrera.
10. Verificar la utilidad de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del programa presupuestario O003 "Integración de las estructuras profesionales del gobierno", como instrumento de evaluación del cumplimiento de objetivos y metas del Servicio Profesional de Carrera.
11. Verificar que la SFP reportó en los documentos de rendición de cuentas de 2014 información sobre el cumplimiento de los objetivos y metas del Servicio Profesional de Carrera.

Áreas Revisadas

La Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal (UPRHAPF) de la SFP.

Comentarios de la Entidad Fiscalizada

Es importante señalar que la documentación proporcionada por la entidad fiscalizada para aclarar o justificar los resultados y las observaciones presentadas en las reuniones fue analizada con el fin de determinar la procedencia de eliminar, rectificar o ratificar los resultados y las observaciones preliminares determinadas por la Auditoría Superior de la Federación, y que se presentó a esta entidad fiscalizadora para los efectos de la elaboración definitiva del Informe del Resultado.



SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal
Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera

Atenta Nota No. 013 / 2 015

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

22 de octubre de 2015

Auditoría Superior de la Federación

REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN QUE SE FORMULA A LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SFP) RESPECTO A LA AUDITORÍA No. 56 "SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA", EN EL MARCO DE LA FISCALIZACIÓN SUPERIOR DE LA CUENTA PÚBLICA 2014

Número de Oficio: DGADGF/435/2015

Consideraciones Finales

Consideraciones finales al Informe de la Auditoría No. 56 "Servicio Profesional de Carrera", Fiscalización de la Cuenta Pública 2014.

El rumbo del Servicio Profesional de Carrera en la APF

Es indudable que las aportaciones de estudios, investigaciones, evaluaciones o auditorías contribuyen a la mejora permanente de los procesos y proyectos que una organización lleva a cabo como parte de sus atribuciones. En el caso del Servicio Profesional de Carrera en la APF (SPC), las aportaciones recibidas durante más de 10 años de su implantación y operación impactarán para su fortalecimiento. Para el Gobierno Federal, el SPC constituye un pilar para transformar las grandes iniciativas gubernamentales en bienes y servicios para el desarrollo de México y el bienestar de los mexicanos, dado que son los servidores públicos el factor de cambio más importante.

El sentido de la gestión del SPC debe orientarse a establecer una estrategia y modelo de profesionalización que permita proponer las mejoras necesarias, en materia de normatividad y herramientas para a) facilitar la gestión de recursos humanos, b) proveer a la administración pública de servidores públicos profesionales, y c) que el servicio profesional de carrera sea reconocido socialmente y genere confianza.

El reto principal es lograr una propuesta que combine mejores prácticas con las necesidades y condiciones institucionales que permitan, entre otros aspectos, una operación moderna, racional y competente de acuerdo a la realidad institucional, y que sea creativa, eficiente, formativa y productiva del servidor público, que reconozca el mérito demostrado, que posibilite el ingreso y la movilidad sin barreras administrativas injustificadas y que fomente el desarrollo y la adquisición de competencias y capacidades para fomentar el desempeño adecuado de los servidores públicos en todos los niveles.

En síntesis, el Servicio Profesional de Carrera en la APF debe ser el mecanismo que permita alcanzar los retos para construir un mejor país, hacer realidad una administración pública de calidad y consolidar un México cada vez más fuerte y capaz, en donde todos los servidores públicos puedan sentir el orgullo de serlo.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo.

ATENTAMENTE
LA DIRECTORA GENERAL

LIC. ALEJANDRA DÍAZ AGUIRRE

Insurgentes Sur No. 1735, Col. Guadalupe Inn, C.P. 01020, Delegación Álvaro Obregón, México, D.F.,
Tel.: (55) 2000 3000 www.funcionpublica.gob.mx