



15°

Número 49 - Suplemento Especial con los galardonados del
CONCURSO DE ENSAYO SOBRE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
"PEDRO G. ZORRILLA MARTÍNEZ"
Universidad Nacional Autónoma de México - Facultad de Ciencias Políticas y Sociales - Centro de Estudios en Administración Pública

Prácticas de excepción en el Subsistema de Ingreso del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal: Una perspectiva y propuesta de reforma ortodoxa-liberal*

Exceptional practices in the Federal Public Administration Entry Professional Career Service Subsystem: A perspective and proposal for orthodox-liberal reform

José Manuel Santana Castellanos**

Recibido: 30 de agosto 2024
Aceptado: 11 de septiembre 2024

“La política debe dejar de ser el ámbito del oportunismo para convertirse en el arte de lo posible, basado en el mérito y la justicia.”

Max Weber

* Trabajo ganador del 1er lugar del XV Concurso de Ensayo sobre Administración Pública “Pedro G. Zorrilla Martínez”.

** Estudiante 7° semestre de la licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública (opción AP), de igual forma estudia la carrera en Derecho, ambas por la Universidad Nacional Autónoma de México.

Resumen:

El presente trabajo analiza las prácticas de excepción en el Subsistema de Ingreso del Servicio Profesional de Carrera (SPC) en la Administración Pública Federal de México. Se estudian desde una perspectiva ortodoxa y liberal que convergen en la Nueva Gestión Pública, destacando cómo la Ley del SPC, en particular el Artículo 34, permite nombramientos temporales sin seguir los procedimientos regulares, lo cual puede contradecir los principios de meritocracia y transparencia del servicio civil. El análisis subraya la necesidad de reformar estas excepciones para asegurar la profesionalización, imparcialidad y eficiencia en la administración pública

Palabras clave: *Servicio Profesional de Carrera, Prácticas de Excepción, Ortodoxia, Liberalismo, Nueva Gestión Pública.*

Abstract

This writing analyzes the exceptional practices in the Professional Career Service (SPC) entry Subsystem in the Federal Public Administration of Mexico. They are studied from an orthodox and liberal perspective that converge in the New Public Management, highlighting how the SPC Law, in particular its Article 34, allows temporary appointments without following regular procedures, which may contradict the principles of meritocracy and transparency of the civil service. The analysis underlines the need to reform these exceptions to ensure professionalization, impartiality and efficiency in public administration.

Keywords: *Professional Career Service, Exceptional Practices, Orthodoxy, Liberalism, New Public Management.*

1. Una introducción al Servicio Profesional de Carrera

El Servicio Profesional de Carrera (SPC) en la Administración Pública Federal constituye un pilar fundamental para asegurar la profesionalización, eficacia y transparencia en la gestión pública en México. Este sistema está diseñado bajo los principios de igualdad y meritocracia, donde el ingreso y la promoción dentro del servicio público se basan en el mérito, la capacidad y competencia. Sin embargo, su ley no solo permite la igualdad de oportunidades de ingreso al servicio público, sino que al mismo tiempo da lugar a lo que podría ser su principal obstáculo contrario a su naturaleza; las prácticas de excepción contraídas en el artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal representan en este sentido un vacío que puede ser utilizado con el afán de contravenir los principios con los que se sostiene el servicio civil en el Estado Mexicano.

Como preámbulo introductorio al análisis de lo antes mencionado cabe hacer recuento del contexto histórico y evolución del servicio civil viéndolo desde una perspectiva ortodoxa y liberal que para la administración pública ha significado una lucha histórica en la dicotomía política-administración. Mencionado esto, permítase entender a la Administración Pública como

la vinculación entre los asuntos de la sociedad y el estado, encargada de ejecutar la decisión política con el uso legítimo, eficaz y eficiente de los recursos públicos a través de principios y técnicas de un sistema racional que se encuentra representado por un conjunto de entidades, dependencias y organizaciones con carácter burocrático¹.

Expuesto esto, a través de la evolución de la Administración Pública se han podido distinguir distintas posturas, corrientes o escuelas que pretenden explicar, desarrollar y aplicar un conocimiento racionalizado con el objeto de conseguir cada vez, una mejor Administración Pública, lo cual podría verse reflejado en el mejor uso de los recursos públicos que se le han encomendado, lo cual constituye e incorpora los valores fundamentales del servicio público, la eficiencia, la eficacia, la economía, transparencia y honradez².

Por consiguiente, el presente trabajo se propone observar las prácticas de excepcionalidad desde una perspectiva ortodoxa y liberal, la primera se puede explicar como aquel enfoque clásico que aboga por la separación entre la administración y la política. Los administradores públicos, según esta perspectiva, deben actuar de manera técnica, eficiente, y libre de influencias políticas. Para efectos de este ejercicio académico se retomarán los principios con los que Woodrow Wilson, Max Weber, Mary Parker Follet y Jane Adams han defendido a través de sus posturas en la aplicación del servicio civil, principios tales como la meritocracia, la justicia social y la profesionalización.

2. Liberalismo dentro de la Administración Pública

Por otra parte, el liberalismo dentro de la Administración Pública “tiene un sentido reivindicador frente a los privilegios estamentales y monárquicos. Postula los derechos universales que la sociedad moderna ha institucionalizado.” (Uvalle, 2015:143). Con referencia a esto, se puede visualizar a la parte liberal de la Administración Pública como el establecimiento de normas superiores que entablen y procuren la prudencia del poder, que en otras palabras se podría considerar como una forma de controlar el poder a través de principios que se promueven en el Estado moderno liberal: El respeto, igualdad de derechos y oportunidades del ciudadano, así como la competencia y el mérito son los estandartes que representan a la Administración Pública moderna en un intento por evitar la centralización del poder.

¹ Definición propia sin pretender valorar o reducir a la Administración Pública como arte, ciencia, disciplina, o conocimiento, ya que no es el tema principal de este escrito. Al final se podría categorizar como un conjunto que forma parte del todo y que se forma a partir de la multidisciplinaria, lo que le permite ir más allá de un solo adjetivo.

² Principios establecidos en el artículo 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y otras leyes como la Ley General de Responsabilidades Administrativas en su artículo 7mo.

Para finalizar esta inmersión inicial alrededor de las prácticas de excepción del servicio civil es imperativo conocer y reconocer lo que el servicio profesional de carrera significa, no solo en México, sino en la Administración Pública que se halla histórica y geográficamente en todos lados. En virtud de ello, el término de servicio profesional de carrera significa evolución, adaptación y adopción de lo que en Francia conocen como *Fonction Publique* o en Inglaterra como *Civil Service*, teniendo como referencia conceptual un sistema de normas y políticas basadas en el desarrollo del personal público; es el esfuerzo y refuerzo del aparato burocrático y más específicamente de su recurso humano.

De todo esto es importante mencionar que el servicio civil de carrera surge como una forma de control y lo hace de forma alterna a la conformación del Estado moderno por lo que comparten intereses, principios y valores que se centran en la legitimidad, la profesionalización, la técnica y la imparcialidad política-administrativa. Esta última conviene verla con los lentes de la dicotomía anteriormente discutida ya que se pretende desvincular la política de la administración pública en términos de normatividad e ingreso al servicio público.

Se puede establecer la convergencia entre el servicio profesional de carrera, el liberalismo y la ortodoxia en los valores, principios y necesidades compartidos de estas tres esferas. El ingreso al servicio público debe pretender a separar los aspectos políticos abriéndose paso a través de la profesionalización, la capacidad y el mérito, todo en un ambiente de igualdad, competencia y transparencia, con el fin último de cumplir con eficiencia, eficacia e imparcialidad las reglas del juego que se han establecido para desenvolverse dentro de la Administración Pública y más específicamente, su servicio civil.

3. Valor histórico del Servicio Civil y la Administración Pública

Indiscutiblemente la administración pública tiene a su cargo una responsabilidad histórica que se ha ido acrecentando conforme al desarrollo y cambio de la sociedad, la cual, con el pasar de los años va fijando a través de sus demandas y necesidades el camino que el Estado debe tomar. En este sentido el administrador público ha tenido que generar las condiciones necesarias para cumplir con sus objetivos a través de los principios fundamentales que lo acompañan, esto ha significado la construcción de sistemas que permitan un desarrollo de personal que esté bajo un esquema de profesionalización, objetividad, calidad y competencia ante un mundo cada vez más globalizado y demandante.

De lo expuesto en el apartado introductorio es claro que a lo largo de la historia de la Administración Pública se ha discutido la necesidad de querer separar lo político de lo administrativo, podría considerarse que el servicio civil forma parte de una idea ortodoxa en la que la imparcialidad, la profesionalización y la objetividad sean las bases fundamentales del servicio público, intentando desplazar o sustituir la esfera política que basa sus nombramientos en las relaciones, el nepotismo y el oportunismo. Este intento ha significado la instauración de un proceso de selección que prevenga las faltas y defienda el mérito de quienes intentan ingresar a la administración Pública.

El servicio público ha sido creado con la intención de una mejora administrativa, pero para el caso de México no ha resultado como se esperaba debido a que el mismo marco jurídico que busca proteger de intereses políticos y de un sistema clientelar, le permite de manera simultánea una excepcionalidad que quede a discreción del jefe inmediato del área requirente.

4. ¿Qué hay del marco jurídico del SPC en la APF?

Todo lo expuesto hasta ahora es mencionado bajo un argumento de contextualizar y resaltar la necesidad para desarrollar, retroalimentar y mejorar el SPC que hoy día se conoce en México. Asimismo, esto sirve como un preámbulo que aspira a dar a entender la importancia de regular las prácticas de excepción establecidas en las mismas leyes que procuran la igualdad de oportunidades en el servicio público. Dicho esto, las prácticas de excepción de acuerdo con el artículo 34 de la LSPCAPF son:

casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, **los titulares** de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, **podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto**, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado **por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento** y selección a que se refiere esta Ley.³

Observando el párrafo anterior, es posible reconocer un punto de inflexión que podría ser utilizado contraviniendo los principios con los que el servicio de carrera se ha dado lugar en la Administración Pública Federal. Por consiguiente, es oportuno resaltar la carencia o la am-

³ Artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSPCAPF.pdf

bigüedad con la que puede ser ejercido este artículo; la interpretación y uso queda indistinto a la responsabilidad, ejercicio y criterio de quien lo propone y autoriza. Todo este contexto da cabida a un mundo de interrogantes que se dirigen principalmente a la efectividad con la que cuenta la LSPCAPF y su reglamento, teniendo interrogantes como: ¿Cuántas veces se ha utilizado? ¿Quiénes han ocupado esos cargos? ¿Realmente cuentan con la capacidad y mérito de ocupar en el cargo?

5. La Nueva Gestión Pública un enfoque globalizador de valores y prácticas para reforma

Merilee S. Grindle, quien ha escrito extensamente sobre la reforma administrativa y la profesionalización del servicio público en América Latina y otros contextos, ha explorado cómo los sistemas de servicio civil pueden ser reformados para mejorar la eficiencia gubernamental, la transparencia y la rendición de cuentas. En sus obras, ha destacado la importancia de crear servicios civiles meritocráticos para fortalecer la administración pública y ha evaluado las políticas en torno a la profesionalización de los funcionarios. En este sentido, la reforma necesaria queda expuesta y propuesta bajo una perspectiva globalizadora que a continuación se expone.

En este punto del proyecto cabría hacerse la pregunta ¿En qué esfera los valores de la Administración Pública Ortodoxa y liberal convergen? Dicha interrogante puede ser abordada desde uno de los nuevos lentes de la Administración Pública: La Nueva Gestión Pública. Esta corriente teórica fue acuñada y formalizada por Christopher Hood quien es considerado como uno de los principales precursores del *New Public Management*, este autor propone una serie de reformas a la administración pública basadas en principalmente en los valores del sector privado, pero para efectos del presente trabajo se rescatarán principalmente los que se comparte entre la ortodoxia, el liberalismo y la Nueva Gestión Pública (NGP).

La NGP encuentra la clave del desempeño administrativo en la competencia, según el Dr. Enrique Cabrero Mendoza se debe pasar del administrador público al Gerente Público el cual se halla caracterizado por su profesionalización, competencia y mérito. Asimismo, se pretende reformar el sistema de ingreso dentro del servicio civil en el que la evaluación no sea únicamente la inicial, sino también durante el encargo que esté ejerciendo el servidor público, esto quiere decir que el control sería continuo, ex ante, durante y ex post.

La promoción dentro del servicio civil es importante, este postulado lo comparte la ortodoxia, el liberalismo y por ende la Nueva Gestión Pública. La conducción de los funcionarios ineficaces

no da cabida, por ello es imperante la necesidad de una contratación, promoción y despido basados en el desempeño y las competencias (relación NGP-Liberalismo), en conjunto de un Servicio Profesional de Carrera protegido de influencias políticas, procurando garantizar un trayecto basado en reglas objetivas, jerárquicas y equitativas para obtener así una preservación de la profesionalización, la neutralidad y el mérito (relación NGP-Ortodoxia).

Finalmente, la Nueva Gestión Pública busca impulsar el desarrollo de personal bajo una justificación de mejora continua que dé como resultado mejores prácticas institucionales. La efectividad de los elementos que constituyen a las instituciones reside, según estas corrientes, en la selección de un personal competente el cual sea evaluado continuamente para demostrar tener la capacidad para ocupar el cargo que está ejerciendo.

No obstante, la teoría no siempre es suficiente, ya que la mayor parte de estos valores se ven vulnerados por la misma ley que pretende igualar oportunidades como se verá en los siguientes apartados; se trata pues, de una lucha constante entre el ser y el deber ser en el servicio público.

6. Menos teoría, más investigación, análisis, crítica y retroalimentación

El objetivo del presente trabajo no se halla únicamente en la interpretación y señalamiento de lo que se establece en la Ley, sino que pretende extrapolar la información disponible del uso de estas prácticas de excepción y denostar lo contraproducentes que pueden ser a partir de recursos de acceso a la información utilizados en un marco de investigación contextualizados en la función pública.

El análisis de los recursos jurídicos y estadísticos en el marco del servicio público de la Administración Pública Federal en conjunto de la perspectiva ortodoxa y liberal del Estado Moderno ostenta un llamado de atención y una invitación a promover los principios fundamentales del proceso administrativo, del ciclo de políticas públicas y la teoría de sistemas: la retroalimentación, el control y la evaluación de, en este caso, la LSPCAPF.

En un esfuerzo por promover los valores de transparencia y acceso a la información y con el objetivo de dar sustento a lo que hasta ahora se ha escrito, el pasado 28 de junio del 2024 se ha solicitado información estadística a la Secretaría de la Función Pública que legal y administrativamente es la encargada de gestionar el ingreso al servicio público en el orden federal (poder ejecutivo), lo anterior ha sido a través de la Plataforma Nacional de Transparencia en la

cual se ha respondido con la cantidad exacta en las que se han aplicado prácticas de excepción en el ingreso mediante el servicio profesional de carrera.

Las respuestas obtenidas de las solicitudes de información No. 330026524002511 y 330026524001962 fueron realizadas a través del Instituto Nacional de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) que a día de hoy también se encuentra en riesgo por una posible reforma a los Órganos Constitucionales Autónomos. Dichas contestaciones han dado como resultado la siguiente serie de estadísticas y gráficas que a continuación se presentan e interpretan:

Tabla 1. Número de casos en los que se ha utilizado una práctica de excepción por artículo 34 del SPC al servicio público en el orden ejecutivo federal en el último sexenio (con corte al 28 de junio 2024)

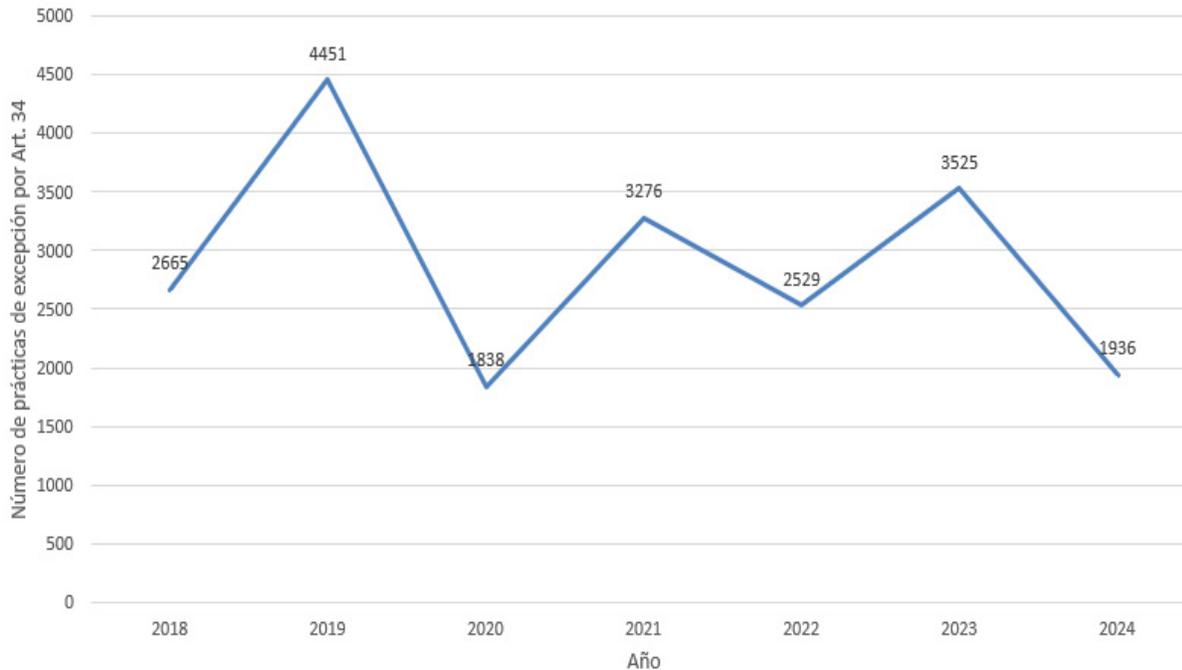
Año ⁴	Prácticas de excepción
2018	2665
2019	4451
2020	1838
2021	3276
2022	2529
2023	3525
2024	1936

Fuente: Elaboración propia con información de la Secretaría de la Función Pública (10 de septiembre 2024), Respuesta a solicitud de información pública con folio 330026524002511.

Estas primeras estadísticas se pueden inferir distintas posturas, empezando por la variación evidente que hubo al inicio de sexenio en donde se comenzaron con 2665 prácticas hasta llegar con 4451 casos para 2019 lo cual significó un aumento del 67.06% para el primer año de gobierno del actual sexenio. Esto significativamente pudo repercutir en los valores de imparcialidad y meritocracia del subsistema de ingreso del SPC.

Ahora bien, durante el período de pandemia entre 2019 y 2020 hubo una disminución del 58.71% que se podría explicar por el mismo contexto sanitario, una vez pasada la etapa crítica de la pandemia se extrapoló hasta un 78.21% lo cual resultó en un repunte total de 3276 prácticas de excepción por artículo 34 de LSPCAPF, volviendo casi a la misma cifra con la que se inició el actual gobierno, exhibiendo nuevamente la falta de interés por mitigar el uso de estas excepciones.

⁴ El dato del año 2024 es con corte al 31 de agosto 2024 de acuerdo con la Secretaría de la Función Pública.

Gráfico 1. Variación gráfica del número de casos en los que se ha utilizado una práctica de excepción por art 34 al servicio público en el orden ejecutivo federal en el último sexenio (con corte al 28 de junio 2024)

Fuente: Elaboración propia con información de la Secretaría de la Función Pública (10 de septiembre 2024), Respuesta a solicitud de información pública con folio 330026524002511.

Continuando con los datos estadísticos es imperante hacer el llamado de atención al dato del año 2024 el cual podría parecer bajo a comparación de años anteriores, sin embargo, el corte del registro es con fecha al 31 de agosto del año en curso, por lo que en el resto del año esta cifra puede verse incrementada e incluso superar al año que le antecede (el cual tuvo 4601 prácticas).

Utilizando una regresión lineal es posible intentar calcular el número de casos de excepción para el año 2024, tomando en consideración el año como la variable independiente y los casos de excepción como la dependiente, además de abarcar a partir del año 2018 hasta el 2023 como antecedentes para calcular el número estimado, dando como resultado un total de 3,134 casos. Aunque este dato sea meramente estadístico, puede ser posible dada la tendencia que se ha presentado al menos hasta el 31 de agosto en el que la Secretaría de la Función Pública reportó hasta ese día un total de 2,718 prácticas de excepción por artículo 34 de la LSPCAPF.

En conclusión, la tabla y la gráfica anterior demuestran la tendencia que han tenido las distintas secretarías, referente a prácticas de excepción en el ingreso al servicio público. Aunque al principio de sexenio se tenía un gran número de casos de excepción, estas prácticas se vieron

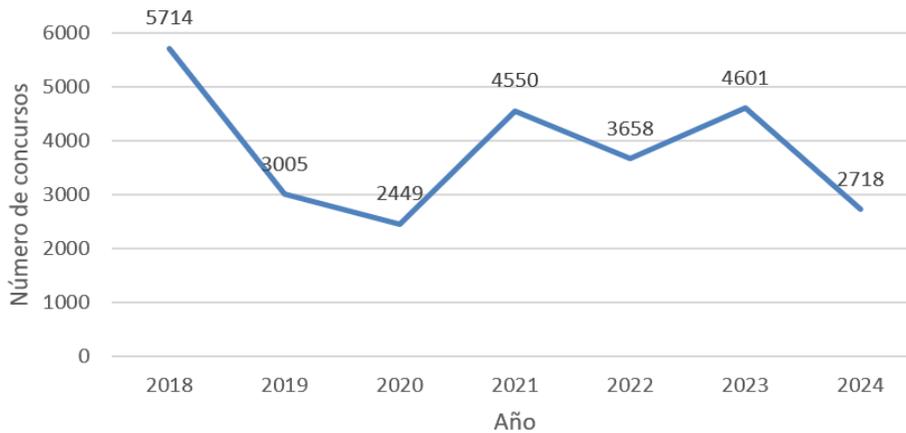
afectadas probablemente por la pandemia, que al pasar los años conforme se ha retornado la nueva normalidad dichas excepciones han vuelto casi por completo al mismo número con el que se empezó en 2018.

Tabla 2. Número de concursos emitidos para entrar al SPC entre 2018 y 2024 (con corte al 31 de agosto 2024).

Año	Concursos
2018	5714
2019	2449
2020	4550
2021	1658
2022	4501
2023	2718

Fuente: Elaboración propia con información de la Secretaría de la Función Pública (10 de septiembre 2024), Respuesta a solicitud de información pública con folio 330026524001962.

Gráfico 2. Variación gráfica del número de concursos emitidos para entrar al SPC entre 2018 y 2024 (con corte al 31 de agosto 2024)



Fuente: Elaboración propia con información de la Secretaría de la Función Pública (10 de septiembre 2024), Respuesta a solicitud de información pública con folio330026524001962.

Para continuar el presente análisis es importante considerar que las principales variables utilizadas para inferir que existe una necesidad por cambiar o reformar las prácticas de excepción

son el contraste entre el número de convocatorias lanzadas por la APF y el número de veces que se han utilizado las prácticas de excepción. Por otra parte, es importante recordar que pueden existir otras variables que pueden demostrar tal aseveración como el número de concursantes o la temporalidad de los cargos de excepción, sin embargo, la SFP ha argumentado en sus respuestas a las solicitudes de información que no cuenta con la capacidad técnica para responder a dichas peticiones.

Además, es importante recalcar que el estudio se enfoca en el último sexenio con la finalidad de ver la evolución de estas prácticas y cómo puede afectar los principios del SPC. Dicho esto, se retoma la tabla 2.0 y gráfico 2.1 para exponer el número de veces que un nombramiento pudo ser ocupado por convocatoria en vez de uno temporal por artículo 34.

Con el fin de obtener un contraste objetivo se tomará como ejercicio de referencia al año 2023 en el que para los 52,207⁵ usuarios registrados en la plataforma TrabajaEn se abrieron 4,601 concursos para ingresar a la Administración Pública Federal, de los cuales se reportaron 3525 prácticas de excepción para cubrir temporalmente alguna de esas vacantes, lo que dejaría disponibles únicamente 1076 plazas por cubrir bajo los principios con los que originalmente se ha creado el subsistema de ingreso del SPC.

Este último contraste es la justificación del presente trabajo, es alarmante que el 76.6% de los concursos ofertados dentro de la página TrabajaEn hayan sido ocupados temporalmente y sin saber exactamente el tiempo de cada cargo por alguien bajo una justificación que depende directamente del superior jerárquico del área que requiere el puesto. Esto deja a la vista que de los 52,207 usuarios registrados no tuvieron acceso realmente a la oportunidad de concursar por una plaza de las 4,601 que hubo para ese año. De esto se puede inferir que 51,131 personas se quedaron sin el derecho a la igualdad de oportunidades que se supone, ofrece la LSPCAPF.

De todo el análisis inferencial realizado queda una cosa por hacer, retroalimentar, proponer y esperar que se reforme en la medida de lo posible lo discutido hasta el momento.

7. Retroalimentar: Una reforma ortodoxa liberal

El presente ensayo significa interés, promoción y ejercicio de derechos de acceso a la información e igualdad de oportunidades de ingreso al servicio público, con el objetivo de llamar la

⁵ Dato obtenido a partir de un recurso de acceso a la información girado a la Secretaría de la Función Pública misma que respondió a través de la Plataforma Nacional de transparencia con folio de solicitud 330026524001962.

atención, cuestionar, señalar e invitar a la retroalimentación y mejora continua dentro del subsistema de ingreso. Por ende, este apartado de conclusiones estará regido por tres grandes áreas de mejora, las cuales pretenden explicar y justificar la necesidad de reforma del actual subsistema de ingreso al servicio profesional de carrera, mismo que ha sido analizado a lo largo del trabajo.

Para comenzar la presente propuesta de reforma es imperante reconocer la necesidad para proponerla, a lo largo del análisis cualitativo y cuantitativo de lo hasta ahora expuesto es evidente que se requiere retroalimentación o reestructura en distintos ámbitos del servicio profesional de carrera, lo cual abarca no solo la LSPCAPF sino también su reglamento, así como el Manual Administrativo de aplicación General en Materia de Control Interno. A continuación, se pretende proponer una serie de cambios dentro de la esfera legal para mitigar los efectos de desigualdad que generan las prácticas de excepción:

a. Revisión y Limitación Legal de las Excepciones

Es evidente que la LSPCAPF tiene la intención de incentivar un servicio civil basado en el mérito, la profesionalización, la capacidad y la igualdad de oportunidades, pero al mismo tiempo ostenta lo que es su propio obstáculo. Una reforma del artículo 34 de la Ley del SPC, así como a los artículos que se encuentran dentro del reglamento de la Ley es necesaria para especificar de forma más clara las circunstancias bajo las cuales se pueden aplicar excepciones, además de establecer un mecanismo alternativo que evalúe las capacidades de quien ejerza el cargo.

Actualmente dicho artículo puede dotar al jefe inmediato para nombrar al servidor público que a criterio personal cumpla con la función del puesto sin importar o incorporar una evaluación, por lo que el párrafo primero del artículo 34 de la LSPCAPF quedaría con una adición en la que se estipule la necesidad de un mecanismo que evalúe la capacidad para ejercer el cargo, y que el jefe inmediato sea quien proponga, más no imponga al servidor público el cual quedará sujeto a la evaluación.

Desde una perspectiva cuantificable se podría establecer un límite anual del número de excepciones que pueden ser utilizadas por dependencia o institución. Así como también debería hacerse un seguimiento y publicación de los nombramientos excepcionales, reportando el número y motivo de cada caso, además de la duración del cargo, ya que estos se suponen en circunstancias de riesgo institucional.

b. Fortalecimiento del Control Institucional

Reforma al Manual Administrativo de aplicación General en Materia de Control Interno:

El control institucional podría verse a través de la creación una comisión de revisión externa que supervise las excepciones, con un mandato para auditar y certificar que los casos de excepción están justificados de manera legal. O bien, que esta facultad surja y la lleve a cabo el COCODI (Comité de Control y Desempeño Institucional) del ente público en el que se esté llevando a cabo la excepción en la contratación.

Actualmente los comités no cuentan con facultades dentro de su manual para supervisar las prácticas de excepción, lo cual podría prevenir el ejercicio clientelar o de nepotismo dentro del ingreso al servicio público. Teniendo en cuenta que el COCODI tiene a su cargo el desempeño institucional, sería este el encargado de publicar informes anuales con el porcentaje de excepciones revisadas y aprobadas/rechazadas. Una meta podría ser reducir las excepciones injustificadas en un 20% anual, hasta llegar a priorizar la normatividad regular de ingreso. Aquí se busca que cuantitativamente la excepción deje de parecer ser la regla de ingreso.

c. Fomento de la Movilidad Interna

Reforma e implementación de un sistema escalafonario: Antes de utilizar una práctica de excepción de ingreso es imperante implementar un sistema de movilidad vertical y lateral obligatorio, el cual actualmente no es previsto por la ley ni su reglamento. Esto incentivaría que las vacantes se llenen internamente mediante la promoción de funcionarios ya existentes, los cuales serían evaluados para ocupar el cargo de manera legítima, transparente y meritatoria. Ello podría significar al mismo tiempo un mejor desempeño por parte de los trabajadores para alentarlos en capacitarse y darse una oportunidad para mejorar su estatus dentro de la institución ya que muchas veces estos no lo hacen por un estigma (probablemente justificado) de no tener igualdad de oportunidades para ascender.

Además de que esto podría generar un ambiente de mayor confianza, repercutiendo al mismo tiempo en una posible mejora en el área requirente de personal debido a que las personas que hayan sido promovidas de manera vertical cuentan con un conocimiento previo del área o de las tareas que se efectúan dentro de ella

Para cerrar el presente trabajo podría ser oportuno recordar que en México el servicio público ha significado históricamente una oportunidad clientelar llena de nepotismo para servirse del erario, sin embargo, los valores de la ortodoxia y el liberalismo acuñados en la Nueva Gestión Pública significan una posibilidad para contrarrestar los efectos de las prácticas de excepción

en el ingreso al servicio público. Los valores mencionados a lo largo de este escrito han sido defendidos y al mismo tiempo ignorados por la misma ley que plante la igualdad de oportunidades entre los mexicano.

Finalmente es la estructura burocrática es la que hace que el Estado cumpla con su función de “mitigar la escasez y el conflicto social” (Quijano, 2020:31), de ahí la necesidad de que esta sea objetiva, profesional y que cuente con la capacidad técnica para efectuar las actividades que se le encomienden. Dentro de la Nueva Gestión Pública se pretende eliminar a la excepción como la regla, para promover el deber ser por encima de las malas prácticas que se viven en el ser de la Administración Pública.

8. Fuentes de consulta

Briscioli, R. (2021). Las diferencias entre la ortodoxia y la heterodoxia. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/354863-las-diferencias-entre-la-ortodoxia-y-la-heterodoxia>. (fecha de consulta: 29 de julio del 2024).

Cabrero, E. (2004). Del Administrador al Gerente Público. Capítulo I, II y VI. Disponible en: <https://cidseci.dgsc.go.cr/datos/Del%20Administrador%20al%20Gerente%20Publico%20-%20INAP%201997.pdf> (fecha de consulta: 17 de julio del 2024).

Fernández, J. (2023). La administración Pública. En Derecho parlamentario. Disponible en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/6976-derecho-parlamentario>. (fecha de consulta: 14 de julio del 2024).

Grindle, M.S. (2005). Constructing, Deconstructing, and Reconstructing Career Civil Service Systems in Latin America. Harvard University. Disponible en: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=675ac2587d9ce95fdd80ec31acf7dc84391571bf>. (fecha de consulta: 30 de junio del 2024).

H. Congreso de la Unión. (2003). Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSPCAPF.pdf (fecha de consulta: 12 de agosto del 2024).

H. Congreso de la Unión. (2007). Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5713611&fecha=04/01/2024#gsc.tab=0 (fecha de consulta: 29 de junio del 2024).

Mena, J. (2016). Liberalismo, conservadurismo y administración pública. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162016000200022. (fecha de consulta: 19 de septiembre del 2024)

- Olvera, J. (2009). El paradigma de la ciencia política y la administración pública: retos a los que se enfrentan en el siglo XXI. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352009000200015. (fecha de consulta: 19 de septiembre del 2024)
- Quijano, M. (2020). La Revaloración y Prestigio de la Función Pública en la Democracia. En Buen Gobierno y Función Pública: dos Reflexiones. Disponible en: <https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/praxis125.pdf> (fecha de consulta: 1 de septiembre del 2024)
- Quiroga, L. (S/F). El servicio civil de carrera. Disponible en: <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/gac/cont/14/doc/doc15.pdf>. (fecha de consulta: 29 de julio del 2024)
- Reyes, V. (2020). Vigencia de la Teoría Burocrática de Max Weber y su relación con la satisfacción laboral en una institución pública. En <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7786/1/T3189-MDTH-Reyes-Vigencia.pdf>. (fecha de consulta: 29 de julio del 2024)
- Sánchez, L. (2017). Análisis del Servicio Profesional de Carrera: la necesidad del cambio. Disponible en: Revista ENCRUCIJADA. <https://revistas.unam.mx/index.php/encrucijada/article/view/61450>. (fecha de consulta: 28 de julio del 2024)
- UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005. La organización de la administración pública. [en línea] Disponible en: <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/gac/cont/14/doc/doc15.pdf>. (fecha de consulta: 19 de septiembre del 2024)
- UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas. (2006). Teoría de la administración pública. [en línea] Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/14/6976/6.pdf>. (fecha de consulta: 29 de julio del 2024)
- Uvalle, R & Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, 1987. Liberalismo, Estado y administración pública. UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcps/>. (fecha de consulta: 18 de julio del 2024)

9. Anexos

Anexo 1. Solicitud de información 330026524001962 realizada por el alumno y recuperada de la Plataforma Nacional de Transparencia (9 de julio 2024).



Coordinación General de Gobierno Eficaz y Probidad
Unidad de Política de Recursos Humanos de la
Administración Pública Federal
Coordinación Normativa en Recursos Humanos

No. de Oficio CCGEP/UPRH/CNRH/0101/2024

Unidad de Transparencia
Secretaría de la Función Pública
Presente.

Ciudad de México, a 09 de julio de 2024.

Me refiero a la solicitud de acceso a la información con número de folio **330026524001962**, presentada en el marco de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y turnada para su atención a la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, en la que se requiere lo siguiente:

"Ciudad de México a 28 de junio 2024. Secretaría de la Función Pública PRESENTE. Asunto: Solicitud de Información Estadística sobre la Aplicación del Artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera Estimadxs servidores, Por medio de la presente, me dirijo a ustedes para solicitar información estadística fundamental sobre la aplicación del Artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 2003. Refiero la solicitud a su dependencia con justificación en lo estipulado en el artículo 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la APF párrafo segundo en el que se expone que El Sistema dependerá del titular del Poder Ejecutivo Federal, será dirigido por la Secretaría de la Función Pública y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública. Información Solicitada: 1.- Número Total de Veces Invocado: Estadísticas anuales desde la promulgación de la ley (o desde que se tenga registro del uso del artículo de excepción, o al menos de los últimos 3 años) sobre el número de veces que se ha invocado el Artículo 34. 1.2) Número de contrataciones actuales (últimos 6 años) bajo la justificación del Artículo 34 de la LSPCAPF 2.-Circunstancias de Aplicación: Descripción breve de las circunstancias generales en las que se ha aplicado el Artículo 34. 3.- Duración de los Nombramientos Temporales: Promedio y rango de duración de los nombramientos temporales realizados bajo el Artículo 34. 4.-Quejas o Denuncias: Número de quejas o denuncias recibidas en relación con la aplicación del Artículo 34, si las hubiere. En espera de su contestación, así como su apego al artículo sexto constitucional, quedo atento ante cualquier observación." (Sic)

Sobre el particular, con fundamento en los artículos 7 y 8, fracción VI de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 6 y 6B, párrafo primero de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como 7, apartado D, fracción II y 16, fracción XIV del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, le informo lo siguiente:

De conformidad con el artículo 83 del citado Reglamento Interior, la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal tiene, entre otras, la atribución de coordinar la elaboración de ordenamientos en materia de organización y estructuras orgánicas y ocupacionales; compatibilidad de empleos; remuneraciones y tabuladores; contratos de prestación de servicios profesionales por honorarios de las dependencias y entidades; servicio profesional de carrera, registro de personas servidoras públicas y administración y profesionalización de recursos humanos de la Administración Pública Federal; así como coordinar la elaboración del proyecto de lineamientos de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal y empresas productivas del Estado, someterlo a la aprobación de la persona titular de la Coordinación General de Gobierno Eficaz y Probidad y, una vez expedidos los lineamientos, vigilar su cumplimiento.

Al respecto, se informa que derivado de la búsqueda amplia, exhaustiva y razonable realizada en los archivos documentales y electrónicos con los que cuenta esta Unidad y la Dirección General de Profesionalización de la Administración Pública Federal, así como en el Sistema RHnet, del periodo del 01 de septiembre de 2007 (fecha



Prácticas de excepción en el Subsistema de Ingreso del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal:
Una perspectiva y propuesta de reforma ortodoxa-liberal.

José Manuel Santana Castellanos
DOI: 10.22201/fcpys.20071949e.2025.49.90112



desde la que se tiene registro) al 28 de junio de 2024, se localizó parcialmente registro de la información relacionada con el tema de interés del peticionario, en los siguientes términos:

Respecto de los numerales 1, 1.2, se localizó registro de los nombramientos temporales por artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, desde el 01 de septiembre de 2007 al 28 de junio de 2024, siendo los siguientes:

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2478	4999	3044	2922	3222	3196	4434	4673	3160	2645	2811	2665	4451

2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
1838	3276	2529	3525	1936	57804

Respecto del numeral 2, el artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, establece que **en casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes**, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema.

Respecto de los numerales 3 y 4, esta unidad administrativa no cuenta con la atribución para conocer de lo solicitado por el particular, motivo por el cual se encuentra imposibilitada para atender lo referido en su solicitud de mérito.

Cabe señalar que de conformidad con el artículo 3, segundo párrafo y 148 de las Disposiciones Generales en materia de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, la información proporcionada se hace conforme a lo reportado por las Instituciones de la Administración Pública Federal a través del Sistema RHnet y el Registro de Servidores Públicos de la Administración Pública Federal (RUSP), quienes son responsables de la calidad, oportunidad, integralidad, veracidad y confiabilidad de la información que incorporen, transmitan o entreguen a la Secretaría de la Función Pública.

Lo anterior se informa con fundamento en los artículos 37, fracciones VI y VII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como 84, fracción III y 87, fracción VI del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para hacerle llegar un cordial saludo.

ATENTAMENTE
EL COORDINADOR

VICENTE OLGUÍN SPÍRITU

Insurgentes Sur 1735, Col. Guadalupe Inn, CP. 06030, Alcaldía Álvaro Obregón, CDMX.
Tel. 55 2000 3000 www.gob.mx/sfp



Anexo 2. Solicitud de información con número 330026524002511 realizada por el alumno y recuperada de la Plataforma Nacional de Transparencia (10 de septiembre 2024).



Coordinación General de Gobierno Eficaz y Probidad
 Unidad de Política de Recursos Humanos de la
 Administración Pública Federal
 Coordinación Normativa en Recursos Humanos

No. de Oficio CGGEP/UPRH/CNRH/0234/2024

Unidad de Transparencia
 Secretaría de la Función Pública
 Presente.

Ciudad de México, a 10 de septiembre de 2024.

Me refiero a la solicitud de acceso a la información con número de folio **330026524002511**, presentada en el marco de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y turnada para su atención a la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, en la que se requiere lo siguiente:

*"Ciudad de México a 22 de agosto, 2024 Secretaría de la Función Pública P R E S E N T E Asunto: Solicitud de Información sobre el Servicio Profesional de Carrera, sus vacantes y la plataforma Trabaja En. Estimada Secretaría y unidades responsables, Por medio de la presente, me dirijo a ustedes para solicitar información estadística sobre el Servicio Profesional de Carrera (SPC) en la Administración Pública Federal (APF), sus vacantes y la plataforma Trabaja En. Refiero la solicitud a su dependencia con justificación en lo estipulado en el artículo 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la APF, párrafo segundo, en el que se expone que el Sistema dependerá del titular del Poder Ejecutivo Federal, será dirigido por la Secretaría de la Función Pública y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública. Y en conformidad con el Capítulo segundo De la Estructura Funcional Sección Segunda Del Registro Único del Servicio Profesional de Carrera de la misma Ley del SPCAF. Información Solicitada: 1.- Número de Vacantes Disponibles en el SPC por Año: Estadísticas anuales desde que se tenga registro o al menos de los últimos 6 años sobre el número de vacantes disponibles en el Servicio Profesional de Carrera (SPC) para cada año. De ser posible, distribuir esta información por cada secretaría o dependencia que esté bajo el SPC Federal. 2.- Número de **Concursantes** que Han Intentado Ingresar al SPC: Estadísticas anuales desde que se tenga registro o al menos de los últimos 6 años sobre el número de **concurso** que han intentado ingresar al SPC. 3.- Porcentaje de **Concursantes** que Logran Ingresar al SPC: Estadísticas anuales desde que se tenga registro o al menos de los últimos 6 años sobre el porcentaje de **concurso** que logran ingresar al SPC. 4.- Número de Personas Registradas en la Página TrabajaEn: Número de personas registradas en la página TrabajaEn (<https://trabajaen.gob.mx>) por año y totales actualmente. 5.- Distribución Mensual del Número de Vacantes Disponibles del SPC de los Últimos 3 Años: Estadísticas mensuales sobre el número de vacantes disponibles del SPC durante los últimos 3 años. (con el fin de comparar la disponibilidad y exponer estadísticamente sus datos) 5.1.- Número de Vacantes Abiertas o disponibles en lo que va del Año 2024: Estadísticas mensuales sobre el número de vacantes abiertas en lo que va del año 2024, con la relación mensual hasta la fecha. 6.- Distribución de los cargos de las vacantes: Estadísticas anuales del número de vacantes de los últimos 6 años distribuidas por puesto (cuántas vacantes fueron para Direcciones generales, Direcciones de área u homólogos, Subdirecciones de Área, Jefaturas de Unidad Departamental y homólogos; Coordinador de Proyectos, Enlaces y sus homólogos. 7.- Total de puestos/plazas que integran al SPC a nivel federal: Número de cargos o plazas ocupadas bajo el servicio profesional de carrera actualmente, desglosado por secretaría y total. En espera de su contestación, así como su apego al artículo sexto constitucional, quedo atento ante cualquier observación." (Sic)*

Sobre el particular, con fundamento en los artículos 7 y 8, fracción VI de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 6 y 68, párrafo primero de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como 7, apartado D, fracción II y 16, fracción XIV del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, le informo lo siguiente:

De conformidad con el artículo 83 del citado Reglamento Interior, la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal tiene, entre otras, la atribución de coordinar la elaboración de ordenamientos en materia de organización y estructuras orgánicas y ocupacionales; compatibilidad de empleos; remuneraciones y tabuladores; contratos de prestación de servicios profesionales por honorarios de



Prácticas de excepción en el Subsistema de Ingreso del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal:
Una perspectiva y propuesta de reforma ortodoxa-liberal.

José Manuel Santana Castellanos

DOI: 10.22201/fcpys.20071949e.2025.49.90112



ENC R U C I J A D A
REVISTA ELECTRÓNICA DEL
CENTRO DE ESTUDIOS EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

No. 49° ENERO-ABRIL 2025

Revista Electrónica del
Centro de Estudios en Administración Pública de la
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales,
Universidad Nacional Autónoma de México



Centro de Estudios en
Administración Pública
FCPyS UNAM



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Rector: *Dr. Leonardo Lomelí Vanegas*

Secretaría General: *Dra. Patricia Dolores Dávila Aranda*

Secretario Administrativo: *Mtro. Tomás Humberto Rubio Pérez*

Abogado General: *Mtro. Hugo Alejandro Concha Cantú*

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

Director: *Dr. Alejandro Chanona Burguete*

Secretario General: *Lic. Dámaso Morales Ramírez*

Secretario Administrativo: *Mtro. José Ignacio Martínez Cortés*

Coordinador del Centro de Estudios en Administración Pública:
Mtro. Daniel Ortega Carmona

Coordinador de Informática:
C. Marco Antonio Rocha Reyes

LA REVISTA

Director de la Revista:
Dr. Maximiliano García Guzmán

Editor de la Revista:
Dr. Jason Alexis Camacho Pérez

Consejo Editorial:
Dr. Alejandro Navarro Arredondo
Dr. Arturo Hernández Magallón
Dr. Carlos Juan Núñez Rodríguez
Dra. Fiorella Mancini
Dr. Eduardo Villarreal Cantú
Dr. Roberto Moreno Espinosa

Diseño, integración y publicación electrónica: Coordinación de Informática, Centro de Investigación e Información Digital, FCPyS-UNAM. Coordinación de producción: Alberto A. De la Mora Pliego. Diseño e Integración de la publicación: Rodolfo Gerardo Ortiz Morales. Programación y plataforma Web: Guillermo Rosales García.

ENC R U C I J A D A REVISTA ELECTRÓNICA DEL CENTRO DE ESTUDIOS EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Año 16, No.49, enero-abril 2025, es una publicación cuatrimestral editada por la Universidad Nacional Autónoma de México a través de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y el Centro de Estudios en Administración Pública, Circuito Mario de la Cueva s/n, Ciudad Universitaria, Col. Copilco, Del. Coyoacán, C.P. 04510, México, D.F., Tel.(55)56229470 Ext.84410, <http://ciid.politicas.unam.mx/encrucijadaCEAP/>, ceap@politicas.unam.mx. Editor responsable: Dr. Maximiliano García Guzmán. Reserva de Derechos al uso Exclusivo No. 04-2011-011413340100-203, ISSN: 2007-1949. Responsable de la última actualización de este número, Centro de Estudios en Administración Pública de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Dr. Jason Alexis Camacho Pérez, Circuito Mario de la Cueva s/n, Ciudad Universitaria, Col. Copilco, Del. Coyoacán, C.P. 04510, México D.F., fecha de la última modificación, 23 enero de 2025.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados siempre y cuando se cite la fuente completa y la dirección electrónica de la publicación.