|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| https://pbs.twimg.com/profile_images/412632169542991872/ffvXDsLX.jpeg |  | |
| **PROTOCOLO DE INVESTIGACION** | |  |

**Metodología de la Investigación**

**Docente: Mtro. Ricardo Estrada Soto**.

**Maestrante: Rocio Guadalupe Cervantes Cancino.**

1. **TEMA DE INVESTIGACIÓN**

El servicio profesional de carrera en el Gobierno del Estado de Chiapas

1. **TITULO**

El servicio profesional de carrera en la Administración Pública Centralizada del Gobierno del Estado de Chiapas periodo 2000-2018*: Propuesta de un modelo de implementación del servicio profesional de carrera.*

1. **OBJETO DE ESTUDIO**

Describir los diferentes factores legales, políticos y administrativos, que en el ámbito federal influyeron en el proceso de la instauración del servicio profesional de carrera, y compararlos con la situación actual en la que se encuentra el Estado de Chiapas en la administración 2000-2018 en los mismos factores y proponer la implementación de la misma.

1. **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**
   1. **Objetivo General**

Proponer un modelo eficiente y adecuado de servicio profesional de carrera para la Administración Pública Centralizada del Gobierno del Estado de Chiapas periodo 2000-2018, que contribuya a la profesionalización del quehacer gubernamental.

* 1. **Objetivos Particulares**
     1. Analizar el mecanismo aplicado en la Administración Pública Centralizada del Gobierno del Estado de Chiapas 2000-2018, para la selección del personal que la integra.
     2. Analizar las variables que intervienen en el proceso de implementación del servicio profesional de carrera y determinar su grado de eficiencia, determinando los factores que en ella intervienen.
     3. Diseñar y proponer un modelo de servicio profesional de carrera que fortalezca la función pública Centralizada del Gobierno del Estado de Chiapas, basada en los factores del sistema de carrera federal en nuestro país.

**5.- PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

La ineficiencia de la administración pública, la falta de ingreso, permanencia, ascenso y demás basada en el mérito, persiste el influyentísimo, no hay equidad en salario aun en el mismo puesto.

**6.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Esta investigación parte de la siguiente pregunta general: ¿Cuáles han sido los parámetros que ha tomado la administración pública centralizada en el estado de Chiapas en el 2000- 2018, para la contratación y permanencia de sus trabajadores?

Como bien se sabe actualmente en el estado de Chiapas no se cuenta con un sistema específico de servicio profesional de carrera en la Administración Pública Centralizada, lo que para su confirmación ha recurrido a procesos de selección inapropiados en sus órganos que los integran, recurriendo principalmente a las recomendaciones de los directivos de dichas dependencias y de igual manera a la inapropiada calificación del personal.

Existen diversos factores que pueden incidir en el proceso de implementación de un servicio profesional de carrera como lo es el factor estructural, presupuestal, institucional, entre otros.

No obstante en la implementación de un sistema profesional de carrera, tiene un peso fundamental en virtud de que constituye el principal vehículo por el que se forma y capacita a los funcionarios. En este sentido, esta investigación parte del supuesto que las limitaciones actuales al proceso de formación de la administración pública estatal estriban en gran medida en la concepción y operación misma de los estándares de calidad y aplicabilidad de los procesos encargados de la administración del estado concediéndolo como el ente general, el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes particulares y acorde con las funciones de los de la administración pública.

Por lo que la instrumentación del sistema del servicio profesional de carrera, para el reclutamiento, selección, certificación, capacitación, evaluación y separación del servidor público de carrera no ha sido revocada y continua en operación, entonces se ha cumplido con la consecución de los principios y objetivos plasmados en la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

**7.- JUSTIFICACIÓN**

El tema de la profesionalización vía un servicio 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 Nacional Electoral y el Poder Judicial de la Federación hablando del ámbito federal y en el ámbito local el poder Judicial del Estado de Chiapas), 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 es por ello que también se convirtió en parte de la política pública de los Estados.

Existen diversas razones para avanzar en la idea de establecer un servicio profesional de carrera. Sin duda, la más importante es, ante la institucionalización del fenómeno de la alternancia partidista, la de poder contar con una burocracia profesionalizada capaz de garantizar la continuidad de programas y políticas a través de una burocracia estable frente a los cambios de gobierno. Sin duda alguna, lo que más ha llamado la atención de este proceso de profesionalización o establecimiento de un servicio profesional de carrera es que se trata de una experiencia inédita.

Es decir, a diferencia de muchos países, concretamente de América Latina, que se encuentran en procesos similares a partir de la expedición de nuevas leyes o la implantación de sistemas que tratan de corregir los sistemas anteriores (lo cual denominamos procesos de reprofesionalización), en México por primera vez se establece un sistema de esta naturaleza a través de la publicación de 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, así como de su Reglamento, en abril de 2004. Cabe agregar que este esfuerzo de profesionalización ha cobrado igual fuerza en algunos estados de la república a través de la expedición de las leyes respectivas. Durante los trece últimos años, esto ha significado el diseño y la implantación de un plan que ha apuntado a la completa transformación tanto de la propia administración pública como de la gestión de su personal. Lo cual ha incluido profundos cambios en los aspectos estructurales-organizacionales, presupuestales, tecnológicos y, sobre todo, culturales; tarea, que por supuesto no ha sido sencilla, ha estado llena de rezagos, por la manera como estaba organizada y venía operando la administración pública, y de resistencias, tanto de los propios servidores públicos como de los aspirantes que desean pertenecer al servicio público vía el nuevo sistema. Además, no han faltado las críticas provenientes tanto de círculos periodísticos y partidistas como académicos. Así que, en el fondo, el gran reto sigue siendo cómo se consolida un sistema de profesionalización que goce de gran legitimidad y eficacia y quede fuera de toda sospecha en cuanto al mal manejo de sus concursos, procedimientos y resultados, donde el ingreso de las personas se base en el mérito y la igualdad de oportunidades, y el cual, por supuesto, sea contrario a todo el sistema prevaleciente de botín y se oponga a cualquier ingreso de una persona por sus relaciones personales y políticas en lugar de por sus méritos.

En una época en donde todo el mundo gira alrededor de procesos de modernización, la administración pública no puede ser la excepción y quedarse al margen de este movimiento a nivel global. Como ya se mencionó en los antecedentes y como suele suceder en temas tan sensibles, a nivel federal ya se dieron los primeros pasos para marcar el rumbo en la materia, ahora corresponde el turno a nuestro Estado de seguir esta ola de procesos renovadores y romper con las viejas prácticas y costumbres que se mantienen arraigadas dentro de nuestro sistema de administración pública.

En la actualidad la necesidad de instaurar en las administraciones públicas un sistema de profesionalización moderno, que no únicamente brinde estabilidad a los servidores públicos, sino que garantice que el mérito y la competencia sean los criterios que rigen su desarrollo profesional, esto traerá como beneficio contar con gobiernos más eficientes, responsables y honestos, que basen su actuación en buenos resultados, en la prestación de servicios públicos de calidad y en el buen trato con los ciudadanos.

Por lo anterior, se entiende que el servicio profesional de carrera, no solo es un instrumento que sirve para generar tranquilidad y estabilidad en los servidores públicos, sino que además es una herramienta que busca y tiene como propósito el generar ante la ciudadanía la certidumbre de contar con personal altamente calificado, que pueda dar solución a sus dudas y problemas, que sean sensibles ante las necesidades de la población, pero sobre todo que se reflejen con una burocracia eficiente, eficaz, transparente y con resultados hacia la comunidad.

Además con la instauración del servicio profesional de carrera, se busca desplazar prácticas poco éticas en el ingreso al servicio público y únicamente la capacidad y responsabilidad de los aspirantes serán os factores que garanticen su ingreso, permanencia y ascenso dentro de la gestión pública.

En nuestro país, se han sentado las bases para el servicio profesional, en específico, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos, en su apartado “B”, detalla:

“...

*VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública.*

*VIII. Los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función del os conocimientos, aptitudes y antigüedad.*

*...”*

Bajo este esquema el Gobierno federal, enfatizado en la necesidad de aumentar la efectividad social del aparato administrativo, haciendo sus actuaciones productivas, ejerciendo un control adecuado que garantizara el pleno ejercicio del os recursos asignados, por lo que algunos de los estados han optado en poner en práctica un sistema apropiado de profesionalización.

Sin embargo, para lograr esto también considera la necesidad de profesionalizar a los servidores públicos y de esta manera garantizar que su desempeño se lleve a cabo con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

**8.- Vinculación y/o Pertinencia del Tema**

Las condiciones creadas por el nuevo modelo del servicio profesional de carrera en el Gobierno del Estado de Chiapas, conllevan riesgos y retos potenciales. De hecho, una nueva reglamentación no sería un extra a los problemas generados con anterioridad y a los existentes. Si no la punta de lanza para empezar a cambiar la situación existente, pero esto no se logrará de inmediato.

Una de las deficiencias manifiestas en el funcionamiento del servicio profesional de carrera en el Gobierno del Estado de Chiapas es la ausencia de un sistema de consecuencias, que determine, por un lado, incentivos para quien lo hace bien y castigos para quien lo hace mal.

El servicio profesional de carrera desde sus inicios no ha contado con la ayuda suficiente para lograr ese cometido. Con un nuevo modelo se pretende darles mayores atribuciones a los Órganos Internos de Control para que realicen un mejor trabajo, sobre todo con la pretensión de que se cumpla la Ley.

Así mismo como ya se había enfatizado, uno de los problemas es el de no contar con una actividad sólida de control y vigilancia, prevalecerá la sospecha de la existencia de impunidad y, por tanto, se estará directamente afectando la credibilidad del funcionamiento del sistema en su conjunto.

Es por ello que los problemas que se plantean son importantes, pero cabe precisar que también son corregibles. Por el lado de los retos, éstos son continuos, y podrían en el marco de los estudios comparados, ser extrapolables a otros países con situaciones similares.

Dentro delos retos se pretendería buscar una adecuada relación entre políticos y miembros del servicio profesional de carrera. Este es uno de los temas más complicados en el diseño y operación de un servicio profesional de carrera.

Así mismo definir las fronteras entre políticos y administrativos siempre será un tema complejo, y en este punto los criterios pueden ser variados, que van desde definir rangos, funciones o niveles de especialización, ya sea de manera transversal, a toda la administración, u optar por un esquema vertical, al interior de cada órgano sujeto a la Ley.

Conseguir el sano equilibro entre centralización y descentralización para la operación, se considera que irremediablemente en un tiempo próximo se tendrá que institucionalizar la evaluación del servicio profesional de carrera en el Gobierno del Estado de Chiapas por parte de agentes externos y contar con las herramientas e instrumentos de gestión suficientes para poder implementar correctamente el nuevo modelo.

De igual manera difundir permanentemente la importancia del servicio profesional de carrera en el Gobierno del Estado de Chiapas, tanto al interior de la propia administración como en la sociedad en su conjunto. Este asunto también es de cabal importancia, y desafortunadamente en las áreas de recursos humanos no se valora como tal. Sobre todo al identificar al servicio profesional como simples prácticas de personal, dejando de lado la importancia y el impacto que tiene en el mejoramiento de los servicios públicos, estando en juego valores tan transcendentales como el mérito y la igualdad de oportunidades.

Más allá de cualquier cambio propuesto, continuarán los retos que se posicionan por encima de cualquier coyuntura de reforma y que requieren un trabajo permanente. De ahí la importancia de no perder de vista los aspectos a resolver de corto, mediano y largo plazo. En esa coincidencia se pueden conseguir grandes resultados y confeccionar, así, el futuro del servicio profesional de carrera en el estado de Chiapas.

**9.- Estado del Arte**

**9.1. Aspecto teórico:**

Seguridad jurídica y eficacia de la administración son pues principios que se hallan en la base de los servicios civiles. De esta forma, hablar de eficacia en un sistema de mérito, o propiamente un servicio civil de carrera, necesariamente se tendrá que vincular a otro aspecto de suma importancia como es el de la gobernabilidad.

Si se parte de la idea de que la gobernabilidad es un atributo de las sociedades no de sus gobiernos, se debe entender ésta como la capacidad de una determinada sociedad para enfrentar positivamente los desafíos y las oportunidades que se le plantean en un determinado tiempo. Gobernabilidad no es estabilidad política, sino creación de condiciones para reconocer y enfrentar colectivamente los retos y oportunidades de cada tiempo.[[1]](#footnote-1)

Al ser también una cualidad de la sociedad, también depende de los valores, las actitudes y los modelos mentales prevalecientes en la sociedad civil, es decir, del capital social o cultura cívica de los individuos y organizaciones que la integran. Consiguientemente un programa de fortalecimiento de la gobernabilidad será mucho más que un programa de reforma o modernización del gobierno y afectará al concepto mismo de ciudadanía. En ese sentido, se ha señalado con razón, que el enfoque de gobernabilidad va más allá de la reinvención del gobierno, pues exige reinventar también la ciudadanía y la propia sociedad civil.

Aunado a lo anterior, esta figura es un elemento que contribuye a la construcción de la necesaria cultura del servidor público. La existencia de un sistema de ingreso de los servidores públicos al sector gubernamental a través de criterios claros y objetivos; un sistema de evaluación permanente de los puestos públicos; la existencia de un sistema de profesionalización y actualización continuos; la existencia de una competencia interorganizativa sana en la que se entrelacen metas y objetivos; la estabilidad en el empleo para los servidores públicos; la implementación de criterios de calidad, eficiencia y obtención de resultados en todas las áreas de la función pública y el establecimiento de un sistema de incentivos y promociones, indiscutiblemente, elementos que coadyuvan a la construcción de dicha cultura.

El sistema profesional de carrera es un elemento que contribuye a fortalecer la capacidad de gobernar. Si la tendencia es gobernar con políticas públicas en las que esté de por medio la incorporación de la opinión pública en la toma de decisiones de la mayoría de los asuntos, es primordial contar con un cuerpo de servidores públicos profesionalizados para afrontar los problemas y nuevos desafíos de la Administración Pública, sensibles a las demandas sociales y capaces de transformar los requerimientos públicos en políticas y acciones de gobierno.

El servicio profesional abre la posibilidad de un arreglo funcional entre burócratas y políticos, en donde ambos pueden tener un papel constructivo cumpliendo funciones específicas (en teoría, los políticos proveen la dirección política y los burócratas la experiencia administrativa en las políticas a implementar). Asimismo, el servicio profesional fragmenta el poder (en parte a la manera en que lo hace, por ejemplo, la división de poderes entre el Ejecutivo y el Legislativo, o una estructura federal), ya que limita la capacidad discrecional de los políticos para designar servidores públicos. Al mismo tiempo, sin embargo, contrarresta los efectos de la fragmentación del poder en términos funcionales y territoriales, ya que si se extiende entre los poderes o los estados sub-nacionales y las localidades, homogeniza actitudes, posiciones y procedimientos en los distintos ámbitos de gobierno y, en esa medida, favorece la integración entre las políticas de diversos actores gubernamentales, así como la implementación adecuada de las mismas.

Por todo ello, el servicio profesional y el equilibrio que introduce entre el sistema democrático y el meritocrático han sido pilares importantes para la sustentabilidad de las repúblicas democráticas modernas.[[2]](#footnote-2)

Para englobar todo lo señalado, es sustancial decir que el papel del servicio civil de carrera es fundamental, ya que a partir del cambio en lo organizacional que se genera, impacta en el comportamiento tanto de los propios servidores públicos como en las relaciones del Estado con la sociedad, sin duda, para mejorarla y procurar una mejor convivencia y beneficio para ambos. Además de ello, modifica valores y cultura tanto burocrática como ciudadana, intereses, actuaciones, desempeño, trato, diálogo, lenguaje y modo de vida, tendente por supuesto, a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y a hacer más fuerte y saludable la pervivencia del Estado y de las instituciones. De ahí la importancia de su revisión, perfeccionamiento y establecimiento en aquéllos países en los que esté ausente.

Si un servicio profesional está adecuadamente balanceado, puede ser una herramienta institucional efectiva para contar con una burocracia profesional y competente, por al menos dos razones.

* Primero, porque utiliza incentivos positivos (estabilidad, oportunidad de avance en la carrera y salarios atractivos) y negativos (sanciones y evaluaciones, entre otros).
* Segundo, porque implica procesos de socialización que en algún punto dan premios y castigos “morales”, lo que es reforzado ya sea por ética profesional o por el grupo en sí mismo, más que por las autoridades formales.

Por lo que parte de los retos para la administración pública en el proceso modernización administrativa ha sido sin lugar a dudas la implementación del servicio profesional de carrera, en su intento por transitar hacia nuevas formas de administración de los asuntos públicos, con servidores públicos que tengan las capacidades para de satisfacer las demandas ciudadanas y hacer posible el progreso y bienestar de las sociedades.

En la perspectiva latinoamericana, este desafío se ha inscrito en el Consenso de Santa[[3]](#footnote-3) que señala como uno de sus objetivos, el asegurar la profesionalización y dignificación del servicio público. Para ello, se aprobó la Carta Iberoamericana de la Función Pública, en la cual se destaca como uno de los criterios orientadores de la función pública “*la preeminencia de las personas para el buen funcionamiento de los servicios públicos, y la necesidad de políticas que garanticen y desarrollen el máximo valor del capital humano disponible por los gobiernos y organizaciones del sector público*”. [[4]](#footnote-4)

**9.2. Análisis conceptual**

El Servicio Profesional de Carrera es un sistema de administración de recursos humanos para el sector público, cuyo objetivo principal es garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito, mediante la valoración de capacidades, habilidades y conocimientos con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública en beneficio de la sociedad. Asimismo, sirve para atraer, retener, motivar y formar 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 siendo políticamente neutra, sea un factor estratégico de la competitividad del país.

Existen diferencias entre el Servicio Civil de Carrera y el Servicio Profesional de Carrera, pero en esencia, ambos conceptos atienden al mismo espíritu: el ingreso por mérito, la igualdad de oportunidades y la estabilidad en el empleo. La diferencia sustancial consiste en que el Servicio Profesional de Carrera representa en muchos sentidos la versión moderna del servicio civil, a partir de la incorporación de instrumentos de carácter gerencial en la gestión de recursos humanos como los son las nuevas tecnologías, la evaluación del desempeño y la certificación de capacidades. A partir de estos elementos nuevos, el Servicio Profesional de Carrera trata de superar algunos de los problemas típicos de los servicios civiles o tradicionales que se vinieron gestando con el tiempo como lo son la rigidez en las estructuras burocráticas y la inamovilidad de los servidores públicos. En resumen, se puede afirmar que, el Servicio Profesional de Carrera representa una etapa superior en materia de gestión de recursos humanos en comparación con los servicios civiles tradicionales.”[[5]](#footnote-5)

“El servicio profesional público de carrera fundamentalmente es:

1) Un conjunto de normas y procedimientos que se inspiran en principios o valores esenciales del servicio público, tales como legalidad, imparcialidad, objetividad, integridad, transparencia, eficiencia, confidencialidad.

2) Normas y procedimientos que regulan ingreso, formación-capacitación certificación de competencias, permanencia, movilidad (carrera) y separación del personal público y que definen sus respectivos derechos y obligaciones.

3) Mediante una evaluación competitiva de los méritos de las personas, tales como competencia científico-técnica, competencia gerencial, experiencia en el campo, desempeño, y

4) Es administrado por órganos políticamente independientes y autónomos, a fin de asegurar imparcialidad, credibilidad y confiabilidad.”[[6]](#footnote-6)

Los Principios para Implantar el Servicio Profesional de Carrera en México son:

La profesionalización del Servicio Público la podemos entender como el establecimiento formal Público, abierto y competitivo del sistema de carrera administrativa con el propósito de la función pública que se desarrolle con la base en reglas de certidumbre y permanencia.[[7]](#footnote-7)

El principio fundamental para la implantación de la ONU servicio profesional es la idoneidad del candidato una ocupar el puesto con los requisitos para cada unidad de trabajo. El servicio profesional de carrera tiene tres cualidades características: competencia, neutralidad e igualdad de oportunidad, mérito, igualdad de oportunidades, legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, profesionalismo y responsabilidad, los cuales se encuentran materializados en normas, procedimientos y prácticas de los servidores públicos, fundamentales hijo principios, sin embargo existen diversos esquemas sobre los principios de una seguir dentro de la del servicio profesional de carrera.

En México, a nivel federal, se ha adoptado el término Servicio Profesional de Carrera. La Ley del Servicio Profesional de Carrea en la Administración Pública Federal[[8]](#footnote-8) en su 2° artículo, lo define como “el 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”

**9.3 La Profesionalización: Análisis Jurídico**

En este apartado se analiza el marco reglamentario que da sustento al servicio profesional de carrera en la administración pública para el ejercicio de buen gobierno.

En este orden de ideas, el marco supremo lo representa la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos[[9]](#footnote-9) , que establece en el Artículo 123, apartado B, y las fracciones VII, VIII y IX que:

*“****Artículo* 123.-** toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

*...*

*VII. La designación del personal se hará mediante* ***sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública****;*

*VIII. Los trabajadores gozarán de* ***derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia.***

*XIV.* ***La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza****. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social”.*

***(Énfasis añadido por la suscrita.)***

:

En la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas[[10]](#footnote-10) , que regular las relaciones laborales entre los trabajadores y los titulares de las dependencias u órganos que integran los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, los municipios y aquellos órganos autónomos constitucionales, desconcentrados y auxiliares, asociaciones y empresas de participación estatal o municipal, establece en los artículos 5 y 6 la clasificación de los trabajadores –entre otros- los del Poder Ejecutivo, motivo de esta investigación.

En las fracciones I y VIII del artículo 40 de esta ley, se establece la obligatoriedad de los trabajadores de desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y de asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento para mejorar su preparación y eficiencia.

**10.- Metodología**

Metodológicamente, la investigación propuesta se realizaría a través de un estudio desde el enfoque inductivo deductivo y descriptivo**,** con la finalidad de proponer la creación del sistema profesional de carrera en el Estado de Chiapas.

El inductivo comprendido como el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de hipótesis[[11]](#footnote-11). Este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta.

El deductivo en el que se generalizan las descripciones y explicaciones inducidas para tratar de aplicarlas a situaciones y hechos aún no observados. Cuando el científico comienza su trabajo en una teoría y a partir de ella, aplicando razonamientos lógico-deductivos, acaba ampliando precisando o corrigiendo dicha teoría, está utilizando lo que se llama el método deductivo.[[12]](#footnote-12)

En un primer momento, la investigación se iniciará de forma descriptiva, esto es, decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. La literatura nos servirá por tanto como guía para marcar el rumbo de nuestra investigación.

En este estudio en particular, la literatura hasta el momento analizada, nos deja en claro que la adopción del servicio profesional de carrera tiene que superar diversos factores de índole legal, político y administrativo.

Lo que se busca a través del procedimiento descriptivo sería el identificar, describir y analizar cómo a nivel federal se superaron los mencionados factores que intervienen en el proceso de decisión para la adopción del servicio civil de carrera.

Posteriormente, se hará un estudio de carácter comparativo, una vez identificados los factores legales, políticos y administrativos que se dieron en el plano nacional y tratarlos de aplicar en el Estado para la creación de una ley en caminado a la implementación de un sistema profesional de carrera.

Una vez que se han analizado los referentes teóricos que le dan sustento a la investigación, es posible definir las variables de estudio, plantear hipótesis y posteriormente, definir el diseño de la investigación, identificando y seleccionando las técnicas e instrumentos metodológicos para llevar a cabo la prueba de la hipótesis.

Para lo anterior se realizará una revisión documental enfocada en los siguientes aspectos:

1. Revisión de las teorías aplicables de la administración pública, en donde encuentra sustento el servicio profesional de carrera, así como los diferentes modelos existentes.

2. Estudio de los antecedentes en nuestro país y la situación en el Estado de Chiapas.

3. Por último, y lo que daría sustento a la investigación, el analizar los diferentes entornos (político, social, jurídico) en los que se aprobaron el Servicio profesional de carrera a nivel federal, con la finalidad de aterrizarlos en la aprobación de una ley que obligue a la aplicación del modelo de servicio profesional de carrera en el Estado.

**11.- Hipótesis**

Si se adopta el modelo de servicio profesional de carrera propuesto en el presente trabajo de investigación, entonces se podrá contribuir a incrementar la eficiencia de la Administración Pública Centralizada del Ejecutivo del Gobierno del Estado de Chiapas, siempre y cuando se cumplan las condiciones que en él se proponen.

**12.- Variables**

Se han definido diversas variables de estudio de carácter general realizando la clasificación entre las independientes y dependientes.

**12.1 Las variables independientes**

Las cuales son: Independencia organizacional, Condición de Integración Legal, Estabilidad Estructural, Capacidad Funcional y un aspecto muy importante el Impacto Presupuestario.

**12.2La variable dependiente:**

**Independencia organizacional**

Define las facultades y restricciones normativas que tienen las organizaciones públicas responsables de la implementación de de los proyectos y que determinan las decisiones y su funcionamiento, así como el ejercicio y aplicación de los recursos asignados, y la obtención de recursos adicionales.

**Condición de Integración legal**

Define la naturaleza de las facultades y de las restricciones legales que determinan la funcionalidad y operatividad de la Unidad de Profesionalización.

**Impacto Presupuestario**

Determina la posibilidad y utilidad de la aplicación del proyecto mediante la cantidad y la calidad de recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, entre otros, que se encuentran disponibles para la implementación de la política pública.

Esto significa en términos generales que existen recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos suficientes para implementar el sistema profesional de carrera, aunque hay que señalar que dichos recursos no son para uso exclusivo, sino que se encuentran distribuidos entre los diversos actores que participan en el proceso de implementación.

**Estabilidad Estructural**

La integración sistémica de los elementos estructurales considerados estratégicos que le dan orientación y dirección al proceso de implementación de la política pública.

**Capacidad operativa**

La capacidad de la política pública para influir en el comportamiento de los servidores públicos que participan en el proceso de implementación, induciendo al desarrollo de competencias acordes a las prioridades institucionales y al contexto.

**Capacidad de Integración**

Existencia de rutas de participación e integración de actores que intervienen en el proceso de implementación de la política de profesionalización.

**Capacidad Funcional**

Esto significa que en los componentes de la estrategia de implementación del servicio profesional de carrera, se incorporan pautas que facilitan la adaptación del proceso no sólo a los cambios, sino también a las circunstancias, capacidades y necesidades de las dependencias de la Administración Pública

**13.- Indicadores**

* La ineficiencia de la administración pública.
* Ausencia de un protocolo o sistema de selección de servidores públicos de nuevo de ingreso, que permita la contratación sea acorde con las necesidades de las dependencias u órganos. Según su estructura, esto porque la mayoría de la dependencia no cuentan con el personal cuyo perfil sea el adecuado en cada una de sus áreas.
* Falta de reglamentación sobre la permanencia, ascenso de los servidores públicos en la administración pública centralizada.
* Influyentísimo que persiste en la administración pública centralizada en el estado.
* Falta de experiencia para el diseño y selección de capacidades, sobre todo de carácter técnico relacionadas directamente con el puesto que se va a ocupar.
* Inexistencia de un diagnóstico que permita identificar problemas para facilitar la implementación del Servicio Profesional de Carrera.
* Diversidad en la homologación de información entre dependencias y entidades relacionada con estructuras y nombres de puestos, a fin de generar un registro de personal que pudiera ser aprovechable para proyecciones y tendencias.
* Falta de descripción de puestos con funciones y objetivos actualizados en las dependencias y órganos desconcentrados de la administración pública federal.
* Resistencia al cambio por el establecimiento de un Servicio Profesional de Carrera, sobre todo porque afecta intereses creados tanto de carácter individual como colectivo.

**14.- CAPITULADO**

**INTRODUCCIÓN**

**CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO CONTEXTUAL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

* 1. El Sistema Profesional de Carrera en la Administración Pública del: Gobierno Federal, y la situación que opera en el Estado de Chiapas.

1.2 El Sistema Profesional de Carrera como un indicador de eficacia.

**CAPÍTULO 2. MARCO JURÍDICO NORMATIVO DE LA PROFESIONALIZACIÓN**

2.1 Marco Jurídico Nacional del sistema profesional de carrera.

2.2 Marco Jurídico del sistema profesional de carrera en Chiapas

**CAPÍTULO 3. ESTUDIO Y DISEÑO DEL SISTEMA PROFESIONAL DE CARRERA PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

3.1 Estudio actual de la situación, del ingreso, permanencia y acenso del personal que labora en la administración pública centralizada del gobierno del Estado de Chiapas.

3.2 Diseño del sistema profesional de carrera para la administración pública centralizada del gobierno del Estado de Chiapas.

**CAPITULO 4. FACTORES DETERMINANTES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA POLÍTICA PÚBLICA COMO VARIABLES PARA SU ANÁLISIS: UNA PERSPECTIVA TEÓRICA.**

4.1 Requerimientos Técnicos

4.2 Requerimientos Jurídicos

4.3 Requerimientos Políticos

4.4 Requerimientos presupuestales

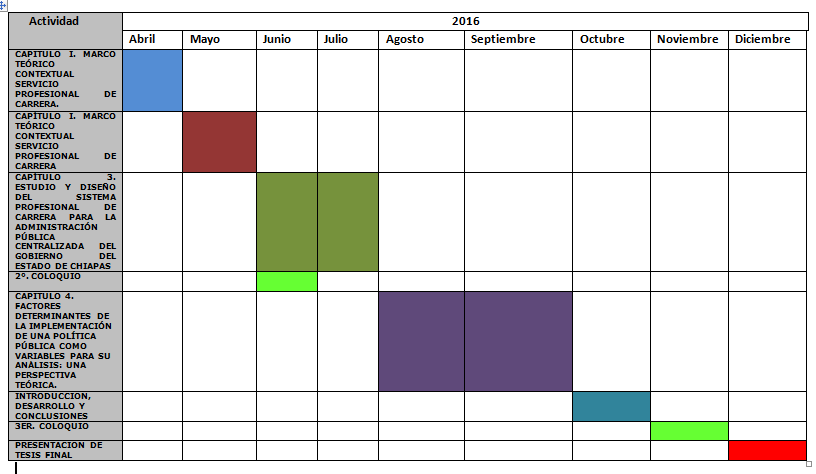
**CONCLUSIÓN**

* SUGERENCIAS
* RECOMENDACIONES

**BIBLIOGRAFIA**

**ANEXOS**

**15.- Programa de Actividades**

****

**16.- Fuente de información Básica y Complementaria**

**16.1 BIBLIOGRAFIA**

Castelazo, J. (2010). Administración pública: Una visión de Estado. México: Instituto Nacional de Administración Pública.

Cedillo, M. (2003). Los retos de la implementación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en México. VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la reforma del Estado y de la administración pública. Panamá, 31 de octubre.

Consenso de Santa Cruz. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003.

Chanes, J y Mejía J (2001). Posibles implicaciones de una iniciativa de ley federal sobre servicio público de carrera en los gobiernos estatales y municipales. En Fernández, N. (Ed), Servicio público de carrera en México. Experiencias y perspectivas. México: INAP.

Hernández, R. (1991). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.

Madé Serrano, Nicolás (2006) Metodología de la investigación. Editora Mac Graw Hill. México.

Castelazo de los Angeles, José Rafael. Administración Pública, Una visión de Estado. Instituto Nacional de Administración Pública. México. 2008

Pardo, M. (2005). El servicio profesional de carrera en México: De la tradición al cambio. Foro internacional, vol. XLV, núm. 4, octubre diciembre, México: El Colegio de México.

Quiroga, G. (1984). El servicio civil de carrera. En gaceta mexicana de administración pública estatal y municipal, El servicio civil de carrera municipal. México: INAP.

Uvalle Berrones, Ricardo, La profesionalización del Servicio Público en México en visión multidimensional del Servicio Público profesionalizado, Ed. Plaza y Valdés, México, 1999,

**16.2 ENSAYOS Y PUBLICACIONES**

Alcántara Sáez, M. (1994), “Gobernabilidad, crisis y cambio”, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales.

Fernández, N. (Ed), Servicio público de carrera en México. Experiencias y perspectivas México: INAP.

Profesionalización del Recurso Humano de las Administraciones Públicas” de la Unidad de Servicio Profesional y Recursos Humanos de la APF, Secretaria de la Función Pública

Luis F. Aguilar, “La importancia de implantar el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública en México”, conferencia dictada en el Foro Profesionalización del Servicio Público en México: hacia la innovación y la democracia, celebrado en la Universidad Iberoamericana, 24 de febrero de 2003.

José Luis Méndez, “EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL”, México, DF. 2010, Colegio de México.

**16.3 LEGISGRAFIA**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

[Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas](http://www.congresochiapas.gob.mx/index.php/Legislacion-Vigente/ley-del-servicio-civil-del-estado-y-los-municipios-de-chiapas.html).

La Ley del Servicio Profesional de Carrea en la Administración Pública Federal.

Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. Respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución No. 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”). Bolivia 14-15 de noviembre de 2003.

1. Alcántara Sáez, M. (1994), “Gobernabilidad, crisis y cambio”, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales. Pag 65. [↑](#footnote-ref-1)
2. José Luis Méndez, “EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL”, México, DF. 2010, Colegio de México. Pag 182. [↑](#footnote-ref-2)
3. Consenso de Santa Cruz. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. [↑](#footnote-ref-3)
4. Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. Respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución No. 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”). Bolivia 14-15 de noviembre de 2003 [↑](#footnote-ref-4)
5. “Profesionalización del Recurso Humano de las Administraciones Públicas” de la Unidad de Servicio Profesional y Recursos Humanos de la APF, Secretaria de la Función Pública. [↑](#footnote-ref-5)
6. Luis F. Aguilar, “La importancia de implantar el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública en México”, conferencia dictada en el Foro Profesionalización del Servicio Público en México: hacia la innovación y la democracia, celebrado en la Universidad Iberoamericana, 24 de febrero de 2003. [↑](#footnote-ref-6)
7. Uvalle Berrones, Ricardo,*La profesionalización del Servicio Público en México* en visión multidimensional del Servicio Público profesionalizado, Ed. Plaza y Valdés, México, 1999, pág. 5 [↑](#footnote-ref-7)
8. Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 10 de abril de 2003. Reformada: mediante Decreto por el que se reformó su artículo 8, publicado el 1 de septiembre de 2005 en el D.O.F. Reformada y adicionada por Decreto publicado el 9 de enero de 2006 en el D.O.F. [↑](#footnote-ref-8)
9. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, apartado B, fracción VII, VIII y IX. [↑](#footnote-ref-9)
10. [Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas](http://www.congresochiapas.gob.mx/index.php/Legislacion-Vigente/ley-del-servicio-civil-del-estado-y-los-municipios-de-chiapas.html) [↑](#footnote-ref-10)
11. Madé Serrano, Nicolás (2006) Metodología de la investigación. Editora Mac Graw Hill. México.P. 69 [↑](#footnote-ref-11)
12. PEREDA, S. (1987) Psicología Experimental. I. Metodología Editorial Pirámide, Madrid. pág. 41 [↑](#footnote-ref-12)