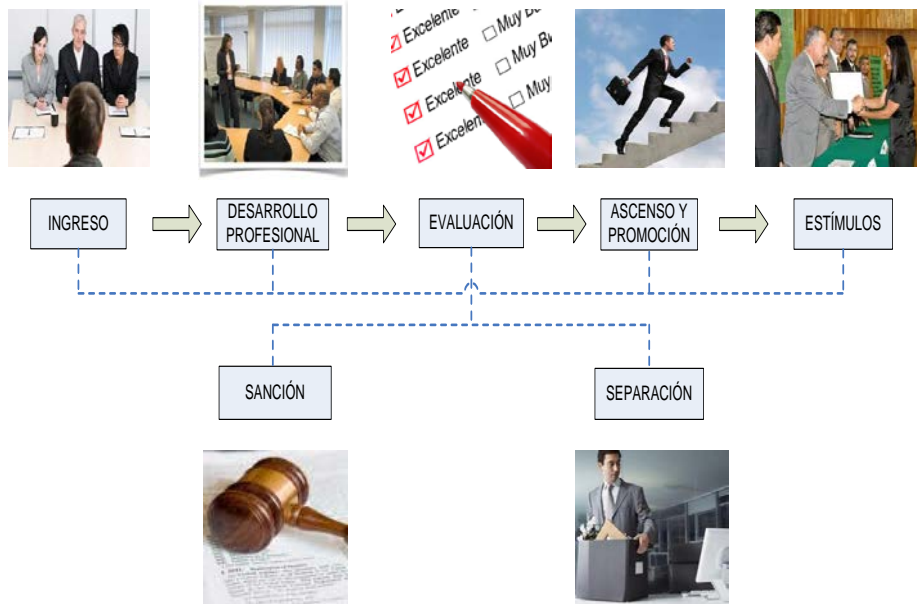


EVALUACIÓN NÚMERO 230 "SERVICIOS DE CARRERA EN EL ESTADO FEDERAL"



Índice

Introducción	1
1. Servicio de Carrera	7
1.1. Conceptualización	7
1.2. Origen y evolución	8
1.3. Identificación del problema público	12
1.4. Principios rectores de actuación	18
1.5. Objetivos de los servicios de carrera	21
1.6. Esquema de operación de los servicios de carrera	24
1.7. Resumen capitular	30
2. Metodología de la evaluación	31
2.1. Organización del trabajo	31
2.2. Gestión del ingreso y movilidad	32
2.3. Proceso de aprendizaje	32
2.4. Evaluación del desempeño	32
2.5. Control de las relaciones laborales	33
2.6. Resumen capitular	34
3. Diseño e instrumentación de los servicios de carrera	35
3.1. Cobertura de los servicios de carrera	35
3.1.1 Entes públicos adscritos al servicio de carrera	35
3.1.2 Plazas adscritas a los servicios de carrera	36
3.2. Sistema de organización del trabajo	52
3.2.1 Rango constitucional, Ley específica o Estatuto	53
3.2.2 Cuerpo colegiado	57
3.2.3 Centro, Escuela o Instituto de profesionalización	61
3.2.4 Recursos presupuestarios	64

3.2.5 Unidad administrativa	70
3.2.6 Perfiles de puestos	74
3.3. Sistema de gestión del ingreso y movilidad	79
3.3.1 Sistemas cerrados, abiertos o mixtos	79
3.3.2 Proceso de ingreso	85
3.3.3 Proceso de ascenso y promoción	102
3.4. Sistema del proceso de aprendizaje	115
3.4.1 Planes de carrera	115
3.4.2 Capacitación	119
3.5. Sistema de la evaluación del desempeño	132
3.5.1 Proceso de evaluación del desempeño	132
3.6. Sistema de control de las relaciones laborales	150
3.6.1 Proceso de estímulos	150
3.6.2 Proceso de sanciones	158
3.6.3 Proceso de separación	165
3.7. Resumen capitular	176
4. Evaluación del nivel de consolidación de los servicios de carrera	181
4.1. Integralidad del diseño de los servicios de carrera	181
4.2. Instrumentación de los servicios de carrera	186
4.3. Coherencia de los servicios de carrera	189
4.4. Consolidación de los servicios de carrera	201
4.5. Resumen capitular	205
5. Consideraciones finales	207
6. Prospectiva	211
Anexos	217
Bibliografía	219

Introducción

El servicio de carrera es un sistema de administración de personal, por medio del cual los servidores públicos pueden ingresar, permanecer y desarrollarse profesionalmente en la administración pública, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

Por la importancia que representan los servicios de carrera y para valorar el resultado de las acciones de gobierno, la Auditoría Superior de la Federación (ASF) consideró conveniente evaluar esta política pública, con el objetivo siguiente: "Evaluar la política pública de los servicios de carrera para verificar el cumplimiento de objetivos y metas".

La ASF, con plena observancia de las disposiciones jurídicas que le son aplicables, realizó la presente evaluación con base en un modelo de análisis aplicable a la totalidad de los servicios de carrera, sustentada en la experiencia fiscalizadora que ha tenido en esta materia, a partir de la revisión de la Cuenta Pública de 2000 y hasta la revisión de la Cuenta Pública de 2012, en la cual se han fiscalizado a 16 servicios de carrera en los diferentes poderes de la unión, órganos constitucionalmente autónomos y tribunales administrativos que se describen en el Anexo 1 del presente documento, a fin de fortalecer los servicios de carrera y coadyuvar con sus propósitos. Una de las principales áreas de oportunidad que se han detectado en las auditorías es que los servicios de carrera no cuentan con indicadores para evaluar el fin último de dichos servicios, en relación con su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Debido a las diversas características de los servicios de carrera, en términos de su problemática, propósitos, normativa y procesos que los componen, la ASF diseñó una metodología que permitió realizar un análisis comparativo, en términos de la cobertura de los servidores públicos adscritos al servicio de carrera; la integralidad, que se refiere a los elementos necesarios para la organización de los servicios de carrera y al diseño de los procesos que lo componen; la

instrumentación, en cuanto a la operación de los procesos que integran a cada servicio de carrera, y la coherencia, que se refiere a que el diseño de los procesos del servicio de carrera permita cumplir con los objetivos establecidos. Por último, con el análisis de estos cuatro elementos se determinó el nivel de consolidación que tienen los diferentes servicios de carrera.

La ASF ha detectado, a la fecha, 25 servicios de carrera existentes en el Estado Federal con sus respectivos entes públicos responsables de su diseño e instrumentación, como se describe a continuación:

SERVICIOS DE CARRERA EN EL ESTADO FEDERAL, 2012

Poderes de la Unión	Nombre de los Servicios de Carrera	Entes Públicos
Ejecutivo		
Dependencia u Órgano Administrativo Desconcentrado	1. Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal	Secretaría de la Función Pública (SFP) ^{1/}
	2. Servicio Exterior Mexicano	Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE)
	3. Servicio Fiscal de Carrera	Servicio de Administración Tributaria (SAT)
	4. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal	Procuraduría General de la República (PGR)
	5. Servicio Profesional de Carrera Policial	Policía Federal (PF)
	6. Sistema de Profesionalización	Centro de Investigación y Seguridad Nacional (CISEN)
Organismo Descentralizado	7. Servicio Profesional Agrario	Procuraduría Agraria (PA)
	8. Sistema de Desarrollo Profesional	Centro Nacional de Metrología (CENAM)
	9. Sistema de Profesionalización	Instituto Mexicano de Tecnologías del Agua (IMTA)
	10. Servicio Profesional de Carrera	Procuraduría de la Defensa del Contribuyente (PRODECON)
	11. Servicio Profesional de Carrera	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)
	12. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
	13. Servicio Profesional	Instituto Federal de Acceso a la Información Pública. (IFAI)
Empresa de Part. Estatal Mayoritaria	14. Servicio Profesional de Carrera	Consejo de Promoción Turística de México S.A de C.V. (CPTM)
Legislativo	15. Servicio Civil de Carrera	Cámara de Senadores
	16. Servicio de Carrera	Cámara de Diputados
	17. Servicio Fiscalizador de Carrera	Auditoría Superior de la Federación (ASF)
Judicial	18. Carrera Judicial	Consejo de la Judicatura Federal (CJF)
	19. Servicio Civil de Carrera	Instituto Federal de Defensoría Pública (IFDP)
	20. Carrera Judicial	Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF)
Órgano Constitucionalmente Autónomo	21. Servicio Profesional Electoral	Instituto Federal Electoral (IFE)
	22. Servicio Profesional de Carrera	Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI)
	23. Servicio Civil de Carrera	Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)
Tribunal Administrativo	24. Sistema Profesional de Carrera Jurisdiccional	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (TFJFA)
	25. Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional	Tribunal Superior Agrario (TSA)

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los entes públicos con servicio de carrera en el Estado Federal.

^{1/} Si bien la SFP es la encargada de regular y vigilar la operación del servicio profesional de carrera, al 2012 fueron 73 dependencias y entidades de la Administración Pública Federal Centralizada las que lo instrumentaron, las cuales se mencionan a continuación: Secretaría de Gobernación, Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal, Secretaría General del Consejo Nacional de Población, Secretaría Técnica de la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas, Coordinación General de la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados, Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas, Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero, Apoyos y Servicios a la Comercialización Agropecuaria, Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera, Comisión Nacional de Acuicultura y Pesca, Secretaría de Comunicaciones y Transportes, Instituto Mexicano del Transporte, Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano, Comisión Federal de Telecomunicaciones, Secretaría de Economía, Comisión Federal de Competencia, Comisión Federal de Mejora Regulatoria, Coordinación General del Programa Nacional de Apoyo para las Empresas de Solidaridad, Secretaría de Educación Pública, Universidad Pedagógica Nacional, Instituto Politécnico Nacional, Instituto Nacional de Antropología e Historia, Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, Radio Educación, Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Instituto Nacional del Derecho de Autor, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Universidad Abierta y a Distancia de México, Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal, Secretaría de Salud, Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública, Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea, Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA, Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, Comisión Nacional de Arbitraje Médico, Servicios de Atención Psiquiátrica, Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades, Centro Nacional de Trasplantes, Centro Nacional para la Salud de la Infancia y Adolescencia, Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios, Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud, Comisión Nacional de Protección Social en Salud, Comisión Nacional de Bioética, Centro Nacional para la Prevención y el Control de las Adicciones, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, Secretaría de la Reforma Agraria, Registro Agrario Nacional, Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, Comisión Nacional del Agua, Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas, Secretaría de Energía, Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias, Secretaría de Desarrollo Social, Instituto Nacional de Desarrollo Social, Coordinación Nacional del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades, Secretaría de Turismo, Centro de Estudios Superiores de Turismo, Corporación Ángeles Verdes, Secretaría de la Función Pública, Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales y Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

De los 25 servicios de carrera identificados, la evaluación se enfocó a analizar a 20 de ellos. Los servicios de carrera que se excluyeron fueron: el Sistema de Profesionalización del CISEN, ya que su información es clasificada como reservada y confidencial; el Sistema Profesional de Carrera de la PRODECON, debido a que comenzó su operación en noviembre de 2012 con la autorización y el registro de 71 plazas para personal jurídico y asesores, que, de conformidad con lo establecido en el artículo 5, fracción VI, de la Ley Orgánica de la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente, son las que están sujetas al Servicio Profesional de Carrera, por lo que en el ejercicio 2012, no se tuvo base para instaurar el Servicio Profesional de Carrera en este organismo;^{1/} el Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados, porque la normativa estuvo suspendida y en proceso de revisión, por lo que no se instrumentó este servicio; el Servicio Fiscalizador de Carrera de la ASF, ya que conforme al Código de Ética de la ASF se presume de conflicto de intereses y pérdida de independencia y objetividad; Asimismo, su evaluación es una atribución propia de la Unidad de Evaluación de Control de la Comisión de Vigilancia de la ASF, y el Sistema Profesional de Carrera Jurisdiccional del TFJFA, debido a que su Estatuto está en revisión para su autorización, por lo que no se instrumentó el sistema.

El análisis de esta evaluación comprende hasta el año 2012, motivo por el cual quedaron fuera de la presente evaluación el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), debido a que el 11 de septiembre de 2013 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se expide la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, por el cual el INEE se convirtió en un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, y en donde se establece su obligación de emitir las normas y procedimientos para la regulación del servicio profesional al interior del Instituto; tampoco se incluyó el Servicio Profesional Docente debido a que la Ley que lo regula entró en vigor el 12 de septiembre de 2013 y se tiene previsto que hasta el mes de julio de 2014 se realicen los concursos para el ingreso al servicio.

La evaluación de la política pública de servicios de carrera en el Estado Federal está integrada por los seis apartados siguientes:

1. Servicio de Carrera.- Este apartado incluye la conceptualización de los servicios de carrera, se presenta un breve bosquejo histórico de cómo se fueron instrumentando los diversos

^{1/} Información proporcionada mediante el oficio núm. PRODECON/DGA/083/2013, del 18 de junio del 2013.

servicios de carrera en el Estado Federal, la problemática que originó su creación, los principios rectores que rigen la actuación de los servidores públicos de carrera, los propósitos por alcanzar y los procesos generales que lo integran.

2. Metodología de la evaluación.- En este apartado se describe el método utilizado para evaluar el nivel de consolidación de los servicios de carrera, en términos de la cobertura, integralidad, instrumentación y coherencia de los cinco sistemas que orientaron esta evaluación referentes a la organización del trabajo; la gestión del ingreso y movilidad; el proceso de aprendizaje; la evaluación del desempeño, y el control de las relaciones laborales.
3. Diseño e instrumentación de los servicios de carrera.- Incluye la cobertura de los entes públicos que cuentan con servicio de carrera y de los servidores públicos adscritos a los servicios de carrera; y conforme a la metodología de la evaluación, se señala cómo está organizado, diseñado e instrumentado cada uno de los elementos que conforman los sistemas para gestionar los servicios de carrera en cuanto al sistema de organización del trabajo, el sistema de gestión del ingreso y movilidad, el sistema del proceso de aprendizaje, el sistema de la evaluación del desempeño y el sistema de control de las relaciones laborales.
4. Evaluación del nivel de consolidación de los servicios de carrera.- En este apartado se evalúa el nivel de cumplimiento respecto de la cobertura (proporción de servidores públicos adscritos al servicio respecto de los susceptibles de integrarse a cada uno de los servicios de carrera); integralidad (elementos necesarios para la organización de los servicios de carrera y el diseño de los procesos que lo integran); la instrumentación (operación de los procesos) y la coherencia (que el diseño del proceso sea acorde con los objetivos del servicio y a su vez contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales), lo cual se realizó en función de la información proporcionada por los entes públicos, cuyas limitaciones se encuentran en la calidad y consistencia del registro de los procesos que integran los servicios de carrera.
5. Conclusiones finales.- En este apartado se señalan las reflexiones finales en cuanto a las fortalezas y debilidades en términos de la cobertura, integralidad, instrumentación y coherencia de los cinco sistemas para gestionar los servicios de carrera.

6. Prospectiva.- Este apartado considera las principales áreas de oportunidad de la política pública para avanzar en la consolidación de los servicios de carrera, considerando una visión prospectiva conforme a las mejores prácticas gubernamentales en la materia.

1. Servicio de Carrera

1.1. Conceptualización

Existen diversas definiciones del servicio de carrera; para identificar la conceptualización que guiará la evaluación se consideraron las más representativas, como se muestra a continuación:

El servicio civil de carrera es definido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como: "Un cuerpo apolítico y permanente de funcionarios que forma la espina dorsal de una determinada administración. Los elementos de un sistema de servicio civil son una ley básica de administración de personal y un organismo responsable de su aplicación".^{2/}

En la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal^{3/} se define al Sistema de Servicio Profesional de Carrera como: "Un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad".

De conformidad con el documento Servicio Civil de Carrera del Servicio Exterior Mexicano elaborado por la Secretaría de Relaciones Exteriores en 2001, el servicio civil de carrera es definido como: "Un sistema integral de administración del personal público, que comprende desde el ingreso del trabajador hasta su separación del servicio, crea condiciones de trabajo y de vida adecuada para los trabajadores que deben responder a la realidad existente en el país, por lo que su diseño e implementación debe partir de bases técnico-metodológicas sólidas que permitan darle coherencia y viabilidad".

En el diccionario de Política y Administración Pública, el servicio civil se define como un conjunto de acciones sistemáticas mediante las cuales los servidores públicos pueden ingresar, permanecer y desarrollarse profesionalmente dentro de la administración pública, proporcionando a su vez niveles altos de eficiencia y eficacia que redunden en el cumplimiento

^{2/} Organización de las Naciones Unidas, **Manual de Administración Pública**, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, 1961.

^{3/} **Diario Oficial**, 10 de abril de 2003.

óptimo de los objetivos institucionales como respuesta a las demandas públicas que el gobierno recibe por conducto de su aparato administrativo.

El ejercicio hermenéutico de estas definiciones permite concluir que el servicio de carrera es un sistema de administración de personal basado en el mérito y la igualdad de oportunidades, que se regula por una norma específica y un organismo responsable de su aplicación, por medio del cual los servidores públicos pueden ingresar, permanecer y desarrollarse profesionalmente en la administración pública, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.2. Origen y evolución

El servicio de carrera tiene su origen en Europa y América a finales del siglo XVIII, cuando los funcionarios públicos pasaron del servicio de la Corona al servicio del Estado que estableció, en reemplazo de las decisiones del monarca, la competencia y la responsabilidad como cualidades de los servidores públicos.^{4/} El surgimiento del servicio de carrera se asoció a cinco procesos históricos: 1) la separación de lo público y lo privado; 2) la separación de lo político y lo administrativo; 3) el desarrollo de la responsabilidad individual; 4) la seguridad en el empleo, y 5) la selección por mérito e igualdad.^{5/}

La implementación del servicio de carrera en México ha transitado por distintos cambios organizacionales y legislativos, que van desde mediados del siglo XVIII hasta la época actual. Para su análisis práctico, la historia de los Servicios de Carrera en el Estado Federal se divide en tres periodos: 1. Orígenes del servicio de carrera (1821-1991); 2. Implantación de los servicios de carrera (1992-2002), y 3. Ampliación de la cobertura de los servicios de carrera (2003-2012).

Orígenes del servicio de carrera (1821-1991)

Durante la Colonia, las únicas normas de empleo público fueron que los altos puestos estuvieran reservados a los españoles de nacimiento (virrey, alcalde, delegado) y a los criollos los de menor importancia, mientras que el aprendizaje y la capacitación se obtenían en forma empírica. En 1821, los borbonistas y republicanos se organizaron en sociedades secretas masónicas y "guerrillas del liberalismo", a las cuales se incorporaron los "aspirantistas",

4/ Michel Crozier, *La transición del paradigma burocrático a una cultura de gestión pública*, Río de Janeiro, Brasil, 1996.

5/ Perry Becke, Theo Toonen (eds), *Civil Service Systems in Comparative Perspective*, Indiana University Press, Bloomington, 1996.

conocidos como los pretendientes a ocupar los cargos de la administración pública y vivir a costa del erario sin ofrecer beneficios a la ciudadanía.

En 1829, ante el incremento de los compromisos internacionales de México, se expidió la primera Ley del Servicio Exterior Mexicano, a tan sólo ocho años de la creación de la Secretaría de Relaciones Exteriores (1821), en la que se establecieron las reglas mediante las cuales se establecían representaciones ordinarias, extraordinarias y consulados.

En la época de la Reforma se establecieron los primeros intentos por clasificar los puestos; en el Porfiriato, la regla más importante de ingreso, ascenso y remuneraciones fue la relación personal, no obstante que en esa época se estableció la Escuela de Contaduría y Administración que debían cursar los aspirantes a empleos públicos, además se estableció un sistema de capacitación.

El primer antecedente legislativo del Servicio Civil de Carrera en México fue el proyecto de Ley del Servicio Civil de 1911, que intentaba asegurar derechos y dar estabilidad a los burócratas;^{6/} fue precedente de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 donde se asentaron las bases para el servicio civil, ya que se planteó que la designación del personal se realizaría mediante sistemas que permitieran adquirir los conocimientos y aptitudes de los aspirantes, por medio de escuelas de Administración Pública, y los trabajadores gozarían de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorgaran en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad, aunque este proyecto de ley no fue aprobado.

En 1960, se incorporó al artículo 123 de la constitución el apartado B, regulador de las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, para que se elevase a rango constitucional la necesidad de establecer sistemas que permitiesen a los trabajadores ascender conforme a sus conocimientos, aptitudes y antigüedad.

Implantación de los Servicios de Carrera (1992-2002)

En 1992, ante un contexto caracterizado por múltiples iniciativas "modernizadoras" en la Administración Pública mexicana impulsadas por recomendaciones de los organismos internacionales, focalizadas en la disminución del tamaño del Estado, se planteó la necesidad de controlar y vigilar el cumplimiento de la norma, a fin de que los servidores públicos cumplieran con la responsabilidad de "cuidar y utilizar con escrúpulo los recursos que el pueblo

^{6/} Salinas Narváez Javier, *Servicio Civil de Carrera en México*, octubre 2004, pág.22

pone a su cuidado", ^{7/} por lo que se inició con la planeación e implementación de 11 servicios de carrera.

Ampliación de la cobertura de los Servicios de Carrera (2003-2012)

Ante la exigencia de la sociedad por contar con servidores públicos capaces, eficientes y profesionales que pudieran entregar servicios de calidad a la sociedad, la falta de confianza ciudadana hacia los servidores públicos, y la falta de continuidad de las políticas públicas, ^{8/} en el 2003 se aprobó la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, ^{9/} con el propósito de establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada, 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. En el periodo de 2003 a 2012, se crearon 8 servicios de carrera más.

Con el análisis de la instrumentación de los 20 servicios de carrera en el Estado Federal, hasta ahora detectados por la ASF, se identificó el año de creación de cada uno de los servicios de carrera, como se muestra a continuación:

^{7/} Plan Nacional de Desarrollo, 1989-1994.

^{8/} Exposición de motivos de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

^{9/} Diario Oficial, 10 de abril de 2003.

CREACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL ESTADO FEDERAL

Poder	Orígenes del Servicio de Carrera (1821-1991)	Implantación de los Servicios de Carrera (1992-2002)								Ampliación de la cobertura de los Servicios de Carrera (2003-2012)					
		SRE (1829)		PA (1994)		PGR (1996)		CENAM (1999)	CPTM (2001)		SFP ^{2/} (2003)	CDI (2005)	IMTA (2007)	IFAI (2009)	IMSS (2012)
Ejecutivo			SRE ^{1/} (1994)				PF (1999)				SAT (2003)				
Legislativo										C.S. (2002)					
Judicial				CJF (1995)		IFDP (1998)								TEPJF (2009)	
Órganos Constitucionalmente Autónomos		IFE (1992)		INEGI (1994)							CNDH (2003)				
Tribunales administrativos			TSA (1993)												

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera.

^{1/} Los primeros antecedentes del SEM datan desde 1829; no obstante, fue en 1994 cuando se publicaron la Ley del Servicio Exterior Mexicano y su reglamento, en los que se fortaleció su carácter de cuerpo permanente de carrera y se establecieron las diferentes categorías que integran los niveles o escalafones del servicio, así como los requisitos y criterios de permanencia, ascenso y rotación.

^{2/} Incluye 73 instituciones entre dependencias y entidades de la Administración Pública Federal Centralizada.

SRE: Secretaría de Relaciones Exteriores (Servicio Exterior Mexicano)

IFE: Instituto Federal Electoral (Servicio Profesional Electoral)

TSA: Tribunal Superior Agrario (Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional)

PA: Procuraduría Agraria (Servicio Profesional Agrario)

INEGI: Instituto Nacional de Geografía y Estadística (Servicio Profesional de Carrera)

CJF: Consejo de la Judicatura Federal (Carrera Judicial)

PGR: Procuraduría General de la República (Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal)

IFDP: Instituto Federal de Defensoría Pública (Servicio Civil de Carrera)

CENAM: Centro Nacional de Metrología (Sistema de Desarrollo Profesional)

PF: Policía Federal (Servicio Profesional de Carrera Policial)

CPTM: Consejo de Promoción Turística de México S.A de C.V. (Servicio Profesional de Carrera)

C.S: Cámara de Senadores (Servicio Civil de Carrera)

SFP: Secretaría de la Función Pública (Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal)

SAT: Servicio de Administración Tributaria (Servicio Fiscal de Carrera)

CNDH: Comisión Nacional de los Derechos Humanos (Servicio Civil de Carrera)

CDI: Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (Servicio Profesional de Carrera)

IMTA: Instituto Mexicano de Tecnologías del Agua (Sistema de Profesionalización)

IFAI: Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (Servicio Profesional)

TEPJF: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (Carrera Judicial)

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social (Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal)

La creación de los servicios de carrera ha caminado de manera paulatina, ya que, después de 163 años de la creación del Servicio Exterior Mexicano, fue a partir de 1992 cuando se comenzaron a crear los demás servicios. Es así que en el periodo de 1992 a 2002 se crearon 11 servicios de carrera, y de 2003 al 2012, tanto en los tres poderes federales, así como en los órganos constitucionalmente autónomos y tribunales administrativos, se instrumentaron ocho servicios de carrera más, periodo dentro del cual se creó el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada regulado por la Secretaría de la Función Pública e instrumentado por 73 dependencias y entidades.

1.3. Identificación del problema público

La problemática que motivó la creación de cada uno de los servicios de carrera del Estado Federal está señalada en los diagnósticos y exposiciones de motivos de las leyes que establecen la instrumentación de los servicios de carrera, como se muestra a continuación:

PROBLEMÁTICA QUE MOTIVÓ LA CREACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL ESTADO FEDERAL

Servicio / entes públicos	Problemática expuesta que originó los servicios de carrera	Causas				Problemática				
		Deficientes mecanismos para el ingreso y ascenso de los servidores públicos	Falta de mecanismos para el desarrollo profesional	Pérdida de capital intelectual	Falta de supervisión y evaluación del personal	Falta de servidores públicos profesionales	Falta de modernización de la organización de las dependencias para eficientar sus servicios	Corrupción	Falta de credibilidad y confianza hacia los servidores públicos	Falta de continuidad de las políticas públicas
Total Estado Federal		6	5	4	2	7	4	3	2	1
Poder Ejecutivo										
Dependencia u Órgano Administrativo Desconcentrado										
Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	<ul style="list-style-type: none"> Falta de confianza ciudadana hacia los servidores públicos. Falta de continuidad de las políticas públicas. Trastornos en los cambios de administración. Pérdida de servidores públicos experimentados. Discrecionalidad en la designación de los servidores públicos. Demanda de la ciudadanía de contar con servidores públicos capaces, eficientes y profesionales que puedan entregar servicios de calidad a la sociedad. Compadrazgo, corrupción, discrecionalidad y arribismo como factores que determinaban el ingreso y la permanencia de los servidores públicos. (Exposición de motivos de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal)									
Servicio Exterior Mexicano (SRE)	Debido a los retos del entorno internacional era necesario que el Servicio Exterior se modernizara y adecuara su estructura y organización a las necesidades de un mundo cambiante y altamente competitivo. (Exposición de motivos de la Ley del Servicio Exterior Mexicano)									
Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	Para dar cumplimiento a lo establecido en el PND 1995-2000 que propone lograr una administración accesible y eficiente, orientada al servicio y cercana a las necesidades e intereses de la ciudadanía, que responda con la flexibilidad y oportunidad a los cambios estructurales que vive el país y que fomente la dignidad y profesionalización de la función pública. (Exposición de motivos de la Ley del Servicio de Administración Tributaria)									

Servicio / entes públicos	Problemática expuesta que originó los servicios de carrera	Causas				Problemática				
		Deficientes mecanismos para el ingreso y ascenso de los servidores públicos	Falta de mecanismos para el desarrollo profesional	Pérdida de capital intelectual	Falta de supervisión y evaluación del personal	Falta de servidores públicos profesionales	Falta de modernización de la organización de las dependencias para eficientar sus servicios	Corrupción	Falta de credibilidad y confianza hacia los servidores públicos	Falta de continuidad de las políticas públicas
Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	Ante un incremento sustancial tanto en el número de plazas de personal sustantivo, como en los salarios y demás prestaciones que habrían de otorgarse al personal de la PGR, resultó importante establecer de manera clara y puntual las normas que regularían el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal, los miembros que lo integrarían, los requisitos para ingresar al mismo, así como las disposiciones referentes a la permanencia, formación y ascenso del servicio, a efecto de aprovechar al máximo los recursos autorizados. (Iniciativa de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República)									
Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	Combatir los niveles de corrupción de los cuerpos policiales mediante el establecimiento de mecanismos de selección y control rigurosos en el reclutamiento y contratación del personal operativo, el diseño y operación de programas de supervisión, evaluación y seguimiento del desempeño policial y la profesionalización de los elementos policiales. (Manual de Normas del Servicio Civil de Carrera de la Policía Federal Preventiva)									
Organismos descentralizados										
Servicio Profesional Agrario (PA)	Necesidad de tener personal con un alto sentido de responsabilidad y honestidad para responder a los requerimientos del campesinado mexicano. (Manual de Procedimientos de la Secretaría Técnica de la Comisión del SPA)									
Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	Fuga de cerebros al exterior del país, además del hecho de que posterior a un periodo de capacitación, proporcionado por los centros de investigación, los profesionales altamente calificados opten por prestar sus servicios en empresas donde la remuneración es mayor; esto da como resultado la búsqueda de sistemas que permitan la permanencia del personal tanto científicos como administrativo, para lo cual el CENAM propone crear el Sistema de Desarrollo Profesional como una forma efectiva de lograr tal propósito. (Manual de Operación del Sistema de Desarrollo Profesional)									
Sistema de Profesionalización (IMTA)	n.e									

Servicio / entes públicos	Problemática expuesta que originó los servicios de carrera	Causas				Problemática				
		Deficientes mecanismos para el ingreso y ascenso de los servidores públicos	Falta de mecanismos para el desarrollo profesional	Pérdida de capital intelectual	Falta de supervisión y evaluación del personal	Falta de servidores públicos profesionales	Falta de modernización de la organización de las dependencias para eficientar sus servicios	Corrupción	Falta de credibilidad y confianza hacia los servidores públicos	Falta de continuidad de las políticas públicas
Servicio Profesional de Carrera (CDI)	n.e									
Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	n.e.									
Servicio Profesional (IFAI)	n.e									
Empresa de Participación Estatal Mayoritaria										
Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	n.e.									
Poder Legislativo										
Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	Necesidad de eliminar la “cultura de la lealtad individual” para que el servidor público al tener la certeza de su permanencia laboral, no tenga la necesidad de observar lealtad hacia un determinado líder, grupo o partido y el único compromiso que tenga sea hacia el órgano para el cual presta su servicio, y para consigo mismo, a fin de lograr excelentes resultados en su desempeño. (Dictamen del Proyecto de Estatuto del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores)									
Poder Judicial										
Carrera Judicial(CJF)	Debido al crecimiento del número de órganos del Poder Judicial de la Federación, la designación de sus titulares significó un problema, motivo por el cual se dio cabida a la improvisación del personal. (Exposición de motivos del Decreto de reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5 de diciembre de 1994) El desarrollo de la Carrera Judicial ha representado una larga demanda por parte de abogados, académicos y miembros del Poder Judicial de la Federación, por considerarla como el medio más eficiente para fortalecer la autonomía, independencia y calidad de la justicia federal. (Exposición de motivos de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación del 18 de abril de 1995)									

Servicio / entes públicos	Problemática expuesta que originó los servicios de carrera	Causas				Problemática				
		Deficientes mecanismos para el ingreso y ascenso de los servidores públicos	Falta de mecanismos para el desarrollo profesional	Pérdida de capital intelectual	Falta de supervisión y evaluación del personal	Falta de servidores públicos profesionales	Falta de modernización de la organización de las dependencias para eficientar sus servicios	Corrupción	Falta de credibilidad y confianza hacia los servidores públicos	Falta de continuidad de las políticas públicas
Servicio Civil de Carrera (IFDP)	La corrupción; carencia de recursos humanos; deficiencias en la capacitación de los prestadores del servicio; la falta de un sistema que incentive a quienes ejercen esta función y permita la formación, capacitación y promoción de nuevos cuadros, y la inexistencia de una carrera que permita a quienes practican el derecho, ver en la Defensoría de Oficio un espacio para su desarrollo profesional, son, entre otros, los factores que impiden a la institución conseguir los objetivos para los que fue creada y no incida mayormente, por ende, en el proceso de procuración y administración de justicia. (Exposición de motivos de la Ley Federal de Defensoría Pública del 11 de octubre de 1997)									
Carrera Judicial (TEPJF)	n.e.									
Órganos Constitucionalmente Autónomos										
Servicio Profesional de Carrera (IFE)	Falta de credibilidad y confianza a los actores políticos y la ciudadanía después de los acontecimientos de las elecciones federales de 1988. (Información proporcionada por el Instituto Federal Electoral, con el oficio núm. DESPE/1033/2013 del 13)									
Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	n.e.									
Servicio Civil de Carrera (CNDH)	Necesidad de crear un sistema que permita atraer y retener a los mejores especialistas en las diversas facetas organizacionales y técnicas. (Estudio para evaluar el servicios civil de carrera en términos financieros y organizacionales)									
Tribunales Administrativos										
Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	Para coadyuvar a la profesionalización de los servidores públicos y dar las bases para una efectiva carrera judicial de materia agraria, se prevé que los secretarios de acuerdos, de estudio y cuenta, actuarios y peritos deberán ser designados mediante concurso; dejándose al Tribunal Superior la posibilidad de someter a concurso otras plazas. (Exposición de motivos de la Ley Orgánica de los Tribunales Agrarios)									

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en iniciativas de Ley y exposiciones de motivos de la normativa de los servicios de carrera, así como con información proporcionada por los entes públicos.

n.e. No especificado.



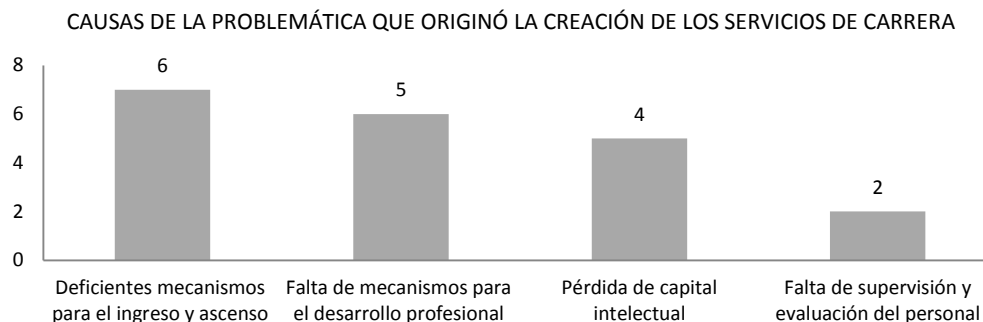
Se refiere a la causa y problemática que dio origen al servicio de carrera.

Se identificaron cinco aspectos de la problemática que motivaron la creación de los servicios de carrera, de los cuales los más recurrentes son: la falta de servidores públicos profesionales, señalados por siete (35.0%) de los 20 entes públicos; la inexistencia de mecanismos de modernización de la organización de las dependencias para eficientar sus servicios, en cuatro (20.0%), y la corrupción, en tres (15.0%), como se muestra a continuación:



FUENTE:Elaborado por la ASF con base en iniciativas de Ley y exposiciones de motivos de la normativa de los servicios de carrera, así como con información proporcionada por los 20 entes públicos.

Se detectaron cinco causas de dicha problemática, de las cuales las más recurrentes fueron: deficientes mecanismos para el ingreso y ascenso de los servidores públicos señalado por 6 (30.0%) de los 20 entes públicos, la falta de instrumentos para el desarrollo profesional en 5 (25.0%), y la pérdida de capital intelectual en 4 (20.0%), como se muestra a continuación:



FUENTE:Elaborado por la ASF con base en iniciativas de Ley y exposiciones de motivos de la normativa de los servicios de carrera, así como con información proporcionada por los 20 entes públicos.

En términos generales, se concluye que la falta de mecanismos para atraer y retener a los mejores servidores públicos, y la inexistencia de instrumentos que permitan su desarrollo profesional son, entre otras causas, los factores que impiden a las instituciones contar con servidores públicos profesionales, que contribuyan a conseguir los objetivos para los que fueron creadas y, por consecuencia, dar continuidad y certidumbre a las políticas públicas del gobierno federal.

1.4. Principios rectores de actuación

Los servicios de carrera establecen principios rectores con el objeto de regular la actuación de los servidores públicos. En la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, se definen como principios rectores del sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género, y se establece que las entidades del sector paraestatal previstas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal podrán establecer sus propios sistemas de servicio profesional tomando como base dichos principios.

El artículo 4 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal ^{10/} define cada uno de los principios rectores, como se muestra a continuación:

PRINCIPIOS RECTORES DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA APF

Principio	Definición
1 Legalidad	Es la observancia estricta de las disposiciones que establece la ley, el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, así como los demás ordenamientos jurídicos aplicables.
2 Eficiencia	Es el cumplimiento oportuno de los objetivos establecidos, empleando de manera racional, honesta y responsable los recursos disponibles.
3 Objetividad	Es la actuación basada en elementos que puedan acreditar plenamente el cumplimiento de los supuestos previstos en la ley, en este reglamento y en las disposiciones jurídicas aplicables, sin prejuzgar o atender a apreciaciones carentes de sustento.
4 Calidad	Es la obtención de los resultados y metas programados, por medio de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos.
5 Imparcialidad	Es actuar sin conceder preferencias o privilegios a persona alguna.
6 Equidad	Es la igualdad de oportunidades, sin discriminación por razones de edad, raza o etnia, condiciones de salud, capacidades diferentes, religión o credo, estado civil, condición social o preferencia política.
7 Competencia por mérito	Es la valoración de las capacidades de los aspirantes a ingresar al Sistema y de los servidores públicos de carrera, con base en los conocimientos, habilidades, experiencia y, en su caso, en los logros alcanzados en el cumplimiento de las metas individuales, colectivas e institucionales.
8 Equidad de género	Es la igualdad de oportunidades para cualquier persona sin distinción de su sexo.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en el artículo 4 del **Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal**, Diario Oficial de la Federación del 6 de septiembre de 2007.

De los 19 servicios de carrera restantes, el Servicio Profesional de Carrera de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas establece en su normativa los ocho principios determinados en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, mientras que el resto de los servicios de carrera considera por lo menos uno de dichos principios, como se muestra a continuación:

^{10/} Diario Oficial, 6 de septiembre de 2007.

PRINCIPIOS RECTORES DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL ESTADO FEDERAL

Poder/ servicio / ente	Principios de la LSPCAPF								Principios diferentes a los establecidos en la LSPCAPF														Otros			
	Legalidad	Eficiencia	Objetividad	Calidad	Imparcialidad	Equidad	Competencia por mérito	Equidad de género	Honra- de- z	Profesio- nalismo	Leal- dad	Indepen- dencia	Respeto a los derechos humanos	Igualdad de oportu- nidades	Especia- lización	Produc- tividad	Inte- gridad	Respon- sabi- lidad	Conducta adecuada	Efica- cia	Expe- riencia	Capa- cidad		Exce- lencia	Antigüe- dad	Transpa- rencia
Total	13	11	12	7	14	4	6	4	7	9	4	4	2	3	3	3	5	3	1	1	1	2	2	2		
Ejecutivo																										
Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)																										
Servicio Exterior Mexicano (SRE)																										
Servicio Fiscal de Carrera (SAT)																										
Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)																										Certeza / Disciplina
Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)																										
Servicio Profesional Agrario (PA)																										
Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)																										
Sistema de Profesionalización (IMTA) ^{1/}																										
Servicio Profesional de Carrera (CDI)																										
Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)																										
Servicio Profesional (IFAI)																										Ética
Servicio Profesional de Carrera (CPTM)																										
Legislativo																										
Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)																										
Judicial																										
Carrera Judicial (CJF)																										
Servicio Civil de Carrera (IFDP)																										
Carrera Judicial (TEPJF)																										
Órganos Constitucionalmente Autónomos																										
Servicio Profesional Electoral (IFE)																										
Servicio Profesional de Carrera (INEGI)																										
Servicio Civil de Carrera (CNDH)																										
Tribunales Administrativos																										
Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)																										

FUENTE: Elaborado por la ASF con información proporcionada por los diferentes entes públicos de la Administración Pública Federal.

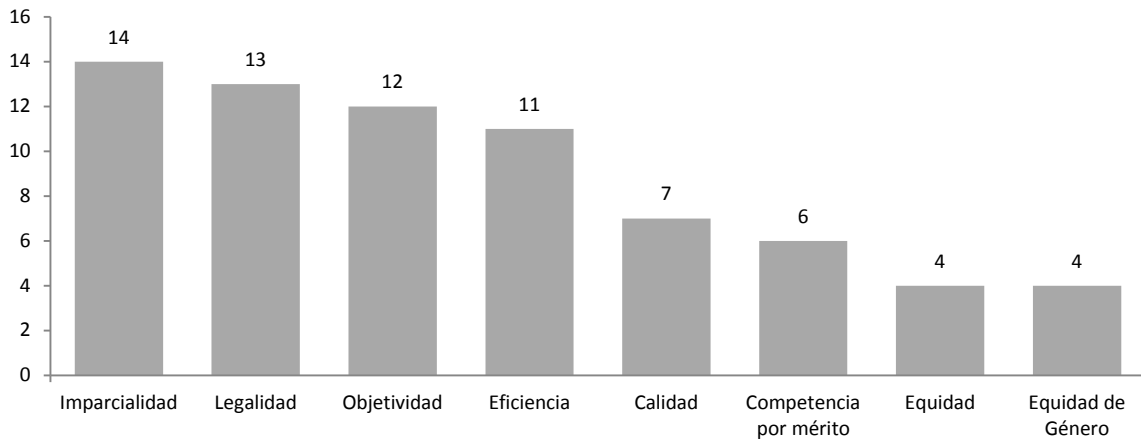
LSPCAPF: Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

^{1/} El servicio de carrera del IMTA no cuenta con una normativa específica que defina los principios rectores de actuación.

Indica el principio que rige la actuación de los servidores públicos del servicio de carrera.

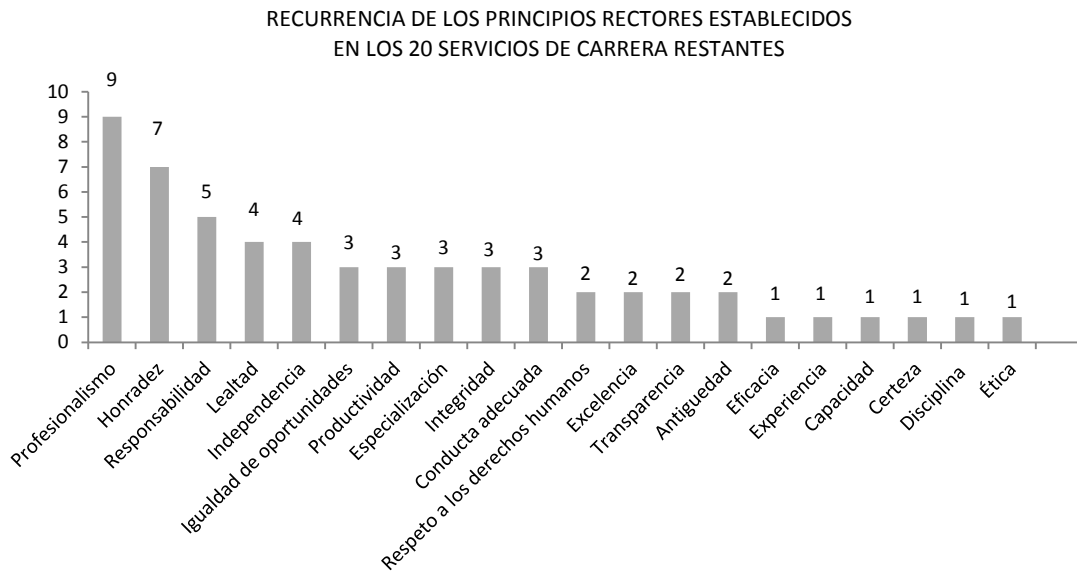
De los ocho principios rectores establecidos en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, el principio rector de imparcialidad se retoma en el 70.0% (14) de los 20 servicios de carrera; en segundo lugar se encuentra el principio de legalidad con el 65.0% (13), y en tercer lugar el de objetividad con el 60.0% (12); en contraste, los principios de equidad y equidad de género sólo se establecen en el 20.0% (4) de los 20 servicios de carrera, como se muestra en la gráfica siguiente:

RECURRENCIA DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL CENTRALIZADA, EN LOS 20 SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL



FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera implementados en el Estado Federal.

Asimismo, en la normativa de los 20 servicios de carrera restantes, se establecen 20 principios rectores diferentes a los establecidos en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, de los cuales el más recurrente es el de profesionalismo, al considerarse en 45.0% (9) de los 20 servicios, seguido por el principio de honradez en el 35.0% (7) y por el de responsabilidad establecido en el 25.0% (5) de los servicios de carrera, como se muestra a continuación:



FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera implementados en el Estado Federal.

Se identificó que los servicios de carrera con mayor número de principios de actuación fueron los servicios de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR, Profesional de Carrera de la CDI y Profesional del IFAI con 10; en contraste se determinó que el Sistema de Desarrollo Profesional del CENAM y el Servicio Profesional Electoral del IFE sólo aplican tres principios.

1.5. Objetivos de los servicios de carrera

Los 20 servicios de carrera implementados en el Estado Federal establecen objetivos diferentes, los cuales en su mayoría están encaminados a la profesionalización de los servidores públicos, como se muestra a continuación:

OBJETIVOS DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL ESTADO FEDERAL

Servicio / ente	Qué hace: conceptualización / procesos	Para qué lo hace: fines
Ejecutivo		
Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad. (Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal)	Dar certidumbre y continuidad en las políticas públicas del gobierno federal, al tiempo de garantizar los derechos de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones. (Exposición de motivos de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal)
Servicio Exterior Mexicano (SRE)	El Servicio Exterior Mexicano es el cuerpo permanente de funcionarios del Estado, encargado específicamente de representarlo en el extranjero y responsable de ejecutar la política exterior de México, de conformidad con los principios normativos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Ley del Servicio Exterior Mexicano)	Profesionalización del quehacer diplomático y consular para construir una diplomacia moderna y activa. (Exposición de motivos de la Ley del Servicio Exterior Mexicano)
Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	El SFC está conformado por los procesos de ingreso, formación, plan de carrera y separación. (Estatuto del Servicio Fiscal de Carrera)	El Servicio Fiscal de Carrera tendrá la finalidad de dotar al SAT de un cuerpo de funcionarios fiscales calificado, profesional y especializado, el cual estará sujeto a un proceso permanente de capacitación y desarrollo integral, con base en un esquema de remuneraciones y prestaciones que coadyuven al cumplimiento óptimo de su objeto. (Estatuto del Servicio Fiscal de Carrera)
Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	El Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal comprende lo relativo a agente del Ministerio Público de la Federación, agente de la policía federal investigadora y perito profesional y técnico, y se compondrá de las etapas de ingreso, desarrollo y terminación del servicio. (Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República)	El Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal es un sistema para garantizar la igualdad de oportunidades en el ingreso, así como en los ascensos en el Servicio, con base en el mérito y en la experiencia; elevar y fomentar la profesionalización de sus miembros y asegurar el cumplimiento de los principios que establece la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República. (Reglamento del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal)
Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	La carrera policial comprende el grado policial, la antigüedad, las insignias, condecoraciones, estímulos y reconocimientos obtenidos, el resultado de los procesos de promoción, así como el registro de las correcciones disciplinarias y sanciones que, en su caso, haya acumulado el integrante. (Ley de la Policía Federal)	El Desarrollo Policial es un conjunto integral de reglas y procesos debidamente estructurados y enlazados entre sí que comprenden la Carrera Policial, los esquemas de profesionalización, la certificación y el régimen disciplinario de los Integrantes y tiene por objeto garantizar el desarrollo institucional, la estabilidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades de los mismos; elevar la profesionalización, fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia. (Manual del Consejo Federal de Desarrollo Policial)
Servicio Profesional Agrario (PA)	El Sistema comprende los siguientes subsistemas: planeación de recursos humanos; ingreso; desarrollo profesional; capacitación y certificación de capacidades; evaluación del desempeño; separación, y control y evaluación. (Estatuto del Servicio Profesional Agrario de Carrera en la Procuraduría Agraria)	El Sistema del Servicio Profesional Agrario de Carrera es el mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el ingreso a la procuraduría con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de los sujetos agrarios. (Estatuto del Servicio Profesional Agrario de Carrera en la Procuraduría Agraria)
Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	El Sistema de Desarrollo Profesional comprenderá el desarrollo de los programas de planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo profesional, capacitación, certificación de competencias laborales, evaluación del desempeño, separación y suspensión, y control y evaluación. (Acuerdo que establece las Reglas del Sistema de Desarrollo Profesional del Centro Nacional de Metrología)	El Sistema de Desarrollo Profesional es un mecanismo mediante el cual se busca garantizar que el personal científico-técnico y administrativo tenga igualdad de oportunidades con base en el mérito, para impulsar su desarrollo al interior del Centro. (Acuerdo que establece las Reglas del Sistema de Desarrollo Profesional del Centro Nacional de Metrología)
Sistema de Profesionalización (IMTA)	Este subsistema permitirá contar con la información necesaria para reclutar, seleccionar y contratar al personal idóneo para ocupar una plaza vacante de especialista en hidráulica, establecer y dar seguimiento a los planes de carrera de los recursos humanos que requiere el Instituto para el eficiente ejercicio de sus funciones actuales y futuras, y establecer los criterios de evaluación de los especialistas. (Manual del Sistema Integral de Profesionalización del IMTA)	n.e.
Servicio Profesional de Carrera (CDI)	El Servicio Profesional es un sistema de administración de los miembros inmerso en el Modelo de Gestión de Recursos Humanos de la CDI. (Estatuto del Servicio Profesional de Carrera de la CDI)	El Servicio Profesional tiene por objeto: I. Establecer las normas y procedimientos para garantizar la legalidad, objetividad, imparcialidad y equidad en el ingreso y promoción de sus servidores públicos con base en la competencia por mérito y la igualdad de oportunidades; II. Fomentar en sus integrantes la identificación con la CDI y sus fines; III. Lograr la formación, capacitación, permanencia y movilidad de sus integrantes, con base en expectativas ciertas de desarrollo de la CDI, mediante una carrera como funcionario profesional de la institución; IV. Exigir en sus miembros un desempeño eficiente, eficaz e imparcial que garantice el cumplimiento de los objetivos institucionales, y V. Otorgar certeza jurídica a su personal. (Estatuto del Servicio Profesional de Carrera de la CDI)
Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	El sistema comprenderá los procesos de reclutamiento, selección, contratación, compensación, desarrollo de personal, incluyendo la capacitación, la evaluación de su desempeño, la promoción y la separación del servicio. (Ley del Seguro Social)	Contar con un cuerpo permanente de profesionales calificado y especializado en las actividades y funciones que le corresponden, así como de garantizar la adecuada prestación y mejora de los servicios en beneficio de los derechohabientes y de la sociedad en general, el instituto deberá establecer las políticas y realizar las acciones necesarias para establecer un sistema de profesionalización y desarrollo de los trabajadores de confianza. (Ley del Seguro Social)
Servicio Profesional (IFAI)	El Servicio está compuesto por los siguientes apartados: ingreso, movilidad, aprendizaje y desarrollo, evaluación del desempeño, estímulos y separación. (Estatuto del Servicio Profesional en el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública)	El Servicio Profesional tiene por objeto la gestión del ingreso, el desarrollo profesional y la continuidad de sus miembros que realizan funciones sustantivas y estables. (Estatuto del Servicio Profesional en el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública)

Servicio / ente	Qué hace: conceptualización / procesos	Para qué lo hace: fines
Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	El Servicio Profesional de Carrera es el sistema de administración del personal del Consejo de Promoción Turística de México, S.A. de C.V., que comprende los subsistemas de reclutamiento, selección, ingreso, capacitación, evaluación del desempeño y separación. (Bases de Operación del Servicio Profesional de Carrera del Consejo de Promoción Turística de México, S.A. de C.V.)	n.e.
Legislativo		
Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	El Servicio Civil de Carrera está compuesto por los procesos de: ingreso, formación, profesionalización, especialización, evaluación, promoción y ascensos, remuneraciones y estímulos, derechos y obligaciones del personal de carrera, sanciones y medidas disciplinarias y separación. (Estatuto del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores)	El Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores tiene como premisa básica la profesionalización del servidor público de carrera, para garantizar la continuidad y funcionamiento eficaz y eficiente de los programas, planes y procesos sustantivos para la Cámara de Senadores; asegura que el desempeño de sus miembros se apegue a los principios de: legalidad, honradez, objetividad, imparcialidad y profesionalismo y otorga permanencia, estabilidad y certeza jurídica a sus miembros. (Estatuto del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores)
Judicial		
Carrera Judicial (CJF)	El ingreso y la promoción de los servidores públicos de carácter jurisdiccional del Poder Judicial de la Federación se hará mediante el sistema de carrera judicial, la cual se regirá por los principios de excelencia, profesionalismo, objetividad, imparcialidad, independencia y antigüedad, en su caso. (Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación)	Contribuir a la formación de servidores públicos profesionales, honestos y de excelencia para lograr una justicia federal pronta, completa imparcial y gratuita, en la que la excelencia, la objetividad, la imparcialidad, el profesionalismo y la independencia sean las virtudes rectoras de la actuación de los juzgadores federales. (Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la carrera judicial)
Servicio Civil de Carrera (IFDP)	El servicio civil de carrera regula la selección, ingreso, adscripción, permanencia, promoción, capacitación, prestaciones, estímulos y sanciones del defensor público y asesor jurídico del Instituto. (Bases generales de Organización y Funcionamiento del Instituto Federal de Defensoría Pública)	Lograr el desempeño óptimo de su función, el cumplimiento de los derechos que a los defendidos atañen durante el procedimiento penal y evaluar la calidad del servicio permitiendo conocer las condiciones de su desempeño. (Bases generales de Organización y Funcionamiento del Instituto Federal de Defensoría Pública)
Carrera Judicial (TEPJF)	El ingreso y la promoción de los servidores públicos de carácter jurisdiccional del Poder Judicial de la Federación se hará mediante el sistema de carrera judicial, la cual se regirá por los principios de excelencia, profesionalismo, objetividad, imparcialidad, independencia y antigüedad, en su caso. (Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación)	Instaurar mecanismos de permanencia, ascensos e incentivos que fomenten el desarrollo del personal de carrera y establecer un sistema permanente de actualización y profesionalización de los servidores públicos del tribunal, que permita contar con funcionarios especializados que coadyuven al cumplimiento de los fines y atribuciones encomendadas al tribunal. (Acuerdo General por el que se establecen los lineamientos generales para la Carrera Judicial del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación)
Órganos Constitucionalmente Autónomos		
Servicio Profesional Electoral (IFE)	El servicio es un sistema de carrera compuesto por el ingreso, la formación y desarrollo profesional, la evaluación, la promoción, los incentivos y el procedimiento disciplinario. (Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral)	El servicio tiene por objeto: - Coadyuvar al cumplimiento de los fines del instituto y al ejercicio de las atribuciones de los órganos del mismo, conforme a los principios rectores de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad; - Fomentar entre sus miembros la lealtad e identidad con el instituto; - Promover que el desempeño de sus miembros se apegue a los principios rectores de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad, y - Proveer al instituto de personal calificado. (Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral)
Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	El sistema es el mecanismo para que el Instituto cuente con un servicio profesional de carrera ágil, eficiente y transparente, que motive y fomente el desarrollo del personal e incorpore a los mejores candidatos a ocupar los puestos que integran el sistema. (Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía)	Sistema que garantizará el acceso al Instituto Nacional de Estadística y Geografía en igualdad de oportunidades y con base en el mérito, al mismo tiempo que establece el esquema de profesionalización de los servidores públicos para el adecuado desarrollo del desempeño de sus funciones. (Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía)
Servicio Civil de Carrera (CNDH)	El servicio es el instrumento administrativo de carácter permanente y obligatorio, que se integra por los procesos de ingreso, evaluación, promoción, derechos, obligaciones, sanciones y capacitación de los servidores públicos. (Estatuto del Servicio Civil de Carrera de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos)	El Servicio tiene por objeto: I. Asegurar que el personal de carrera se apegue a los principios de legalidad, imparcialidad, honradez, lealtad, responsabilidad y transparencia; II. Contribuir al desarrollo profesional del personal de carrera para incrementar la eficacia y eficiencia de los servicios que presta la comisión, y III. Establecer mecanismos administrativos que propicien una mayor identidad del personal de carrera con la misión y visión de la comisión. (Estatuto del Servicio Civil de Carrera de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos)
Tribunales Administrativos		
Carrera Jurisdiccional (TSA)	Sistema que se regirá por los principios de excelencia, profesionalismo, objetividad, imparcialidad, independencia y antigüedad, con la capacitación e implementación de un sistema de estímulos con base en evaluaciones en el desempeño y actualización de los funcionarios públicos. (Reglamento de concursos, selección e incorporación de personal y carrera jurisdiccional en los tribunales agrarios)	Lograr una mayor profesionalización de los servidores públicos de los Tribunales Agrarios. (Reglamento de concursos, selección e incorporación de personal y carrera jurisdiccional en los tribunales agrarios)

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en las exposiciones de motivos, iniciativas de ley, considerandos y normativa de los 20 servicios de carrera. n.e. no especificado.

En términos generales, el servicio de carrera es definido por los diferentes entes públicos como un sistema de administración de personal integrado por los procesos de ingreso, desarrollo profesional, evaluación, estímulos, promoción y ascensos, sanciones y separación, el cual se rige por una serie de principios que regulan la actuación de los servidores públicos.

Los servicios de carrera tienen como propósito dotar a los entes públicos de servidores públicos profesionales, con base en el mérito y la igualdad de oportunidades, e impulsar su desarrollo dentro de las dependencias y entidades, a fin de proveer mejores bienes y servicios públicos y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.6. Esquema de operación de los servicios de carrera

Como resultado del ejercicio hermenéutico de los servicios de carrera en el Estado Federal, se identificaron los siguientes aspectos: ¿Por qué lo hace?, ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace? y ¿Para qué lo hace?

Como respuesta al primer cuestionamiento, se enuncian los principales factores que justificaron la implementación de los servicios de carrera, entre los que se encuentran, la contratación de servidores públicos que incumplen con los requisitos jurídicos y profesionales para ocupar un puesto en la administración pública; deficiencias y debilidades en la planeación e impartición de la capacitación, actualización y especialización de los servidores públicos, y la desigualdad de oportunidades en el acceso y ascenso a la función pública, sin considerar el mérito de los servidores públicos, lo que derivó en la falta de servidores públicos que cuenten con las capacidades, habilidades y competencias necesarias para desempeñar sus funciones con eficiencia y eficacia; falta de credibilidad y confianza de la ciudadanía hacia los servidores públicos, por su ineficiencia y actos de corrupción, y la falta de continuidad de las políticas públicas por la pérdida de servidores públicos experimentados.

Como respuesta a la pregunta ¿qué hace?, se identificaron los procesos que componen el servicio de carrera: ingreso, desarrollo profesional, evaluación, promoción y ascenso, estímulos, sanciones y separación.

Para responder a la pregunta ¿cómo lo hace? en seguida se describen cada uno de los procesos:

- a) Ingreso: este proceso comprende el reclutamiento de los aspirantes que cuentan con el perfil y cumplen con los requisitos necesarios para determinado puesto, dichos aspirantes son sometidos a una serie de evaluaciones y en algunas ocasiones reciben cursos de capacitación inicial. Como resultado de lo anterior, se selecciona a los mejores candidatos

que demuestren contar con las capacidades, conocimientos, habilidades y experiencia para satisfacer los requisitos de la plaza vacante. De esta forma, se logra atraer a los aspirantes más aptos para ocupar determinado puesto.

- b) Desarrollo profesional: abarca la elaboración de planes de carrera de los servidores públicos, con el objeto de identificar las posibles trayectorias de desarrollo para que posteriormente ocupen cargos de igual o mayor nivel jerárquico, así como detectar sus áreas de oportunidad (desempeño, competencias, logros, experiencia y formación), estableciendo para ello compromisos y responsabilidades. También abarca la capacitación de los servidores públicos, por medio de la cual obtienen las aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar sus funciones.
- c) Evaluación: este proceso incluye un conjunto de evaluaciones practicadas a los servidores públicos de carrera, con las cuales se mide de manera cualitativa y cuantitativa su desempeño, productividad, el apego a los principios rectores de actuación y el cumplimiento de los requisitos para permanecer en la institución. El resultado de dichas evaluaciones sirve como parámetro para determinar la promoción, el ascenso, el otorgamiento de estímulos y la permanencia de los servidores públicos de carrera.
- d) Promoción y ascenso: este proceso consiste en otorgar a los servidores públicos un puesto superior o igual en la estructura orgánica del servicio, por medio de movimientos verticales y horizontales sustentados en el mérito y la igualdad de oportunidades, como resultado de los concursos de oposición y la evaluación del personal de carrera.
- e) Estímulos: consiste en reconocer a los integrantes de la institución por actos de servicio meritorio o por el eficaz cumplimiento de sus funciones, tiene como finalidad reconocer y promover el mérito y eficiencia de los integrantes de la institución.
- f) Sanciones: está integrado por el conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, regular, sancionar y resolver las violaciones a las obligaciones en que incurren los servidores públicos de carrera y dependiendo de la gravedad del asunto puede resultar en una amonestación, suspensión o incluso la separación del puesto.
- g) Separación: es el acto mediante el cual los miembros del servicio de carrera dejan de pertenecer al servicio de manera temporal o definitiva, por no cumplir con los requisitos previstos para la permanencia en el servicio o por actos de indisciplina.

Los servicios de carrera se integran por procesos que regulan desde el ingreso del servidor público, su desarrollo dentro de la institución, hasta la separación del servicio, como se muestra a continuación:

PROCESOS DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL ESTADO FEDERAL

Servicio / ente público	Ingreso	Desarrollo Profesional	Evaluación	Promoción y Ascenso	Estímulos	Sanciones	Separación
Poder Ejecutivo							
Dependencia u Órgano Administrativo Desconcentrado							
Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	-Convocatorias -Reclutamiento -Selección -Ingreso	-Planes individualizados de carrera -Capacitación y certificación de capacidades -Movilidad	-Evaluación del desempeño	-Trayectorias de desarrollo vertical	-Estímulos -Reconocimientos -Incentivos		-Separación -Licencias
Servicio Exterior Mexicano (SRE)	-Reclutamiento -Selección -Capacitación -Periodo de práctica -Ingreso	-Profesionalización -Rotación	-Evaluaciones	-Ascensos		-Sanciones	-Separación
Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	-Ingreso	-Plan de Carrera -Trayectorias de carrera horizontales -Formación	-Evaluación del desempeño	-Trayectorias de carrera verticales			-Separación
Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	-Convocatorias -Selección -Capacitación inicial -Nombramiento y adscripción inicial	-Profesionalización -Rotación	-Evaluación de control de confianza -Evaluación de desempeño -Certificación	-Promoción	-Estímulos	-Correctivos disciplinarios y sanciones	-Terminación
Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	-Convocatorias -Reclutamiento -Selección -Ingreso -Formación inicial	-Profesionalización	-Evaluación de control de confianza -Evaluación de desempeño -Certificación	-Promoción	-Estímulos y reconocimientos	-Correcciones disciplinarias	-Separación
Organismo Descentralizados							
Servicio Profesional Agrario (PA)	-Convocatoria -Exámenes -Selección -Ingreso	-Plan de carrera -Movilidad vertical -Capacitación	-Evaluación del desempeño -Certificación de capacidades	-Movilidad horizontal	-Estímulos al desempeño destacado	-Sanciones administrativas	-Separación
Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	-Convocatorias -Reclutamiento -Selección -Ingreso -Inducción	-Planes individuales de carrera y trayectorias -Capacitación -Certificación de competencias laborales	-Certificación de competencias laborales -Evaluación del desempeño	-Ascenso y promoción	-Estímulos -Reconocimientos -Incentivos	-Sanciones	-Separación -Suspensión
Sistema de Profesionalización (IIMTA)	-Ingreso	-Desarrollo profesional -Planes de carrera -Movimientos horizontales -Rotación -Formación y actualización	-Evaluación del desempeño	-Movimientos verticales	-Estímulos		-Separación
Servicio Profesional de Carrera (CDI)	-Concurso público de oposición -Capacitación y formación -Selección -Ingreso	-Plan de carrera (trayectorias verticales) -Capacitación y formación	-Evaluación del desempeño -Evaluación integral -Esquema de puntaje -Certificación	-Promoción y ascenso	-Estímulos		-Separación
Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	-Reclutamiento -Selección -Contratación	-Capacitación	-Evaluación del desempeño	-Promoción	-Estímulos		-Separación
Servicio Profesional (IFAI)	-Concurso de oposición -Selección -Ingreso	-Movilidad -Capacitación	-Evaluación del desempeño	-Ascenso	-Estímulos		-Separación
Empresa de Participación Estatal Mayoritaria							
Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	-Reclutamiento -Selección -Ingreso	-Capacitación	-Evaluación del Desempeño	-Promoción	-Estímulos		-Separación

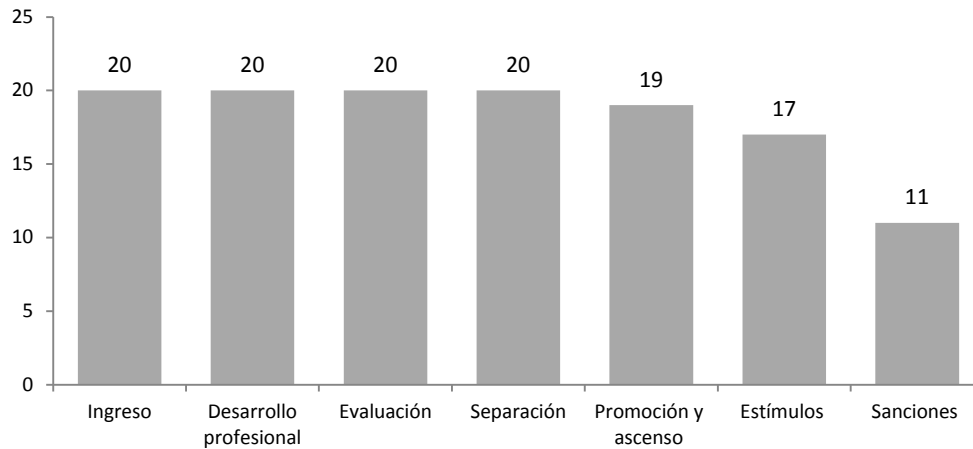
Servicio / ente público	Ingreso	Desarrollo Profesional	Evaluación	Promoción y Ascenso	Estímulos	Sanciones	Separación
Poder Legislativo							
Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	- Convocatoria -Reclutamiento -Selección	-Programa de capacitación y formación permanente	-Evaluación del desempeño - Exámenes de aprovechamiento	-Promoción	-Estímulos	-Sanciones y medidas disciplinarias	-Separación
Poder Judicial							
Carrera Judicial (CJF)	-Ingreso -Adscripción -Readscripción -Nombramientos	-Capacitación	-Evaluación	-Promoción	-Estímulos	-Sanciones	-Separación
Servicio Civil de Carrera (IFDP)	-Selección -Ingreso -Adscripción	-Capacitación	-Permanencia	-Promoción	-Estímulos	-Sanciones	-Separación
Carrera Judicial (TEPJF)	-Exámenes de aptitud -Selección -Ingreso	-Capacitación	-Evaluación del desempeño	-Ascensos	-Estímulos	-Sanciones	-Separación
Órganos Constitucionalmente Autónomos							
Servicio Profesional de Carrera (IFE)	-Reclutamiento -Selección -Nombramientos -Adscripción -Cursos y prácticas	-Programa de formación -Disponibilidad - Titularidad	-Aprovechamiento del programa de formación -Evaluación del desempeño	-Promoción	Incentivos	-Sanciones	-Separación
Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	-Ingreso	-Capacitación	-Evaluación del desempeño		-Estímulos		-Separación -Licencias
Servicio Civil de Carrera (CNDH)	-Concurso de oposición -Reclutamiento -Selección -Inducción -Ingreso	Profesionalización	-Evaluaciones	-Promoción		-Sanciones	Separación
Tribunales Administrativos							
Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	-Convocatorias -Ingreso	-Capacitación	- Evaluación del desempeño	-Promoción	-Estímulos		-Separación

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera.

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, siete (35.0%) consideran todos los procesos, 11 (55.0%) seis procesos y dos (10.0%) cinco procesos, por lo que más de la mitad de los servicios de carrera excluyen al menos un proceso.

Como se señala en la gráfica, 20 servicios de carrera aplican los procesos de ingreso, desarrollo profesional, evaluación y separación, como se muestra a continuación:

PROCESOS DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL ESTADO FEDERAL

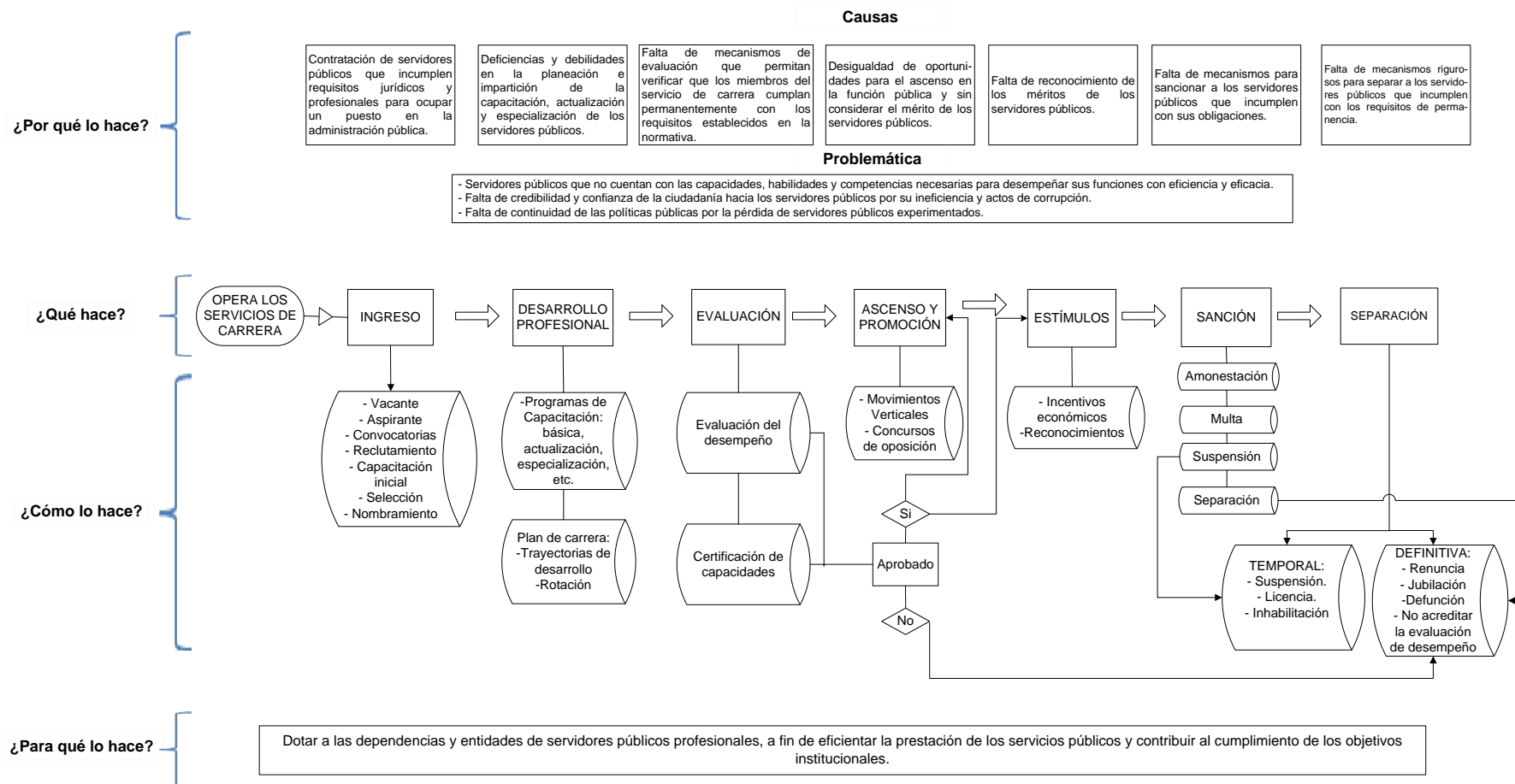


FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera.

Asimismo, en 19 (95.0%) de los 20 servicios de carrera se aplican los procesos de ascenso y promoción, 17 (85.0%) el de estímulos, y 11 (55.0%) el de sanciones.

Por lo que se refiere al cuestionamiento ¿Para qué lo hace?, se describen los fines del servicio de carrera en el Estado Federal, que de acuerdo con el diseño de la política pública consisten en: dotar a los entes públicos de servidores públicos profesionales, a fin de proveer mejores bienes y servicios públicos y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, como se muestra a continuación:

FLUJOGRAMA DE LA OPERACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL ESTADO FEDERAL



FUENTE: Elaborado por la ASF con base en las exposiciones de motivos, iniciativas de ley, considerandos y normativa de los 20 servicios de carrera.

1.7. Resumen capitular

El servicio de carrera es un sistema de administración de personal basado en el mérito y la igualdad de oportunidades, que se regula por una norma específica y un organismo responsable de su aplicación, por medio del cual los servidores públicos pueden ingresar, permanecer y desarrollarse profesionalmente en la administración pública, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

La creación de los servicios de carrera ha surgido de manera paulatina, ya que después de 163 años de la creación del Servicio Exterior Mexicano, fue a partir de 1992 cuando se comenzaron a crear los demás servicios. Es así que en el periodo de 1992 a 2002 se crearon 11 servicios de carrera, y de 2003 al 2012, tanto en los tres poderes federales, así como en los órganos constitucionalmente autónomos y tribunales administrativos, se instrumentaron ocho servicios de carrera más, periodo dentro del cual se creó el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada regulado por la Secretaría de la Función Pública e instrumentado por 73 dependencias y órganos administrativos desconcentrados.

La falta de mecanismos para atraer y retener a los mejores servidores públicos, y la inexistencia de instrumentos que permitan su desarrollo profesional son, entre otras causas, los factores que impiden a las instituciones contar con servidores públicos profesionales, que contribuyan a conseguir los objetivos para los que fueron creadas y, por consecuencia, dar continuidad y certidumbre a las políticas públicas del gobierno federal.

De los ocho principios rectores establecidos en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, el principio rector de imparcialidad se retoma en el 70.0% (14) de los 20 servicios de carrera; en segundo lugar se encuentra el principio de legalidad con el 65.0% (13), y en tercer lugar el de objetividad con el 60.0% (12); en contraste, los principios de equidad y equidad de género sólo se establecen en el 20.0% (4) de los 20 servicios de carrera.

Los servicios de carrera se integran por procesos que regulan desde el ingreso del servidor público, su desarrollo dentro de la institución, hasta la separación del servicio.

2. Metodología de la evaluación

Debido a las divergentes cualidades de los servicios de carrera, en términos de su problemática, propósito, normativa, procesos y principios rectores que los componen, uno de los problemas más importantes que se afronta al analizar su viabilidad y diseño para ser instrumentado en algún ente público es que no se ha llegado a un acuerdo básico sobre cuáles elementos normativos considerar, cómo instrumentarlos y qué aspectos institucionales, financieros o administrativos lo afectan, y de qué manera deben articularse para perseguir un fin común.

Sin embargo, aun sobre esta diversidad de cualidades de los servicios de carrera, los estudios, auditorías e investigaciones realizadas en la materia, permiten apreciar elementos comunes identificados en esta evaluación y que resultan pertinentes para determinar el grado de consolidación alcanzado.

En el contexto anteriormente señalado y debido a que no existe un método de comparación de los 20 servicios de carrera en el Estado Federal, la ASF diseñó un modelo ^{11/} que permite el análisis comparativo, el cual consiste en identificar y evaluar los elementos de la cobertura de los servidores públicos adscritos al servicio de carrera; la integralidad, entendida como los elementos básicos que debe contener un servicio y el diseño de los procesos que lo componen; la instrumentación en cuanto a la operación de los procesos que integran a cada servicio, y la coherencia, referente a que el diseño del proceso sea acorde con los objetivos propuestos.

2.1. Organización del trabajo

Se refiere a aquellos instrumentos de gestión básicos que debe contener un servicio, que se integran por una normativa específica que regule el funcionamiento del servicio; una instancia

^{11/} Para integrar la metodología de evaluación de los servicios de carrera, la ASF consideró los principios básicos y el modelo de profesionalización expuestos por el Dr. Mauricio Merino Huerta durante la Conferencia Magistral "Principios y desafíos de la Profesionalización del Servicio Público en México" presentada en el Estado de Colima el 12 de febrero de 2011.

colegiada que lo regule y vigile; una unidad administrativa encargada de su instrumentación y otra instancia encargada de la formación del personal, así como de los recursos disponibles para su operación y administración, y por último la definición de perfiles de puestos acordes con las necesidades de la organización.

2.2. Gestión del ingreso y movilidad

Sistema compuesto por las normas y procedimientos que habrán de seguirse para el reclutamiento y selección, así como los movimientos horizontales (promoción) y verticales (ascenso) de los servidores públicos de carrera. La determinación de los componentes de la gestión del ingreso y movilidad garantiza que los puestos del servicio de carrera sean ocupados por los servidores públicos más aptos.

2.3. Proceso de aprendizaje

Integrado por los mecanismos instrumentados para la capacitación y el desarrollo profesional de los servidores públicos de carrera con el objeto de que adquieran las capacidades, habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño de sus funciones. El principal propósito de los programas de capacitación es atender cualquier deficiencia en la formación, que impida a los funcionarios desempeñar sus responsabilidades de manera óptima.

2.4. Evaluación del desempeño

Los sistemas de evaluación del desempeño permiten que los recursos humanos mantengan y desarrollen la mayor calidad profesional posible. Se integra por un conjunto de métodos y mecanismos de medición cualitativos y cuantitativos, del cumplimiento de las funciones y metas individuales y colectivas de los servidores públicos de carrera, en función de sus capacidades y del perfil requerido para el puesto que ocupan.

La determinación del componente del proceso de evaluación del desempeño permite identificar las debilidades y fortalezas de los servidores públicos, así como beneficiarlos con promociones, ascensos o estímulos, y en caso de un resultado deficiente, separarlo de sus funciones.

2.5. Control de las relaciones laborales

Se refiere a los mecanismos establecidos para otorgar estímulos a los servidores públicos de carrera considerando su mérito, productividad y desempeño; imponer sanciones a los servidores públicos de carrera por un desempeño deficiente, incumplimiento de sus obligaciones o por conductas indebidas, y separar a los servidores públicos de carrera ya sea por causas laborales o por el incumplimiento de los requisitos de permanencia.

La evaluación de los 20 servicios de carrera se realizó bajo una misma óptica, a fin de encontrar conclusiones homogéneas, a pesar de los disímiles servicios existentes, se evaluaron cuatro aspectos:

Cobertura de los servidores públicos adscritos al servicio de carrera: para evaluar este aspecto se determinó la proporción de servidores públicos adscritos al servicio respecto de los susceptibles de integrarse a cada uno de los servicios de carrera.

Integralidad en el diseño de los servicios de carrera: para la evaluación de este aspecto se analizaron los elementos con los que cuentan los servicios de carrera para su organización, así como el diseño normativo de los procesos que los conforman. (Sistema I al V)

Instrumentación de los servicios de carrera: para lo cual se analizaron los avances en la operación de los procesos que aplican a cada uno de los servicios de carrera conforme a lo dispuesto en su diseño normativo. (Sistemas II al V)

Coherencia de los servicios de carrera: se analizó si el diseño de los procesos que componen el servicio de carrera es acorde con los objetivos que persigue. (Sistemas II al V)

Con base en la evaluación de la cobertura, la integralidad, la instrumentación y la coherencia de los sistemas evaluados se determinó el nivel de consolidación de los 20 servicios de carrera, tanto cuantitativa como cualitativamente.

Para la evaluación cuantitativa, se consideraron los niveles de cobertura, y se determinaron valores a los resultados de la integralidad, instrumentación y coherencia de los cinco sistemas evaluados en cada uno de los servicios de carrera, con lo cual se obtuvo un nivel de consolidación general.

La evaluación cualitativa se determinó con base en los resultados de la evaluación cuantitativa, la cual dio como resultado niveles de consolidación alto, medio, suficiente o bajo.

Es importante mencionar que la evaluación se realizó en función de la información proporcionada por los entes públicos, cuyas limitaciones se encuentran en la calidad y consistencia del registro de los procesos que integran los servicios de carrera.

2.6. Resumen capitular

Las diversas cualidades de los servicios de carrera (problemática, propósito, normativa, procesos y principios rectores) representan uno de los problemas más importantes que se afrontan al analizar su viabilidad y diseño para ser instrumentado; por tal razón, la ASF diseñó un modelo de análisis que metodológicamente los hace comparables, el cual permitió evaluar la cobertura, la integralidad, la instrumentación y la coherencia de los cinco sistemas evaluados: I. Organización del Trabajo, II. Gestión de ingreso y movilidad, III. Proceso de aprendizaje, IV. Evaluación del desempeño y V. Control de las relaciones laborales.

La evaluación de los 20 servicios de carrera se realizó bajo una misma óptica, a fin de encontrar conclusiones homogéneas a pesar de los disímiles servicios existentes, con lo que se determinó su nivel de consolidación el cual puede ser alto, medio, suficiente y bajo.

3. Diseño e instrumentación de los servicios de carrera

3.1. Cobertura de los servicios de carrera

La ASF analizó la cobertura de los servicios de carrera del Estado Federal considerando los aspectos siguientes: la cobertura en cuanto a los entes públicos que cuentan con un servicio de carrera respecto del total de entes en el Estado Federal, y la cobertura de las plazas adscritas a los servicios de carrera en comparación con las plazas totales del Estado Federal, así como respecto a la plazas susceptibles de pertenecer o incorporarse al servicio de carrera.

3.1.1. Entes públicos adscritos al servicio de carrera.

Durante 2012 existieron 329 entes públicos del Estado Federal Mexicano, de los cuales 95 (28.9%) cuentan con alguno de los 20 servicios de carrera que están diseñados o instrumentados en el Estado Federal, mientras que en 234 (71.1%) aún no opera ningún servicio de carrera, como se observa en el cuadro siguiente:

COBERTURA DE SERVICIOS DE CARRERA EN LOS ENTES PÚBLICOS DEL ESTADO FEDERAL, 2012.

Entes públicos	Entes Públicos en el Estado Federal	Part. %	Servicios de carrera en el Estado Federal	Entes públicos que operan servicios de carrera	Part. %	Cobertura dentro del servicio	Entes públicos que no operan servicio de carrera	Part. %	Cobertura fuera del servicio
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)=(4)/(1)* 100	(7)	(8)	(9)=(7)/(1)* 100
Total	329	100.0	20	95	100.0	28.9	234	100.0	71.1
Poder Ejecutivo Federal	316	96.0	12 ^{2/}	86	90.5	27.2	230	98.4	72.8
Dependencia u Órgano Administrativo Desconcentrado	18	5.5	4	15	15.8	83.3	3	1.3	16.7
Órganos descentralizados	89	27.1	6	62 ^{3/}	65.3	69.7	27	11.5	30.3
Entidades	208 ^{1/}	63.2	1	8	8.4	3.8	200	85.6	96.2
Procuraduría	1	0.3	1	1	1.1	100.0	0	0.0	0.0
Poder Legislativo Federal	3	0.9	1	2 ^{4/}	2.1	66.7	1	0.4	33.3
Entidades	3	0.9	1	2	2.1	66.7	1	0.4	33.3
Poder Judicial Federal	4	1.2	3	3	3.2	75.0	1	0.4	25.0
Entidades	4	1.2	3	3	3.2	75.0	1	0.4	25.0
Órganos Constitucionalmente Autónomos	4	1.2	3	3	3.2	75.0	1	0.4	25.0
Órganos	4	1.2	3	3	3.2	75.0	1	0.4	25.0
Tribunales Administrativos	2	0.6	1	1	1.1	50.0	1	0.4	50.0
Tribunales	2	0.6	1	1	1.1	50.0	1	0.4	50.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante los oficios núm. 710.346.III/762/13 del 16 de octubre de 2013 y 710.346.III/828/13 del 31 de octubre de 2013, así como de la información proporcionada por cada una de los entes de los 20 servicios de carrera.

- ^{1/} Las 208 entidades consideran: 112 organismos descentralizados, 66 empresas de participación estatal mayoritaria, 19 fideicomisos, 7 Instituciones nacionales de crédito, 2 instituciones nacionales de seguros y fianzas, la Presidencia de la República y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.
- ^{2/} Incluye el Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, al cual están incorporados 74 entes públicos del Poder Ejecutivo.
- ^{3/} No incluye al CISEN debido a que no aportó información por estar clasificada como reservada.
- ^{4/} La ASF no se incluyó en la evaluación de la política pública por representar un conflicto de intereses.

De los 95 entes públicos que cuentan con servicio de carrera en el Estado Federal, 86 (90.5%) son del Poder Ejecutivo; 2 (2.1%) del Poder Legislativo; 3 (3.2%) del Poder Judicial; 3 (3.2%) de los Órganos Constitucionalmente Autónomos, y 1 (1.1%) de los Tribunales Administrativos.

3.1.2. Plazas adscritas a los servicios de carrera

Servidores públicos de carrera

La normativa que regula los servicios de carrera establece aquellos puestos susceptibles de integrarse a cada uno de los servicios, por lo que para un mejor análisis e identificación de éstos, se realizó una clasificación en puestos operativos (operativos y/o enlaces), de mando medio y de mando superior.

Poder Ejecutivo Federal

De los 12 servicios de carrera en el Poder Ejecutivo, siete (58.3%) están integrados por los tres tipos de puestos, nivel operativo, mando medio y mando superior; tres (25.0%) consideran puestos de nivel operativo y de mando medio; uno (8.3%) incluye puestos de mando medio y mando superior, y uno (8.3%) incluye sólo puestos de mando medio, como se muestra a continuación:

PUESTOS SUSCEPTIBLES DE INTEGRARSE A LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL PODER EJECUTIVO, 2012.

Servicio de carrera / ente	Operativo (Enlaces y operativos)	Mando medio (Director General adjunto, Director de área, Subdirector de área, Jefe de departamento u homólogo)	Mando superior (Secretario de Estado, Subsecretario, Oficial Mayor, Jefe de Unidad, Director General, Director general u homólogo)
Poder Ejecutivo			
Dependencia u Órgano Administrativo Desconcentrado			
1.Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	Enlace	Director General Adjunto Director de área Subdirector de área Jefe de departamento	Director General
2.Servicio Exterior Mexicano (SRE)	Técnico Administrativo “A”, “B” y “C”	Ministro Consejero Primer secretario Segundo secretario Tercer secretario Agregado diplomático Coordinador Administrativo Agregado Administrativo “A”, “B” y “C”	Embajador
3.Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	Enlace	Administrador Subadministrador Jefe de departamento	
4.Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	Agente: fiscal ejecutivo Policía: investigador. Perito: profesional ejecutivo y técnico ejecutivo.	Agente: fiscal coordinador, fiscal y supervisor Policía: investigador y supervisor investigador Perito: profesional (coordinador y supervisor) y técnico (coordinador y supervisor)	Agente fiscal jefe Policía: comisario Perito: profesional
5.Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	Policía Primero Policía Segundo Policía Tercero	Inspector General Inspector Jefe Inspector Subinspector Oficial Suboficial	Comisario General Comisario Jefe Comisario
Organismos descentralizados			
6. Servicio Profesional Agrario (PA)	Visitador Agrario Abogado Agrario Programador Analista	Visitador Especial Delegados Federales Director de área de Estructura Subdirector de área Subdelegado Jefe de departamento Jefe de resistencia	Coordinador General Director General de Estructura Coordinador de Programas Especiales
7.Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	Profesional Ejecutivo de Servicios Especiales Profesional Dictaminador de Servicios Especiales Profesional de Servicios Especializados Profesional Ejecutivo Secretaría de la Oficina de S.P.S.-36 Coordinador de Técnicos Especializados	Director de área Líder científico Jefe de división Coordinador científico Metrólogo	

Servicio de carrera / ente	Operativo (Enlaces y operativos)	Mando medio (Director General adjunto, Director de área, Subdirector de área, Jefe de departamento u homólogo)	Mando superior (Secretario de Estado, Subsecretario, Oficial Mayor, Jefe de Unidad, Director General, Director general u homólogo)
8.Sistema de Profesionalización (IMTA)	Especialistas en Hidráulica I	Especialistas en Hidráulica II-VI	
9.Servicio Profesional de Carrera (CDI)	Enlace	Director General Adjunto Director de área Subdirector de área Jefe de departamento	Director General
10.Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	Personal de confianza A" Jefes de Área y Jefes de Oficina Delegacionales y Subdelegacionales; coordinadores y supervisores médicos; supervisores de enfermería Personal adscrito directamente al servicio de las oficinas del Director General, del Secretario General, de los Directores Normativos, de los Titulares de Unidad y al OIC	Personal de confianza A" Coordinadores de asesores y secretarios particulares Coordinadores Normativos y Técnicos Jefes de división Subjefes de división Delegados y Directores de unidad médica de alta especialidad Jefes de servicios, Coordinadores y Jefes de departamento Delegacionales Subdelegados	Personal de confianza "A" Director General Secretario General Director Normativo Titular del Órgano Interno de Control Titulares de Unidad
11.Servicio Profesional (IFAI)		Director de área Subdirector de área Jefe de departamento	Director General
Empresa de Participación Estatal Mayoritaria			
12.Servicio Profesional de Carrera (CPTM)		Coordinador Director Director en el exterior Director Adjunto en el exterior Gerente Subgerente Asistente técnico administrativo en el exterior	

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa que regula cada uno de los servicios de carrera.

■ Puestos que no son susceptibles de formar parte del servicio de carrera correspondiente.

De los servicios de carrera del Poder Ejecutivo incluidos en las dependencias u organismos administrativos desconcentrados, cuatro (33.3%) incluyen a los mandos superiores, medios y puestos operativos como puestos susceptibles de integrarse a los servicios de carrera, y uno (8.3%) considera sólo a los puestos operativos y mandos medios; tres (25.0%) servicios de carrera, de los organismos descentralizados, consideran a los tres puestos como susceptibles de integrarse a los servicios de carrera, dos (16.7%) no consideran a los mandos superiores, uno (8.3%) no considera a los puestos operativos y el Servicio Profesional de Carrera de la CPTM no considera ni a los puestos operativos, ni a los mandos superiores.

Poder Legislativo Federal

En el Poder Legislativo, el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores considera a los puestos de mando medio y superior, como puestos susceptibles de integrarse al Servicio Civil de Carrera, como se muestra a continuación:

PUESTOS SUSCEPTIBLES DE INTEGRARSE A LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL PODER LEGISLATIVO, 2012.

Servicio de carrera / ente	Operativo (Enlaces y operativos)	Mando medio (Director General Adjunto, Director de área, Subdirector de área, Jefe de departamento u homólogo)	Mando superior (Secretario de Estado, Subsecretario, Oficial Mayor, Jefe de Unidad, Director General u homólogo)
1. Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)		Director Subdirector Jefe de Departamento	Jefe de Unidad Director General

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa que regula el servicio civil de carrera.

Estos puestos no son susceptibles de formar parte del servicio de carrera.

El Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores no considera a los puestos operativos como puestos susceptibles de integrarse al Servicio Civil de Carrera.

Poder Judicial de la Federación

Los tres (100.0%) servicios de carrera en el Poder Judicial consideran puestos de mando medio y mando superior como susceptibles de integrarse al Servicio Civil de Carrera, como se muestra a continuación:

PUESTOS SUSCEPTIBLES DE INTEGRARSE A LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL PODER JUDICIAL, 2012.

Servicio de carrera / ente	Operativo (Enlaces y operativos)	Mando medio (Director general adjunto u homólogo, Director de área, Subdirector de área, Jefe de departamento u homólogo)	Mando superior (Secretario de Estado, Subsecretario, Oficial Mayor, Jefe de Unidad, Director General)
1. Carrera Judicial (CJF)		Secretario de Tribunal de Circuito Secretario de Juzgado de Distrito Actuario de Tribunal de Circuito Actuario de Juzgado de Distrito	Magistrado de Circuito Juez de Distrito
2. Servicio Civil de Carrera (IFDP)		Supervisor Evaluador Delegado	Defensor Público Asesor Jurídico
3. Carrera Judicial (TEPJF)		Actuario del Poder Judicial de la Federación	Secretario General de Acuerdos de Sala Superior Subsecretario General de Acuerdos de Sala Superior Secretario de Estudio y Cuenta e Instructor de Sala Superior Secretario de Estudio y Cuenta de las Salas Regionales

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa que regula cada uno de los servicios de carrera.

Puestos no son susceptibles de formar parte del servicio de carrera correspondiente.

Los tres (100.0%) servicios de carrera del Poder Judicial no consideran a los puestos de nivel operativo como susceptibles de integrarse al Servicio de Carrera.

Órganos Constitucionalmente Autónomos

De los tres servicios de carrera correspondientes a los Órganos Constitucionalmente Autónomos, uno (33.3%) considera a los tres niveles (operativos, mando medio y mando superior) como puestos susceptibles de integrarse a los servicios de carrera y dos (66.7%) incluyen puestos de nivel operativo y mando medio, como se muestra a continuación:

PUESTOS SUSCEPTIBLES DE INTEGRARSE A LOS SERVICIOS DE CARRERA DE LOS ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS, 2012.

Servicio de carrera / ente	Operativo (Enlaces y operativos)	Mando medio (Director general adjunto, Director de área, Subdirector de área, Jefe de departamento u homólogo)	Mando superior (Secretario de Estado, Subsecretario, Oficial Mayor, Jefe de Unidad, Director General u homólogo)
1. Servicio Profesional Electoral (IFE)	Operativo Coordinador Operativo Jefe de Monitoreo a Módulos Jefe de Oficina de Cartografía Estatal Jefe de Oficina de Seguimiento y Análisis de Junta Local Ejecutiva Junta de Oficina de Seguimiento y Análisis de Junta Distrital Ejecutiva	Coordinador de área Director de área Subdirector de área Jefe de departamento Vocal Ejecutivo; Vocal Secretario y Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica de Junta Local Ejecutiva Vocal de Organización Electoral de Junta Local Ejecutiva Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica Vocal de Registro Federal de Electores	
2. Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	Enlace Personal Operativo de Confianza	Director de área Subdirector de área Jefe de departamento	
3. Servicio Civil de Carrera (CNDH)	Enlace Operativo	Subdirector de área Jefe de departamento	Visitadores Adjuntos

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa que regula cada uno de los servicios de carrera.

■ Estos puestos no son susceptibles de formar parte del servicio de carrera correspondiente.

Los servicios de carrera del IFE y el INEGI no consideran los mandos superiores como puestos susceptibles de integrarse a los servicios de carrera, mientras que el Servicio Civil de Carrera de la CNDH considera los tres tipos de puestos.


Tribunales Administrativos

En el Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional del Tribunal Superior Agrario no considera los puestos de nivel operativo ni mando superior, únicamente el mando medio, como se muestra a continuación:

PUESTOS SUSCEPTIBLES DE INTEGRARSE A LOS SERVICIOS DE CARRERA EN
 LOS TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS, 2012

Servicio de carrera / ente	Operativo (Enlaces y operativos)	Mando medio (Director General Adjunto, Director de área, Subdirector de área, Jefe de departamento u homólogo)	Mando superior (Secretario de Estado, Subsecretario, Oficial Mayor, Jefe de Unidad, Director General u homólogo)
Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)		Secretarios de Acuerdos Secretarios de Estudio y Cuenta Actuarios Notificadores Actuarios Ejecutores Jefes de Unidades Jurídicas Jefes de Unidades de Registro, Seguimiento y Archivo Peritos y Actuarios del Tribunal Superior	

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa que regula la Carrera Jurisdiccional.

 Estos puestos no son susceptibles de formar parte del servicio de carrera correspondiente.

En conclusión, de los 20 servicios de carrera, ocho (40.0%) consideran los tres tipos de puestos como susceptibles de integrarse a los servicios de carrera, cinco (25.0%) consideran a los puestos de nivel de mando medio y operativo, cinco (25.0%) puestos de mando medio y superior y dos (10.0%) sólo puestos de mando medio. Asimismo, se consideró al mando medio como parte integrante de los 20 (100.0%) servicios de carrera, y a los mandos de nivel superior y puestos operativo en 18 (90.0%).

Cobertura de plazas adscritas al servicio de carrera

En cuanto a las plazas en 2012, el Estado Federal contó con 1,800,743 plazas, cantidad superior en 19,790 (1.1%), a las plazas reportadas en 2011, de las cuales 1,677,054 (93.1%) desempeñaron funciones operativas, 118,167 (6.6%) integraron a los mandos medios y 5,522 (0.3%) a los mandos superiores. En cuanto a los poderes, el Ejecutivo concentró el 95.8% (1,725,549) del total de trabajadores del Estado Federal y el 4.2% (75,194) correspondió a los demás entes públicos: Poder Judicial, 40,964 (2.3%); Organismos Autónomos, 24,826 (1.4%); Poder Legislativo, 5,654 (0.3%), y los Tribunales Administrativos, 3,750 (0.2%), como se muestra en el cuadro siguiente:

COBERTURA DE LAS PLAZAS ADSCRITAS A LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL, 2012

Nivel	Total de plazas del Estado Federal	Estructura porcentual %	Plazas susceptibles de pertenecer a un servicio civil de carrera	Estructura porcentual %	%	Plazas adscritas a un servicio de carrera	Estructura porcentual %	%	Coertura
	(1)		(2)		(3)=(2/1)*100	(4)		(5)=(4/1)*100	(6)=4/2*100
Total del Estado Federal	1,800,743	100.0	132,961	100.0	7.4	107,440	100.0	6.0	80.8
Mando superior	5,522	0.3	2,559	1.9	46.3	1,739	1.6	31.5	68.0
Mando medio	118,167	6.6	66,804	50.2	56.5	57,402	53.4	48.6	85.9
Operativo ^{1/}	1,677,054	93.1	63,598	47.9	3.8	48,299	45.0	2.9	75.9
Total Poder Ejecutivo	1,725,549	95.8	105,799	100.0	6.1	82,051	100.0	4.8	77.6
Mando superior	3,134	0.2	1,154	1.1	36.8	479	0.6	15.3	41.5
Mando medio	95,936	5.6	52,276	49.4	54.5	43,448	53.0	45.3	83.1
Operativo	1,626,479	94.3	52,369	49.5	3.2	38,124	46.5	2.3	72.8
Total Poder Legislativo	5,654	0.3	273	100.0	4.8	250	100.0	4.4	91.6
Mando superior	98	1.7	30	11.0	30.6	18	7.2	18.4	60.0
Mando medio	808	14.3	243	89.0	30.1	232	92.8	28.7	95.5
Operativo	4,748	84.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	n.a.
Total Poder Judicial	40,964	2.3	10,814	100.0	26.4	10,535	100.0	25.7	97.4
Mando superior	1,970	4.8	1,375	12.7	69.8	1,242	11.8	63.0	90.3
Mando medio	14,123	34.5	9,439	87.3	66.8	9,293	88.2	65.8	98.5
Operativo	24,871	60.7	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	n.a.
Total Órganos Constitucionalmente Autónomos ^{2/}	24,826	1.4	15,584	100.0	62.8	14,121	100.0	56.9	90.6
Mando superior	109	0.5	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	n.a.
Mando medio	6,017	24.2	4,474	28.7	74.4	4,064	28.8	67.5	90.8
Operativo	18,700	75.3	11,110	71.3	59.4	10,057	71.2	53.8	90.5
Total Tribunales Administrativos	3,750	0.2	491	100.0	13.1	483	100.0	12.9	98.4
Mando superior	211	5.6	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	n.a.
Mando medio	1,283	34.2	372	75.8	29.0	365	75.6	28.4	98.1
Operativo	2,256	60.2	119	24.2	5.3	118	24.4	5.2	99.2

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante los oficios núm. 710.346.III/762/13 del 16 de octubre de 2013 y 710.346.III/828/13 del 31 de octubre de 2013, así como de la información proporcionada por cada una de las entidades y dependencias del Poder Ejecutivo.

^{1/} Incluye enlaces.

^{2/} No incluye el total de plazas del Banco de México ni Universidades.

n.a. No aplicable.

Respecto de las 5,522 plazas de mando superior que, en 2012, laboraron en el Estado Federal, el Poder Ejecutivo contó con 3,134 (56.7%) plazas y el Poder Judicial con 1,970 (35.7%), lo que representó el 92.4% (5,104) de las plazas de ese nivel para ese año, por lo que nueve de cada diez plazas de mando superior del Estado Federal, se concentraron en el Poder Ejecutivo y en el Poder Judicial; las restante 7.6% (418) plazas se distribuyeron en: los Tribunales Administrativos 211 (3.8%), Organismos Autónomos 109 (2.0%) y 98 (1.8%) en el Poder Legislativo.

En cuanto a los mandos medios, el Poder Ejecutivo contó con el 81.2% (95,936) de las 118,167 plazas de este nivel del Estado Federal en 2012; el Poder Judicial, 11.9% (14,123); los Órganos Constitucionalmente Autónomos, 5.1% (6,017); los Tribunales Administrativos, 1,283 (1.1%), y el Poder Legislativo, 0.7% (808).

Del total de plazas de nivel operativo del Estado Federal, el Poder Ejecutivo contó con 1,626,479 (97.0%) plazas de este nivel; el Poder Judicial, 24,871 (1.5%); los Órganos Constitucionalmente Autónomos 18,700 (1.1%); el Poder Legislativo, 4,748 (0.3%), y los Tribunales Agrarios, 2,256 (0.1%).

Con la información proporcionada por los entes públicos que contaron con un servicio de carrera, se determinó que en 2012, 132,961 plazas fueron susceptibles de pertenecer a algún servicio, lo cual representó el 7.4% de las plazas del Estado Federal. Asimismo, 107,440 plazas estuvieron incorporadas a algún servicio de carrera, lo que representó el 6.0% de las plazas con que contaba el Estado Federal, y que implicó a su vez una cobertura de 80.8% de las plazas susceptibles de formar parte de algún servicio de carrera. La cobertura de las plazas de los mandos superiores y que formaban parte de algún servicio de carrera en el Estado Federal, respecto de las plazas susceptibles, fue de 68.0%; el de los mandos medios, de 85.9%, y el del personal operativo, de 75.9%.

Durante 2012, de los entes públicos que contaron con un servicio de carrera, los que tuvieron una mayor cobertura de plazas de los servidores públicos adscritos a alguno de los servicios de carrera respecto de las plazas susceptibles de pertenecer a un servicio de carrera fueron los Tribunales Administrativos, con una cobertura de 98.4%; el Poder Judicial, de 97.4%; el Poder Legislativo, de 91.6%; los Órganos Constitucionalmente Autónomos, de 90.6%, y el Poder Ejecutivo, de 77.6%.

Poder Ejecutivo Federal

Los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo contaron con un universo de 82,051 plazas adscritas al servicio de carrera, las cuales representaron el 4.8% de las 1,725,549 plazas del Poder Ejecutivo y el 77.6% de las 105,799 plazas susceptibles de pertenecer a los servicios de carrera, como se muestra a continuación:

COBERTURA DE LAS PLAZAS ADSCRITAS A LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL PODER EJECUTIVO, 2012

Servicio / ente	Nivel	Total de plazas	Plazas susceptibles de pertenecer a un servicio civil de carrera	%	Plazas adscritas a un servicio civil de carrera	%	Cobertura
		(1)	(2)	(3)=2/1*100	(4)	(5)=4/1*100	(6)=4/2*100
Total del Poder Ejecutivo	Total	1,725,549	105,799	6.1	82,051	4.8	77.6
	Mando superior	3,134	1,154	36.8	479	15.3	41.5
	Mando medio	95,936	52,276	54.5	43,448	45.3	83.1
	Operativos ^{1/}	1,626,479	52,369	3.2	38,124	2.3	72.8
Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	Total	367,799	42,085	11.4	29,767	8.1	70.7
	Mando superior	1,014	747	73.7	262	25.8	35.1
	Mando medio	27,873	27,805	99.8	19,672	70.6	70.7
	Operativos	338,912	13,533	4.0	9,833	2.9	72.7
Servicio Exterior Mexicano (SRE)	Total	3,807	1,430	37.6	1,133	29.8	79.2
	Mando superior	214	144	67.3	93	43.5	64.6
	Mando medio	1,555	968	62.3	835	53.7	86.3
	Operativos	2,038	318	15.6	205	10.1	64.5
Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	Total	35,071	0	0.0	1,580	4.5	0.0
	Mando superior	177	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando medio	7,987	0	0.0	672	8.4	0.0
	Operativos	26,907	0	0.0	908	3.4	0.0
Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	Total	25,968	10,965	42.2	6,728	25.9	61.4
	Mando superior	198	21	10.6	5	2.5	23.8
	Mando medio	5,055	120	2.4	53	1.0	44.2
	Operativos	20,715	10,824	52.3	6,670	32.2	61.6
Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	Total	40,744	40,744	107.1	37,979	93.2	93.2
	Mando superior	143	143	100.0	94	65.7	65.7
	Mando medio	20,573	20,573	100.0	20,573	100.0	100.0
	Operativos	20,028	20,028	100.0	17,312	86.4	86.4
Servicio Profesional Agrario (PA)	Total	2,659	1,833	68.9	1,777	66.8	96.9
	Mando superior	13	11	84.6	10	76.9	90.9
	Mando medio	456	448	98.2	425	93.2	94.9
	Operativos	2,190	1,374	62.7	1,342	61.3	97.7
Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	Total	313	292	93.3	298	95.2	102.1
	Mando superior	1	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando medio	226	206	91.2	219	96.9	106.3
	Operativos	86	86	100.0	79	91.9	91.9
Sistema de Profesionalización (IMTA)	Total	403	252	62.5	250	62.0	99.2
	Mando superior	1	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando medio	317	250	78.9	250	78.9	100.0
	Operativos	85	2	2.4	0	0.0	0.0
Servicio Profesional de Carrera (CDI)	Total	2,387	2,385	99.9	318	13.3	13.3
	Mando superior	13	11	84.6	0	0.0	0.0
	Mando medio	360	360	100.0	318	88.3	88.3
	Operativos	2,014	2,014	100.0	0	0.0	0.0
Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	Total	416,080	5,314	1.3	1,850	0.4	34.8
	Mando superior	101	65	64.4	4	4.0	6.2
	Mando medio	2,631	1,059	40.3	71	2.7	6.7
	Operativos	413,348	4,190	1.0	1,775	0.4	42.4
Servicio Profesional (IFAI)	Total	441	360	81.6	241	54.6	66.9
	Mando superior	27	12	44.4	11	40.7	91.7
	Mando medio	335	348	103.9	230	68.7	66.1
	Operativos	79	0	0.0	0	0.0	0.0
Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	Total	185	139	75.1	130	70.3	93.5
	Mando superior	4	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando medio	139	139	100.0	130	93.5	93.5
	Operativos	42	0	0.0	0	0.0	0.0
Otras dependencias y entidades de la APF	Total	829,692	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando superior	1,228	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando medio	28,429	0	0.0	0	0.0	0.0
	Operativos	800,035	0	0.0	0	0.0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante los oficios núm. 710.346.III/762/13 del 16 de octubre de 2013 y 710.346.III/828/13 del 31 de octubre de 2013, así como de la información proporcionada por cada una de las entidades y dependencias del Poder Ejecutivo.

^{1/} Incluye enlaces.

De las 82,051 plazas adscritas a los servicios de carrera, 479 (0.6%) fueron plazas de mando superior, las cuales representaron el 15.3% de las 3,134 plazas de mando superior del Poder Ejecutivo y el 41.5% de las 1,154 plazas de mando superior susceptibles de integrarse al servicio de carrera; 43,448 (52.9%) fueron plazas de mando medio, las cuales representaron el 45.3%

de las 95,936 plazas de mando medio del Poder Ejecutivo y el 83.1% de las 52,276 plazas de mando medio susceptibles de integrarse al servicio de carrera, y 38,124 (46.5%) fueron plazas de personal operativo, las cuales representaron el 2.3% de las 1,626,479 plazas de personal operativo del Poder Ejecutivo y el 72.8% de las 52,369 plazas de personal operativo susceptibles de integrarse al servicio de carrera.

La cobertura alcanzada por los servicios de carrera del Poder Ejecutivo que presentaron las proporciones más altas de servidores públicos adscritos al servicio de carrera respecto de los considerados como susceptibles de formar parte de éstos fueron: el Sistema de Profesionalización del IMTA (99.2%), el Servicio Profesional Agrario de la Procuraduría Agraria (96.9%), el Servicio Profesional de Carrera de la CPTM (93.5%) y el Servicio Profesional de Carrera Policial de la Policía Federal (93.2%); en tanto el Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal y el Servicio Profesional del IFAI reportaron coberturas de 70.7% y 66.9%, respectivamente, lo que implicó que mientras que en el IMTA todos los susceptibles de formar parte del servicio ingresaban a él, en el IFAI sólo 7 de cada 10 servidores públicos susceptibles se integraron al servicio de carrera.

Respecto del Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal del IMSS y el Servicio Profesional de Carrera de la CDI registraron coberturas de plazas adscritas al servicio de carrera respecto de las plazas susceptibles de integrarse de 34.8% y 13.3%. En ambos casos se observó una escasa cobertura de mandos superiores (6.2% en el caso del IMSS y 0.0% para la CDI) y de los mandos operativos (42.4% para el IMSS y 0.0% para la CDI). Si bien la cobertura de los mandos medios (88.3%) fue importante en el caso de la CDI, no alcanzó a compensar las bajas coberturas de los mandos superiores y operativos. Por su parte, el Servicio Fiscal de Carrera del SAT no reportó las plazas susceptibles de formar parte del Servicio Fiscal, respecto de la cual se pudiera determinar la cobertura de las plazas adscritas al servicio de carrera, razón por la cual no fue posible determinar su cobertura.

Poder Legislativo Federal

El Servicio Civil de Carrera operado por la Cámara de Senadores contó con 250 plazas adscritas al servicio de carrera, las cuales representaron el 24.9% de las 1,004 plazas de la Cámara y el 91.6% de las 273 plazas susceptibles de pertenecer al servicio de carrera, como se muestra en el cuadro siguiente:

COBERTURA DE LAS PLAZAS ADSCRITAS A LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL PODER LEGISLATIVO, 2012

Servicio / ente	Nivel	Total de plazas	Plazas susceptibles de pertenecer a un servicio civil de carrera	%	Plazas adscritas a un servicio civil de carrera	%	Cobertura
		(1)	(2)	(3)=2/1*100	(4)	(5)=(4/1)*100	(6)= (4/2)*100
Total del Poder Legislativo	Total	5,654	273	4.8	250	4.4	91.6
	Mando superior	98	30	30.6	18	18.4	60.0
	Mando medio	808	243	30.1	232	28.7	95.5
	Operativos ^{1/}	4,748	0	0.0	0	0.0	0.0
Servicio Civil de Carrera (Senadores)	Total	1,004	273	27.2	250	24.9	91.6
	Mando superior	50	30	60.0	18	36.0	60.0
	Mando medio	283	243	85.9	232	82.0	95.5
	Operativos	671	0	0.0	0	0.0	0.0
Otras dependencias y entidades del Poder Legislativo	Total	4,650	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando superior	48	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando medio	525	0	0.0	0	0.0	0.0
	Operativos	4,077	0	0.0	0	0.0	0.0

FUENTE:Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante los oficios núm. 710.346.III/762/13 del 16 de octubre de 2013 y 710.346.III/828/13 del 31 de octubre de 2013, así como de la información proporcionada por la Cámara de Senadores.

^{1/} Incluye enlaces.

Las 250 plazas adscritas al Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores representaron el 4.4% de la 5,654 plazas del Poder Legislativo Federal, y se obtuvo una cobertura promedio respecto de las plazas susceptibles de integrarse al servicio de carrera de 60.0% para los mandos superiores y 95.5% para los mandos medios.

De las 250 plazas adscritas al Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores, 18 (7.2%) fueron de mando superior y 232 (92.8%) de mando medio.

Poder Judicial de la Federación

Los tres servicios de carrera del Poder Judicial contaron con 10,535 plazas adscritas al servicio de carrera, las cuales representaron el 25.7% de las 40,964 plazas del poder judicial y el 97.4% de las 10,814 plazas susceptibles de pertenecer a los tres servicios de carrera, como se muestra a continuación:

COBERTURA DE LAS PLAZAS ADSCRITAS A LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL PODER JUDICIAL, 2012

Servicio / ente	Nivel	Total de plazas	Plazas susceptibles de pertenecer a un servicio civil de carrera	%	Plazas adscritas a un servicio civil de carrera	%	Cobertura
		(1)	(2)	(3)=2/1*100	(4)	(5)= 4/1*100	(6)= 4/2*100
Total del Poder Judicial	Total	40,964	10,814	26.4	10,535	25.7	97.4
	Mando superior	1,970	1,375	69.8	1,242	63.0	90.3
	Mando medio	14,123	9,439	66.8	9,293	65.8	98.5
	Operativos ^{1/}	24,871	0	0.0	0	0.0	0.0
Carrera Judicial (CJF)	Total	33,585	9,622	28.6	9,368	27.9	97.4
	Mando superior	1,449	1,213	83.7	1,100	75.9	90.7
	Mando medio	11,391	8,409	73.8	8,268	72.6	98.3
	Operativos	20,745	0	0.0	0	0.0	0.0
Servicio Civil de Carrera (IFDP)	Total	2,401	1,007	41.9	1,007	41.9	100.0
	Mando superior	5	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando medio	1,133	1,007	88.9	1,007	88.9	100.0
	Operativos	1,263	0	0.0	0	0.0	0.0
Carrera Judicial (TEPJF)	Total	1,762	185	10.5	160	9.1	86.5
	Mando superior	342	162	47.4	142	41.5	87.7
	Mando medio	733	23	3.1	18	2.5	78.3
	Operativos	687	0	0.0	0	0.0	0.0
Otras dependencias y entidades del Poder Judicial	Total	3,216	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando superior	174	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando medio	866	0	0.0	0	0.0	0.0
	Operativos	2,176	0	0.0	0	0.0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante los oficios núm. 710.346.III/762/13 del 16 de octubre de 2013 y 710.346.III/828/13 del 31 de octubre de 2013, así como de la información proporcionada por cada una de los 3 Órganos del Poder Judicial de la Federación con servicio de carrera.

^{1/} Incluye enlaces.

De las 10,535 plazas adscritas a los tres servicios de carrera, 1,242 (11.8%) fueron plazas de mando superior, las cuales representaron el 63.0% de las 1,970 plazas de mando superior del Poder Judicial y el 90.3% de las 1,375 plazas de mando superior susceptibles de integrarse al servicio de carrera, y 9,293 (88.2%) fueron plazas de mando medio, las cuales representaron el 65.8% de las 14,123 plazas de mando medio del Poder Judicial y el 98.5% de las 9,439 plazas de mando medio susceptibles de integrarse al servicio de carrera.

El Servicio de carrera ASF con una mayor cobertura de servidores públicos fue el Servicio Civil de Carrera del IFDP con el 100.0%, seguido por la Carrera Judicial del CJF con el 97.4% y por último la Carrera Judicial del TEPJF con el 86.5%.

Órganos Constitucionalmente Autónomos

Los tres servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos contaron con 14,121 plazas adscritas al servicio, las cuales representaron el 56.9% de las 24,826 plazas de los Órganos Constitucionalmente Autónomos y el 90.6% de las 15,584 plazas susceptibles de pertenecer a los tres servicios de carrera. Asimismo, contaron con tres servicios de carrera, el Servicio Profesional Electoral instrumentado por el IFE, el Servicio Profesional de Carrera del

INEGI y el Servicio Civil de Carrera de la CNDH, que presentaron coberturas de 97.6%, 94.3% y 43.6%, respectivamente, como se muestra en el cuadro siguiente:

COBERTURA DE LAS PLAZAS ADSCRITAS A LOS SERVICIOS DE CARRERA
 DE LOS ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS, 2012

Servicio / ente	Nivel	Total de plazas	Plazas susceptibles de pertenecer al servicio de carrera	%	Plazas adscritas al servicio de carrera	%	Cobertura
		(1)	(2)	(3)=2/1*100	(4)	(5)= 4/1*100	(6)= 4/2*100
Total de los Órganos Constitucionalmente Autónomos	Total	24,826	15,584	62.8	14,121	56.9	90.6
	Mando superior	109	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando medio	6,017	4,474	74.4	4,064	67.5	90.8
	Operativos ^{1/}	18,700	11,110	59.4	10,057	53.8	90.5
Servicio Profesional Electoral (IFE)	Total	9,516	2,246	23.6	2,193	23.0	97.6
	Mando superior	58	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando medio	2,806	1,816	64.7	1,790	63.8	98.6
	Operativos	6,652	430	6.5	403	6.1	93.7
Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	Total	13,863	12,064	87.0	11,373	82.0	94.3
	Mando superior	13	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando medio	2,437	2,019	82.8	1,818	74.6	90.0
	Operativos	11,413	10,045	88.0	9,555	83.7	95.1
Servicio Civil de Carrera (CNDH)	Total	1,447	1,274	88.0	555	38.4	43.6
	Mando superior	38	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando medio	774	639	82.6	456	58.9	71.4
	Operativos	635	635	100.0	99	15.6	15.6

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante los oficios núm. 710.346.III/762/13 del 16 de octubre de 2013 y 710.346.III/828/13 del 31 de octubre de 2013, así como de la información proporcionada por los 3 Órganos Constitucionalmente Autónomos con servicio de carrera.

^{1/} Incluye enlaces.

De las 14,121 plazas adscritas a los tres servicios de carrera, 4,064 (28.8%) fueron plazas de mando medio, las cuales representaron el 67.5% de las 6,017 plazas de mando medio de los Órganos Constitucionalmente Autónomos y el 90.8% de las 4,474 plazas de mando medio susceptibles de integrarse al servicio de carrera. Asimismo, 10,057 (71.2%) fueron plazas de personal operativo, las cuales representaron el 53.8% de las 18,700 plazas del personal operativo de los Órganos Constitucionalmente Autónomos y el 90.5% de las 10,057 plazas de mando operativo susceptibles de integrarse al servicio de carrera.

El Servicio Profesional Electoral del IFE contó con 2,246 plazas susceptibles de pertenecer al servicio, que representaron el 23.6% de los plazas totales del instituto; 1,816 plazas (80.9%) fueron de mando medio y 430 (19.1%) de personal operativo. Las plazas adscritas al Servicio Profesional Electoral fueron 2,193, de las que 1,790 (81.6%) fueron de mandos medios y 403 (18.4%) de personal operativo. La cobertura de las plazas que formaron parte del Servicio Profesional Electoral fue de 97.6% en promedio para el IFE, y de 98.6% para los mandos medios y 93.7% para el personal operativo. Cabe señalar que en el Servicio Profesional Electoral las plazas de mandos superiores no son susceptibles de integrarse al servicio de carrera.

El Servicio Profesional de Carrera del INEGI contó con 12,064 plazas susceptibles de pertenecer al Servicio, que representaron el 87.0% del total del personal. Las plazas adscritas que formaron parte del servicio ascendieron a 11,373, de las cuales 1,818 (16.0%) fueron mandos medios y 9,555 (84.0%) personal operativo, y se obtuvieron coberturas de 94.3% en promedio, 90.0% para los mandos medios y 95.1% para el personal operativo.

El Servicio Civil de Carrera de la CNDH contó con 1,274 plazas susceptibles de formar parte del servicio, que representaron el 88.0% del total de plazas de la comisión. Asimismo, se reportaron 555 adscritas al servicio civil obteniéndose una cobertura de 43.6%.

Tribunales Administrativos

El Tribunal Superior Agrario contó con 483 plazas adscritas a la Carrera Jurisdiccional, las cuales representaron el 27.7% de las 1,741 plazas del Tribunal y el 98.4% de las 491 plazas susceptibles de pertenecer a la Carrera Jurisdiccional, como se muestra a continuación:

COBERTURA DE LAS PLAZAS ADSCRITAS A LOS SERVICIOS DE CARRERA
 DE LOS TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS, 2012

Servicio / ente	Nivel	Total de plazas	Plazas susceptibles de pertenecer a un servicio civil de carrera	%	Plazas adscritas a un servicio civil de carrera	%	Cobertura
		(1)	(2)	(3)=2/1*100	(4)	(5)= 4/1*100	(6)= 4/2*100
Total de los Tribunales Administrativos	Total	3,750	491	13.1	483	12.9	98.4
	Mando superior	211	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando medio	1,283	372	29.0	365	28.4	98.1
	Operativos ^{1/}	2,256	119	5.3	118	5.2	99.2
Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	Total	1,741	491	28.2	483	27.7	98.4
	Mando superior	68	0.0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando medio	619	372	60.1	365	59.0	98.1
	Operativos	1,054	119	11.3	118	11.2	99.2
Otras dependencias y entidades de los Tribunales Administrativos	Total	2,009	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando superior	143	0	0.0	0	0.0	0.0
	Mando medio	664	0	0.0	0	0.0	0.0
	Operativos	1,202	0	0.0	0	0.0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante los oficios núm. 710.346.III/762/13 del 16 de octubre de 2013 y 710.346.III/828/13 del 31 de octubre de 2013, así como de la información proporcionada por el Tribunal Superior Agrario.

^{1/} Incluye enlaces.

La Carrera Jurisdiccional se integró por 483 plazas, de las cuales 365 (75.6%) fueron mandos medios y 118 (24.4%) personal operativo, y se obtuvo una cobertura promedio respecto de las plazas susceptibles de integrarse a la Carrera Jurisdiccional de 98.1% para los mandos medios y de 99.2% para el personal operativo.

Cobertura de los servicios de carrera en el periodo 2010-2012

En el periodo 2010 a 2012, se identificó que las plazas adscritas al Estado Federal crecieron en 1.4% en promedio anual, al pasar de 1,750,921 en 2010 a 1,800,743 en 2012, en tanto las plazas susceptibles de pertenecer a algún servicio de carrera se incrementaron en 9.3 puntos porcentuales, al pasar de 111,363 en 2010 a 132,961 en 2012, y las plazas adscritas al servicio crecieron en 11.7% en promedio anual, al pasar de 86,172 en 2010 a 107,440 en 2012, como se muestra en el cuadro siguiente:

COBERTURA DE LAS PLAZAS ADCRITAS AL SERVICIO CIVIL DE CARRERA
 DEL ESTADO FEDERAL, 2010-2012

Nivel	2010			2011			2012			TMCA 2010-2012		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Total Estado Federal	1,750,921	111,363	86,172	1,780,953	126,234	88,528	1,800,743	132,961	107,440	1.4	9.3	11.7
MS	4,571	2,217	1,780	5,020	2,419	1,790	5,522	2,559	1,739	9.9	7.4	(1.2)
MM	111,289	62,100	52,923	115,141	65,695	54,474	118,167	66,804	57,402	3.0	3.7	4.1
Operativos	1,635,061	47,046	31,469	1,660,792	58,120	32,264	1,677,054	63,598	48,299	1.3	16.3	23.9
Total Poder Ejecutivo	1,696,465	97,652	73,316	1,707,554	99,751	75,014	1,725,549	105,799	82,051	0.9	4.1	5.8
MS	2,638	1,069	542	2,789	1,087	527	3,134	1,154	479	9.0	3.9	(6.0)
MM	92,433	50,624	41,891	92,967	51,782	42,848	95,936	52,276	43,448	1.9	1.6	1.8
Operativos	1,601,394	45,959	30,883	1,611,798	46,882	31,639	1,626,479	52,369	38,124	0.8	6.7	11.1
Total Poder Legislativo	6,004	0 ^{1/}	231	5,273	0 ^{1/}	232	5,654	273	250	(3.0)	n.c.	4.0
MS	124	0	18	81	0	18	98	30	18	(11.1)	n.c.	0.0
MM	1,306	0	213	1,076	0	214	808	243	232	(21.3)	n.c.	4.4
Operativos	4,574	0	0	4,116	0	0.0	4,748	0	0	1.9	n.c.	0.0
Total Poder Judicial	34,020	10,002	9,761	39,462	10,483	10,080	40,964	10,814	10,535	9.7	4.0	3.9
MS	1,521	1,148	1,220	1,873	1,332	1,245	1,970	1,375	1,242	13.8	9.4	0.9
MM	11,789	8,854	8,541	13,628	9,151	8,835	14,123	9,439	9,293	9.5	3.3	4.3
Operativos	20,710	0	0	23,961	0	0	24,871	0	0	9.6	n.c.	0
Total Órganos Constitucionalmente Autónomos	10,796	3,248	2,411	25,018	15,530	2,740	24,826	15,584	14,121	51.6	119.0	142.0
MS	89	0	0.0	78	0	0	109	0	0	10.7	n.c.	n.c.
MM	4,521	2,264	1,927	6,220	4,403	2,225	6,017	4,474	4,064	15.4	40.6	45.2
Operativos	6,186	984	484	18,720	11,127	515	18,700	11,110	10,057	73.9	236.0	355.8
Total Tribunales Administrativos	3,636	461	453	3,646	470	462	3,750	491	483	1.6	3.2	3.3
MS	199	0	0	199	0	0	211	0	0	3.0	n.c.	n.c.
MM	1,240	358	351	1,250	359	352	1,283	372	365	1.7	1.9	2.0
Operativos	2,197	103	102	2,197	111	110	2,256	119	118	1.3	7.5	7.6

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante los oficios núm. 710.346.III/762/13 del 16 de octubre de 2013 y 710.346.III/828/13 del 31 de octubre de 2013, así como de la información proporcionada por cada una de las dependencias de los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo.

MS: Mando Superior

MM: Mando Medio

(1) Plazas totales del Estado Federal.

(2) Plazas susceptibles de pertenecer al Servicio Civil de Carrera.

(3) Plazas adscritas al Servicio Civil de Carrera.

1/ No se contó con la información de las plazas susceptibles ya que la Cámara de Senadores carece de registros históricos.

n.c. No cuantificable.

Las plazas adscritas a los servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos fueron las que en el periodo 2010-2012 tuvieron un mayor crecimiento, al aumentar 142.0% en promedio anual al pasar de 2,411 plazas en 2010 a 14,121 en 2012.

La cobertura de los servicios de carrera instrumentados por los entes públicos presentó un aumento de las plazas ocupadas respecto de las susceptibles de 3.4 puntos porcentuales, al pasar de 77.4% en 2010 a 80.8% en 2012; de este modo, mientras que en 2010 tres de cada cuatro plazas susceptibles pertenecían a algún servicio de carrera, para 2012 esta proporción aumentó a cuatro de cada cinco, como se muestra en el cuadro siguiente:

COBERTURA DE LAS PLAZAS ADSCRITAS A ALGÚN SERVICIO DE CARRERA RESPECTO DE LAS SUSCEPTIBLES DE PERTENECER AL SERVICIO DE CARRERA, 2010-2012

Poder	2010	2011	2012	Variación en puntos porcentuales
Total Estado Federal	77.4	70.1	80.8	3.4
Poder Ejecutivo Federal	75.1	75.2	77.6	2.5
Poder Legislativo Federal	n.c.	n.c.	91.6	n.c.
Poder Judicial de la Federación	97.6	96.2	97.4	(0.2)
Órganos Constitucionalmente Autónomos	74.2	17.6	90.6	16.4
Tribunales Administrativos	98.3	98.3	98.4	0.1

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante los oficios núm. 710.346.III/762/13 del 16 de octubre de 2013 y 710.346.III/828/13 del 31 de octubre de 2013, así como de la información proporcionada por cada una de las dependencias de los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo.

n.c. No cuantificable.

Sobresale que en los Órganos Constitucionalmente Autónomos la cobertura se incrementó en 16.4 puntos porcentuales, al pasar de 74.2% en 2010 a 90.6% en 2012, por lo que mientras que en 2010 tres de cada cuatro servidores de carrera pertenecían al servicio, en 2010 esta proporción aumentó a nueve de cada diez. En contraste, el Poder Judicial presentó una reducción de 0.2 puntos porcentuales, al pasar de 97.6% en 2010 a 97.4 en 2012.

Conclusiones de la cobertura de los entes públicos y plazas adscritas al servicio de carrera

De los 329 entes públicos que conformaron el Estado Federal Mexicano en 2012, el 28.9% (95) operó bajo la norma de un servicio de carrera, lo que significó que de las 1,800,743 plazas adscritas al Estado Federal Mexicano, el 7.4% (132,961) fueron susceptibles de pertenecer a alguno de los servicios de carrera identificados por la ASF al 2012.

Respecto del total de plazas adscritas al Estado Federal, en el periodo 2010-2012, crecieron en 1.4% en promedio anual, en tanto las plazas susceptibles de pertenecer a algún servicio se incrementaron en 9.3 puntos porcentuales, y las plazas adscritas al servicio crecieron en 11.7%

en promedio anual. Por lo tanto, la cobertura de los servicios de carrera instrumentados por los entes públicos presentó un aumento de las plazas ocupadas respecto de las susceptibles, al pasar de 77.4% en 2010 a 80.8% en 2012; de este modo, mientras que en 2010 tres de cada cuatro plazas susceptibles pertenecían a algún servicio de carrera, para 2012 esta proporción aumentó a cuatro de cada cinco.

3.2. Sistema de organización del trabajo

Este sistema se integra por los elementos necesarios para responder a los propósitos de la organización del servicio de carrera los cuales consisten en: la existencia de normativa reguladora; de cuerpos colegiados para direccionar el servicio; escuelas o centros de profesionalización; recursos presupuestarios asignados para la administración y operación del servicio; unidades administrativas encargadas de operar los procesos del servicio y los perfiles de puestos.

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, 12 (60.0%) pertenecen al Poder Ejecutivo; 3 (15.0%) al Poder Judicial; 3 (15.0%) a los Órganos Constitucionalmente Autónomos; 1 (5.0%) al Poder Legislativo, y 1 (5.0%) a los Tribunales Administrativos, como se muestra a continuación:

ELEMENTOS QUE INTEGRAN AL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE CARRERA

Poder	Rango constitucional, Ley específica o Estatuto	Cuerpos colegiados	Escuela, centro o instituto de profesionalización	Recursos presupuestarios	Unidad administrativa	Perfiles de puestos
Total	20	16	5	6	20	20
Poder Ejecutivo Federal	12	10	2	4	12	12
Poder Legislativo Federal	1	1	1	0	1	1
Poder Judicial de la Federación	3	2	2	1	3	3
Organismos Constitucionalmente Autónomos	3	3	0	1	3	3
Tribunales Administrativos	1	0	0	0	1	1

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa y la información proporcionada de los 20 servicios de carrera.

Los 20 servicios de carrera cuentan con un marco regulatorio que van desde una disposición constitucional, Ley específica o estatuto; 16 (80.0%) cuentan con un cuerpo colegiado que funciona como apoyo para direccionar al servicio; 5 (25%) tienen un centro, escuela o instituto para la profesionalización de los miembros del servicio; 6 (30%) tienen identificado el presupuesto asignado para la operación y administración del servicio; y los 20 (100.0%)

cuentan con una unidad administrativa responsable de la operación de los procesos del servicio y tienen definidos perfiles de puestos coherentes con los propósitos de dichos servicios de carrera.

3.2.1. Rango constitucional, Ley específica o Estatuto

Existen diferencias en el marco jurídico que fundamenta la obligación de crear e instrumentar los servicios de carrera del Estado Federal, y de acuerdo con los diferentes niveles jurídicos que abarcan desde: 1) la Carta Magna, que señala aquellas materias o responsables de contar con sistemas de profesionalización; 2) una Ley específica que tenga como principal función normar la operación del servicio de carrera, estos dos fundamentos establecidos por mandato legislativo son considerados relevantes por su importancia respecto de su aplicación inmediata y que regirá en el transcurso del tiempo por lo que será permanente su aplicación, y 3) un Estatuto, manual, reglamento o acuerdo que regulen el servicios de carrera y el número y tipo de procesos que los componen.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se sentaron las bases jurídicas para la creación de los servicios de carrera y se establece de manera general que la designación del personal se hará mediante sistemas que permitan reconocer los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. De manera particular, hace referencia a los procesos del servicio de carrera de las instituciones de seguridad pública, del desarrollo de la carrera judicial y del servicio profesional electoral.

De los 20 servicios de carrera, 5 (25.0%) se fundamentan por mandato constitucional; 5 (25.0%) cuentan con una Ley específica que reglamenta el servicio y sus procedimientos, y 10 (50%) cuentan con un estatuto, manual, reglamento o acuerdo que los regula, como se muestra a continuación:

DISEÑO NORMATIVO DE LOS SERVICIOS DE CARRERA

Poder	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Ley específica	Estatuto / manual / reglamento / acuerdos
Total	5	5	20
Poder Ejecutivo Federal	2	3	12
Poder Legislativo Federal	0	0	1
Poder Judicial de la Federación	2	2	3
Órganos Constitucionalmente Autónomos	1	0	3
Tribunales Administrativos	0	0	1

FUENTE: Elaborado por la ASF con información proporcionada por los 20 servicios de carrera.

De los tres servicios de carrera que se fundamentan en una Ley específica, el 100.0% pertenece al Poder Ejecutivo, de los cinco servicios de carrera que tiene fundamento constitucional, dos (40.0%) pertenecen al Poder Ejecutivo, dos (40.0%) al Poder Judicial, y uno (20.0%) a los Órganos Constitucionalmente Autónomos; asimismo, los 20 servicios que se fundamentan en un estatuto, manual, reglamento o acuerdo, 12 (60.0%) pertenecen al Poder Ejecutivo, tres (15.0%) al Poder Judicial, tres (15.0%) a los Órganos Constitucionalmente Autónomos, uno (5.0%) al Poder Legislativo y uno (5.0%) a los Tribunales Administrativos.

A continuación, se presenta el diseño normativo de los 20 servicios de carrera, por cada uno de los Poderes de la Federación:

Poder Ejecutivo Federal

En el Poder Ejecutivo, de los 12 servicios de carrera, 2 (16.7%) tienen su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Servicio Profesional de Carrera en la APF de la SFP y el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR; 3 (25.0%) tienen una ley en la que se expone lo sustantivo del servicio; y 12 (100.0 %) cuentan con un estatuto, manual o reglamento donde se establecen cada uno de los procesos del servicio, como se observa en el cuadro siguiente:

DISEÑO NORMATIVO DE LOS SERVICIOS DE CARRERA, PODER EJECUTIVO

Servicio / ente	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Ley específica	Estatuto / manual / reglamento / acuerdos
Total	2	3	12
Dependencia u Órgano Desconcentrado			
1. Servicio Profesional de Carrera (SFP)	Art. 21, párrafo noveno	Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.	Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
2.Servicio Exterior Mexicano (SRE)		Ley del Servicio Exterior Mexicano.	Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano.
3.Servicio Fiscal de Carrera (SAT)			Estatuto del Servicio Fiscal de Carrera.
4.Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	Art. 21, párrafo undécimo		Reglamento del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal.
5.Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)		Ley de la Policía Federal.	Reglamento de la Ley de la Policía Federal.
Organismos descentralizados			
6.Servicio Profesional Agrario (PA)			Estatuto del Servicio Profesional Agrario de Carrera de la Procuraduría Agraria.
7.Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)			Reglas del Sistema de Desarrollo Profesional del CENAM. Manual de Operación del Sistema de Desarrollo Profesional.
8.Sistema de Profesionalización (IMTA)			Manual del Sistema Integral de Profesionalización del IMTA.
9.Servicio Profesional de Carrera (CDI)			Estatuto del Sistema del Servicio Profesional de Carrera de la CDI. Disposiciones reglamentarias de los procesos que integran el Sistema del Servicio Profesional de Carrera
10.Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)			Estatuto de Trabajadores de Confianza “A” del IMSS.
11.Servicio Profesional (IFAI)			Estatuto del Servicio Profesional en el IFAI.
Empresa de participación estatal mayoritaria			
12.Servicio Profesional de Carrera (CPTM)			Bases de Operación del Servicio Profesional de Carrera del CPTM, S.A de C.V.

FUENTE: Elaborado por la ASF con información proporcionada por los 12 servicios de carrera.

De los 12 servicios de carrera pertenecientes al Poder Ejecutivo, uno (8.3%) cuenta con una regulación normativa en los tres niveles: constitucional, Ley específica y estatuto, manual, reglamento o acuerdo institucional, dos (16.7%) tienen una reglamentación sólo en los niveles de Ley específica y normativa institucional (estatuto, manual, reglamento o acuerdo), y ocho (66.7%) se reglamentan únicamente por el nivel de normativa institucional.

Poder Legislativo Federal

En el Poder Legislativo, el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores cuenta únicamente con un estatuto donde se establecen cada uno de los procesos del servicio, como se observa en el cuadro siguiente:

DISEÑO NORMATIVO DE LOS SERVICIOS DE CARRERA, PODER LEGISLATIVO

Servicio / ente	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Ley específica	Estatuto / manual / reglamento / acuerdos
Total	0	0	1
1. Servicio Civil de Carrera (Senadores)			Estatuto del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.

FUENTE: Elaborado por la ASF con información proporcionada por la Cámara de Senadores.

Poder Judicial Federal

En el Poder Judicial, de los tres servicios de carrera, 2 (66.7%) tienen su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Carrera Judicial del CJF y la del TEPJF, y 3 (100.0 %) cuentan con un acuerdo o bases generales donde se establecen cada uno de los procesos del servicio, como se observa en el cuadro siguiente:

DISEÑO NORMATIVO DE LOS SERVICIOS DE CARRERA, PODER JUDICIAL

Servicio / ente	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Ley específica	Estatuto / manual / reglamento / acuerdos
Total	2	2	3
1.Carrera Judicial (CJF)	Art. 17, párrafo sexto	Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación	Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la carrera judicial y las condiciones de los funcionarios judiciales.
2.Carrera Judicial (TEPJF)	Art. 100, párrafo cuarto	Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación	Acuerdo General por el que se establecen los Lineamientos Generales para la Carrera Judicial del TEPJF.
3.Servicio Civil de Carrera (IFDP)			Bases Generales de Organización y Funcionamiento del IFDP.

FUENTE: Elaborado por la ASF con información proporcionada por los Órganos del Poder Judicial de la Federación.

De los tres servicios de carrera del Poder Judicial, dos (66.7%) se encuentran normados a nivel de Constitución, Ley y acuerdos institucionales, y uno (33.3%) solamente cuenta con reglamentación a nivel institucional.

Órganos Constitucionalmente Autónomos

En los Órganos Constitucionalmente Autónomos, de los tres servicios de carrera, uno (33.3%) tiene su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en normativa institucional, el Servicio Profesional Electoral del IFE, y 2 (66.7%) cuentan solamente con un estatuto donde se establecen cada uno de los procesos del servicio, como se observa en el cuadro siguiente:

DISEÑO NORMATIVO DE LOS SERVICIOS DE CARRERA, ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS

Servicio / ente	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Ley específica	Estatuto / manual / reglamento / acuerdos
Total	1	0	3
1.Servicio Profesional Electoral (IFE)	Art. 41, fracción V		Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del IFE.
2.Servicio Profesional de Carrera (INEGI)			Estatuto del Servicio Profesional de Carrera.
3.Servicio Civil de Carrera (CNDH)			Estatuto del Servicio Civil de Carrera de la CNDH.

FUENTE: Elaborado por la ASF con información proporcionada por los Órganos Constitucionalmente Autónomos.

Tribunales Administrativos

En los Tribunales Administrativos, el servicio de carrera cuenta con normativa a nivel institucional con un reglamento donde se establecen cada uno de los procesos del servicio, como se observa en el cuadro siguiente:

DISEÑO NORMATIVO DE LOS SERVICIOS DE CARRERA, TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS

Servicio / ente	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Ley específica	Estatuto / manual / reglamento / acuerdos
Total	0	0	1
1.Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)			- Reglamento de Concursos, Selección e Incorporación del Personal de Carrera Jurisdiccional en los Tribunales Agrarios.

FUENTE: Elaborado por la ASF con información proporcionada por el Tribunal Superior Agrario.

Conclusión del elemento rango constitucional, Ley específica o Estatuto

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, cinco (25.0%) se derivan de una disposición constitucional, cinco (25.0%) cuentan con una Ley específica que reglamenta el servicio y sus procedimientos y 20 (100%) cuentan con un estatuto, manual, reglamento o acuerdo que los regula, sólo el 35.0% (7) de los 20 servicios de carrera se derivan de una disposición constitucional o Ley, los cuales tienen una mayor certidumbre jurídica respecto de su operación y permanencia.

3.2.2. Cuerpo colegiado

En la revisión del marco jurídico de los servicios de carrera del Estado Federal se identificó que de los 20, el 80.0% (16) contó con un consejo, comité, comisión o mesa directiva encargada de regular, vigilar y resolver sobre los procesos del servicio de carrera, y el restante 20.0% (4) careció de dicho órgano colegiado, como se muestra a continuación:

CUERPOS COLEGIADOS DE LOS SERVICIOS DE CARRERA

Poder	Consejo, comité, comisión o mesa directiva	
	SÍ	NO
Total	16	4
Poder Ejecutivo Federal	10	2
Poder Legislativo Federal	1	0
Poder Judicial Federal	2	1
Órganos Constitucionalmente Autónomos	3	0
Tribunales Administrativos	0	1

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera.

Poder Ejecutivo Federal

De los 12 servicios del Poder Ejecutivo, el 83.3% (10) contó con consejo, comité, comisión o mesa directiva, lo que representó el 62.5% respecto de los 16 servicios del Estado Federal que contaron con estos cuerpos colegiados, como se muestra en el cuadro siguiente:

CUERPOS COLEGIADOS DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL PODER EJECUTIVO

Servicio / ente	Sí	No	Consejo, comité, comisión o mesa directiva	Objeto
Poder Ejecutivo	10	2		
1. Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	✓		Consejo Consultivo del Sistema	Apoya al sistema, por medio de opinar, estudiar, proponer y recomendar aspectos relacionados con la estrategia del SPC.
			Comités Técnicos de Profesionalización y Selección de cada una de las dependencias	Implanta, opera y evalúa el Sistema y es responsable de planear y formular la estrategia para el mejoramiento de los recursos humanos.
2. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	✓		Comisión de Personal	Regula, opera y supervisa
3.Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	✓		Órgano auxiliar de instrucción	Sanciona
			Consejo de Profesionalización	Regula y supervisa
4.Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	✓		Consejo Federal de Desarrollo Policial	Regula, supervisa y resuelve
			Comité de Ingreso	Opera
			Comité de Profesionalización	
			Comité de Certificación	
			Comité de Promoción	
5.Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	✓		Comisión del Servicio Fiscal de Carrera	Regula y supervisa
			Comité Técnico de Evaluación	Opera
6.Servicio Profesional Agrario (PA)	✓		Comisión del Servicio Profesional Agrario	Opera
7.Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	✓		Comisión del Sistema de Desarrollo Profesional	Regula, opera y supervisa
8.Servicio Profesional de Carrera(CDI)	✓		Comisión del Servicio Profesional de Carrera	Aprueba, Evalúa y regula
9.Sistema de Profesionalización (IMTA)		x	n.a.	
10.Servicio Profesional (IFAI)	✓		Comisión Supervisora de la Gestión del Servicio Profesional	Regula y supervisa
11.Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)		x	n.a.	
12.Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	✓		Comité del Servicio Profesional de Carrera	Regula, opera, supervisa

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo.
 n.a. No aplicable

Se identificó que el Servicio Profesional de Carrera Policial de la Policía Federal contó con el Consejo Federal de Desarrollo Policial que regula, supervisa y resuelve sobre los procesos de servicio y con los comités de Ingreso, de Profesionalización, de Certificación, de Promoción y de Estímulos para la operación de los procesos del servicio que deben cumplir los integrantes de éste. En contraste el Sistema de Profesionalización del IMTA y el Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal del IMSS carecieron de un consejo, comité u órgano encargado de regular, supervisar o resolver sobre los procesos de los servicios de carrera.

Poder Legislativo Federal

Respecto del Poder Legislativo se observó que el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores tiene una mesa directiva, lo que representó el 6.3% respecto de los 16 servicios del Estado Federal que contaron con estos cuerpos colegiados, como se muestra en el cuadro siguiente:

CONSEJOS O COMITÉS DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL PODER LEGISLATIVO

Servicio / ente público	Sí	No	Consejos o comités	Objeto
Poder Legislativo	1	0		
1. Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	✓		Mesa directiva	Regular, vigilar y resolver

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Civil de Carrera.

Se identificó que el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores tiene una mesa directiva encargada de regular, vigilar y resolver sobre los procesos de los servicios. Asimismo, cuenta con el Centro de Capacitación y Formación Permanente al cual le corresponde planear, organizar, coordinar, desarrollar, controlar, evaluar y ejecutar los procesos operativos y académicos del Servicio Civil de Carrera de acuerdo con el Estatuto del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.

Poder Judicial de la Federación

En cuanto al Poder Judicial se observó que de los tres servicios el 66.7% (2) contó con un comité o comisión, lo que representó el 12.5% respecto de los 16 servicios del Estado Federal que contaron con estos cuerpos colegiados, como se muestra en el cuadro siguiente:

CONSEJOS O COMITÉS DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL PODER JUDICIAL

Servicio / ente público	Sí	No	Consejos o comités	Objeto
Poder Judicial	2	1		
1. Carrera Judicial (CJF)	✓		Comisión de Carrera Judicial	Regula, opera, supervisa
2. Servicio Civil de Carrera (IFDP)		x	n.a.	n.a.
3. Carrera Judicial (TEPJF)	✓		Comité de Capacitación y Carrera Judicial	Implementa y ejecuta

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los tres servicios de carrera del Poder Judicial.
 n.a. No aplicable

Se identificó que la Carrera Judicial del CJF y del TEPJF contaron con la Comisión de Carrera Judicial y el Comité de Capacitación y Carrera Judicial, respectivamente, los cuales tuvieron por objeto regular, implementar, operar y supervisa los procesos de estos servicios.

Órganos Constitucionalmente Autónomos

En cuanto a los Órganos Constitucionalmente Autónomos se observó que el 100.0% de los servicios contó con consejo, comisión o comité, lo que representó el 18.8% respecto de los 16 servicios del Estado Federal que contaron con estos cuerpos colegiados, como se muestra en el cuadro siguiente:

CONSEJOS O COMITÉS DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DE LOS ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS

Servicio / ente público	Sí	No	Consejos o comités	Objeto
Órganos Constitucionalmente Autónomos	3			
1. Servicio Profesional Electoral (IFE)	✓		Comisión del Servicio Profesional de Carrera	Aprobar
2. Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	✓		Comisión del Servicio Profesional de Carrera	Planea, coordina, supervisa y ejecuta
			Comité Técnico de Profesionalización	Resolución en los procesos
3. Servicio Civil de Carrera (CNDH)	✓		Comité Directivo del Servicio Civil de Carrera	Coordina y aprueba

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los tres servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos.

Se observó que el Servicio Profesional de Carrera del INEGI contó con la Comisión del Servicio Profesional de Carrera que tiene por objeto planear, coordinar, supervisar y ejecutar los procesos del servicio y con el Comité Técnico de Profesionalización encargado de emitir resoluciones.

Tribunales Administrativos

Respecto de los Tribunales Administrativos se observó que la Carrera Jurisdiccional del Tribunal Superior Agrario no contó con consejos o comités.

Conclusión del elemento: cuerpo colegiado

En conclusión, de los 20 servicios de carrera del Estado Federal, 16 (80.0%) contaron con un consejo, comité, comisión o mesa directiva encargada de regular, vigilar y resolver cualquier controversia que resulte en la operación de los procesos de los servicios de carrera, situación que resulta relevante, toda vez que dichos órganos colegiados brindan autonomía e imparcialidad en la toma de decisiones relacionadas con la operación y administración de los servicios de carrera.

3.2.3. Centro, escuela o instituto de profesionalización

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, sólo 5 (25.0%) cuentan con una unidad responsable de la formación y profesionalización de los servidores públicos de carrera; de estas 5 unidades, 2 (40.0%) pertenecen a servicios de carrera del Poder Ejecutivo, 1 (20.0%) a servicios de carrera del Poder Legislativo y 2 (40.0%) a servicios de carrera del Poder Judicial, como se muestra en el cuadro siguiente:

INSTITUTO, ESCUELA O CENTRO DE PROFESIONALIZACIÓN
 DE LOS SERVICIOS DE CARRERA

Poder	Instituto de profesionalización	
	Sí	n.a.
Total	5	11
Poder Ejecutivo Federal	2	10
Poder Legislativo Federal	1	0
Poder Judicial Federal	2	1
Órganos Constitucionalmente Autónomos	0	0
Tribunales Administrativos	0	0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera.

n.a. No aplicable

Los servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos y de los Tribunales Administrativos no cuentan con unidades responsables de la formación y profesionalización de los servidores públicos.

Poder Ejecutivo Federal

De los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo, 2 (16.7%) cuentan con una unidad responsable de la formación y profesionalización de los servidores públicos, como se muestra a continuación:

INSTITUTOS RESPONSABLES DE LA FORMACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA, PODER EJECUTIVO

Servicio / ente público	Instituto de profesionalización	Objetivo
1.Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	n.a.	n.a.
2.Servicio Exterior Mexicano (SRE)	Instituto Matías Romero	-Preparar recursos humanos de alto nivel analítico y técnico en materia de diplomacia, política internacional y política exterior de México, en beneficio del Servicio Exterior Mexicano. -Formar a los miembros del Servicio Exterior Mexicano en las distintas disciplinas de la política exterior y las relaciones internacionales, además de las habilidades de la negociación y la capacidad de análisis necesarias para enfrentar los retos de la labor diplomática contemporánea.
3.Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	Instituto de Capacitación y Profesionalización en Procuración de Justicia Federal (ICAP)	-Diseñar, operar y controlar los programas de capacitación, actualización especialización y el sistema de evaluación permanente de los Agentes del Ministerio Público Federal, Policía Judicial Federal, Peritos y demás servidores públicos que integren la Procuraduría General de la República
4.Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	n.a.	n.a.
5.Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	n.a.	n.a.
6.Servicio Profesional Agrario (PA)	n.a.	n.a.
7.Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	n.a.	n.a.
8.Servicio Profesional de Carrera(CDI)	n.a.	n.a.
9.Sistema de Profesionalización (IMTA)	n.a.	n.a.
10.Servicio Profesional (IFAI)	n.a.	n.a.
11.Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	n.a.	n.a.
12.Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	n.a.	n.a.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo.

n.a. No aplicable.

El Servicio Exterior Mexicano de la SRE cuenta con el Instituto Matías Romero, el cual tiene como atribución preparar recursos humanos de alto nivel analítico y técnico en materia de diplomacia, política internacional y política exterior de México, y formar a los miembros del Servicio Exterior Mexicano en las distintas disciplinas de la política exterior y las relaciones internacionales.

El Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR cuenta con el Instituto de Capacitación y Profesionalización en Procuración de Justicia Federal (ICAP), el cual tiene como uno de sus objetivos diseñar, operar y controlar los programas de capacitación, actualización especialización y el sistema de evaluación permanente de los Agentes del Ministerio Público Federal, Policía Judicial Federal, Peritos y demás servidores públicos que integren la Procuraduría General de la República.

Poder Legislativo Federal

El Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores cuenta con una unidad responsable de la formación y profesionalización de los servidores públicos, como se muestra a continuación:

UNIDADES RESPONSABLES DE LA FORMACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DE LOS
 SERVICIOS DE CARRERA, PODER LEGISLATIVO

Servicio / ente público	Instituto de profesionalización	Objetivo
1.Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	Centro de Capacitación y Formación Permanente	-Elabora los programas de capacitación y formación permanente del Servicio Civil. -Elabora diagnósticos de necesidades en materia de capacitación, formación y desarrollo de los Servidores Públicos de Carrera. -Imparte cursos de formación y capacitación permanente para la profesionalización y la especialización de los servidores públicos de carrera.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Civil de Carrera.

El Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores cuenta con el Centro de Capacitación y Formación Permanente, el cual tiene como uno de sus objetivos impartir cursos de formación y capacitación para la profesionalización y la especialización de los servidores públicos de carrera.

Poder Judicial de la Federación

De los tres servicios de carrera del Poder Legislativo, dos (66.7%) cuentan con una unidad responsable de la formación y profesionalización de los servidores públicos, como se muestra a continuación:

UNIDADES RESPONSABLES DE LA FORMACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DE LOS
 SERVICIOS DE CARRERA, PODER JUDICIAL

Servicio / ente público	Instituto de profesionalización	Objetivo
1.Carrera Judicial (CJF)	Instituto de la Judicatura Federal	-Forma, capacita y actualiza a los miembros del Poder Judicial de la Federación. -Imparte cursos de preparación para los exámenes correspondientes a las distintas categorías que componen la carrera jurisdiccional. -Fortalece los conocimientos y habilidades necesarios para el adecuado desempeño de la función judicial.
2.Servicio Civil de Carrera (IFDP)	n.a.	n.a.
3.Carrera Judicial (TEPJF)	Centro de Capacitación Judicial Electoral del TEPJF	-Forma, capacita y actualiza a los miembros del Tribunal Electoral.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 3 servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación.

n.a. No aplicable

Los dos servicios de carrera que cuentan con una unidad responsable de la formación y profesionalización de los servidores públicos son la Carrera Judicial del CJF, que cuenta con el Instituto de la Judicatura Federal, y la Carrera Judicial del TEPJF, con el Centro de Capacitación Judicial Electoral; ambas unidades forman, capacitan y actualizan a los miembros del servicio de carrera.

Conclusión del elemento: Centro, Escuela o Instituto de Profesionalización

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, sólo 5 (25.0%) cuentan con una unidad responsable de la formación y profesionalización de los servidores públicos de carrera; de estas 5 unidades, 2 (40.0%) pertenecen a servicios de carrera del Poder Ejecutivo, 1 (20.0%) al Poder Legislativo y 2 (40.0%) al Poder Judicial, lo cual indica que el 75.0% (15) de los 20 servicios de carrera del Estado Federal no cuentan con una unidad de capacitación que diseñe, opere y controle la capacitación que requieren los servidores públicos de carrera para contar con las habilidades y aptitudes necesarias para el desarrollo de sus funciones.

3.2.4. Recursos presupuestarios

Con el análisis de la información presupuestaria de los 20 servicios de carrera, se constató que 6 (30.0%) tienen identificado el gasto ejercido para la operación de los servicios de carrera: el Servicio Profesional Electoral del IFE, la Carrera Judicial del CJF, el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR, el Servicio Exterior Mexicano de la SRE, el Sistema de Desarrollo Profesional del CENAM y el Servicio Profesional de Carrera de la SFP.

De los entes públicos que ejercieron recursos durante el periodo 2000 a 2012 se determinó que en el Poder Ejecutivo, 4 (33.3%) de los 12 entes públicos con servicio de carrera tienen identificados los recursos presupuestarios ejercidos para la operación de sus servicios (SFP, PGR, SRE y CENAM); en el Poder Judicial 1 (33.3%) de los 3 órganos (CJF) y en los Órganos Constitucionalmente Autónomos sólo 1 (33.3%) de los 3 órganos (IFE), mientras que en los Tribunales Administrativos y el Poder Legislativo ningún ente tiene identificado el gasto ejercido en la materia, como se muestra en el cuadro siguiente:

RECURSOS EJERCIDOS PARA EL SERVICIO DE CARRERA, 2000-2012
 (Miles de pesos) ^{1/}

Años	CJF	CENAM	PGR	IFE	SFP	SRE	TOTAL
2000	907.0	20,465.0	46,810.2	73,720.5	0.0	0.0	141,902.7
2001	6,061.6	13,452.1	46,952.7	49,561.6	0.0	14,967.4	130,995.4
2002	18,270.4	6,365.7	157,435.6	63,250.7	0.0	19,393.2	264,715.6
2003	3,321.0	10,215.2	313,863.7	71,375.6	14,745.1	19,648.8	433,169.4
2004	970.9	9,223.8	11,181.5	62,949.0	188,407.1	15,163.9	287,896.2
2005	386.8	3,087.3	55,187.0	67,389.2	213,079.3	23,319.0	362,448.6
2006	759.8	2,271.1	106,296.2	66,927.8	538,695.5	20,029.0	734,979.4
2007	1,104.3	1,965.8	107,958.1	60,698.9	831,551.0	17,251.8	1,020,529.9
2008	1,352.7	1,990.6	484,280.9	58,642.1	400,151.1	18,570.6	964,988.0
2009	1,032.3	2,507.2	633,129.5	69,478.6	282,968.7	15,308.9	1,004,425.2
2010	2,657.9	2,023.4	260,575.3	77,788.1	204,566.5	16,081.6	563,692.8
2011	2,259.7	2,110.8	152,216.6	79,911.4	144,425.3	13,581.5	394,505.3
2012	3,633.9	2,180.6	232,518.7	85,379.7	135,711.1	15,052.0	474,476.0
TMCA	12.3	(17.0)	14.3	1.2	28.0	0.1	10.6
Variación 2000-2012	300.7	(89.3)	396.7	15.8	820.4	0.6	234.4

FUENTE: Elaborado por la ASF con información del Presupuesto de Egresos de la Federación y Cuenta de la Hacienda Pública Federal de los años correspondientes, así con la información proporcionada por los seis entes públicos.

^{1/} Cifras actualizadas a 2012.

La entidad que reflejó un mayor incremento en el gasto ejercido para la instrumentación del servicio de carrera, desde su creación a 2012, fue la SFP, con un incremento del 28.0%, en promedio anual, al pasar de 14,745.1 miles de pesos en 2003 a 135,711.1 miles de pesos en 2012, seguida por la PGR, la cual incrementó el gasto en un 14.3%, en promedio anual, al pasar de 46,810.2 miles de pesos en 2000 a 232,518.7 miles de pesos en 2012, y por último el CJF, quien aumentó el gasto para la operación del servicio de carrera en 12.3%, en promedio anual, al pasar de 907.0 miles de pesos en 2000 a 3,633.9 miles de pesos en 2012. Por el contrario, la entidad que reportó un decremento en el gasto ejercido para la operación de su servicio de carrera fue el CENAM, con una disminución del 17.0%, en promedio anual, al pasar de 20,465.0 miles de pesos en 2000 a 2,180.6 miles de pesos en 2012.

Al comparar el gasto de los servicios de carrera respecto de los recursos totales ejercidos por los entes públicos, se constató que los recursos ejercidos en los servicios de carrera se redujeron sustancialmente, ya que mientras que en el año 2000, de cada 100 pesos ejercidos, se destinaron 33 centavos a los Servicios de Carrera, para 2012 dicha proporción se redujo a 16 centavos, lo que significó una reducción del 51.5%, como se muestra en el cuadro siguiente:

RECURSOS EJERCIDOS EN LOS SERVICIO DE CARRERA, 2000-2012
 (Miles de pesos) ^{1/}

Año	CJF			CENAM			PGR			IFE			SFP			SRE			TOTAL		
	Total recursos ejercidos	Recursos ejercidos servicio de carrera	%	Total recursos ejercidos	Recursos ejercidos servicio de carrera	%	Total recursos ejercidos	Recursos ejercidos servicio de carrera	%	Total recursos ejercidos	Recursos ejercidos servicio de carrera	%	Total recursos ejercidos	Recursos ejercidos servicio de carrera	%	Total recursos ejercidos	Recursos ejercidos servicio de carrera	%	Total recursos ejercidos	Recursos ejercidos servicio de carrera	%
2000	13,111,495.1	907.0	0.01	254,585.2	20,465.0	8.04	8,116,213.6	46,810.2	0.58	15,277,132.2	73,720.5	0.48	0.0	0.0	0.0	6,286,743.6	0.0	0.0	43,046,169.7	141,902.7	0.33
2001	20,371,293.3	6,061.6	0.03	241,341.2	13,452.1	5.57	9,524,860.5	46,952.7	0.49	9,250,501.5	49,561.6	0.54	0.0	0.0	0.0	6,477,935.0	14,967.4	0.23	45,865,931.5	130,995.4	0.29
2002	21,336,929.0	18,270.4	0.09	249,286.5	6,365.7	2.55	11,567,249.4	157,435.6	1.36	9,679,352.8	63,250.7	0.65	0.0	0.0	0.0	6,361,314.9	19,393.2	0.30	49,194,132.6	264,715.6	0.54
2003	23,480,699.9	3,321.0	0.01	256,730.8	10,215.2	3.98	11,340,900.2	313,863.7	2.77	17,130,273.9	71,375.6	0.42	86,612,622.1	14,745.1	0.02	7,136,552.8	19,648.8	0.28	145,957,779.6	433,169.4	0.30
2004	23,743,367.6	970.9	0.00	255,843.2	9,223.8	3.61	10,907,779.9	11,181.5	0.10	8,021,514.7	62,949.0	0.78	102,456,062.2	188,407.1	0.18	7,759,439.2	15,163.9	0.20	153,144,006.8	287,896.2	0.19
2005	24,576,722.6	386.8	0.00	237,993.2	3,087.3	1.30	10,432,898.2	55,187.0	0.53	8,720,993.9	67,389.2	0.77	105,565,363.0	213,079.3	0.20	7,185,741.5	23,319.0	0.32	156,719,712.4	362,448.6	0.23
2006	26,065,186.0	759.8	0.00	231,537.2	2,271.1	0.98	11,543,832.7	106,296.2	0.92	15,372,111.5	66,927.8	0.44	119,655,787.6	538,695.5	0.45	7,579,898.1	20,029.0	0.26	180,448,353.1	734,979.4	0.41
2007	26,403,279.6	1,104.3	0.00	218,944.9	1,965.8	0.90	11,714,032.2	107,958.1	0.92	9,142,782.6	60,698.9	0.66	156,037,088.5	831,551.0	0.53	8,807,115.4	17,251.8	0.20	212,323,243.2	1,020,529.9	0.48
2008	29,389,517.6	1,352.7	0.00	219,581.9	1,990.6	0.91	10,478,424.9	484,280.9	4.62	10,072,397.0	58,642.1	0.58	153,553,526.3	400,151.1	0.26	8,761,414.4	18,570.6	0.21	212,474,862.1	964,988.0	0.45
2009	29,650,437.7	1,032.3	0.00	177,421.9	2,507.2	1.41	12,249,722.0	633,129.5	5.17	13,547,854.1	69,478.6	0.51	170,745,301.4	282,968.7	0.17	8,693,706.4	15,308.9	0.18	235,064,443.5	1,004,425.2	0.43
2010	31,189,525.5	2,657.9	0.01	283,303.0	2,023.4	0.71	11,569,416.7	260,575.3	2.25	9,417,436.4	77,788.1	0.83	148,746,833.6	204,566.5	0.14	9,772,734.3	16,081.6	0.16	210,979,249.5	563,692.8	0.27
2011	33,687,075.6	2,259.7	0.01	205,732.6	2,110.8	1.03	11,967,225.9	152,216.6	1.27	10,637,238.8	79,911.4	0.75	161,832,963.7	144,425.3	0.09	9,008,288.3	13,581.5	0.15	227,338,524.9	394,505.3	0.17
2012	33,874,485.1	3,633.9	0.01	348,897.4	2,180.6	0.62	13,606,680.7	232,518.7	1.71	15,594,119.5	85,379.7	0.55	216,213,118.6	135,711.2	0.06	9,784,370.4	15,052.0	0.15	289,421,671.7	474,476.1	0.16
TMCA	8.2	12.3		2.7	(17.0)		4.4	14.3		0.2	1.2		10.7	28.0		3.8	0.1		17.2	10.6	

FUENTE: Elaborado por la ASF con información del Presupuesto de Egresos de la Federación y Cuenta de la Hacienda Pública Federal de los años correspondientes, así con la información proporcionada por los 6 entes públicos.

^{1/} Cifras actualizadas a 2012.

De los seis entes públicos que ejercieron recursos en los servicios de carrera, tres (PGR, IFE y SRE), presentaron aumentos en los recursos ejercidos; de este modo, la PGR, por cada 100 pesos ejercidos, aumentó los recursos destinados a su servicio, al pasar de 58 centavos en 2000 a un peso con 71 centavos en 2012, lo que significó un aumento de 194.8%; el IFE, por cada 100 pesos ejercidos en 2000, destinó 48 centavos al servicio de carrera, monto que aumentó en 2012 a 55 centavos, lo que representó un aumento de 14.6%; la SFP, por cada 100 pesos ejercidos en 2003 destino 2 centavos al servicio de carrera, monto que aumentó en 2012 a 6 centavos, lo que representó un aumento del 200.0%. Sin embargo, estos aumentos no compensaron las reducciones de los recursos ejercidos en los servicios de carrera del CENAM y de la SRE.

En el año 2000, por cada 100 pesos ejercidos por el CENAM, se destinaron 8 pesos con cuatro centavos al servicio, y para 2012 esta proporción se redujo a 62 centavos; la SRE, en 2001, por cada 100 pesos ejercidos, destinó 23 centavos, para 2012 este monto se redujo a 15 centavos, mientras que el CJF aportó un centavo por cada 100 pesos erogados tanto en el año 2000 como en 2012.

En 2012, el personal que formó parte de los seis servicios fue de 49,487 servidores públicos que fueron atendidos mediante 474,476.1 miles de pesos, lo que arroja un desembolso promedio de 9.6 miles pesos por servidor, con lo que se atiende desde su ingreso al servicio hasta su separación, como se muestra en el cuadro siguiente:

COSTO PROMEDIO DE LOS SERVIDORES DE CARRERA POR ENTIDAD, 2012
 (Miles de pesos)

Entes públicos	Servidores públicos adscritos al servicio de carrera, 2012 (1)	Recursos ejercidos en el servicio de carrera (2)	Importe por servidor (3) = (2/1)
Total	49,487	474,476.1	9.6
CJF	9,368	3,633.9	0.4
SFP	29,767	135,711.2	4.6
CENAM	298	2,180.6	7.3
SRE	1,133	15,052.0	13.3
PGR	6,728	232,518.7	34.6
IFE	2,193	85,379.7	38.9

FUENTE: Elaborado por la ASF con información del Presupuesto de Egresos de la Federación y Cuenta de la Hacienda Pública Federal de los años correspondientes, así con la información proporcionada por los seis entes públicos.

El menor costo es el de los servidores públicos adscritos al CJF, con un costo promedio de 400 pesos por servidor público, y en el que se erogan más recursos es el del IFE, con un costo de 38,900 pesos, que representa 97.3 veces el costo del servidor público que labora en el CJF; 8.4 veces el de la SFP, 5.3 veces el del CENAM, 2.9 veces el del SEM y 1.1 veces el de la PGR.

La falta de un programa presupuestario para rendir cuentas sobre la operación de los servicios de carrera en el Estado Federal revela que la programación y presupuestación del gasto público de las dependencias y entidades no especifica las acciones para cumplir los objetivos, políticas, estrategias, prioridades y metas previstas en el Plan Nacional de Desarrollo ni en los programas sectoriales correspondientes.

Los documentos de Rendición de Cuentas como el Presupuesto de Egresos de la Federación y la Cuenta Pública no permiten identificar la distribución del gasto en materia de servicios de carrera en el Estado Federal, y no se rinden cuentas sobre las acciones de ingreso, desarrollo profesional, evaluación, promoción y ascenso, estímulos, sanciones o separación de los servidores públicos de carrera de las dependencias y entidades que cuentan con un servicio de carrera.

De los seis entes públicos que tienen identificado el gasto ejercido para la operación de los servicios de carrera, 3 (50.0%) el Servicio Profesional de Carrera de la SFP, el Servicio Profesional Electoral del IFE y el Servicio Exterior Mexicano de la SRE cuentan con un programa presupuestario específico para la operación del servicio de carrera, sin reportarse indicadores ni metas específicas para evaluar estas acciones, como se detalla a continuación:

PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS PARA LA OPERACIÓN DEL SERVICIO DE CARRERA, 2012
 (Miles de pesos)

Dependencia / programa presupuestario	Original	Modificado	Ejercido	Diferencia ejercido/original		Diferencia ejercido/modificado	
				Absoluta	Porcentual %	Absoluta	Diferencia %
	(1)	(2)	(3)	(4)=3-1	(5)=4/1*100	(6)=(3)-(2)	(7)=(6)/(2)*100
Total	282,576.0	236,336.4	236,142.8	(46,433.2)	(16.4)	(193.6)	(0.01)
Subtotal	177,190.4	135,904.7	135,711.1	(41,479.3)	(23.4)	(193.6)	(0.1)
Secretaría de la Función Pública							
O003 “Integración de las estructuras profesionales del gobierno”	63,711.7	62,500.6	62,500.6	(1,211.1)	(1.9)	0.0	0.0
O099 “Operación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal” ^{1/}	113,478.7	73,404.1	73,210.5	(40,268.2)	(35.5)	(193.6)	(0.3)
Instituto Federal Electoral							
R004 “Formar servidores públicos”	89,001.5	85,379.7	85,379.7	(3,621.8)	(4.1)	0.0	0.0
Secretaría de Relaciones Exteriores							
E006 “Fortalecimiento de las capacidades del Servicio Exterior Mexicano y de la Cancillería”	16,384.1	15,052.0	15,052.0	(1,332.1)	(8.1)	0.0	0.0

FUENTE: Secretaría de Hacienda y Crédito Público, **Cuenta de la Hacienda Pública Federal 2012**, Ejercicio Funcional Programático Económico del Gasto Programable Devengado.

^{1/} Incluye el gasto de las 73 dependencias que operan el Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada.

De acuerdo con los datos reportados en la Cuenta Pública 2012, en la SFP se ejercieron 135,711.1 miles de pesos, monto inferior en 23.4% (41,479.3 miles de pesos) a los 177,190.4 miles de pesos aprobados en el PEF. En cuanto al IFE, se ejercieron 85,379.7 miles de pesos, inferior en 4.1% a los 89,001.5 miles de pesos aprobados en el PEF, y respecto de la SRE, se ejercieron 15,052.0 miles de pesos, monto inferior en 8.1% a los 16,384.1 miles de pesos autorizados, por lo que se considera que estas entidades y dependencias cuentan con sanas prácticas en materia presupuestal al tener un programa específico para la administración y operación de sus servicios de carrera.

Conclusión del elemento: recursos presupuestarios

En conclusión, de los 20 servicios de carrera del Estado Federal, el 30.0% (6) tiene identificado el gasto ejercido para la operación de los servicios de carrera, mientras que el restante 70.0% (14) no tiene asignado un programa presupuestario específico para la instrumentación del servicio de carrera, lo cual limita la planeación, operación y rendición de cuentas de los servicios de carrera en el Estado Federal; asimismo, repercute en el cumplimiento de los objetivos, políticas, estrategias, prioridades y metas previstas en la planeación institucional.

3.2.5. Unidad administrativa

La ASF identificó que los 20 servicios de carrera contaron con una unidad administrativa responsable de la administración y operación de los procesos del servicio de carrera, como se muestra en el cuadro siguiente:

UNIDADES ADMINISTRATIVAS ENCARGADAS DE LA
OPERACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CARRERA

Poder	Unidad Administrativa
Total	20
Poder Ejecutivo Federal	12
Poder Legislativo Federal	1
Poder Judicial Federal	3
Órganos Constitucionalmente Autónomos	3
Tribunales Administrativos	1

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera.

Poder Ejecutivo Federal

En cuanto a los 12 servicios del Poder Ejecutivo, el 41.7% (5) tuvo una Dirección General como unidad administrativa cuya responsabilidad principal fue la de administrar y operar los procesos del servicio de carrera, como se muestra en el cuadro siguiente:

UNIDADES ADMINISTRATIVAS ENCARGADAS DE LA OPERACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL PODER EJECUTIVO

Poder / servicio			Unidad Administrativa		
	Sí	No	General	Específica	Atribución
Poder Ejecutivo	5	7	7	5	
1. Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	✓			Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera.	Operar los procesos del Servicio Profesional de Carrera en la APF.
2. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	✓			Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos.	Operar los procesos del Servicio Exterior Mexicano.
3. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	✓			Dirección General del Servicio de Carrera.	Coordinar los procesos del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal.
4. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	✓			Coordinación del Sistema de Desarrollo Policial.	Establecer el marco normativo y operar los procesos del Servicio Profesional de Carrera Policial.
5. Servicio Fiscal de Carrera (SAT)		X	Administración General de Recursos Humanos.		Administrar los Recursos Humanos del SAT.
6. Servicio Profesional Agrario (PA)		X	Dirección General del Servicio Profesional Agrario		
7. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)		X	Dirección de Administración y Finanzas.		Administrar los Recursos Humanos del CENAM.
8. Servicio Profesional de Carrera(CDI)		X	Coordinación General de Administración y Finanzas.		Administrar los Recursos Humanos de la CDI.
9. Sistema de Profesionalización (IMTA)	✓			Coordinación de Desarrollo Profesional e Institucional.	Instrumentar el Sistema Nacional de Servicio Civil de Carrera del sector agua.
10. Servicio Profesional (IFAI)		X	Dirección General de Administración		Administrar los Recursos Humanos del IFAI.
11. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)		X	Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones.		Administrar los Recursos Humanos del IMSS.
12. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)		X	Dirección de Recursos Humanos.		Administrar los Recursos Humanos del CPTM

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo.

1/ No se estableció en el marco normativo una unidad administrativa responsable de operar el servicio de carrera.

Se identificó que en el 58.3% (7) de los servicios de carrera del Poder Ejecutivo la atribución de operar los servicios recayó en las direcciones generales de recursos humanos.

Poder Legislativo Federal

Respecto del Poder Legislativo se observó que Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores cuenta con una unidad administrativa responsable del servicio, como se muestra en el cuadro siguiente:

UNIDADES ADMINISTRATIVAS ENCARGADAS DE LA OPERACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL PODER LEGISLATIVO

Poder / servicio	Unidad Administrativa				
	Sí	No	General	Específica	Atribución
Poder Legislativo	1	0			
1. Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	✓			Centro de Capacitación y Formación Permanente.	Planear, organizar, coordinar, desarrollar, controlar, evaluar y ejecutar los procesos operativos y académicos del Servicio Civil de Carrera.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del servicios civil de carrera.

Poder Judicial de la Federación

En cuanto al Poder Judicial se observó que de los 3 servicios con que cuenta, el 66.7% (2) contó con una unidad administrativa específica encargada de la operación y administración del servicio de carrera, como se muestra en el cuadro siguiente:

UNIDADES ADMINISTRATIVAS ENCARGADAS DE LA OPERACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL PODER JUDICIAL

Poder / servicio	Unidad Administrativa				
	Sí	No	General	Específica	Atribución
Poder Judicial	2	1	1	2	
1. Carrera Judicial (CJF)	✓			Secretaría Ejecutiva de Carrera Judicial, Adscripción y Creación de Nuevos Órganos.	Planear, coordinar y ejecutar los procesos de la Carrera Judicial.
2. Servicio Civil de Carrera (IFDP)		X	Dirección General de IFDP		n.e.
3. Carrera Judicial (TEPJF)	✓			Centro de Capacitación Judicial Electoral del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.	Implementar y ejecutar el sistema de carrera judicial del Tribunal Electoral

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los tres servicios de carrera del Poder Judicial.
 n.e. No especificado.

En el Servicio Civil de Carrera del Instituto Federal de Defensoría Pública, la Dirección General del IFDP es la responsable de operar el servicio de carrera.

Órganos Constitucionalmente Autónomos

Respecto de los Órganos Constitucionalmente Autónomos se observó que de los 3 servicios, el 33.3% (1) contó con una Dirección Ejecutiva como unidad administrativa responsable primordialmente del servicio, como se muestra en el cuadro siguiente:

UNIDADES ADMINISTRATIVAS ENCARGADAS DE LA OPERACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN LOS
 ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS

Poder / servicio	Unidad Administrativa				
	Sí	No	General	Específica	Atribución
Órganos Constitucionalmente Autónomos	1	2			
1. Servicio Profesional Electoral (IFE)	✓			Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral	Coordinar y operar los procesos del Servicio Profesional Electoral.
2. Servicio Profesional de Carrera (INEGI)		X	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.		Administrar los Recursos Humanos del INEGI.
3. Servicio Civil de Carrera (CNDH)		X	Coordinación General de Administración.		Administrar los Recursos Humanos de la CNDH.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los tres servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos.

Se identificó que los servicios de carrera del INEGI y de la CNDH carecieron de unidades administrativas que primordialmente se encargaran de la operación del servicio, por lo que su operación recayó en la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos y la Coordinación General de Administración, respectivamente.

Tribunales Administrativos

En cuanto a los Tribunales Administrativos se observó que la Carrera Jurisdiccional del TSA, careció de una unidad administrativa responsable primordialmente del servicio; sin embargo, la Dirección de Recursos Humanos fungió como la coordinadora de los procesos del servicio, como se muestra en el cuadro siguiente:

UNIDADES ADMINISTRATIVAS ENCARGADAS DE LA OPERACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CARRERA
 EN LOS TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS

Poder / servicio	Unidad Administrativa				
	Sí	No	General	Específica	Atribución
Tribunales Administrativos	0	1			
1. Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)		X	Dirección General de Recursos Humanos.		Administrar los Recursos Humanos del TSA.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del servicio de carrera de los Tribunales Administrativos.

Conclusión del elemento: unidad administrativa

Los 20 servicios de carrera del Estado Federal contaron con una unidad administrativa responsable de la administración y operación de los procesos del servicio de carrera, de los cuales 9 (45.0%) contaron con una unidad administrativa cuya principal función fue planear,

coordinar y ejecutar los procesos del servicio de carrera, lo cual permite tener una mayor eficacia administrativa de los servicios de carrera.

3.2.6. Perfiles de puestos

Toda organización del trabajo parte de una distribución funcional en la que se asignan responsabilidades de rutina, funciones específicas que implican decisiones y jerarquías. Si la organización es capaz de traducir sus propósitos en funciones bien articuladas, habrá resuelto el primer desafío crucial de la calidad profesional al saber qué debe pedirle a sus integrantes.

El perfil de puestos comprende las aptitudes, cualidades y capacidades que, conforme a la descripción del puesto, son fundamentales para la ocupación y desempeño del mismo.^{12/}

Un buen listado de perfiles de puestos es la condición de principio para gestionar un buen sistema de reclutamiento, uno capaz de vincular las capacidades propias de los aspirantes con las necesidades funcionales de la organización y sobre esa misma base sería posible, con el paso del tiempo, diseñar contratos mejor estructurados a partir de lo que realmente se espera de cada persona.

Asimismo, es recomendable que previo a la instrumentación del servicio de carrera se comience a partir de la distinción inicial entre los puestos que realizan funciones sustantivas y administrativas para los fines de la propia organización, de aquellos otros que no cumplen con esas condiciones. Cabe señalar que la selección de cargos que han de ser incorporados al servicio profesional no debería basarse en criterios de jerarquía, o en consideraciones de orden político dado que esos criterios tienden a contradecir abiertamente el propósito de obtener la mayor calidad profesional para el conjunto de la organización.

En la organización de los servicios de carrera se definen, mediante los perfiles de puestos, los criterios de elegibilidad de los candidatos para ingresar como servidores públicos, por medio de los cuales queda establecido el candidato ideal que busca el servicio de carrera de acuerdo con los objetivos que persigue la entidad.

Por lo anterior, la ASF analizó los requisitos o criterios de reclutamiento y selección definidos por los servicios de carrera a fin de contar con los mejores candidatos de acuerdo a un perfil

^{12/} Secretaría de la Función Pública, **Lineamientos para la descripción, evaluación y certificación de capacidades**, publicados en el Diario Oficial el 16 de diciembre de 2005.

definido e ingresar a la entidad de acuerdo con el nivel de puesto requerido, entre los que se encuentran:

1. Señalar en las convocatorias el grado o perfil académico que deben cumplir los candidatos a concursar por una plaza del servicio de carrera.
2. La experiencia mínima necesaria que debe tener el candidato en la materia o áreas a la que pertenece el puesto a concursar.
3. Las evaluaciones como mecanismo de valoración de conocimientos.

El 100.0% (20) de los servicios del Estado Federal cumple con el establecimiento de un perfil de puesto para el ingreso del personal, como se muestra en el cuadro siguiente:

PERFILES DE INGRESO EN LOS SERVICIOS DE CARRERA

Poder	Cumplen con el perfil	El servicio define a quién busca mediante		
		Grado o perfil académico	Experiencia mínima	Evaluación inicial
Total	20	20	16	20
1.Ejecutivo	12	12	8	12
2.Legislativo	1	1	1	1
3.Judicial	3	3	3	3
4.Órganos Constitucionalmente Autónomos	3	3	3	3
5.Tribunales Administrativos	1	1	1	1

FUENTE: Elaborado por la ASF con información proporcionada por los 20 servicios de carrera.

Los 20 servicios de carrera establecen el grado académico que debe cumplir el candidato; 80.0% (16) pide en el perfil del puesto una experiencia mínima para que el concursante pueda acceder al puesto, y el 100.0% de los servicios realiza una evaluación inicial para valorar el conocimiento de los candidatos.

Poder Ejecutivo Federal

En el Poder Ejecutivo, los 12 (100.0%) servicios de carrera señalan en las convocatorias emitidas, el grado o perfil académico que deben cumplir los candidatos, en 8 (66.6%) se solicita tener algún tipo de experiencia en al área o materia específica y en 12 (100.0%) se realizan evaluaciones como mecanismo de valoración de conocimientos, como se observa en el cuadro siguiente:

PERFILES DE INGRESO EN LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL PODER EJECUTIVO

Servicio / ente público	Puestos	El servicio define a quién busca mediante		
		Grado o perfil académico	Experiencia mínima	Evaluación inicial
Poder Ejecutivo		12	8	12
1. Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal(SFP)	Operativo Mando medio Mando superior	Licenciatura en áreas específicas ^{1/}	Experiencia en áreas específicas	✓
2. Servicio Profesional Agrario (PA)	Operativo Mando medio Mando superior	Cubrir el perfil académico (superior)	Valoración de experiencia	✓
3. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	Operativo Mando medio	Licenciatura		✓
4.Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	Operativo Mando medio Mando superior	Nivel superior		✓
5. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	Operativo Mando medio Mando superior	Licenciatura		✓
6.Servicio Profesional de Carrera (CDI)	Operativo Mando medio Mando superior	Licenciatura en áreas específicas ^{1/}	5 años de experiencia en temas específicos	✓
7.Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	Operativo Mando medio	Licenciatura en áreas específicas ^{1/}	Experiencia en tiempo y área	✓
8.Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	Mando medio	Licenciatura en áreas específicas ^{1/}	Experiencia en áreas específicas	✓
9. Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	Operativo Mando medio	Tener experiencia en los cuerpos de especialidad	Experiencia en administración tributaria	✓
10.Sistema de Profesionalización (IMTA)	Operativo Mando medio	Maestría	5 años de experiencia en áreas específicas	✓
11.Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	Operativo Mando medio Mando superior	Revisión curricular	Experiencia dentro y fuera del Instituto	✓
12.Servicio Profesional (IFAI)	Mando medio Mando superior	Cubrir el perfil del puesto		✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 12 servicios de carrera.

^{1/} La licenciatura en áreas específicas, se refiere a las áreas relacionadas con el perfil del ente público en donde opera el servicio de carrera de que se trate.

En cuanto al grado o perfil académico, 7 (58.3%) servicios de carrera requieren que el candidato tenga nivel superior o licenciatura, 4 (33.3%) no especifican y 1 (8.3%), el sistema de profesionalización del IMTA, solicita el grado de maestría para los puestos operativo y mando medio.

Poder Legislativo Federal

En el Poder Legislativo, el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores establece que el candidato deberá cubrir el perfil del puesto, acreditar la experiencia en al área o materia específica y la evaluación como mecanismo de valoración de conocimientos, como se observa en el cuadro siguiente:

PERFILES DE INGRESO EN LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL PODER LEGISLATIVO

Servicio / ente público	Puestos	El servicio define a quién busca mediante		
		Grado o perfil académico	Experiencia mínima	Evaluación inicial
1. Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores	Mando medio Mando superior	Cubrir el perfil del puesto	Acreditar experiencia	✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del servicio de carrera.

Poder Judicial de la Federación

En el Poder Judicial, los 3 (100.0%) servicios de carrera señalan, en las convocatorias emitidas, el grado o perfil académico que deben cumplir los candidatos; asimismo, solicitan tener algún tipo de experiencia, 2 (66.7%) de ellos solicitan que la experiencia sea en el Poder Judicial de la Federación y 1 (33.3%) no lo especifica, y los 3 (100.0%) realizan evaluaciones como mecanismo de valoración de conocimientos, como se observa en el cuadro siguiente:

PERFILES DE INGRESO EN LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL PODER JUDICIAL

Servicio / entes públicos	Puestos	El servicio define a quién busca mediante		
		Grado o perfil académico	Experiencia mínima	Evaluación inicial
Total		3	3	3
1. Carrera Judicial (CJF)	Mando medio Mando superior	Licenciatura	Experiencia en el PJF	✓
2. Servicio Civil de Carrera (IFDP)	Mando medio Mando superior	Licenciatura en áreas específicas ^{1/}	Experiencia de 3 años	✓
3. Carrera Judicial (TEPJF)	Mando medio Mando superior	Licenciatura en áreas específicas ^{1/}	Experiencia en el tema o haber laborado en el PJF	✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 3 servicios de carrera.

^{1/} La licenciatura en áreas específicas, se refiere a las áreas relacionadas con el perfil del ente público en donde opera el servicio de carrera de que se trate.

En cuanto al grado o perfil académico, 2 (66.7%) servicios de carrera requieren que el candidato tenga licenciatura y 1 (33.3%) no lo especifica.

Órganos Constitucionalmente Autónomos

En los Órganos Constitucionalmente Autónomos, los 3 (100.0%) servicios de carrera señalan en las convocatorias emitidas el grado o perfil académico que deben cumplir los candidatos; asimismo, solicitan tener algún tipo de experiencia en el área o materia específica y realizan evaluaciones como mecanismo de valoración de conocimientos, como se observa en el cuadro siguiente:

PERFILES DE INGRESO EN LOS SERVICIOS DE CARRERA DE LOS ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS

Servicio / entes públicos	Puestos	El servicio define a quién busca mediante		
		Grado o perfil académico	Experiencia mínima	Evaluación inicial
Poder Ejecutivo		3	3	3
1. Servicio Profesional Electoral (IFE)	Operativo Mando medio	Licenciatura para la función directiva y educación media superior para el resto.	Contar con conocimientos y experiencia	✓
2. Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	Operativo Mando medio	Licenciatura en algunos puestos	6 meses de experiencia	✓
3. Servicio Civil de Carrera (CNDH)	Operativo Mando medio Mando superior	Licenciados en áreas específicas ^{1/} para algunos puestos	3 años en la CNDH	✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 3 servicios de carrera.

^{1/} La licenciatura en áreas específicas, se refiere a las áreas relacionadas con el perfil del ente público en donde opera el servicio de carrera de que se trate.

En cuanto al grado o perfil académico, 3 (100.0%) servicios de carrera requieren que el candidato tenga el nivel superior o licenciatura, y en el caso del Servicio Profesional Electoral del IFE se solicita el grado de licenciatura para la función directiva (mando medio) y educación media para el resto (operativos).

Tribunales Administrativos

En el Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional del TSA, se señala en las convocatorias emitidas el grado o perfil académico que deben cumplir los candidatos, así como una práctica profesional mínima de 5 años; además, se realizan evaluaciones como mecanismo de valoración de conocimientos, como se observa en el cuadro siguiente:

PERFILES DE INGRESO EN LOS SERVICIOS DE CARRERA DE LOS TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS

Servicio / ente	Puestos	El servicio define a quién busca mediante		
		Grado o perfil académico	Experiencia mínima	Evaluaciones
Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	Mando medio	Lic. en áreas específicas ^{1/}	Práctica profesional mínima de 5 años	✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional del TSA.

^{1/} La licenciatura en áreas específicas, se refiere a las áreas relacionadas con el perfil del ente público en donde opera el servicio de carrera de que se trate.

Respecto del grado o perfil académico, el Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional del TSA requiere que el candidato tenga Licenciatura en Derecho.

Conclusión del elemento: perfiles de puestos

Los 20 servicios de carrera del Estado Federal establecen el perfil requerido para los puestos vacantes del servicio de carrera, de los cuales en el 100.0% (20) de los servicios de carrera se especifica el grado académico que debe cumplir el candidato y se practican evaluaciones

relacionadas con las funciones del puesto, y en el 80.0% (16) se solicita una experiencia mínima para acceder al puesto, por lo cual los servicios de carrera del Estado Federal al establecer el perfil requerido para ocupar las plazas vacantes de los servicios de carrera cumplen con el primer paso para gestionar un buen sistema de reclutamiento, capaz de vincular las capacidades propias de los aspirantes con las necesidades funcionales de la organización.

Conclusión de los seis elementos de la organización del trabajo.

En el sistema de organización del trabajo se observa un avance importante, ya que todos los servicios de carrera contaron con una Ley o Estatuto que regule su operación; con una unidad administrativa encargada de operar los procesos del servicio y el diseño de los perfiles de puestos y con el establecimiento de perfiles para los distintos puestos del servicio, lo cual nos permite concluir que los servicios de carrera cuentan con los elementos básicos para su administración y operación. En cuanto a los órganos colegiados, el 80.0% (16) contó con un consejo, comité, comisión o mesa directiva encargada de regular, vigilar y resolver cualquier controversia que resulte en la operación de los procesos de los servicios de carrera.

En contraste, sólo el 25.0% (5) de los servicios de carrera cuenta con un Instituto de Profesionalización que diseñe, opere y controle la formación que requieren los servidores públicos para contar con las habilidades y aptitudes necesarias para el desarrollo de sus funciones. Asimismo, sólo el 30.0% (6) tiene identificado el gasto ejercido para la operación de los servicios de carrera, lo cual limita la planeación, operación y rendición de cuentas de los servicios de carrera en el Estado Federal.

3.3. Sistema de gestión del ingreso y movilidad

3.3.1. Sistemas cerrados, abiertos o mixtos

Como resultado del análisis de los 20 servicios de carrera, la ASF ha identificado y clasificado a cada sistema a fin de establecer una taxonomía de servicios de carrera cerrados, abiertos o mixtos, con acuerdo a las características que presentan para el proceso de ingreso y en el proceso de ascenso.

Los servicios cerrados establecen en la mayoría de los casos barreras para acceder a los puestos de mandos medios y superiores de las instituciones, excepto en la base de la pirámide

administrativa. El servidor público es reclutado y seleccionado al servicio para seguir una trayectoria a lo largo de la jerarquía organizacional mediante los ascensos ligados al desarrollo profesional de los servidores de carrera: evaluaciones del desempeño, capacitación, profesionalización, certificación de capacidades, antigüedad y méritos.

Los servicios de carrera abiertos van dirigidos a personal externo de la institución o que pertenece a la institución sin formar parte del servicio de carrera, y permiten el ingreso en cualquier parte de la pirámide administrativa, aunque las posibilidades de una carrera administrativa en estos servicios dependerán enteramente de las capacidades de los servidores públicos y no necesariamente de la experiencia acumulada en el servicio público. Este tipo de servicios permite captar a los mejores candidatos para cada puesto.

Los servicios de carrera mixtos se enfocan a reclutar y ascender a personal tanto de carrera como externos de la institución. En algunos casos se comienza con convocatoria cerrada y, en caso de no existir un candidato idóneo dentro de la institución o el servicio, se emite una convocatoria pública abierta con la finalidad de contar con el mejor candidato. En los casos de que exista un empate entre una persona externa al servicio y un servidor público interno o que pertenezca al servicio, se dará preferencia al servidor público interno, tomando en cuenta sus evaluaciones del desempeño, capacitación, certificación de capacidades, antigüedad y méritos.

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, 13 (65.0%) son sistemas de carrera mixtos, 2 (10.0%) son sistemas cerrados y 5 (25.0%) son abiertos, como se observa en el cuadro siguiente:

TAXONOMÍA DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL ESTADO FEDERAL

Poder	Tipo servicio		
	Mixto	Cerrado	Abierto
Total Estado Federal	13	2	5
1.Poder Ejecutivo	8	1	3
2.Poder Legislativo	1	0	0
3.Poder Judicial	2	1	0
4.Órganos Constitucionalmente Autónomos	1	0	2
5.Tribunales Administrativos	1	0	0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera del Estado Federal.

En el Poder Legislativo y los Tribunales Administrativos los servicios de carrera son sistemas mixtos; en los Órganos Constitucionalmente Autónomos son sistemas mixtos y abiertos; en el

Poder Ejecutivo son de los tres tipos de servicios: mixtos, cerrados y abiertos, mientras que en el Poder Judicial son sistemas mixtos y cerrados.

Poder Ejecutivo Federal

A continuación se muestra el análisis sobre la taxonomía de los servicios de carrera del Poder Ejecutivo Federal:

TAXONOMÍA DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL PODER EJECUTIVO FEDERAL

Servicio / ente público	Tipo servicio	Ingreso	Ascenso
Dependencias u Órganos Administrativos Desconcentrados			
1. Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP)	Mixto	<ul style="list-style-type: none"> El ingreso es invariablemente por concurso en tres modalidades: abiertos, para la reserva o para servidores. El reclutamiento es mediante convocatorias públicas y la selección que se refiere a cumplir los requisitos del puesto y aprobar las pruebas. 	<p>Cuando se trata de cubrir plazas que no son de primer nivel, los comités emiten convocatoria pública abierta. Para la selección además de los requisitos generales y perfiles de los cargos correspondientes.</p> <p>Los servidores públicos de carrera podrán acceder a un cargo del Sistema de mayor responsabilidad o jerarquía, una vez cumplidos los procedimientos de reclutamiento y selección. Para estos efectos, los Comités deberán tomar en cuenta el puntaje otorgado al servidor público en virtud de sus evaluaciones del desempeño, promociones y los resultados de los exámenes de capacitación, certificación u otros estudios que hubiera realizado, así como de los propios exámenes de selección.</p>
2. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	Cerrado	La única vía de acceso está en la base de la pirámide jerárquica. El ingreso se realizará por oposición, mediante concursos públicos.	<p>Los ascensos del personal se llevan a cabo por convocatoria interna, considerando la antigüedad de los servidores públicos dentro del servicio y la evaluación de su expediente.</p> <p>La Comisión de Personal por recomendación de la Subcomisión de Evaluación, determinará si un funcionario puede o no participar en el Concurso de Ascenso, cuando éste haya sido sancionado por faltas administrativas.</p>
3. Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	Mixto	El ingreso es un procedimiento paulatino y voluntario que requiere ocupar plaza presupuestal de confianza, tener una antigüedad mínima de cinco años en el SAT, la SHCP y/o en sus órganos desconcentrados o descentralizados, y en administración tributaria, obtener un resultado aprobatorio en la evaluación de desempeño, aprobar la evaluación de conocimientos técnicos y aprobar las demás evaluaciones. El acceso puede darse en cualquier punto de la pirámide jerárquica.	<p>A través del Plan de Carrera se proporcionarán los elementos necesarios para el desarrollo, especialización y profesionalización de los FFC, la base para su definición son las trayectorias de carrera, que podrán ser verticales, horizontales y transversales.</p> <p>Para la asignación de plazas vacantes que impliquen ascensos o promociones, en igualdad de circunstancias, tendrán prioridad los FFC y posteriormente los FFLD.</p>
4. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	Mixto	<ul style="list-style-type: none"> La convocatoria es publicada en al menos un periódico de circulación nacional El ingreso se realiza después de una formación inicial especializada. El consejo determina la procedencia de la expedición de convocatorias para los puestos vacantes de cada rama y categoría. La convocatoria será publicada en al menos un periodo de circulación nacional. 	Para ascender a la categoría o nivel inmediato superior, los miembros del Servicio de Carrera deberán participar en los concursos internos de oposición, acreditar las evaluaciones de control de confianza, del desempeño y de conocimientos, acreditar el examen de oposición y contar con la antigüedad requerida en el Servicio de Carrera.
5. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	Mixto	<ul style="list-style-type: none"> La convocatoria deberá ser publicada en al menos un periódico de circulación nacional. El ingreso se realiza después de una formación inicial especializada. Los aspirantes que hubieran aprobado el curso básico de formación policial podrán ser considerados para ingresar a la institución. Se puede acceder en cualquier punto de la pirámide jerárquica. 	La promoción (ascenso) es el acto mediante el cual los integrantes de la Institución obtiene el grado inmediato superior al que ostenten tomando en cuenta los resultados obtenidos en los programas de profesionalización; los méritos demostrados en el desempeño de sus funciones; las aptitudes de mando y liderazgo; los antecedentes en el registro de sanciones y correcciones disciplinarias y la antigüedad en el servicio.
Organismos Descentralizados			
6. Servicio Profesional Agrario (PA)	Abierto	El ingreso como servidor público de carrera se realizará por oposición, mediante concursos públicos. Se puede acceder en cualquier punto de la pirámide jerárquica.	La evaluación del desempeño, la capacitación y la certificación de capacidades son los parámetros para obtener ascensos y promociones.

Servicio / ente público	Tipo servicio	Ingreso	Ascenso
7. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	Mixto	<ul style="list-style-type: none"> El reclutamiento se llevará a cabo mediante de convocatorias públicas. El ingreso es invariablemente por concurso en dos modalidades: abiertos o para servidores. Cuando dos o más candidatos cumplan con el perfil requerido para ocupar una plaza vacante tendrán preferencia los servidores públicos del Centro, considerando para tal efecto su trayectoria profesional, después su experiencia y por último los resultados de las evaluaciones del desempeño. 	Para acceder a una plaza de mayor responsabilidad o jerarquía, una vez cumplido el procedimiento de ingreso, se toman en cuenta los resultados obtenidos en las evaluaciones del desempeño, sus promociones, los resultados de los exámenes de capacitación, certificación u otros estudios realizados. Cuando dos o más candidatos se encuentren en igualdad de condiciones, tendrán preferencia los servidores públicos del Centro.
8. Sistema de Profesionalización (IMTA)	Mixto	Las convocatorias podrán ser dirigidas a los especialistas del Instituto o a todo interesado tanto nacional como internacional.	El diseño de un plan de carrera tomará en cuenta movimientos horizontales y verticales, cambio de adscripción, superación profesional.
9. Servicio Profesional de Carrera (CDI)	Abierto	<ul style="list-style-type: none"> El concurso público de incorporación, en modalidad de oposición, será la vía de acceso que en general implementará la CDI para evaluar y seleccionar a quienes puedan tener acceso al Servicio Profesional. Las vías de acceso al Servicio son: ganar el concurso público de incorporación, en modalidad de oposición; o acreditar los cursos de capacitación y formación previos al ingreso, y el proceso de evaluación del desempeño. 	El concurso público de incorporación, en modalidad de oposición, será la vía de acceso que en general implementará la CDI para aquellos que aspiren a obtener un ascenso y por tanto ocupar los puestos que deben ser cubiertos por miembros del Servicio Profesional.
10. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	Abierto	Para el ingreso al servicio se debe contar con experiencia general dentro y fuera del Instituto, así como su desempeño, aptitudes, conocimientos y las capacidades demostradas. El ingreso puede darse en cualquier parte de la pirámide.	La promoción (ascenso) se sustentará en el mérito y en la igualdad de oportunidades para el Personal Operativo.
11. Servicio Profesional (IFAI)	Mixto	El concurso de oposición será la vía para la selección y ocupación de puestos. Pueden participar aspirantes internos y externos.	Los concursos de oposición también serán la vía para el ascenso en la jerarquía de los puestos. Para la calificación de los resultados de los concursos, se establecerán los puntajes adicionales a los que tendrán derecho los miembros del Servicio en razón del puesto que ocupan, de los resultados de las evaluaciones anuales del desempeño, de su participación en el proceso de aprendizaje y desarrollo, de la antigüedad y de los méritos adicionales que se consideren pertinentes.
Empresa de Participación Estatal Mayoritaria			
12. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	Mixto	El reclutamiento consiste en la publicación de una convocatoria pública abierta dirigida tanto a servidores del consejo como a la sociedad en general. En caso de empate se privilegiará al personal del consejo.	Para obtener un ascenso se deberá acreditar la evaluación del desempeño.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo.

En el Poder Ejecutivo Federal, se identificó que, de los 12 servicios de carrera 1 (8.3%) es sistema de carrera cerrado, ^{13/} 3 (25.0%) abiertos ^{14/} y 8 (66.7%) son sistemas de carrera mixtos.^{15/}

Poder Legislativo Federal

El Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores es mixto, como se describe a continuación:

^{13/} Se refiere al Servicio Exterior Mexicano (SRE).

^{14/} Los servicios de carrera son: Servicio Profesional Agrario (PA), Servicio Profesional de Carrera (CDI) y Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS).

^{15/} Los servicios de carrera son: Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP), Servicio Fiscal de Carrera (SAT), Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR), Servicio Profesional de Carrera Policial (PF), Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM), Sistema de Profesionalización (IMTA), Servicio Profesional (IFAI) y el Servicio Profesional de Carrera (CPTM).

TAXONOMÍA DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA DE LA CÁMARA DE SENADORES

Servicio / ente público	Tipo servicio	Ingreso	Ascenso
1. Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	Mixto	La vía de acceso al Servicio Civil de Carrera para la ocupación de vacantes y puestos de nueva creación, será el concurso abierto para aspirantes internos y externos.	Los ascensos se determinarán conforme a los resultados del concurso, previa convocatoria pública, en caso de empate se dará preferencia a los aspirantes internos que mantengan relación laboral con la Cámara, sobre los externos.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.

El ingreso y ascenso al servicio civil de carrera de la Cámara de Senadores es por medio de concurso abierto, pero en caso de empate se da preferencia a los aspirantes internos.

Poder Judicial

En el Poder Judicial, de los tres servicios de carrera, 2 (66.7%) son sistemas cerrados y 1 (33.3%) es cerrado, como se muestra a continuación:

TAXONOMÍA DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL PODER JUDICIAL

Servicio / ente público	Tipo servicio	Ingreso	Ascenso
1. Carrera Judicial (CJF)	Mixto	El ingreso al cargo de Juez de Distrito y Magistrado de Circuito se realizará a través de concurso interno de oposición y de oposición libre. Asimismo, el ingreso a los cargos de Secretario de Tribunal de Circuito; Secretario de Juzgado de Distrito; Actuario de Tribunal de Circuito; y Actuario de Juzgado de Distrito se realizará mediante exámenes de aptitud o de los cursos que para tal efecto imparte el Instituto.	El sistema de movilidad vertical. Se toma en cuenta la antigüedad, disciplina, desarrollo profesional, grado académico y desempeño.
2. Servicio Civil de Carrera (IFDP)	Cerrado	Concursos abiertos sólo para los puestos más bajos en el sistema. El ingreso de defensores públicos y asesores jurídicos al IFDP, se realizará mediante concursos de oposición.	Para el ascenso, cuando exista una vacante, el defensor público y el asesor jurídico que, en el desempeño de su cargo demuestre objetividad, perseverancia, acuciosidad y orden, podrá participar en los procedimientos internos de selección para ascender a la categoría de supervisor o delegado se toma en cuenta la antigüedad, el grado académico, la disciplina y el desempeño.
3. Carrera Judicial (TEPJF)	Mixto	El ingreso al sistema de carrera judicial será mediante la aprobación de los exámenes de aptitud o de la aprobación del curso para Actuario o de la especialidad para Secretario de Estudio y Cuenta, con excepción de las categorías de Secretario y Subsecretario General de Acuerdos de Sala Superior. Las convocatorias a los exámenes de aptitud, o a la especialidad para Secretario de Estudio y Cuenta o el curso para Actuario Judicial, podrán ser abiertas o cerradas.	Los ascensos consideran la antigüedad, la trayectoria profesional y el desempeño jurisdiccional. Asimismo, se tomarán en consideración: los resultados de las evaluaciones anuales, los créditos obtenidos en los cursos impartidos por el Centro de Capacitación o el Instituto de la Judicatura Federal, entre otros.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 3 servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación.

Para el ascenso de los servidores públicos de carrera adscritos a los tres servicios de carrera del Poder Judicial, se consideran los resultados de sus evaluaciones, su desempeño y antigüedad.

Órganos Constitucionalmente Autónomos

De los tres servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos, 2 (66.7%) son abiertos (Servicio Profesional Electoral del IFE y el Servicio Profesional de Carrera del INEGI) y 1 (33.3%) es mixto (Servicio Civil de Carrera de la CNDH), como se muestra a continuación:

TAXONOMÍA DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DE LOS ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS

Servicio / ente público	Tipo servicio	Ingreso	Promoción y ascenso
1. Servicio Profesional Electoral (IFE)	Abierto	Sistema abierto donde el acceso puede darse en cualquier punto de la pirámide jerárquica. Las vías de ingreso al Servicio son por concurso, examen de incorporación temporal, cursos y prácticas que es exclusivo para el personal de la rama administrativa del Instituto.	El ascenso del personal de carrera se obtendrá mediante Concurso.
2. Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	Abierto	El Reclutamiento se llevará a cabo mediante convocatorias públicas abiertas para ocupar las plazas de nueva creación y plazas vacantes del Sistema, tratándose de los rangos de enlace y mandos.	n.a.
3. Servicio Civil de Carrera (CNDH)	Mixto	El reclutamiento se realiza mediante una convocatoria interna entre los servidores públicos de la Comisión y en el caso de no existir candidatos idóneos para la ocupación del puesto, se emitirá una convocatoria externa.	La promoción de grupo es el movimiento vertical a un grupo de mayor jerarquía y a un puesto de mayor responsabilidad, por concurso de oposición.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 3 servicios de carrera.
 n.a. No aplicable.

En el caso de los servicios de carrera del IFE y el INEGI, el ingreso se lleva a cabo por medio de convocatorias abiertas, y los servidores públicos pueden ingresar en cualquier punto de la pirámide jerárquica. En el caso de la CNDH, el ingreso se realiza mediante convocatoria interna entre los servidores públicos de la Comisión y en el caso de no existir candidatos idóneos, se emite una convocatoria externa.

Tribunales Administrativos.

La Carrera Jurisdiccional del TSA se considera un servicio mixto, como se observa en el cuadro siguiente:

TAXONOMÍA DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN LOS TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS

Servicio / ente público	Tipo servicio	Ingreso	Promoción y ascenso
1. Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	Mixto	Los concursos para ocupar cualquiera de los cargos se realizan previa convocatoria, en los que podrá participar cualquier profesionista que cumpla con los requisitos de inscripción establecidos. Asimismo, se podrán llevar a cabo concursos cerrados, en los que sólo podrá participar personal que preste sus servicios en los Tribunales Agrarios.	Para participar en los concursos deberán presentar los mismos documentos presentados por el personal que preste o haya prestado sus servicios en los Tribunales Agrarios y que aspiren a ocupar alguna de las plazas sujetas a concurso abierto o cerrado, tomando en cuenta datos curriculares, antecedentes de carrera jurisdiccional, antigüedad y desempeño en los Tribunales Agrarios y cursos de actualización y exhibir una carta de presentación suscrita por el superior jerárquico del área en que labore. En un concurso cerrado, dos o más sustentantes obtengan calificaciones iguales, el jurado decidirá quién de ellos ocupará la plaza.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de la Carrera Jurisdiccional del Tribunal Superior Agrario.

Para el ingreso y ascenso dentro de la Carrera Jurisdiccional del TSA, se emiten convocatorias abiertas y cerradas; en el caso de las convocatorias cerradas se considerarán los antecedentes académicos, laborales, antigüedad y los resultados obtenidos en las visitas de inspección.

3.3.2. Proceso de ingreso

De acuerdo con la normativa de los 20 servicios de carrera del Estado Federal, en el 100.0% (20) el ingreso se lleva a cabo por medio de concursos, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE INGRESO EN LOS
 SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL

Poder	Convocatoria			Libre designación
	Abiertas	Cerradas	Mixtas	
Total	12	1	7	6
Poder Ejecutivo Federal	8	1	3	2
Poder Legislativo Federal	1	0	0	1
Poder Judicial de la Federación	1	0	2	1
Órganos Constitucionalmente Autónomos	2	0	1	2
Tribunales Administrativos	0	0	1	0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera.

De los 20 servicios de carrera, en 12 (60.0%) el ingreso se realiza por medio de convocatorias abiertas, en 1 (5.0%) por convocatorias cerradas, en 7 (35.0%) por convocatorias mixtas y en 6 (30.0%), en casos excepcionales, el mecanismo de ingreso puede ser por libre designación.

Para el ingreso a los servicios de carrera se establecen requisitos de ingreso generales y requisitos relacionados con el perfil del puesto, como se muestra a continuación:

REQUISITOS PARA EL INGRESO A LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL

Poder	Requisitos generales de ingreso				Requisitos relacionados con el perfil del puesto				
	Ciudadano mexicano	No estar inhabilitado para el servicio público	Buenos antecedentes / conducta	Aptitud física y mental para las funciones	Evaluaciones	Grado o perfil académico	Experiencia mínima	Cursos de formación inicial	Periodo de experiencia práctica
Total	16	10	12	13	20	20	16	9	4
Poder Ejecutivo Federal	8	7	7	8	12	12	8	6	4
Poder Legislativo Federal	1	1	1	1	1	1	1	0	0
Poder Judicial de la Federación	3	0	3	0	3	3	3	2	0
Órganos Constitucionalmente Autónomos	3	2	0	3	3	3	3	1	0
Tribunales Administrativos	1	0	1	1	1	1	1	0	0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera.

En cuanto a los requisitos generales de ingreso, de los 20 servicios de carrera, 16 (80.0%) establecen que el aspirante sea ciudadano mexicano, en 13 (65.0%) que tenga aptitud física y

mental para las funciones del puesto, 12 (60.0%) que tengan buenos antecedentes y 10 (50.0%) que no esté inhabilitado para el servicio público.

Respecto de los requisitos relacionados con el perfil del puesto, el 100.0% (20) aplica evaluaciones y solicita un grado o perfil académico específico, 16 (80.0%) piden experiencia relacionada con las funciones del puesto, 9 (45.0%) imparten cursos de formación inicial y en 4 (20.0%) los aspirantes deben aprobar un periodo de experiencia práctica.

Durante 2012, ingresaron al servicio de carrera 30,450 aspirantes, que representaron el 28.5% de los 106,718 ^{16/} servidores públicos de carrera, como se muestra a continuación:

SERVIDORES PÚBLICOS QUE INGRESARON A LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL, 2012

Poder	Servidores adscritos al servicio de carrera	Ingresos 2012		Procedimientos de ingreso					
		Servidores públicos	%	Concurso	%	Libre designación	%	Otros	%
Total	106,718	30,450	28.5	11,468	37.7	3,352 ^{1/}	11.0	15,630	51.3
Poder Ejecutivo Federal	82,051	18,448	22.5	10,832	58.7	3,273	17.8	4,343	23.5
Poder Legislativo Federal	168	3	1.8	0	0.0	0	0.0	3	100.0
Poder Judicial de la Federación	10,535	460	4.4	458	99.6	2	0.4	0	0.0
Órganos Constitucionalmente Autónomos	13,481	11,494	85.3	133	1.2	77	0.7	11,284	98.2
Tribunales Administrativos	483	45	9.3	45	100.0	0	0	0	0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 20 servicios de carrera.

^{1/} De los 3,352 servidores públicos que ingresaron por libre designación, 3,351 corresponden a ocupaciones temporales al amparo del art. 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, los cuales deben ser sujetos a concurso una vez autorizados.

De los 30,450 servidores públicos de carrera que ingresaron en 2012 a alguno de los 20 servicios de carrera, el 37.7% (11,468) ingresó por concurso, el 11.0% (3,352) por libre designación y el 51.3% (15,630) por otros procedimientos.

En los servicios de carrera de los Poderes Ejecutivo, Judicial y en los Tribunales Administrativos, la mayor parte de los servidores públicos ingresó por medio de concursos, mientras que en los servicios de carrera del Poder Legislativo y en los Órganos Constitucionalmente Autónomos la mayor parte de los servidores públicos ingresó por libre designación u otros mecanismos.

En seguida, se presenta el diseño e instrumentación del proceso de ingreso de los 20 servicios de carrera, por cada uno de los Poderes de la Federación.

^{16/} La diferencia con las 107,440 plazas adscritas a los servicios de carrera, se debe a que para el proceso de ingreso, en cuanto a los servicios de carrera del IFE y de la Cámara de Senadores, sólo se consideraron las plazas de los servidores públicos con titularidad.

Poder Ejecutivo Federal

a) Diseño normativo del proceso de ingreso

Conforme a la normativa de los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo, el proceso de ingreso tiene como objetivo seleccionar, de entre los aspirantes, a los que demuestren ser los más aptos para desempeñar los puestos vacantes, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE INGRESO, PODER EJECUTIVO FEDERAL

Servicio / ente	Objetivo del proceso de ingreso	Mecanismo de ingreso			
		Convocatoria			Libre designación
		Abiertas	Cerradas	Mixtas	
Totales		8	1	3	2
1.Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP)	Garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo.	✓			✓ ^{1/}
2.Servicio Exterior Mexicano (SRE)	El ingreso como funcionario de carrera a la rama Diplomático-Consular y Técnico administrativa se realizará por oposición, mediante concursos públicos.	✓			
3.Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	El desarrollo de los procesos de ingreso al Servicio Profesional de la CDI deberá tener por objeto identificar al personal idóneo para desempeñarse como miembros de éste y ocupar puestos o ascender.		✓ Invitación		
4.Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	Los cuerpos de especialidad se conforman por especialidades técnicas y de acuerdo con la naturaleza de los conocimientos profesionales y técnicos requeridos para cumplir con las funciones asignadas, cuya naturaleza, importancia e impacto resultan estratégicos para el SAT.			✓	
5.Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	El procedimiento de selección tendrá por objeto determinar, de entre los aspirantes que sean reclutados, a quienes cumplan con los requisitos previstos para realizar los estudios de formación y capacitación respectivos.	✓			
6.Servicio Profesional Agrario (PA)	El procedimiento de selección tendrá por objeto elegir, de entre los aspirantes que sean reclutados, a quienes cumplan con los requisitos	✓			
7.Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	El subsistema de ingreso tiene como propósito atraer a los mejores candidatos para ocupar los puestos del Sistema, sustentado en los principios de méritos, equidad de género, igualdad de oportunidades, imparcialidad y a través de evaluaciones objetivas y transparentes.	✓			
8.Sistema de Profesionalización (IMTA)	La selección es el proceso que permite analizar la competencia del personal interesado en ocupar una plaza vacante, y su propósito es garantizar el acceso del candidato que demuestre satisfacer los requisitos de la plaza y ser el idóneo para desempeñarlo.			✓	✓
9.Servicio Profesional de Carrera (CDI)	Reclutar, seleccionar y contratar al personal idóneo para ocupar una plaza vacante de especialista, con base en los requerimientos del puesto en términos grados académicos, experiencia, competencias gerenciales y actitudes.	✓			
10.Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	El proceso de selección comprende la recepción, validación y evaluación de requisitos documentales, la aplicación de las evaluaciones psicométrica, de valores, técnica y la entrevista realizada por el jefe inmediato, cuyos resultados se considerarán para la selección del personal idóneo.	✓			
11.Servicio Profesional (IFAI)	La selección es el proceso mediante el cual se identifica de entre un grupo de candidatos a aquél que demuestre ser el más adecuado para ocupar la plaza vacante.	✓			
12.Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	El ingreso es el procedimiento a través del cual se selecciona al personal idóneo para ocupar puestos vacantes de la estructura.			✓	

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 12 servicios de carrera.
^{1/} De acuerdo con el artículo 34 de la **Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal**, en casos excepcionales (...) 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.

Los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo establecen en su normativa que el ingreso de los servidores públicos se realizará mediante concurso, de los cuales 8 (66.7%) establecen como mecanismo para el reclutamiento las convocatorias abiertas, 3 (25.0%) convocatorias mixtas (abierta o cerrada) y en 1 (8.3%) el Servicio Fiscal de Carrera establece que el ingreso será por invitación. Asimismo, de los 12 servicios de carrera, 2 (16.7%) establecen como un mecanismo de ingreso la libre designación (Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y el Sistema de Profesionalización del IMTA).

b) Requisitos de ingreso

Respecto de los requisitos generales de ingreso, de los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo, 8 (66.7%) establecen como requisito ser ciudadano mexicano y tener aptitud física y mental para sus funciones y 7 (58.3%) establecen no estar inhabilitados y tener buenos antecedentes, como se muestra en el cuadro siguiente:

REQUISITOS PARA EL INGRESO A LOS SERVICIOS DE CARRERA, PODER EJECUTIVO FEDERAL

Servicio / ente	Requisitos generales de ingreso				Total	Requisitos relacionados con el perfil					Total	Total General
	Ciudadano mexicano	No estar inhabilitado para el servicio público	Buenos antecedentes / conducta	Aptitud física y mental para las funciones		Evaluaciones	Grado o perfil académico	Experiencia mínima	Cursos de formación inicial	Periodo de experiencia práctica		
Totales	8	7	7	8		12	8	6	4			
1. Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP)	✓	✓	✓	✓	4	-Exámenes generales de conocimientos y de habilidades. -Valoración de acuerdo a las necesidades del cargo.	Licenciatura en áreas específicas ^{2/}	Experiencia en áreas específicas	Eventos de inducción para motivar el acercamiento de aspirantes al concurso anual.	Después de un año, en caso de un desempeño satisfactorio, se otorgará la Titularidad en el puesto como servidor público de carrera.	5	9
2. Servicio Profesional Agrario (PA)	✓	✓	✓	✓	4	-Conocimientos y habilidades. -Médicos y psicológicos. -Evaluación de la experiencia y valoración del mérito.	Cubrir el perfil académico (superior)	Valoración de experiencia	Cursos en instituciones de educación superior	Periodo de experiencia práctica	5	9
3. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	✓		✓	✓	3	-Cultura general y español. - Inglés y la capacidad para traducir alguno de los otros idiomas oficiales de la ONU. - Médicos y psicológicos. - Elaboración de un ensayo de un tema de política exterior.	Licenciatura o bachillerato		Cursos especializados en el Instituto Matías Romero	Periodo de experiencia práctica en la Secretaría cuya duración no excederá de seis meses.	4	7
4. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	✓	✓	✓	✓	4	-Control de confianza. -Conocimientos generales. -Exámenes de aptitud física.	Nivel superior o bachillerato		Curso de formación en la Academia, Instituto o sede.		3	7

Servicio / Ente	Requisitos generales de ingreso					Requisitos relacionados con el perfil					Total General	
	Ciudadano mexicano	No estar inhabilitado para el servicio público	Buenos antecedentes / conducta	Aptitud física y mental para las funciones	Total	Evaluaciones	Grado o perfil académico	Experiencia mínima	Cursos de formación inicial	Período de experiencia práctica		Total
5. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	✓	✓	✓	✓	4	- Conocimientos técnico-jurídicos. - Conocimientos profesionales, técnicos o generales. - Examen de aptitud física, - Control de confianza.	Licenciatura o bachillerato		Procedimiento de enseñanza-aprendizaje que consiste en la impartición de estudios teóricos suficientes para acreditar el examen de oposición.		3	7
6. Servicio Profesional de Carrera (CDI)	✓	✓	✓		3	- Evaluación de conocimientos. - Evaluación de capacidades gerenciales y psicometría	Licenciatura en áreas específicas ^{2/}	5 años de experiencia en temas específicos	Cursos de capacitación y formación al ingreso.		4	7
7. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	✓	✓		✓	3	- Psicométricos y médicos. - Conocimientos, técnicos. - Exámenes de oposición	Licenciatura en áreas específicas ^{2/}	Experiencia en tiempo y área			3	6
8. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	✓		✓		2	- Exámenes de conocimientos generales, específicos y de competencias. - Evaluaciones psicométricas, de valores y técnica.	Licenciatura en áreas específicas ^{2/}	Experiencia en áreas específicas			3	5
9. Servicio Fiscal de Carrera (SAT)					0 ^{1/}	- Evaluación de desempeño del capital humano del SAT. - Evaluación de conocimientos técnicos. - Otras evaluaciones.	Tener experiencia en los cuerpos de especialidad	Experiencia en administración tributaria		Tener una antigüedad mínima de 5 años	4	4
10. Sistema de Profesionalización (IMTA)				✓	1	- Evaluación técnica - Examen psicológico	Maestría	5 años de experiencia en áreas específicas			3	4
11. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)				✓	1	- Evaluación integral del candidato: - Revisión curricular de conocimientos, integridad, habilidades y estado de salud.	Revisión curricular	Experiencia dentro y fuera del Instituto			3	4
12. Servicio Profesional (IFAI)		✓			1	- Conocimientos generales. - Conocimientos técnico específicos o de puesto y capacidades para los cargos sujetos a concurso.	Cubrir el perfil del puesto				2	3

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 12 servicios de carrera.

^{1/} No se especifican este tipo de requisitos porque el personal que ingresa al Servicio Fiscal de Carrera ya forma parte del SAT o de la SHCP.

^{2/} La licenciatura en áreas específicas, se refiere a las áreas relacionadas con el objetivo del ente público en donde opera el servicio de carrera de que se trate.

Respecto de los requisitos relacionados con el perfil del candidato, 12 (100.0%) servicios de carrera establecen como requisito acreditar las evaluaciones y cubrir el perfil requerido, 8

(66.7%) contar con experiencia, 6 (50.0%) acreditar cursos de formación inicial y 4 (33.3%) acreditar el periodo de experiencia práctica.

En términos generales, los servicios de carrera que piden un mayor número de requisitos para el ingreso son: el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de la SFP y el Servicio Profesional Agrario de la PA con 9 (100.0%) de los nueve requisitos analizados; seguidos del Servicio Exterior Mexicano de la SRE, el Servicio Profesional de Carrera Policial y el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR con 7 (77.8%) de los requisitos.

Por su parte, el servicio de carrera que pide menos requisitos para el ingreso es el Servicio Profesional del IFAI con 3 (33.3%) de los requisitos analizados.

Cabe destacar que aunque el SAT no establece requisitos generales de ingreso, porque recluta a servidores públicos que ya forman parte del Instituto o de la SHCP, éste es uno de los servicios de carrera que establecen requisitos más estrictos relacionados con el perfil requerido del servidor público; como ejemplo, se requiere una antigüedad mínima de 5 años para ingresar al servicio fiscal de carrera.

c) Instrumentación del proceso de ingreso

De los 82,051 servidores públicos de los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo, 18,448 (22.5%) ingresaron durante 2012, como se muestra a continuación:

SERVIDORES PÚBLICOS QUE INGRESARON AL SERVICIO DE CARRERA, PODER EJECUTIVO FEDERAL, 2012

Servicio / ente	Servidores adscritos al servicio de carrera	Ingresos 2012		Procedimiento de ingreso									
		Servidores públicos	%	Convocatoria				Concurso		Libre designación		Otros	
				Abierta	%	Cerrada	%		%		%		
Totales	82,051	18,448	22.5	10,072	54.6	761	4.1	10,832	58.7	3,273	17.7	4,343	23.6
1.Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP)	29,767	8,035	27.0	4,884	60.8	n.a.	n.a.	4,884	60.8	3,151 ^{1/}	39.2	0	0.0
2.Servicio Exterior Mexicano (SRE)	1,133	60	5.3	60	100.0		0.0	60	100.0	0	0.0	0	0.0
3.Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	1,580	693	43.9	0	0.0	693	100.0	693	100.0	0	0.0	0	0.0
4.Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	6,728	761	11.3	693	91.1	68	8.9	761	100.0	0	0.0	0	0.0
5.Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	37,979	5,454	14.4	4,374	80.2	0	0.0	4,374	80.2	0	0.0	1,080 ^{2/}	19.8
6.Servicio Profesional Agrario (PA)	1,777	1,567	88.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1,567 ^{3/}	100.0
7.Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	298	19	6.4	10	52.6	0	0.0	10	52.6	9	47.4	0	0.0
8.Sistema de Profesionalización (IMTA)	250	3	1.2	0	0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0
9.Servicio Profesional de Carrera (CDI)	318	34	10.7	34	100.0	0	0.0	34	100.0	0	0.0	0	0.0
10.Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	1,850	1,770	95.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	75	4.2	1,695 ^{1/}	95.8
11.Servicio Profesional (FAI)	241	35	14.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	35	100.0	0	0.0
12.Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	130	17	13.1	17	100.0	0	0.0	16	94.1	0	0.0	1 ^{1/}	5.9

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 12 servicios de carrera.

■ Significa que la normativa establece el subproceso.

□ Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

1/ Ocupaciones temporales por el art. 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

2/ La entidad no especificó el método de ingreso de estos servidores públicos.

3/ De acuerdo con la PA, los 1,567 servidores públicos ingresaron al Sistema del Servicio Profesional por lo dispuesto en el ARTÍCULO TERCERO Transitorio del **Estatuto del Servicio Profesional Agrario de Carrera**, publicado en el DOF del 23 de mayo de 2012, que señala "Los funcionarios de la Procuraduría de los niveles sujetos al Sistema que se encuentran laborando actualmente pasarán de inmediato a formar parte del mismo y para los efectos señalados en este Estatuto se les acreditarán sus años de servicio en la institución, a excepción de aquellos servidores públicos que un plazo no mayor a 15 días siguientes a la entrada en vigor de este ordenamiento manifiesten por escrito su voluntad de no incorporarse a este Sistema".

De los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo, 6 (50.0%) reclutaron a los servidores públicos que ingresaron durante 2012, conforme a los procedimientos establecidos en su normativa. Estos servicios de carrera son el Servicio Exterior Mexicano de la SRE, el Servicio Fiscal de Carrera del SAT, el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR, el Sistema de Profesionalización del IMTA, el Servicio Profesional de Carrera de la CDI y el Servicio Profesional de Carrera de la APF, en el cual de los 8,035 servidores públicos que se incorporaron a él, 4,884 (60.8%) ingresaron por medio de concurso y 3,151 (39.2%) conforme a lo establecido en el artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la APF, el cual

señala que “en casos excepcionales (...) los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto (...) sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley”, estos últimos deberán convocarse a concurso dentro de los cuarenta y cinco días hábiles siguientes a la fecha de la autorización del nombramiento.

Los servicios de carrera que incorporaron a los servidores públicos tanto por los mecanismos establecidos en su normativa como por otros procedimientos son 4 (33.3%) el Servicio Profesional de Carrera Policial, el Servicio Profesional Agrario, el Sistema de Desarrollo Profesional del CENAM y el Servicio Profesional de carrera del CPTM.

Mientras que los servicios de carrera que no incorporaron a ningún servidor público conforme a lo establecido en su normativa fueron 2 (16.7%): el Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal del IMSS y el Servicio Profesional del IFAI.

De los 18,448 servidores públicos que incorporaron al servicio de carrera durante 2012, 10,832 (58.7%) ingresaron por concurso, 3,273 (17.7%) por libre designación y 4,343 (23.6%) por otros procedimientos, lo que indica que es necesario reforzar los mecanismos de ingreso para que todos los servidores públicos que ingresen a los servicios de carrera del Poder Ejecutivo, lo hagan por los mecanismos establecidos en la normativa, a efecto que se reclute a los candidatos más aptos para ocupar los puestos.

Poder Legislativo Federal

a) Diseño normativo del proceso de ingreso

De acuerdo con la normativa del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores, por medio del proceso de selección, se identifican las capacidades, conocimientos, habilidades, experiencia y demás cualidades de los aspirantes para ocupar la vacante, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE INGRESO, PODER LEGISLATIVO

Servicio / ente	Objetivo del proceso de ingreso	Convocatoria / Concurso			Libre designación
		Abiertas	Cerradas	Mixtas	
1. Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores	La selección es el proceso por el que se identifica la capacidad, conocimientos, habilidades, experiencia y demás cualidades de los aspirantes para ocupar la vacante o puesto de nueva creación.	✓			✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.

El ingreso al Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores puede ser mediante dos mecanismos, por concurso o por libre designación.

b) Requisitos de ingreso

Respecto de los requisitos generales para el ingreso, en el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores se requiere ser ciudadano mexicano, no estar inhabilitado para el servicio público y contar con aptitud física y mental para las funciones, como se muestra en el cuadro siguiente:

REQUISITOS DE INGRESO AL SERVICIO DE CARRERA DE LA CÁMARA DE SENADORES

Servicio / ente	Requisitos generales de ingreso					Requisitos relacionados con el perfil					Total General	
	Ciudadano mexicano	No estar inhabilitado para el servicio público	Buenos antecedentes / conducta	Aptitud física y mental para las funciones	Total	Evaluaciones	Grado o perfil académico	Experiencia mínima	Cursos de formación inicial	Periodo de experiencia práctica		Total
1. Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores	✓	✓		✓	3	- Examen de conocimientos generales. - Evaluación de conocimientos específicos. -Evaluación psicológica.	Cubrir el perfil del puesto	Acreditar experiencia			3	6

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.

En relación con los requisitos relacionados con el perfil de los servidores públicos, en el servicio civil de Carrera de la Cámara de Senadores se solicita acreditar los exámenes de conocimientos generales, la evaluación de conocimientos específicos, la evaluación psicológica, cubrir el perfil del puesto y acreditar la experiencia solicitada.

c) Instrumentación del proceso de ingreso

En el Poder Legislativo, en 2012 ingresaron por Acuerdo de la Mesa Directiva 3 (1.8%) de los 168 servidores públicos adscritos al Servicio de Carrera de la Cámara de Senadores, como se muestra a continuación:

SERVIDORES PÚBLICOS QUE INGRESARON AL SERVICIO DE CARRERA, PODER LEGISLATIVO FEDERAL, 2012

Servicio / ente	Total de servidores adscritos al servicio de carrera	Ingresos 2012		Mecanismos de ingreso									
		Servidores públicos	%	Convocatoria				Concurso	%	Libre designación	%	Otros	%
				Abierta	%	Cerrada	%						
1.Servicio de Carrera de la Cámara de Senadores	168 ^{1/}	3	1.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3 ^{2/}	100.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Cámara de Senadores.

- Significa que la normativa establece el subproceso.
- Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.
- ^{1/} Se consideró a los 168 servidores públicos que contaron con titularidad.
- ^{2/} Los 3 ingresos fueron por Acuerdo de la Mesa Directiva.

En el Poder Legislativo, el Servicio de Carrera de la Cámara de Senadores debía emitir convocatoria pública abierta para el concurso de las plazas del servicio, pero durante 2012 no emitió ninguna convocatoria y los 3 (100.0%) ingresos fueron por Acuerdo de la Mesa Directiva, no obstante, los servidores públicos cumplieron con los requisitos establecidos para el ingreso.

Poder Judicial de la Federación

a) Diseño normativo del proceso de ingreso

Conforme a la normativa de los 3 servicios de carrera del Poder Judicial, el proceso de ingreso se realiza por concursos de oposición, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE INGRESO, PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Servicio / ente	Objetivo del proceso de ingreso	Convocatoria			Libre designación
		Abiertas	Cerradas	Mixtas	
Totales		1	0	2	1
1.Carrera Judicial (CJF)	El ingreso y promoción a las categorías de Juez de Distrito y Magistrado de Circuito se realizarán a través de concurso interno de oposición y de oposición libre.			✓ ^{1/}	
2.Servicio Civil de Carrera (IFDP)	El ingreso de defensores públicos y asesores jurídicos al IFDP, se realizará mediante concursos abiertos de oposición.	✓			
3.Carrera Judicial (TEPJF)	El ingreso al sistema de carrera judicial será con excepción de las categorías de Secretario y Subsecretario General de Acuerdos de Sala Superior; a través de la aprobación de los exámenes de aptitud o a través de la aprobación del curso para Actuario o de la especialidad para Secretario de Estudio y Cuenta.			✓	✓ ^{2/}

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 3 servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación.

^{1/} El ingreso y promoción a las categorías de Juez de Distrito y Magistrado de Circuito se realizarán a través de concurso interno de oposición y de oposición libre.

^{2/} El ingreso del Secretario y Subsecretario General de Acuerdos de Sala Superior se realiza a propuesta del Magistrado Presidente y se somete a la decisión del pleno de la sala superior.

En la normativa de los 3 servicios de carrera del Poder Judicial se establece que el ingreso al servicio de carrera será mediante concurso, de los cuales en 1 (33.3%) será mediante convocatorias abiertas y en 2 (66.7%) por convocatorias mixtas (abiertas o cerradas). Asimismo, en la Carrera Judicial del TEPJF, el ingreso a los puestos de Secretario y Subsecretario General de Acuerdos de Sala Superior se realiza a propuesta del Magistrado Presidente y se somete a la decisión del pleno de la sala superior.

b) Requisitos de ingreso

Respecto de los requisitos generales de ingreso, los tres servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación establecen como requisito ser ciudadano mexicano y tener buenos antecedentes, como se muestra en el cuadro siguiente:

REQUISITOS PARA EL INGRESO A LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Servicio / ente	Requisitos generales de ingreso					Requisitos relacionados con el perfil del puesto						Total General
	Ciudadano mexicano	No estar inhabilitado para el servicio público	Buenos antecedentes / conducta	Aptitud física y mental para las funciones	Total	Evaluaciones	Grado o perfil académico	Experiencia mínima	Cursos de formación inicial	Periodo de experiencia práctica	Total	
Total	3	0	3	0		3	3	3	2	0		
1. Carrera Judicial (CJF)	✓		✓		2	-Examen de aptitud	Licenciatura	Experiencia en el PJF	Prácticas en un juzgado o tribunal de distrito.		4	6
2. Servicio Civil de Carrera (IFDP)	✓		✓		2	-Exámenes de ingreso y oposición. -Evaluación psicológica. -Exámenes escritos de conocimientos. -Exámenes orales de conocimientos.	Licenciatura en áreas específicas ^{1/}	Experiencia de 3 años			3	5
3. Carrera Judicial (TEPJF)	✓		✓		2	-Exámenes de aptitud. - Evaluación para acreditar los requisitos de conocimientos básicos.	Licenciatura en áreas específicas ^{1/}	Experiencia en el tema o haber laborado en el PJF.	-Cursos para actuarios. - Especialidad para Secretario de estudio y cuenta.		4	6

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 3 servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación.

^{1/} La licenciatura en áreas específicas, se refiere a las áreas relacionadas con el objetivo del ente público en donde opera el servicio de carrera de que se trate.

Respecto de los requisitos relacionados con el perfil del candidato, los 3 servicios de carrera establecen como requisito acreditar las evaluaciones, cubrir el grado o perfil académico y contar con la experiencia requerida. Además, en la Carrera Judicial correspondiente al CJF y al TEPJF, se requiere que los servidores públicos acrediten cursos de formación inicial.


c) Instrumentación del proceso de ingreso


De los 10,535 servidores públicos adscritos a los tres servicios de carrera del Poder Judicial, 460 (4.4%) ingresaron durante 2012, como se muestra a continuación:

SERVIDORES PÚBLICOS QUE INGRESARON AL SERVICIO DE CARRERA, PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, 2012

Servicio / ente	Total de servidores adscritos al servicio de carrera	Ingresos durante 2012		Características									
		Servidores públicos	%	Convocatoria				Concurso	%	Libre designación	%	Otros	%
				Abierta	%	Cerrada	%						
Totales	10,535	460	4.4	458	99.6	0	0.0	458	99.6	2	0.4	0	0.0
1.Carrera Judicial CJF	9,368	275	2.9	275	100.0	0	0.0	275	100.0	0	0.0	0	0.0
2.Servicio Civil de Carrera IFDP	1,007	98	9.7	98	100.0	0	0.0	98	100.0	0	0.0	0	0.0
3.Carrera Judicial TEPJF	160	87	54.4	85	97.7	0	0.0	85	97.7	2	2.3	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 3 servicios de carrera.

 Significa que la normativa establece el subproceso.

 Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

De los 460 servidores públicos que se incorporaron al servicio de carrera, 458 (99.6%) se incorporaron por concurso, por medio de convocatorias abiertas y 2 (0.4%) servidores públicos del TEPJF ingresaron por la propuesta del Magistrado Presidente.

El total de servidores públicos que ingresaron a los servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación lo hicieron por los mecanismos establecidos en su normativa, lo que garantiza que ocupen los puestos los aspirantes más aptos.

Órganos Constitucionalmente Autónomos

a) Diseño del proceso de ingreso

Conforme a la normativa de los tres servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos, el proceso de ingreso tiene como objetivo proveer de personal calificado que demuestre satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE INGRESO, ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS

Servicio / ente	Objetivo del proceso de ingreso	Convocatoria			Libre designación
		Abiertas	Cerradas	Mixtas	
Totales		2	0	1	2
1.Servicio Profesional Electoral (IFE)	El ingreso tiene como propósito proveer al Instituto de personal calificado para ocupar los cargos y puestos del Servicio, con base en el mérito, la igualdad de oportunidades, la imparcialidad y la objetividad, a través de procedimientos transparentes.	✓			
2.Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	El propósito de la selección es garantizar el acceso de los aspirantes que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo.	✓			✓ ^{1/}
3.Servicio Civil de Carrera (CNDH)	El ingreso al Servicio se realizará por concurso de oposición y comprenderá el reclutamiento, la selección de aspirantes, la ocupación de las plazas vacantes, la inducción, así como la expedición de nombramientos.			✓	✓ ^{2/}

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 3 servicios de carrera.

- 1/ Conforme al Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del INEGI. “Para evitar que se entorpezca la continuidad del desempeño de las funciones encomendadas al Instituto, las plazas vacantes consideradas como parte del Sistema podrán ser ocupadas de forma temporal, previa autorización de la Comisión, por cualquier persona que cumpla con el perfil y los requisitos necesarios, sin necesidad de sujetarse a los procedimientos de reclutamiento y selección a que se refiere este Estatuto. Este personal no creará derechos respecto al Sistema y podrá permanecer en el cargo un periodo de hasta un año.”
- 2/ Conforme a lo establecido en el Estatuto del Servicio Civil de Carrera de la CNDH “Con la aprobación del Comité Directivo, excepcionalmente se podrán ocupar plazas por designación directa, siempre y cuando se trate de casos de urgente ocupación y se encuentren debidamente motivadas y fundadas por el titular de la Unidad Responsable. Las vacantes de urgente ocupación serán aquellas que correspondan a los puestos que se consideren indispensables para el correcto y continuo funcionamiento de la Comisión, dado que su vacancia implicaría problemas graves al servicio.”

Los tres servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos establecen en su normativa que el ingreso de los servidores públicos se realizará mediante concurso, de los cuales 2 (66.7%) establecen como mecanismo para el reclutamiento las convocatorias abiertas y 1 (33.3%) convocatorias mixtas (abierta o cerrada). Asimismo, en los servicios de carrera de la CNDH y el INEGI se establece como un mecanismo de ingreso la libre designación en casos excepcionales.

b) Requisitos de ingreso

En los 3 servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos, respecto de los requisitos generales de ingreso, los 3 (100.0%) servicios de carrera establecen como requisito ser ciudadano mexicano y tener aptitud física y mental para sus funciones y 1 (33.3%) establece no estar inhabilitado para el servicio público, como se muestra en el cuadro siguiente:

REQUISITOS PARA EL INGRESO DE LOS ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS

Servicio / ente	Requisitos generales de ingreso					Requisitos relacionados con el perfil del puesto						Total General
	Ciudadano mexicano	No estar inhabilitado para el servicio público	Buenos antecedentes / conducta	Aptitud física y mental para las funciones	Total	Evaluaciones	Grado o perfil académico	Experiencia mínima	Cursos de formación inicial	Periodo de experiencia práctica	Total	
Totales	3	2	0	3		3	3	3	1	0		
1.Servicio Profesional Electoral (IFE)	✓	✓		✓	3	Examen de incorporación temporal.	Licenciatura para la función directiva y educación media superior para el resto.	Contar con conocimientos y experiencia	-Cursos y prácticas para la incorporación del personal de la rama administrativa al instituto.		4	7
2.Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	✓	✓		✓	3	Exámenes de ingreso	Licenciatura para algunos puestos	6 meses de experiencia			3	6
3.Servicio Civil de Carrera (CNDH)	✓			✓	2	Exámenes psicométricos, teóricos y prácticos.	Licenciatura en áreas específicas ^{1/} para algunos puestos	3 años en la CNDH			3	5

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 3 servicios de carrera.

^{1/} La licenciatura en áreas específicas, se refiere a las áreas relacionadas con el objetivo del ente público en donde opera el servicio de carrera de que se trate.

Respecto de los requisitos relacionados con el perfil del candidato, los 3 (100.0%) servicios de carrera establecen como requisito acreditar las evaluaciones, cubrir el grado o perfil requerido y contar con la experiencia requerida y sólo 1 (33.3%) el Servicio Profesional Electoral del IFE requiere la aprobación de cursos y prácticas para la incorporación del personal de la rama administrativa.

En términos generales, el servicio de carrera que pide más requisitos para el ingreso es el Servicio Profesional Electoral del IFE con 7 (77.8%) de los 9 requisitos analizados, seguido por el Servicio Profesional de Carrera del INEGI con 6 (66.7%) y por último el Servicio Civil de Carrera de la CNDH con 5 (55.6%).

c) Instrumentación del proceso de ingreso

De los 13,481 servidores públicos de los 3 servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos, el 85.3% (11,494) ingresó durante 2012, como se muestra a continuación:

SERVIDORES PÚBLICOS QUE INGRESARON AL SERVICIO DE CARRERA,
 ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS, 2012

Servicio / ente	Total de servidores adscritos al servicio de carrera	Ingresos durante 2012		Características									
		Servidores públicos	%	Convocatoria				Concurso	%	Libre designación	%	Otros	%
				Abierta	%	Cerrada	%						
Totales	13,481	11,494	85.3	129	1.1	4	n.c.	133	1.2	77	0.7	11,284	98.2
1.Servicio Profesional Electoral (IFE)	1,553 ^{1/}	48	3.1	48	100.0	0	0.0	48 ^{2/}	100.0	0	0.0	0	0.0
2.Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	11,373	11,373	100.0	81	0.7	0	0.0	81	0.7	8	0.1	11,284 ^{3/}	99.2
3.Servicio Civil de Carrera (CNDH)	555	73	13.2	0	0.0	4	5.5	4	5.5	69	94.5	0	0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 3 servicios de carrera.



Significa que la normativa establece el subproceso.



Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

^{1/}

Se consideró a los 1,553 servidores públicos que contaron con titularidad.

^{2/}

Los 48 servidores públicos calificados para ocupar los cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral ingresaron por “Lista de reserva” derivada del Concurso Público 2010-2011 para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral.

^{3/}

En el rubro de otros ingresaron por medio de una evaluación.

n.c.

No cuantificable.

De los 11,494 servidores públicos que se incorporaron al servicio durante 2012, 133 (1.2%) ingresaron por concurso; de éstos, 129 (97.0%) ingresaron por convocatoria abierta y 4 (3.0%) por convocatoria cerrada; 77 (0.7%) ingresaron por libre designación, y 11,284 (98.2%) servidores públicos, por otros procedimientos.

De los tres servicios de carrera, los correspondientes al IFE y la CNDH seleccionaron a los servidores públicos por medio de los procedimientos correspondientes; en el caso del INEGI, se reclutó al 99.2% (11,284) de los servidores públicos por medio de una evaluación.

Tribunales Administrativos

a) Diseño normativo del proceso de ingreso

Conforme a la normativa del Servicio Profesional de Carrera del TSA, el proceso de ingreso se llevará a cabo por medio de concursos, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE INGRESO, TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS

Servicio / ente	Objetivo del proceso de ingreso	Convocatoria			Libre designación
		Abiertas	Cerradas	Mixtas	
1. Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	A fin de promover el desarrollo de la carrera jurisdiccional agraria, así como el estímulo y promoción de los servidores judiciales de los Tribunales Agrarios, los concursos para ocupar alguno de los cargos, se celebrarán previa convocatoria, en los que podrá participar cualquier profesionista que cumpla con los requisitos de inscripción establecidos.			✓	

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional del TSA.

Los concursos para ingresar al Servicio Profesional de Carrera se llevan a cabo por medio de convocatorias cerradas o abiertas las cuales deben ser publicadas en el Diario Oficial de la Federación.

b) Requisitos de ingreso

Respecto de los requisitos generales de ingreso, en el Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional del TSA se requiere ser ciudadano mexicano, tener buenos antecedentes y tener aptitud física y mental para sus funciones, como se muestra en el cuadro siguiente:

REQUISITOS PARA EL INGRESO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DEL TRIBUNAL SUPERIOR AGRARIO

Servicio / ente	Requisitos generales de ingreso					Requisitos relacionados con el perfil del puesto						Total General
	Ciudadano mexicano	No estar inhabilitado para el servicio público	Buenos antecedentes / conducta	Aptitud física y mental para las funciones	Total	Evaluaciones	Grado o perfil académico	Experiencia mínima	Cursos de formación inicial	Periodo de experiencia práctica	Total	
1.Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	✓		✓	✓	3	Exámenes teóricos y prácticos diferentes para cada categoría de plazas en tres etapas. (Relativos a la función del puesto)	Licenciatura en áreas específicas ^{1/}	Práctica profesional mínima de 5 años			3	6

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional del TSA.

^{1/} La licenciatura en áreas específicas, se refiere a las áreas relacionadas con el objetivo del ente público en donde opera el servicio de carrera de que se trate.

Respecto de los requisitos relacionados con el perfil del candidato, se requiere acreditar las evaluaciones las cuales están relacionadas con las necesidades del puesto, cubrir el grado o perfil requerido y contar con la experiencia solicitada.

c) Instrumentación del proceso de ingreso

De los 483 servidores públicos del Servicio Profesional de carrera del TSA, el 9.3%(45) ingresó durante 2012, como se muestra a continuación:

SERVIDORES PÚBLICOS QUE INGRESARON AL SERVICIO DE CARRERA, TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS, 2012

Servicio / ente	Total de servidores adscritos al servicio de carrera	Ingresos durante 2012		Características									
		Servidores públicos	%	Convocatoria				Concurso	%	Libre designación	%	Otros	%
				Abierta	%	Cerrada	%						
1.Servicio profesional de carrera (TSA)	483	45	9.3	45	100.0	0	0	45	100.0	0	0	0	0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por el Tribunal Superior Agrario.



Significa que la normativa establece el subproceso.



Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

Conforme a lo establecido en su normativa el Servicio Profesional de Carrera del TSA emitió una convocatoria pública abierta para el concurso de plazas, por medio de la cual ingresaron los 45 servidores públicos, lo cual garantiza que se seleccionaron a los servidores públicos más aptos.

Conclusión del proceso de ingreso

Del análisis del proceso de ingreso en los 20 servicios de carrera del Estado Federal, se concluyó que el 100.0% incluye en su diseño normativo procedimientos y requisitos para asegurar que ingresen al servicio de carrera los candidatos más aptos que cuenten con las capacidades y aptitudes que requiere la plaza vacante. No obstante, respecto a la instrumentación, se verificó que de los 30,450 servidores públicos de carrera que ingresaron en 2012, sólo el 37.7% (11,468) ingresó por medio de concursos, el 11.0% (3,352) por libre designación ^{17/} y el 51.3% (15,630) por otros procedimientos; ^{18/} por lo tanto, más del 50.0% de los servidores públicos que ingresaron en 2012, no se seleccionó por medio de los mecanismos establecidos en la normativa.

^{17/} De los 3,352 servidores públicos que ingresaron por libre designación, 3,351 corresponden a ocupaciones temporales al amparo del art. 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, los cuales deben ser sujetos a concurso una vez autorizados.

^{18/} Cabe destacar que de los 15,630 servidores públicos que ingresaron a los servicios de carrera por otros mecanismos a los establecidos en la normativa, el 72.2% (11,284) ingresó al Servicio Profesional de Carrera del INEGI por medio de una evaluación.

3.3.3. Proceso de ascenso y promoción

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, 19 (95.0%) establecen en su diseño normativo el ascenso de los servidores públicos de carrera y 15 (75.0%) las promociones, como se observa en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE ASCENSO Y PROMOCIÓN DE LOS
 SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL

Poder	Servicios de carrera que consideran el proceso de ascenso	Ascenso (movimientos verticales, de especialización y de nivel)						Servicios de carrera que consideran el proceso promoción	Promoción (movimientos horizontales, de grado y de grupo)				
		Procedimiento			Requisitos				Movimientos de grado o grupo			Movimientos horizontales	
		Concurso	Libre designación	C y LD	Mérito	Perfil requerido	Experiencia		Concurso	Mérito	Libre designación	Necesidades del servicio o reestructuración	Solicitud del servidor público
Total Estado Federal	19	16	2	5	19	18	16	15	6	10	2	9	4
Poder Ejecutivo Federal	12	10	2	4	12	11	9	9	5	7	2	6	3
Poder Legislativo Federal	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0
Poder Judicial de la Federación	3	2	0	1	3	3	3	3	0	0	0	3	1
Órganos Constitucionalmente Autónomos	2	2	0	0	2	2	2	2	0	2	0	0	0
Tribunales Administrativos	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 19 servicios de carrera.
 Mérito: Resultado satisfactorio en las evaluaciones.

De los 19 servicios de carrera que consideran en su diseño normativo el proceso de ascensos, 12 (63.2%) pertenecen al Poder Ejecutivo, 1 (5.3%) al Poder Legislativo, 3 (15.8%) al Poder Judicial, 2 (10.5%) a los Órganos Constitucionalmente Autónomos y 1 (5.3%) a los Tribunales Administrativos.

En cuanto a los procedimientos establecidos para otorgar los ascensos, de los 19 servicios de carrera, en 16 (84.2%) se establecen concursos, en 2 (10.5%) por libre designación y en 5 (26.3%) ambos procedimientos; respecto de los requisitos para otorgar los ascensos, en el 100.0% (19) se considera el mérito de los servidores públicos, en 94.7% (18) que cubran con el perfil requerido y 84.2% (16) que cuenten con la experiencia solicitada.

Respecto del proceso de promoción, de los 15 servicios de carrera que lo consideran en su diseño normativo, 9 (60.0%) pertenecen al Poder Ejecutivo, 1 (6.7%) al Poder Legislativo, 3 (20.0%) al Poder Judicial y 2 (13.3%) a los Órganos Constitucionalmente Autónomos.

En cuanto a los procedimientos establecidos para otorgar las promociones, respecto de los movimientos de grado o grupo, de los 15 servicios de carrera, 6 (40.0%) las otorgan mediante concurso, 10 (66.7%) por el mérito de los servidores públicos y 2 (13.3%) por libre designación; en cuanto a los movimientos horizontales, 9 (60.0%) promueven a los servidores públicos por necesidades del servicio o reestructuración y 4 (26.7%) a solicitud del servidor público.

Durante 2012, de los 19 servicios de carrera que establecieron en su diseño normativo el proceso de ascensos, 16 (84.2%) lo instrumentaron al otorgar ascensos al 2.0% (1,913) de los 95,345 servidores públicos adscritos a los 19 servicios de carrera que establecen en su diseño el proceso de ascenso. Asimismo, de los 15 servicios de carrera que establecen en su diseño el proceso de promoción 8 (53.3%) lo instrumentaron al promover al 1.0% (551) de los 55,500 servidores públicos adscritos a los 15 servicios de carrera que establecen en su diseño el proceso de promoción, como se observa en el cuadro siguiente:

ASCENSOS Y PROMOCIONES OTORGADAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS
 SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL, 2012

Poder	Servidores adscritos al servicio de carrera	Ascenso (movimientos verticales)						Promoción (movimientos horizontales, de grado y de grupo)							
		Servidores públicos ascendidos		Concurso		Libre designación		Servidores públicos promovidos		Movimientos de grado o de grupo				Movimientos horizontales	
		núm.	%	núm.	%	núm.	%	núm.	%	Concurso		Libre designación			
núm.	%	núm.	%	núm.	%	núm.	%	núm.	%	núm.	%	núm.	%		
Total Estado Federal	95,345	1,913	2.0	1,642	85.8	271	14.2	551	1.0 ^{1/}	172	31.2	51	9.3	328	59.5
Poder Ejecutivo	82,051	952	1.2	847	89.0	105	11.0	385	0.9	20	5.2	37	9.6	328	85.2
Poder Legislativo	168	6	3.6	0	0.0	6	100.0	14	8.3	0	0.0	14	100.0	0	0.0
Poder Judicial	10,535	818	7.8	658	80.4	160	19.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Órganos Constitucionalmente Autónomos	2,108	45	2.1	45	100.0	0	0.0	152	7.2	152	100.0	0	0.0	0	0.0
Tribunales Administrativos	483	92	19.0	92	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa y la información proporcionada por los 19 servicios de carrera.

^{1/} El número total de servidores públicos de los 15 servicios de carrera que tiene en su diseño normativo el proceso de promoción es de 55,500 servidores públicos.

De los 1,913 ascensos otorgados durante 2012, 1,642 (85.8%) fueron por concurso y 271 (14.2%) por libre designación; en cuanto a las 551 promociones, 172 (31.2%) fueron por concurso, 51 (9.3%) por libre designación y 328 (59.5%) fueron movimientos horizontales.

Poder Ejecutivo Federal

a) Diseño normativo del proceso de ascenso y promoción

Los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo establecen como uno de sus procesos el ascenso de los servidores públicos, de los cuales 5 (41.7%) se realizan por medio del mecanismo de ingreso. Asimismo, 8 (66.7%) de los 12 servicios de carrera consideran la promoción como uno de sus procesos, de los cuales 7 (87.5%) se refieren a movimientos de grado grupo y 6 (75.0%) a movimientos horizontales, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE ASCENSO Y PROMOCIÓN, PODER EJECUTIVO FEDERAL

Servicio / ente	Ascenso (movimientos verticales, de especialización y de nivel)									Promoción (movimientos horizontales, de grado y de grupo)				
	Procedimiento					Requisitos				Movimientos de grado o grupo			Movimientos horizontales	
	Mismo procedimiento que para el ingreso	Convocatoria		Concurso	Libre designación	Mérito/ resultado satisfactorio en las evaluaciones	Perfil requerido	Experiencia	Total	Concurso	Mérito/ resultado satisfactorio en las evaluaciones	Libre designación	Por necesidades del servicio o por reestructuración	Solicitud del servidor público
Abierta	Cerrada													
Totales	5	4	6	10	6	12	11	9	3	5	7	2	6	3
1.Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP)	✓	✓		✓	✓	✓ ^{1/}	✓	✓	3	✓	✓		✓	✓
2.Servicio Exterior Mexicano (SEM)			✓	✓	✓ ^{2/}	✓	✓	✓	3					
3.Servicio Fiscal de Carrera (SAT)					✓ ^{3/}	✓	✓	✓	3		✓	✓ ^{3/}		
4.Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)			✓	✓		✓	✓	✓	3				✓	
5.Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)			✓	✓		✓	✓	✓	3					
6.Servicio Profesional Agrario (PA)			✓	✓		✓	✓		2	✓	✓		✓	✓
7.Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	✓	✓		✓		✓	✓	✓	3	✓	✓		✓	
8.Sistema de Profesionalización (IMTA)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	3					
9.Servicio Profesional de Carrera (CDI)	✓		✓	✓		✓	✓	✓	3	✓	✓		✓	
10.Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal IMSS			✓	✓		✓			1	✓	✓			
11.Servicio Profesional (IFAI)	✓	✓		✓	✓	✓	✓		2				✓	✓
12.Servicio Profesional de Carrera (CPTM)					✓	✓	✓	✓	3		✓	✓		

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 12 servicios de carrera.

^{1/} Para estos efectos, los Comités deberán tomar en cuenta el puntaje otorgado al servidor público en virtud de sus evaluaciones del desempeño, promociones y los resultados de los exámenes de capacitación, certificación u otros estudios que hubiera realizado, así como de los propios exámenes de selección en los términos de los lineamientos que emitan los Comités.

^{2/} De acuerdo con el artículo 21 de la Ley del Servicio Exterior Mexicano.- (...) “en ocasión de una vacante de embajador o cónsul general y de conformidad con el artículo 19 de esta Ley, el Secretario de Relaciones Exteriores someterá a la consideración del Presidente de la República los nombres y antecedentes de los ministros del personal de carrera que, a su juicio, tengan los méritos y antigüedades necesarios. Quienes así resulten designados no perderán su carácter de miembros del personal de carrera del Servicio Exterior y sólo podrán ser privados, temporal o definitivamente, de sus cargos.

^{3/} Derivado de los planes de carrera.

SAT En el Manual de Procedimientos del Subproceso 9.11.1 Reclutar, Seleccionar y Contratar, se considera como promoción (vertical) la designación a un puesto de nivel jerárquico superior al que se ocupa, conforme a lo siguiente: operativo, enlace, jefe de departamento, subadministrador y administrador; y como incremento salarial (horizontal), los movimientos que no impliquen cambio de nivel jerárquico, de conformidad con el tabulador de sueldos autorizado para el SAT.

De los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo, 10 (83.3%) establecen que los ascensos se realizan por medio de concursos, de los cuales 4 (40.0%) son por convocatoria abierta y 6 (60.0%) por convocatoria cerrada; 6 (50.0%) establecen que los ascensos se realizan por libre designación, de los cuales para 5 (83.3%) sólo es aplicable para algunos de los puestos, mientras que en 1 (16.7%) es el mecanismo de ascenso para todos los puestos, considerando su mérito, el resultado de sus evaluaciones, que cumplan con el perfil requerido y su experiencia.

Los 12 servicios de carrera, 9 (75.0%) consideran como requisitos para el ascenso de los servidores públicos de carrera un resultado satisfactorio en sus evaluaciones, que cubran el perfil requerido y que cuenten con la experiencia solicitada, 2 (16.7%) consideran como requisito un resultado satisfactorio en sus evaluaciones y que cubran el perfil requerido y 1 (8.3%), el IMSS, sólo establece como requisito el resultado satisfactorio en sus evaluaciones.

De los siete servicios de carrera que establecen como uno de sus procesos la promoción relacionada con los movimientos de grado o de grupo, el 100.0% (7) establecen el mérito y el resultado satisfactorio de las evaluaciones de los servidores públicos como requisito para su promoción; de éstos, 5 (71.4%) se llevan a cabo mediante concursos, y 2 (28.6%) por libre designación.

De los 12 servicios de carrera, 6 (50.0%) establecen como parte del proceso de promoción los movimientos horizontales, de los cuales 3 (50.0%) se llevan a cabo por necesidades del servicio, por reestructuración de la institución o por solicitud del servidor público y 3 (50.0%) sólo se llevan a cabo por necesidades del servicio o por reestructuración de la institución.


b) Instrumentación del proceso de ascenso y promoción


Durante 2012, de los 82,051 servidores públicos de carrera del Poder Ejecutivo Federal, 952 (1.2%) obtuvieron un ascenso y 385 (0.9%) una promoción, como se muestra a continuación:

ASCENSOS Y PROMOCIONES OTORGADAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL, 2012

Servicio / ente	Servidores adscritos al servicio de carrera	Ascenso (movimientos verticales)										Promoción (movimientos horizontales, de grado y de grupo)							
		Servidores públicos ascendidos		Convocatoria				Concurso		Libre designación		Servidores públicos promovidos		Movimientos de grado o de grupo				Movimientos horizontales	
		núm.	%	Abierta	%	Cerrada	%	núm.	%	núm.	%	núm.	%	núm.	%	núm.	%	núm.	%
Totales	82,051	952	1.2	97	10.2	737	77.4	847	89.0	105	11.0	385 ^{4/}	0.9	20	5.2	37	9.6	328	85.2
1.Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP)	29,767	78	0.3	78	100.0	0	0.0	78	100.0	0	0.0	328	1.1	0	0.0	0	0.0	328	100.0
2.Servicio Exterior Mexicano (SEM)	1,133	168	14.8	0	0.0	157	93.5	157	93.5	11 ^{1/}	6.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
3.Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	1,580	53	3.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	53 ^{2/}	100.0	35	2.2	0	0.0	35 ^{2/}	100.0	0	0.0
4.Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	6,728	0	n.c.	0	0.0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
5.Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	37,979	580	1.5	0	0.0	580	100.0	580	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
6.Servicio Profesional Agrario (PA)	1,777	28	1.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	28	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
7.Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	298	14	4.7	8	57.1	0	0.0	8	57.1	6	42.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
8.Sistema de Profesionalización (IMTA)	250	4	1.6	3	75.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
9.Servicio Profesional de Carrera (CDI)	318	8	2.5	8	100.0	0	0.0	8	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
10.Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	1,850	13	0.7	0	0.0	0	0.0	13	100.0	0	0.0	20	1.1	20	100.0	0	0.0	0	0.0
11.Servicio Profesional (IFAI)	241	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
12.Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	130	6	4.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6 ^{3/}	100.0	2	1.5	0	0.0	2 ^{3/}	100.0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 12 servicios de carrera.

 Significa que la normativa establece el subproceso.

 Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

n.d. No disponible.

1/ Nombramientos de embajadores o cónsules sometidos a consideración del presidente de la república.

2/ Derivado de los planes de carrera.

3/ Con base en el mérito de los servidores públicos.

4/ El número total de servidores públicos de los 8 servicios de carrera que tiene en su diseño normativo el proceso de promoción es de 42,689 servidores públicos.

De los 952 servidores públicos que obtuvieron un ascenso durante 2012, 847 (89.0%) fue por concurso, de los cuales 97 (11.5%) se derivaron de una convocatoria abierta, 737 (87.0%) de una convocatoria cerrada y 13 (1.5%) no se derivaron de convocatoria, y 105 (11.0%) se realizaron por libre designación.

Cabe señalar que de los 12 servicios de carrera, 8 (66.7%) otorgaron los ascensos mediante los mecanismos establecidos en su normativa, 2 (16.7%) otorgaron ascensos por libre designación aun y cuando en su norma no establece que éste sea un mecanismo para el ascenso, 1 (8.3%) no otorgó ascensos durante 2012 y de 1 (8.3%) no se dispuso de la información de los ascensos otorgados.

De las 385 promociones otorgadas durante 2012, 57 (14.8%) correspondieron a movimientos de grado o grupo, de los cuales 20 (35.1%) se derivaron de concursos y 37 (64.9%) por designación de un mando superior considerando el mérito de los servidores públicos, y 328 (85.2%) se trataron de movimientos horizontales ya sea por necesidades del servicio, por reestructuración de las instituciones o por petición de los servidores públicos.

Poder Legislativo Federal

a) Diseño normativo del proceso de promoción y ascenso

En el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores se establecen los procesos de promoción y ascenso, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE ASCENSO Y PROMOCIÓN, PODER LEGISLATIVO

Servicio / ente	Ascenso (movimientos verticales, de especialización y de nivel)									Promoción (movimientos horizontales, de grado y de grupo)				
	Mismo procedimiento que para el ingreso	Convocatoria		Concurso	Libre designación	Requisitos				Movimientos de grado o grupo		Movimientos horizontales		
		Abierta	Cerrada			Mérito/ resultado satisfactorio en las evaluaciones	Perfil requerido	Experiencia	Total	Concurso	Mérito/ resultado satisfactorio en las evaluaciones	Libre designación	Por necesidades del servicio o por reestructuración	Solicitud del servidor público
1.Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	✓	✓		✓		✓	✓	✓	3	✓	✓			

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.

El proceso de ascensos en el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores, se debe realizar por medio de concursos, los cuales se deben de dar a conocer en convocatorias

públicas; para el otorgamiento de ascensos se debe cumplir con los requisitos de obtener un resultado satisfactorio en sus evaluaciones, cumplir con el perfil requerido y contar con la experiencia solicitada.

El proceso de promoción se debe realizar por medio de concursos con la publicación de convocatorias; asimismo, se considera el mérito de los servidores públicos y que hayan obtenido un resultado satisfactorio en sus evaluaciones.


b) Instrumentación del proceso de promoción y ascenso


Durante 2012, de los 168 servidores públicos de Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores, 6 (3.6%) obtuvieron un ascenso y 14 (8.3%) una promoción, como se muestra a continuación:

ASCENSOS Y PROMOCIONES OTORGADAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA DE LA CÁMARA DE SENADORES, 2012

Servicio / ente	Servidores adscritos al servicio de carrera	Ascenso (movimientos verticales)										Promoción (movimientos horizontales, de grado y de grupo)					
		Servidores públicos ascendidos		Convocatoria				Concurso		Libre designación		Servidores públicos promovidos	Movimientos de grado o de grupo				
				núm.	%	Abierta	%	Cerrada	%	núm.	%		núm.	%	núm.	%	Concurso
1.Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	168 ^{1/}	6	3.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	100.0	14	8.3	0	0.0	14	100.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Cámara de Senadores.

 Significa que la normativa establece el subproceso.

 Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

^{1/} Se consideró a los 168 servidores públicos que contaron con titularidad.

Los 6 ascensos y las 14 promociones otorgadas a los servidores públicos del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores, se efectuaron a petición de los titulares de las áreas correspondientes y con Autorización del Secretario General de Servicios Administrativos, sin considerar los requisitos de elegibilidad establecidos en la normativa.

Poder Judicial de la Federación

a) Diseño normativo del proceso de promoción y ascenso

Los tres servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación establecen como uno de sus procesos el ascenso y promoción de los servidores públicos, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE ASCENSO Y PROMOCIÓN, PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Servicio / ente	Ascenso (movimientos verticales, de especialización y de nivel)									Promoción (movimientos horizontales, de grado y de grupo)				
	Mismo procedi- miento que para el ingreso	Procedimiento			Requisitos					Movimientos de grado o grupo			Movimientos horizontales	
		Abier- ta	Cerra- da	Con- curso	Libre designa- ción	Mérito/ resultado satisfactorio en las eva- luaciones	Perfil requerido	Expe- riencia	Total	Con- curso	Mérito/ resultado satisfactorio en las eva- luaciones	Libre desig- nación	Por necesidades del servicio o por reestruc- turación	Solicitud del servidor público
Totales	1	3	0	3	1	3	3	3		0	0	0	3	1
1.Carrera Judicial (CJF)	✓	✓		✓		✓	✓	✓	3				✓	✓
2.Servicio Civil de Carrera (IFDP)		✓		✓	✓	✓	✓	3					✓	
3.Carrera Judicial (TEPJF)		✓		✓		✓	✓	3					✓	

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 3 servicios de carrera.

Los tres servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación otorgan los ascensos por medio de concursos y con la emisión de convocatorias. El Servicio Civil de Carrera del IFDP es el único que establece la libre designación como un mecanismo de ascenso, en el caso de no existir triunfadores en los concursos.

Los tres servicios de carrera establecen como requisitos para el ingreso acreditar las evaluaciones, cumplir con el perfil requerido y contar con la experiencia solicitada.

Respecto del Proceso de Promoción, los tres servicios de carrera establecen movimientos horizontales, por necesidades del servicio y sólo el correspondiente a la Carrera Judicial del CJF otorga los movimientos horizontales a solicitud de los servidores públicos.



b) Instrumentación del proceso de promoción y ascenso

Durante 2012, de los 10,535 servidores públicos de carrera del Poder Ejecutivo Federal, 818 (7.8%) obtuvieron un ascenso, como se muestra a continuación:

ASCENSOS Y PROMOCIONES OTORGADAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, 2012

Servicio / ente	Servidores adscritos al servicio de carrera	Ascenso (movimientos verticales)												Promoción (movimientos horizontales, de grado y de grupo)							
		Servidores públicos ascendidos		Convocatoria				Concurso		Mérito		Libre designación		Servidores públicos promovidos		Movimientos de grado o de grupo				Movimientos horizontales	
				Abierta	%	Cerrada	%	núm.	%	núm.	%	núm.	%			Concurso	Libre designación				
		núm.	%											núm.	%	núm.	%	núm.	%		
Totales	10,535	818	7.8	658	80.4	0	0.0	658	80.4	7	0.9	153	18.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
1.Carrera Judicial (CJF)	9,368	818	8.7	658	80.4	0	0.0	658	80.4	7	0.9	153 ^{1/}	18.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
2.Servicio Civil de Carrera (IFDP)	1,007	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
3.Carrera Judicial (TEPJF)	160	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los tres servicios de carrera.

- ^{1/} Los ascensos se otorgaron por acuerdo del Consejo de la Judicatura Federal.
-  Significa que la normativa establece el subproceso.
-  Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

De los tres servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación, sólo el correspondiente a la Carrera Judicial del CJF otorgó ascensos durante 2012.

De los 9,368 servidores públicos adscritos a la Carrera Judicial del CJF, 818 (8.7%) fueron ascendidos durante 2012, de los cuales 658 (80.4%) fueron ascendidos por convocatoria, 7 (0.9%) por sus méritos y 153 (18.7%) por acuerdo del Consejo de la Judicatura Federal.

Ninguno de los servicios de carrera en el poder judicial otorgó promociones durante 2012.

Órganos Constitucionalmente Autónomos

a) Diseño normativo del proceso de promoción y ascenso

De los tres servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos, dos (66.7%) establecen como uno de sus procesos el ascenso y la promoción de los servidores públicos, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE ASCENSO Y PROMOCIÓN,
 ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS

Servicio / ente	Ascenso (movimientos verticales, de especialización y de nivel)									Promoción (movimientos horizontales, de grado y de grupo)				
	Procedimiento					Requisitos				Movimientos de grado o grupo			Movimientos horizontales	
	Mismo procedimiento que para el ingreso	Convocatoria		Concurso	Libre designación	Mérito/ resultado satisfactorio en las evaluaciones	Perfil requerido	Experiencia	Total	Concurso	Mérito/ resultado satisfactorio en las evaluaciones	Libre designación	Por necesidades del servicio o por reestructuración	Solicitud del servidor público
	Abierta	Cerrada												
Totales	2	1	1	2	0	2	2	2		0	2	0	0	0
1.Servicio Profesional Electoral (IFE)	✓	✓		✓		✓	✓	✓	3		✓			
2.Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	n. a.													
3.Servicio Civil de Carrera (CNDH)	✓		✓	✓		✓	✓	✓	3		✓			

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.
 n.a. No aplicable.

Los dos servicios de carrera que consideran el proceso de promoción establecen que este será por medio de concursos y con la emisión de convocatorias; asimismo, establecen que para el otorgamiento de ascensos se deberá tener un resultado satisfactorio en las evaluaciones, cubrir el perfil requerido y contar con la experiencia solicitada.

En cuanto al proceso de promoción, los 2 servicios de carrera establecen los movimientos de grado o grupo resultado del mérito de los servidores públicos y del resultado satisfactorio de sus evaluaciones.

b) Instrumentación del proceso de promoción y ascenso

Durante 2012, de los 2,108 servidores públicos adscritos a los 2 servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos que establecen los procesos de promoción y ascenso, 45 (2.1%) obtuvieron un ascenso y 152 (7.2%) una promoción, como se muestra a continuación:

ASCENSOS Y PROMOCIONES OTORGADAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DE LOS ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS, 2012

Servicio / ente	Servidores adscritos al servicio de carrera	Ascenso (movimientos verticales)										Promoción (movimientos horizontales, de grado y de grupo)							
		Servidores públicos ascendidos		Convocatoria				Concurso		Libre designación		Servidores públicos promovidos		Movimientos de grado o de grupo		Movimientos horizontales			
		núm.	%	Abierta	%	Cerrada	%	núm.	%	núm.	%	núm.	%	Mérito	%	Libre designación	%	núm.	%
Totales	2,108	45	2.1	27	60.0	18	40.0	45	100.0	0	0.0	152	7.2	152	100.0	0	0.0	0	0.0
1.Servicio Profesional Electoral (IFE)	1,553 ^{1/}	27	1.7	27	100.0	0	0.0	27	100.0	0	0.0	106	6.8	106	100.0	0	0.0	0	0.0
2.Servicio Civil de Carrera (CNDH)	555	18	3.2	0	0.0	18	100.0	18	100.0	0	0.0	46	8.3	46	100.0	0	0.0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los tres servicios de carrera.



Significa que la normativa establece el subproceso.



Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

^{1/}

Se consideró a los 1,553 servidores públicos que contaron con titularidad.

Los dos servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos instrumentaron los procesos de promoción y ascenso conforme a lo establecido en su normativa.

En el Servicio Profesional Electoral del IFE, durante 2012 de los 1,553 servidores públicos de carrera, 27 (1.7%) fueron ascendidos y 106 (6.8%) promovidos.

En cuanto al Servicio Civil de Carrera de la CNDH, se ascendió a 18 (3.2%) de los 555 servidores públicos de carrera y se promovió a 46 (8.3%).

Tribunales Administrativos

a) Diseño normativo del proceso de promoción y ascenso

El Servicio Profesional de Carrera del TSA establece como uno de sus procesos el ascenso de los servidores públicos, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE ASCENSO Y PROMOCIÓN, TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS

Servicio / ente	Ascenso (movimientos verticales, de especialización y de nivel)								
	Mismo procedimiento que para el ingreso	Procedimiento		Concurso	Libre designación	Requisitos			Total
		Abierta	Cerrada			Mérito/ resultado satisfactorio en las evaluaciones	Perfil requerido	Experiencia	
1.Servicio Profesional de Carrera (TSA)	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	3

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.

El proceso de ascenso en el Servicio Profesional de Carrera del TSA se realiza por medio del mismo procedimiento que para el proceso de ingreso, por medio de la publicación de

convocatorias se dan a conocer los concursos para la ocupación de plazas; en el caso de los concursos cerrados, los servidores públicos del TSA deben acreditar los requisitos establecidos.



b) Instrumentación del proceso de ascenso

Durante 2012, de los 483 servidores públicos adscritos al Servicio Profesional de Carrera del TSA, 92 (19.0%) fueron ascendidos durante 2012, como se muestra a continuación:

ASCENSOS Y PROMOCIONES OTORGADAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DEL TRIBUNAL SUPERIOR AGRARIO, 2012

Servicio / ente	Servidores adscritos al servicio de carrera	Ascenso (movimientos verticales)									
		Servidores públicos ascendidos		Convocatoria				Concurso		Libre designación	
		núm.	%	Abierta	%	Cerrada	%	núm.	%	núm.	%
1.Servicio Profesional de Carrera (TSA)	483	92	19.0	0	0.0	92	100.0	92	100.0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por el Tribunal Superior Agrario.

 Significa que la normativa establece el subproceso.
 Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

Los 92 servidores públicos ascendieron mediante concurso conforme a lo establecido en la normativa del Servicio Profesional de Carrera.

Conclusión de los procesos de ascenso y promoción

Del análisis del proceso de ascenso, se concluyó que en los 19 servicios de carrera del Estado Federal a los cuales les es aplicable este proceso se establecen procedimientos y requisitos para ascender a los servidores públicos de carrera, considerando sus méritos, que cumplan con el perfil requerido y que cuenten con la experiencia para ocupar puestos de mayor responsabilidad o jerarquía. Respecto a la instrumentación, se verificó que de los 1,913 servidores públicos ascendidos en 2012, al 85.8% (1,642) se le otorgó el ascenso por medio de concursos y al 14.2% (271) por libre designación. De los 271 servidores públicos ascendidos por libre designación, 78 (28.8%) pertenecen a servicios de carrera que establecen en su diseño normativo, en casos excepcionales, la libre designación como un mecanismo de ascenso, mientras que 193 (71.2%) pertenecen a los servicios de carrera de la PA, del CENAM, de la Cámara de Senadores y del CJF, en donde no se establece la libre designación como un mecanismo de ascenso.

Respecto del proceso de promoción, de los 15 servicios de carrera que establecen este proceso en su diseño normativo, en el 100.0% se establecen procedimientos y requisitos para otorgar

las promociones a los servidores públicos que demuestren contar con las capacidades y habilidades para ocupar los puestos. Respecto a la instrumentación, se constató que en 2012 de los 15 servicios de carrera que establecen en su diseño este proceso, sólo 8 (53.3%) lo instrumentaron, al promover a 551 servidores públicos, de los cuales 223 (40.5%) fueron movimientos de grado o grupo y 328 (59.5%) movimientos horizontales; asimismo, se constató que de las 551 promociones otorgadas, el 97.5% (537) se otorgó mediante los mecanismos establecidos en la normativa, mientras que el 2.5% (14), correspondientes al Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores, se efectuaron a petición de los titulares de las áreas correspondientes y con Autorización del Secretario General de Servicios Administrativos, sin considerar los requisitos de elegibilidad establecidos en su normativa.

3.4. Sistema del proceso de aprendizaje

3.4.1. Planes de carrera

a) Diseño normativo de los planes de carrera

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, 7 (35.0%) establecen en su diseño normativo la definición de planes individuales de carrera, de los cuales en el 100.0% (7) consideran la identificación de las posibles trayectorias de los servidores públicos y en 5 (71.4%) las acciones de capacitación requeridas para su desarrollo, como se muestra en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS PLANES DE CARRERA, DEL ESTADO FEDERAL

Poder	Servicios de Carrera del Estado Federal	Número de servicios de carrera que establecen planes individuales de carrera	Plan de carrera	
			Trayectorias	Capacitación
Total Estado Federal	20	7	7	5
Poder Ejecutivo Federal	12	6	6	4
Poder Legislativo Federal	1	1	1	1
Poder Judicial de la Federación	3	0	0	0
Órganos Constitucionalmente Autónomos	3	0	0	0
Tribunales Administrativos	1	0	0	0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera.

De los siete servicios que establecen como parte de sus procesos la definición de planes individuales de carrera, el 85.7% (6) corresponde al Poder Ejecutivo y 14.3% (1) pertenece al Poder Legislativo.

b) Instrumentación de los planes de carrera

Durante 2012, de los siete servicios de carrera que consideraron en su diseño normativo la definición de planes individuales de carrera, sólo 3 (42.9%) lo instrumentaron, como se muestra en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS PLANES DE CARRERA DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL, 2012

Poder	Servicios de carrera que implementaron planes individuales de carrera	Plazas adscritas al servicio de carrera	Plan de carrera		
			Servidores públicos de los servicios de carrera obligados a implementar los planes de carrera	Servidores públicos con plan individual de carrera	% de servidores públicos con plan de carrera respecto del total de obligados a contar con un plan de carrera
Total Estado Federal	3	106,718	34,158	1,736	5.1
Poder Ejecutivo Federal	2	82,051	33,990	1,718	5.1
Poder Legislativo Federal	1	168	168	18	10.7
Poder Judicial de la Federación	0	10,535	0	0	0
Órganos Constitucionalmente Autónomos	0	13,481	0	0	0
Tribunales Administrativos	0	483	0	0	0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa y la información proporcionada por los 7 servicios de carrera.

De los 34,158 servidores públicos de los servicios de carrera obligados a implementar los planes de carrera, el 5.1% (1,736) contó con un plan individual de carrera, los cuales representaron el 1.6% de los 106,718 servidores públicos de carrera del Estado Federal.

A continuación, se presentan los 7 servicios de carrera que consideraron en su diseño normativo la definición de planes individuales de carrera, por cada uno de los Poderes de la Federación.

Poder Ejecutivo Federal

a) Diseño normativo de los planes de carrera

De los 12 servicios de carrera del Estado Federal, 6 (50.0%) establecen como parte de sus procesos la definición de planes individuales de carrera, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS PLANES DE CARRERA, PODER EJECUTIVO

Servicio / ente	Plan de carrera		
	Trayectorias	Capacitación	Elaboración
Dependencia u Órgano Administrativo Desconcentrado			
1. Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	Se identifican las posibles trayectorias de desarrollo de los servidores públicos, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico.	Se consideran las acciones requeridas para su desarrollo.	Cada Servidor Público de Carrera en coordinación con el Comité correspondiente podrá definir su plan de carrera.
2. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	n.a.	n.a.	n.a.
3. Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	Es la base para la definición de las trayectorias de carrera, las cuales podrán ser verticales, horizontales y transversales.	Se proporcionan los elementos necesarios para el desarrollo, especialización y profesionalización.	n.e.
4. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	n.a.	n.a.	n.a.
5. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	n.a.	n.a.	n.a.
Organismos Descentralizados			
6. Servicio Profesional Agrario (PA)	Se identifican las posibles trayectorias de desarrollo de los servidores públicos, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico.		Cada servidor público de carrera en coordinación con la Comisión podrá definir su plan de carrera.
7. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	Se identifican las posibles trayectorias de ascenso o promoción de los servidores públicos, permitiéndoles ocupar plazas de igual o mayor nivel.	Se consideran los proyectos individuales de desarrollo.	El personal del Centro, en coordinación con su jefe inmediato y el Director de Área respectivo, podrá definir su plan de carrera.
8. Sistema de Profesionalización (IMTA)	Se dirigen las capacidades del personal a orientaciones gerenciales y tecnológicas.	Estimulan el potencial de los especialistas para fortalecer su formación académica y desarrollo.	El especialista en hidráulica con su jefe inmediato.
9. Servicio Profesional de Carrera (CDI)	Se diseñan trayectorias verticales, horizontales y combinadas, de acuerdo con el nivel de desarrollo deseado.		n.e.
10. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	n.a.	n.a.	n.a.
11. Servicio Profesional (IFAI)	n.a.	n.a.	n.a.
Empresa de Participación Estatal Mayoritaria			
12. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	n.a.	n.a.	n.a.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 12 servicios de carrera.

n.a. No aplicable.

n.e. No especificado.

Los 6 servicios de carrera que consideran como parte de sus procesos la definición de planes individuales de carrera, señalan que por medio de éstos se diseñarán las posibles trayectorias a seguir por los servidores públicos, así como la programación de las acciones de capacitación necesarias para su desarrollo, excepto el Servicio Profesional Agrario y el Servicio Profesional de Carrera de la CDI, los cuales no establecen que la programación de la capacitación forme parte de este proceso. De acuerdo con lo establecido en la normativa de estos servicios de carrera, los planes de carrera son diseñados por los servidores públicos en coordinación con su jefe inmediato superior o con la coordinación o comité que corresponda.

b) Instrumentación de los planes de carrera

Durante 2012, de los seis servicios de carrera que consideran en su diseño la definición de planes individuales de carrera, sólo 2 (33.3%) lo implementaron, como se muestra a continuación:

DEFINICIÓN DE LOS PLANES DE CARRERA, PODER EJECUTIVO, 2012

Servicio / ente	Plan de carrera		
	Servidores públicos de los servicios de carrera obligados a implementar los planes de carrera	Servidores públicos con plan individual de carrera	% de servidores públicos con plan de carrera respecto del total de obligados a contar con un plan de carrera
Totales	33,990	1,718	5.1
Dependencia u Órgano desconcentrado			
Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	29,767	0 ^{1/}	0.0
Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	1,580	1,482	93.8
Organismos descentralizados			
Servicio Profesional Agrario (PA)	1,777	0	0.0
Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	298	0	0.0
Sistema de Profesionalización (IMTA)	250	236	94.4
Servicio Profesional de Carrera (CDI)	318	0	n.c.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los servicios de carrera.



Significa que la normativa establece el subproceso.



Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

^{1/}

Aunque durante 2012 se contó con planes individuales de carrera diseñados, estos no se implementaron.

n.c.

No cuantificable.

Durante 2012, contaron con un plan individual de carrera 1,718 servidores públicos, que representaron el 5.1% de los 33,990 servidores públicos de los servicios de carrera obligados a implementar este proceso y el 2.1% de los 82,051 servidores públicos de los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo.

Poder Legislativo Federal

a) Diseño normativo de los planes de carrera

El Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores establece en su normativa el diseño de planes de carrera, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS PLANES DE CARRERA, PODER LEGISLATIVO

Servicio / ente	Plan de carrera		
	Trayectorias	Capacitación	Elaboración
Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	Contendrán las etapas para el desarrollo profesional del Servidor Público de carrera dentro del sistema.	Será el elemento que permita programar la capacitación de manera sistemática y ordenada.	El CECAFP diseñará Planes de Carrera, en coordinación con la Secretaría Administrativa y con la Secretaría Parlamentaria.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.

La normativa del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores señala que por medio de los planes de carrera se diseñarán las posibles trayectorias a seguir por los servidores públicos, así como la programación de las acciones de capacitación necesarias para su desarrollo y son diseñados por el CECAFP en coordinación con la Secretaría Administrativa y la Secretaría Parlamentaria.




b) Instrumentación de los planes de carrera

Durante 2012, de los 168 servidores públicos de carrera de la Cámara de Senadores 18 (10.7%) contaron con un plan de carrera, como se muestra a continuación:

DEFINICIÓN DE LOS PLANES DE CARRERA, PODER LEGISLATIVO, 2012

Servicio / ente	Características del plan de carrera		
	Servidores públicos de los servicios de carrera obligados a implementar los planes de carrera	Servidores públicos con plan individual de carrera	% de servidores públicos con plan de carrera respecto del total de obligados a contar con un plan de carrera
Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	168 ^{1/}	18	10.7

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Cámara de Senadores.

-  Significa que la normativa establece el subproceso.
-  Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.
-  Se consideró a los 168 servidores públicos que contaron con titularidad.

Conclusión del proceso de planes de carrera

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, sólo 7 (35.0%) incluyen en su diseño normativo la definición de planes individuales de carrera; no obstante, respecto de la instrumentación, se verificó que sólo 3 (42.9%) de los 7 servicios de carrera lo instrumentaron, al definir los planes de carrera del 5.1% (1,736) de los 34,158 servidores públicos adscritos a los 7 servicios que consideran en su diseño la definición de planes de carrera, lo cual indica que existe un rezago importante en la instrumentación de este proceso, lo que limita la identificación de las posibles trayectorias de los servidores públicos y la determinación de las acciones de capacitación requeridas para su desarrollo.

3.4.2. Capacitación

a) Diseño normativo del proceso de capacitación

Conforme a la normativa de los 20 servicios de carrera del Estado Federal, el 100.0% (20) considera como uno de sus procesos la capacitación de los servidores públicos, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL

Poder	Servicios de carrera	Capacitación				Certificación de capacidades profesionales
		Básica	Desarrollo	Actualización	Especialización	
Total Estado Federal	20	15	16	18	18	6
Poder Ejecutivo Federal	12	9	10	11	11	4
Poder Legislativo Federal	1	1	1	0	1	1
Poder Judicial de la Federación	3	1	1	3	3	0
Órganos Constitucionalmente Autónomos	3	3	3	3	3	1
Tribunales Administrativos	1	1	1	1	0	0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera.

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, 15 (75.0%) consideran en su diseño la capacitación básica de los servidores públicos de carrera; 16 (80.0%) la capacitación para el desarrollo; 18 (90.0%) la actualización y especialización, y sólo 6 (30.0%) incluyen la certificación de capacidades profesionales como parte del proceso de capacitación.

b) Instrumentación del proceso de capacitación

En 2012, de los 20 servicios de carrera que consideraron en su diseño normativo la capacitación como parte de los procesos del servicio de carrera, sólo 17 (85.0%) la instrumentaron, como se muestra a continuación:

CAPACITACIÓN IMPARTIDA EN LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL, 2012

Poder	Servidores públicos adscritos al servicio de carrera	Servicios de carrera que instrumentaron el proceso	Servidores públicos capacitados							
			Básica	%	Desarrollo	%	Actualización	%	Especialización	%
			b	c=b/a	d	e=d/a	f	g=f/a	h	i=h/a
Total Estado Federal	107,358	17	22,265	20.7	22,070	20.6	63,593	59.2	33,879	31.6
Poder Ejecutivo Federal	82,051	10	20,401	24.9	17,455	21.3	56,045	68.3	30,445	37.1
Poder Legislativo Federal	168	1	63	37.5	52	31.0	0	0.0	57	33.9
Poder Judicial de la Federación	10,535	3	1,265	12.0	3,958	37.6	5,023	47.7	3,059	29.0
Órganos Constitucionalmente Autónomos	14,121	2	536	3.8	399	2.8	2,182	15.5	318	2.3
Tribunales Administrativos	483	1	0	0.0	206	42.7	343	71.0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa y la información proporcionada por los 20 servicios de carrera.

De los 107,358 servidores públicos de carrera del Estado Federal, 22,265 (20.7%) recibieron capacitación básica; 22,070 (20.6%) capacitación para el desarrollo profesional; 63,593 (59.2%) actualización, y 33,879 (31.6%) especialización.

A continuación, se presenta el diseño e instrumentación del proceso de capacitación de los 20 servicios de carrera, por cada uno de los Poderes de la Federación.

Poder Ejecutivo Federal

a) Diseño normativo del proceso de capacitación

Los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo consideran como uno de sus procesos la capacitación de los servidores públicos, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN, PODER EJECUTIVO FEDERAL

Servicio / ente	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Capacitación				Certificación de capacidades profesionales
		Básica	Desarrollo	Actualización	Especialización	
Totales		9	10	11	11	4
Dependencias u Órganos Desconcentrados						
1.Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	Con base en la detección de las necesidades se establecen los programas de capacitación.	Inducción	Desarrollo	Actualización	Fortalecimiento Certificación Becas para estudios de capacitación especial	✓ (Cada 5 años)
2.Servicio Exterior Mexicano (SRE)	Se realizan encuestas y reuniones periódicas para actualizar y definir el catálogo de temas de política internacional en los cuales es necesario la capacitación y actualización.	Cursos especializados (Cursos de inducción)	Desarrollo	Actualización	Especialización	
3.Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	Realizan un Programa Integral de Formación	Básica	Desarrollo	Profesionalización	Especialización	
4.Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	Las actividades de profesionalización se elaboran con base en el plan rector de capacitación.	Formación y capacitación inicial	Desarrollo	Actualización	Especialización	✓ Examen anual de conocimientos
5.Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	El Programa Rector de Profesionalización es el instrumento en el que se establecen los lineamientos, programas, actividades y contenidos mínimos para la profesionalización.	Formación inicial		Actualización	Especialización Alta dirección	
Organismos Descentralizados						
6.Servicio Profesional Agrario (PA)	La comisión es la encargada de elaborar y aprobar los programas de capacitación y especialización.	Básica	Desarrollo	Actualización	Especialización	✓
7.Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	Con base en la detección de necesidades, el Centro establece su Programa de Capacitación.	Curso de inducción general	Formación	Actualización	Formación de investigadores y especialistas (Especialización y posgrado)	✓ (Por lo menos cada 5 años)
8.Sistema de Profesionalización (IMTA)	El diseño de un plan de carrera tomará en cuenta el perfil del especialista y sus áreas de oportunidad.		Formación	Actualización	Maestría y doctorado	
9.Servicio Profesional de Carrera (CDI)	Los programas de capacitación y formación tendrán por objeto inducir y actualizar a los miembros del Servicio Profesional en las áreas de conocimiento que coadyuvan a cubrir las necesidades institucionales y a fomentar la mejoría en la calidad y eficiencia de los servicios que preste.	Básica	Desarrollo	Actualización	Desarrollo de habilidades en el personal de mando. Beca para realizar estudios de capacitación especial o educación formal.	
10.Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	El proceso de capacitación deberá comprender las etapas de diagnóstico de necesidades.	En la normativa no especifica los tipos de capacitación Proceso didáctico que consiste en proporcionar a los trabajadores las herramientas teóricas y prácticas para adquirir, mantener, reforzar y actualizar conocimientos, destrezas y actitudes necesarias requeridas para el desempeño eficiente y productivo de las funciones de los puestos de trabajo.				
11.Servicio Profesional (IFAI)	La propuesta de los contenidos de los cursos de capacitación y actualización profesional que formen parte del procedimiento de aprendizaje y desarrollo, será integrada por el Secretario Ejecutivo.	Básica	Desarrollo	Actualización	Especialización	
Empresa de part. estatal mayoritaria						
12.Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	El proceso de capacitación deberá comprender la detección de necesidades de capacitación.		Desarrollo	Actualización	Especialización	

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 12 servicios de carrera.

Dentro del Poder Ejecutivo, de los 12 servicios de carrera, 9 (75.0%) abarcan la capacitación básica, 10 (83.3%) capacitación para el desarrollo, 11 (91.7%) capacitación para la actualización y 11 (91.7%) capacitación para especializar a los servidores públicos de carrera. Asimismo de los 12 servicios de carrera 8 (66.7%) [SFP, SRE, SAT, PGR, PA, CENAM, CDI e IFAI] consideran cada uno de los tipos de capacitación. Respecto de la certificación de la capacitación, de los 12 servicios de carrera, 4 (33.3%) la consideraron como parte del proceso.


b) Instrumentación del proceso de capacitación


De los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo Federal, 10 (83.3%) instrumentaron el proceso de capacitación durante 2012, como se muestra a continuación:

CAPACITACIÓN IMPARTIDA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA, PODER EJECUTIVO, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos adscritos al servicio de carrera	Servidores públicos capacitados							
		Básica	%	Desarrollo	%	Actualización	%	Especialización	%
		a	b	c=b/a	d	e=d/a	f	g=f/a	h
Totales	82,051	20,401	24.9	17,455	21.3	56,045	68.3	30,445	37.1
1. Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP)	29,767	8,561	28.8	15,198	51.1	29,739	99.9	29,767 ^{1/}	100.0
2. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	1,133	60	5.3	226	19.9	217	19.2	167	14.7
3. Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	1,580	1,520	96.2	1,471	93.1	1,067	67.5	15	0.9
4. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	6,728	5,776	85.8	102	1.5	1,051	15.6	133	2.0
5. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	37,979	4,374	11.5	0	0.0	23,528	62.0	146	0.4
6. Servicio Profesional Agrario (PA)	1,777	44	2.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
7. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	298	19	6.4	89	29.9	115	38.6	129	43.3
8. Sistema de Profesionalización (IMTA)	250	0	0.0	214	85.6	328	131.2	22	8.8
9. Servicio Profesional de Carrera (CDI)	318	47	14.8	35	11.0	0	0.0	66	20.8
10. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	1,850	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
11. Servicio Profesional (IFAI)	241	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
12. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	130	0	0.0	120	92.3	0	0.0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo.

 Significa que la normativa establece el subproceso.

 Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

Nota: El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP), dentro de las acciones de capacitación, certificó a 9,665 servidores públicos de carrera.

1/ Se consideró el dato de la capacitación de fortalecimiento.

Dentro del Poder Ejecutivo, de los 82,051 servidores públicos que integran los servicios de carrera, 20,401 (24.9%) recibieron capacitación básica, 17,455 (21.3%) capacitación de desarrollo, 56,045 (68.3%) capacitación de actualización y 30,455 (37.1%) capacitación para la especialización de los servidores públicos de carrera.

De los 12 servicios de carrera, 6 (50.0%) impartieron cursos por cada uno de los tipos de capacitación que establece su normativa; estos servicios de carrera son: Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP), Servicio Exterior Mexicano de la SRE, Servicio Fiscal de Carrera del SAT, Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR, Servicio Profesional de Carrera Policial de la PF, Sistema de Desarrollo Profesional del CENAM y el Sistema de Profesionalización del IMTA.

El Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal del IMSS y el Servicio Profesional del IFAI no implementaron el proceso de capacitación durante 2012.

Con objeto de analizar si la capacitación impartida a los servidores públicos de carrera corresponde a los objetivos de la institución, se revisó la temática de la capacitación impartida durante 2012, como se muestra a continuación:

COHERENCIA DE LA CAPACITACIÓN, PODER EJECUTIVO, 2012

Servicio / ente	Cursos impartidos por la institución	Servidores públicos capacitados			
		Relacionados con el objetivo institucional	%	Otros temas	%
		a	b	c=b/a	d
1. Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP)	5,381	4,456	82.8	925	17.2
2. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	83	83	100.0	0	0.0
3. Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	1,377	1,251	90.8	126	9.2
4. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	36	36	100.0	0	0.0
5. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	131	78	59.5	53	40.5
6. Servicio Profesional Agrario (PA)	28	7	25.0	21	75.0
7. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	152	93	61.2	59	38.8
8. Sistema de Profesionalización (IMTA)	112	56	50.0	56	50.0
9. Servicio Profesional de Carrera (CDI)	13	1	7.7	12	92.3
10. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	0	0	0	0	0.0
11. Servicio Profesional (IFAI)	0	0	0.0	0	0.0
12. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	4	0	0.0	4	100.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo.

De los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo, en 7 (58.3%) más del 50.0% de la capacitación impartida durante 2012 fue coherente con los objetivos de la institución; de estos en el Servicio Exterior Mexicano de la SRE y el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR, el 100.0% de la capacitación fue coherente. Los que tuvieron un nivel más bajo de coherencia fueron el Servicio Profesional de Carrera de la CDI con el 7.7%, seguido por el Servicio Profesional Agrario de la PA con el 25.0%.

Poder Legislativo Federal

a) Diseño normativo del proceso de capacitación

El Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores establece la impartición de capacitación básica, profesional, especializada y otorga becas para realizar estudios de posgrado o especialización, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN, PODER LEGISLATIVO

Servicio / ente	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Capacitación				Certificación de capacidades profesionales
		Básica	Desarrollo	Actualización	Especialización	
Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	El Centro de Capacitación y Formación Permanente elabora diagnósticos de necesidades en materia de capacitación, formación y desarrollo de los Servidores Públicos de Carrera.	Básica	Profesional		-Especializada - Becas para realizar estudios de posgrado o especialización.	✓ Anual

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.

Como parte del proceso de capacitación, se elabora el programa de capacitación, en el cual se establecen las actividades académicas y técnicas orientadas a ofrecer a los miembros del servicio conocimientos básicos, profesionales y especializados. Asimismo, se establece la obligación de evaluar anualmente las capacidades profesionales de los servidores públicos de carrera.

Instrumentación del proceso de capacitación

Durante 2012, se impartió capacitación a los miembros del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores en las tres modalidades establecidas en su normativa, como se muestra a continuación:

CAPACITACIÓN IMPARTIDA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA, PODER LEGISLATIVO, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos adscritos al servicio de carrera	Servidores públicos capacitados							
		Básica	%	Desarrollo	%	Actualización	%	Especialización	%
		a	b	c=b/a	d	e=d/a	f	g=f/a	h
Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	168 ^{1/}	63	37.5	52	31.0	0	0.0	57	33.9

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Cámara de Senadores.



Significa que la normativa establece el subproceso.



Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

^{1/}

Se consideró a los 168 servidores públicos que contaron con titularidad.

En el Poder Legislativo, de los 168 servidores públicos de carrera, 63 (37.5%) recibieron capacitación básica, 52 (31.0%) capacitación para el desarrollo, y 57 (33.9%) para la especialización.

Durante 2012, la Cámara de Senadores impartió 22 cursos de capacitación a los servidores públicos de carrera, como se muestra a continuación:

COHERENCIA DE LA CAPACITACIÓN, PODER LEGISLATIVO, 2012

Servicio / ente	Cursos impartidos por la institución	Servidores públicos capacitados			
		Relacionados con el objetivo institucional	%	Otros temas	%
	a	b	c=b/a	d	e=d/a
Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	22	11	50.0	11	50.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Cámara de Senadores.

De los 22 cursos de capacitación impartidos, 11 (50.0%) están relacionados con el objetivo institucional y 11 (50.0%) no.

Poder Judicial de la Federación

a) Diseño normativo del proceso de capacitación

Los tres servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación establecen cursos de capacitación para la actualización y especialización de los servidores públicos de carrera; el único que establece cursos de capacitación básica y para el desarrollo de los servidores públicos de carrera es el CJF, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN, PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Servicio / ente	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Capacitación				Certificación de capacidades profesionales
		Básica	Desarrollo	Actualización	Especialización	
Totales		1	1	3	3	0
Carrera Judicial (CJF)	El Plan de Estudios de la Especialidad deberá especificar las habilidades, conocimientos y aptitudes básicas de los alumnos, indispensables para desempeñar el cargo de secretario de órgano jurisdiccional. El Plan de Estudios del Curso para Secretarios, deberán tener como objetivo el desarrollo de las habilidades, conocimientos y aptitudes básicas especificadas en el Plan de Estudios de la Especialidad.	Cursos regulares	-Cursos para secretarios -Cursos para actuarios	-Cursos para secretarios -Cursos para actuarios	Especialidad -Becas para realizar estudios de posgrado	
Servicio Civil de Carrera (IFDP)	La capacitación en el Instituto será permanente y se programará en el Plan Anual de Capacitación y Estímulos, atendiendo a los requerimientos de los defensores públicos y asesores jurídicos y a la necesidad de que estos servidores públicos se actualicen en las materias que ameriten que se imparta alguna actividad académica.			Seminarios de actualización	Especializaciones en defensa penal y asesoría jurídica	
Carrera Judicial (TEPJF)	Las necesidades de capacitación se proyectaron en el Programa Académico y Editorial 2012.			-Cursos -Congresos -Seminarios	Becas para realizar estudios en instituciones nacionales o extranjeras	

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 3 servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación.

Respecto de la certificación de la capacitación, ninguno de los Servicios de Carrera del Poder Judicial de la Federación la considera como parte del proceso.

b) Instrumentación del proceso de capacitación

Los tres servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación impartieron cursos de capacitación a los servidores públicos de carrera conforme a lo establecido en su normativa, como se muestra a continuación:

CAPACITACIÓN IMPARTIDA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA, PODER JUDICIAL, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos adscritos al servicio de carrera	Servidores públicos capacitados							
		Básica		Desarrollo		Actualización		Especialización	
		b	c=b/a	d	e=d/a	f	g=f/a	h	i=h/a
Totales	10,535	1,265	12.0	3,958	37.6	5,023	47.7	3,059	29.0
Carrera Judicial(CJF)	9,368	1,265	13.5	3,958	42.3	3,978	42.5	2,989	31.9
Servicio Civil de Carrera(IFDP)	1,007	0	0.0	0	0.0	691	68.6	55	5.5
Carrera Judicial (TEPJF)	160	0	0.0	0	0.0	354	221.3	15	9.4

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 3 servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación.



Significa que la normativa establece el subproceso.



Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

En el Poder Judicial, de los 10,535 servidores públicos de carrera, 1,265 (12.0%) recibieron capacitación básica, 3,958 (37.6%) recibieron capacitación para su desarrollo, 5,023 (47.7%) recibieron capacitación para su actualización y 3,059 (29.0%) recibieron capacitación para la especialización de los servidores públicos de carrera.

Durante 2012, en los servicios de carrera del Poder Judicial se impartieron 135 cursos de capacitación a los servidores públicos de carrera, como se muestra a continuación:

COHERENCIA DE LA CAPACITACIÓN, PODER JUDICIAL, 2012

Servicio / ente	Cursos impartidos por la institución	Servidores públicos capacitados			
		Relacionados con el objetivo institucional	%	Otros temas	%
		a	b	c=c/a	d
Totales	135	135	100.0	0	0.0
Carrera Judicial(CJF)	23	23	100.0	0	0.0
Servicio Civil de Carrera(IFDP)	79	79	100.0	0	0.0
Carrera Judicial (TEPJF)	33	33	100.0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 3 servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación.

Con el análisis de los objetivos de los 135 cursos impartidos se detectó que el 100.0% fue coherente con el objetivo de la Institución.

Órganos Constitucionalmente Autónomos

a) Diseño normativo del proceso de capacitación

Los 3 servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos establecen mecanismos para detectar las necesidades de capacitación de los servidores públicos de carrera, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN, ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS

Servicio / ente	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Capacitación				Certificación de capacidades profesionales
		Básica	Desarrollo	Actualización	Especialización	
Totales		3	3	3	3	1
Servicio Profesional Electoral (IFE)	Le corresponde a la DESPE proponer el diseño y elaboración de los contenidos, materiales didácticos y la evaluación del aprovechamiento del Programa de Formación para los módulos de las fases básica, profesional y especializada.	Formación básica	Formación profesional	Actualización permanente	Formación especializada	Semestral
Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	El Comité emitirá las normas que regularán el proceso de capacitación tomando en consideración: Los conocimientos básicos requeridos por los Servidores Públicos Profesionales de Carrera.	Formación básica	Desarrollo	Actualización	Especialización -Beca para estudios de alta especialización.	
Servicio Civil de Carrera (CNDH)	La capacitación se implementará a través del Programa Institucional de Capacitación, conforme a las necesidades de las Unidades Responsables, los programas y proyectos específicos de trabajo.	Básica	Desarrollo	Desarrollo	Profesional	

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 3 servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos.

Los tres servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos consideran en su diseño la capacitación básica, para el desarrollo, la actualización y la especialización de los servidores públicos de carrera. Sólo el Servicio Profesional Electoral del IFE establece mecanismos para evaluar el aprovechamiento de los servidores públicos de carrera de manera semestral.


b) Instrumentación del proceso de capacitación


De los 14,121 servidores Públicos adscritos a los 3 servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos, 536 (3.8%) recibieron capacitación básica, 399 (2.8%) para el desarrollo, 2,182 (15.5%) para la actualización y 318 (2.3%) para la especialización de los servidores públicos de carrera, como se muestra a continuación:

CAPACITACIÓN IMPARTIDA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA, ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos adscritos al servicio de carrera	Servidores públicos capacitados							
		Básica	%	Desarrollo	%	Actualización	%	Especialización	%
		a	c=b/a	d	e=d/a	f	g=f/a	h	i=h/a
Totales	14,121	536	3.8	399	2.8	2,182	15.5	318	2.3
Servicio Profesional Electoral (IFE)	2,193	494 ^{1/}	22.5	140 ^{1/}	6.4	2,182	99.5	318 ^{1/}	14.5
Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	11,373	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Servicio Civil de Carrera (CNDH)	555	42	7.6	259	46.7	0	0.0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 3 servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos.

 Significa que la normativa establece el subproceso.

 Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

^{1/} Debido a que 2012 fue año electoral, se suspendieron los programas de capacitación, básica, desarrollo y actualización, por lo que las cifras que aquí se presentan son los datos correspondientes al año 2011.

De los tres servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos, sólo el Servicio Profesional Electoral impartió los cursos de capacitación establecidos en su diseño normativo; en el Servicio Civil de Carrera de la CNDH sólo se impartieron cursos de capacitación básica y para el desarrollo de los servidores públicos de carrera, mientras que en el Servicio Profesional de Carrera del INEGI no se instrumentó el proceso de capacitación.

Durante 2012, se impartieron 109 cursos a los servidores públicos de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos, de los cuales 71 (65.1%) estuvieron relacionados con los objetivos de la institución, como se muestra a continuación:

COHERENCIA DE LA CAPACITACIÓN, ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS, 2012

Servicio / ente	Cursos impartidos por la institución	Servidores públicos capacitados			
		Relacionados con el objetivo institucional	%	Otros temas	%
		b	c=b/a	d	e=d/a
Totales	109	71	65.1	38	34.9
Servicio Profesional de Carrera (IFE)	g ^{1/}	5	62.5	3	37.5
Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	0	0	0.0	0	0.0
Servicio Civil de Carrera (CNDH)	101	66	65.3	35	34.7

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 3 servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos.

^{1/} Corresponde a las actividades de actualización impartidas durante 2012.

De los 8 cursos impartidos a los servidores públicos de carrera del IFE, 5 (62.5%) estuvieron relacionados con los objetivos del instituto y de los 101 cursos impartidos a los servidores públicos de carrera de la CNDH, 66 (65.3%) fueron acordes al objetivo de la comisión.

Tribunales Administrativos

a) Diseño normativo del proceso de capacitación

En el diseño de la Carrera Jurisdiccional del TSA, se establece planear, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar las actividades relacionadas con la investigación, enseñanza, capacitación, actualización y difusión de conocimientos e información relacionados con el derecho y la impartición de justicia, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN, TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS

Servicio / ente	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Capacitación				Certificación de capacidades profesionales
		Básica	Desarrollo	Actualización	Especialización	
Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	Corresponde al Centro de Estudios de Justicia planear, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar las actividades relacionadas con la investigación, enseñanza, capacitación, actualización y difusión de conocimientos e información relacionados con el Derecho y la impartición de justicia.	Enseñanza	Capacitación	Actualización		

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de la Carrera Jurisdiccional del TSA.

El proceso de capacitación de la Carrera Jurisdiccional del TSA considera la capacitación básica, para el desarrollo y la actualización de los servidores públicos de carrera; la certificación no está considerada como parte del proceso.


b) Instrumentación del proceso de capacitación


Durante 2012 en la Carrera Jurisdiccional del TSA, de las tres modalidades de capacitación establecidas en su diseño, sólo dos fueron instrumentados, como se muestra a continuación:

CAPACITACIÓN IMPARTIDA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA, TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos adscritos al servicio de carrera	Servidores públicos capacitados							
		Básica	%	Desarrollo	%	Actualización	%	Especialización	%
		a	b	c=b/a	d	e=d/a	f	g=f/a	h
Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	483	0	0.0	206	42.7	343	71.0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por el Tribunal Superior Agrario.

 Significa que la normativa establece el subproceso.

 Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

De los 483 servidores públicos de carrera, 206 (42.7%) recibieron cursos de capacitación para el desarrollo y 343 (71.0%) para la actualización de los servidores públicos de carrera.

Durante 2012, se impartieron 4 cursos de capacitación a los servidores públicos adscritos a la Carrera Jurisdiccional del TSA, como se muestra a continuación:

COHERENCIA DE LA CAPACITACIÓN, TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS, 2012

Servicio / ente	Cursos impartidos por la institución	Servidores públicos capacitados			
		Relacionados con el objetivo institucional	%	Otros temas	%
		(a)	(b)	(c)=b/a	(d)
Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	4	3	75.0	1	25.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por el TSA.

Con el análisis de los objetivos de los 4 cursos impartidos a los servidores públicos de carrera, se constató que 3 (75.0%) fueron acordes con los objetivos del Tribunal.

Conclusión del proceso de capacitación

Con el análisis del proceso de capacitación en los 20 servicios de carrera del Estado Federal, se constató que el 100.0% incluye en su diseño normativo la capacitación de los servidores públicos como un medio para proveerlos de aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas para el desempeño sus funciones. No obstante, se verificó que sólo 17 (85.0%) servicios de carrera instrumentaron actividades de capacitación en 2012, con las que, de los 107,358 servidores públicos de carrera del Estado Federal se capacitó a 22,265 (20.7%) en formación básica, 22,070 (20.6%) en capacitación para el desarrollo profesional, 63,593 (59.2%) en actualización y 33,879 (31.6%) en capacitación para la especialización de los servidores públicos de carrera. Asimismo, se constató que de los 17 servicios de carrera que instrumentaron actividades de capacitación, en 14 (82.4%) más del 50.0% de la capacitación impartida fue coherente con los objetivos institucionales.

3.5. Sistema de la evaluación del desempeño

3.5.1. Proceso de evaluación del desempeño

a) Diseño del proceso de evaluación del desempeño

Los 20 servicios de carrera del Estado Federal establecen como uno de sus procesos la aplicación de evaluaciones del desempeño, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL

Poder	Servicios de carrera a los que aplica el proceso de evaluación	Aspectos evaluados				Efectos				
		Evaluación de resultados		Evaluación de procesos		Resultado satisfactorio		Resultado insatisfactorio		
		Cumplimiento de		Aptitud	Actitud	Ascenso y promoción	Estímulos	Capacitación	Separación	Sanciones
		Funciones	Metas							
Total Estado Federal	20	16	16	7	6	15	12	5	16	2
Poder Ejecutivo Federal	12	8	9	3	4	9	10	4	10	0
Poder Legislativo Federal	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0
Poder Judicial de la Federación	3	3	2	1	0	2	0	0	2	1
Órganos Constitucionalmente Autónomos	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1
Tribunales Administrativos	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera.

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, en 16 (80.0%) se evalúan el cumplimiento de funciones y metas de los servidores públicos, en 7 (35.0%) la aptitud de los servidores públicos, en 6 (30.0%) su actitud.

Como consecuencia de una evaluación satisfactoria, en 15 (75.0%) de los 20 servicios de carrera se otorgan ascensos y promociones y en 12 (60.0%) estímulos, y en consecuencia de una evaluación insatisfactoria, en 5 (25.0%) se detectan necesidades de capacitación, en 16 (80.0%) se separa a los servidores públicos y en 2 (10.0%) se les aplican sanciones.

b) Instrumentación del proceso de evaluación del desempeño

Durante 2012, de los 20 servicios de carrera 16 (80.0%) aplicaron evaluaciones del desempeño, como se muestra a continuación:

EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO APLICADAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL, 2012

Poder	Servicios de carrera que instrumentaron el proceso de evaluación	Servidores públicos de carrera	Evaluación del desempeño			
			Aprobado	No aprobado	Total	%
Total Estado Federal	16	106,718	71,048	363	71,411	66.9
Poder Ejecutivo Federal	10	82,051	68,263	349	68,612	83.6
Poder Legislativo Federal	1	168	139	0	139	82.7
Poder Judicial de la Federación	2	10,535	955	5	960	9.1
Órganos Constitucionalmente Autónomos	2	13,481	1,643	9	1,652	12.3
Tribunales Administrativos	1	483	48	0	48	9.9

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 20 servicios de carrera.

De los 106,718 servidores públicos de carrera, en 2012 se aplicó la evaluación del desempeño al 66.9% (71,411), de los cuales el 99.5% (71,048) aprobó la evaluación. En los servicios de carrera del Poder Ejecutivo es en los que se observa un mayor porcentaje de evaluaciones aplicadas, ya que se aplicó la evaluación del desempeño al 83.6% (68,612) de los 82,051 servidores públicos de carrera, seguido por el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores, en el cual se evaluó al 82.7% (139) de los 168 servidores públicos de carrera; por el contrario, en los servicios de carrera del Poder Judicial es en donde se observa un porcentaje menor de evaluaciones, ya que se aplicó la evaluación del desempeño al 9.1% de los 10,535 servidores públicos de carrera.

Se presenta el diseño e instrumentaciones de las evaluaciones del desempeño por cada uno de los Poderes de la Federación:

Poder Ejecutivo Federal

a) Diseño normativo del proceso de la evaluación del desempeño

Los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo consideran como uno de sus procesos la aplicación de evaluaciones del desempeño, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO, DEL PODER EJECUTIVO

Servicio / ente	Objetivo de las evaluaciones	Aspectos evaluados					Efectos					Total	Temporalidad			
		Evaluación de resultados		Evaluación de procesos		Total	Resultado satisfactorio		Resultado insatisfactorio				Total	Anual	Bi-anual	Quinquenal
		Cumplimiento de		Aptitud	Actitud		Ascenso y promoción	Estímulos	Capacitación	Separación	Sanciones					
		Funciones	Metas													
Totales		8	9	3	4		9	10	4	10	0		5	1	1	
1. Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal(SFP)	Medir en, forma individual o colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.	✓	✓	✓		3	✓	✓	✓	✓		4	✓			
2. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	Evaluar a cada servidor público a fin de obtener una promoción a otro puesto de mayor jerarquía.	✓	✓	✓	✓	4	✓			✓		2			✓	
3. Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	Valorar resultados y calificar el desarrollo de procesos.	✓				1	✓			✓		2	n.e.	n.e.	n.e.	
4. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	Evaluar el cumplimiento de procesos.	✓			✓	2	✓	✓		✓		3	✓			
5. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	Verificar la prestación del servicio de los integrantes, que permite medir el cumplimiento de los principios constitucionales de actuación policial y de contribución a los objetivos institucionales.	✓				1	✓	✓		✓		3	✓			
6. Servicio Profesional Agrario (PA)	Establecer la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos al desempeño destacado, y para garantizar la estabilidad laboral.		✓			1	✓	✓		✓		3		✓		
7. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	Medir y valorar el desempeño y la productividad del personal del Centro, mediante los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las metas individuales y colectivas, en función de sus competencias y del perfil determinado para el puesto que ocupa.	✓	✓			2		✓		✓		2	n.e.	n.e.	n.e.	
8. Sistema de Profesionalización (IMTA)	Medir las actividades de investigación, desarrollo y servicios tecnológicos especializados, así como actividades de carácter técnico administrativo que se ajusten al logro de metas y a los indicadores estratégicos del IMTA.		✓			1		✓				1	n.e.	n.e.	n.e.	
9. Servicio Profesional de Carrera (CDI)	Medir el cumplimiento cualitativo y cuantitativo de los resultados individuales y grupales establecidos para el logro de las metas de la CDI.		✓	✓		2	✓	✓		✓		3	✓			
10. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	Calificar aspectos que reflejen el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas al personal operativo.	✓	✓		✓	3		✓	✓			2	n.e.	n.e.	n.e.	
11. Servicio Profesional (IFAI)	Medir la calidad del rendimiento, mediante indicadores previamente definidos al periodo que será evaluado para cada uno de los puestos del Servicio.		✓		✓	2	✓	✓	✓	✓		4	✓			
12. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	Medir tanto en forma individual como colectiva los aspectos cualitativos y cuantitativos de cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos.	✓	✓			2	✓	✓	✓	✓		4	n.e.	n.e.	n.e.	

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 12 servicios de carrera.
 n.e. no especificado.

Con el análisis de los objetivos de las evaluaciones del desempeño diseñadas en los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo, se determinó que las evaluaciones del desempeño miden cualitativa y cuantitativamente el desempeño, la productividad y el cumplimiento de metas individuales o colectivas, lo cual contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales; no obstante, ningún servicio de carrera cuenta con indicadores que permitan medir el impacto del trabajo de los miembros de los servicios de carrera en las actividades sustantivas de las dependencias y entidades, para medir su contribución en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

De los 4 aspectos considerados en las evaluaciones del desempeño, el servicio de carrera que evalúa los 4 (100.0%) aspectos es el Servicio Exterior Mexicano de la SRE, seguido por el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de la SFP y el Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal del IMSS, los cuales consideran 3 (75.0%) de los aspectos evaluados; posteriormente, se encuentra el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR, el Sistema de Desarrollo Profesional del CENAM, el Servicio Profesional de Carrera de la CDI, el Servicio Profesional IFAI y el Servicio Profesional de Carrera de la CPTM, toda vez que establecen 2 (50.0%) de los aspectos evaluados. Finalmente, se encuentran el Servicio Profesional de Carrera Policial de la PF, el Servicio Profesional Agrario de la PA y el Sistema de Profesionalización del IMTA, al evaluar sólo 1 (25.0%) de los cuatro aspectos.

Respecto de los efectos de las evaluaciones del desempeño de los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo, 10 (83.3%) otorgan estímulos a los servidores públicos, y 9 (75.0%) ascensos y promociones, ambos como consecuencia de un resultado satisfactorio; en contraste, 10 (83.3%) consideran la separación y 4 (33.3%) detectan necesidades de capacitación, a raíz de una evaluación del desempeño deficiente.

De los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo, los que tienen una mayor coherencia con el resto de procesos son el Servicio Profesional de Carrera en la Administración de la SFP, el Servicio Profesional del IFAI y el Servicio Profesional de Carrera de la CPTM, toda vez que los resultados de la evaluación del desempeño se relacionan con cuatro procesos de su respectivo servicio: ascenso y promoción, capacitación, estímulos, separaciones y sanciones; seguidos por el Servicio Exterior Mexicano de la SRE, el Servicio Fiscal de Carrera del SAT, el Servicio de

Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR, el Servicio Profesional de Carrera Policial de la PF, el Servicio Profesional Agrario de la PA, el Sistema de Desarrollo Profesional del CENAM, el Servicio Profesional de Carrera de la CDI y el Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal del IMSS, ya que los efectos de la evaluación del desempeño se relacionan con tres o dos procesos de su servicio; el servicio de carrera que tiene menor coherencia con el resto de sus procesos es el Sistema de Profesionalización del IMTA, ya que la evaluación del desempeño sólo repercute en el otorgamiento de estímulos.

En cuanto a la temporalidad de las evaluaciones, 5 (41.7%) servicios de carrera las practican de manera anual, 1 (8.3%) bianual, 1 (8.3%) quinquenal y 5 (41.7%) no especifican la temporalidad de las evaluaciones.


b) Instrumentación del proceso de evaluación del desempeño


Durante 2012, de los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo, 10 (83.3%) aplicaron evaluaciones del desempeño, como se muestra a continuación:

EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO APLICADAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA DEL PODER EJECUTIVO, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos de carrera	Evaluación del desempeño			
		Aprobado	No aprobado	Total	Porcentaje
Totales	82,051	68,263	349	68,612	83.6
Dependencias u Órganos Desconcentrados					
1.Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	29,767	23,704	83	23,787 ^{1/}	79.9
2. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	1,133	1,101	4	1,105	97.5
3. Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	1,580	1,365	162	1,527	96.6
4.Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	6,728	6,728	0	6,728	100.0
5. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	37,979	34,724	27	34,751	91.5
Organismos descentralizados					
6. Servicio Profesional Agrario (PA)	1,777	103	37	140	7.9
7. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	298	164	0	164	55.0
8. Sistema de Profesionalización (IMTA)	250	198	27	225	90.0
9. Servicio Profesional de Carrera (CDI)	318	62	3	65	20.4
10. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	1,850	0	0	0	0.0
11. Servicio Profesional (IFAI)	241	0	0	0	0.0
Empresa de Part. Estatal Mayoritaria					
12. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	130	114	6	120	92.3

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 12 servicios de carrera.

 Significa que la normativa establece el subproceso.

 Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

^{1/} De los 29,767 servidores públicos de carrera, los que se encontraron en los siguientes casos no fueron evaluables: los que ocuparon un puesto por el art. 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; que cambiaron de puesto, aún sin perder permanencia; que no cumplieron seis meses en el nuevo puesto para ser sujetos de evaluación del desempeño; eventuales de primer nivel de ingreso que se encontraron en su primer año de desempeño, y los servidores públicos que tuvieron licencia sin goce de sueldo, incapacidad parcial o separación temporal.

Durante 2012, de los 82,051 servidores públicos de carrera del Poder Ejecutivo, se evaluó a 68,612 (83.6%) servidores públicos, de los cuales 68,263 (99.5%) aprobaron la evaluación y 349 (0.5%) no la aprobaron.

Los servicios de carrera que evaluaron al mayor número de servidores públicos fueron el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR, el Servicio Exterior Mexicano de la SRE, el Servicio Fiscal de Carrera del SAT, el Servicio Profesional de Carrera del CPTM, el Servicio Profesional de Carrera Policial de la PF y el Sistema de Profesionalización del IMTA, los cuales evaluaron al 90.0% o más de los servidores públicos de carrera. Por el contrario, los servicios de carrera que evaluaron a un menor número de servidores públicos fueron el Servicio Profesional de Carrera de la CDI con el 20.4% y el Servicio Profesional Agrario de la PA con el 7.9%.

Poder Legislativo Federal

a) Diseño normativo del proceso de evaluación de desempeño

El Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores considera en su diseño la aplicación de evaluaciones del desempeño, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO, PODER LEGISLATIVO

Servicio / ente	Objetivos de las evaluaciones	Aspectos evaluados					Efectos					Total	Temporalidad
		Evaluación de resultados		Evaluación de procesos		Total	Resultado satisfactorio		Resultado insatisfactorio				
		Cumplimiento de Funciones	Metas	Aptitud	Actitud		Ascenso y promoción	Estímulos	Capacitación	Separación	Sancciones		
Totales	1	1	1	0	0		1	0	0	1	0		1
Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores	Considerar los factores de eficacia, eficiencia, principios de actuación, desarrollo laboral, resultados, basados en el marco de sus los derechos y obligaciones.	✓	✓			2	✓			✓		2	✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.

Con el análisis del objetivo de la evaluación del desempeño, diseñada en el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores, se determinó que mide la eficacia, eficiencia, principios de actuación, desarrollo laboral, resultados de los servidores públicos de carrera, basados en el marco de sus derechos y obligaciones.

De los 4 aspectos considerados en las evaluaciones del desempeño, el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores evalúa 2 (50.0%) aspectos, el cumplimiento de funciones y metas.

Respecto de los efectos de las evaluaciones del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores, se constató que promueve ascensos y promociones, como consecuencia de un resultado satisfactorio y considera la separación derivado de una evaluación del desempeño deficiente.

b) Instrumentación del proceso de evaluación del desempeño

Durante 2012, de los 168 servidores públicos adscritos al Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores, se aplicó la evaluación del desempeño al 82.7% (139), como se muestra en el cuadro siguiente:

EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO APLICADAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA
DE LA CÁMARA DE SENADORES, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos de carrera	Evaluación del desempeño			
		Aprobado	No aprobado	Total	Porcentaje
Totales	168	139	0	139	82.7
Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	168 ^{1/}	139	0	139	82.7

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.



Significa que la normativa establece el subproceso.

^{1/} Se consideró a los 168 servidores públicos que contaron con titularidad.

Los 139 servidores públicos de carrera a los cuales se les aplicó la evaluación del desempeño durante 2012, la aprobaron.

Poder Judicial de la Federación

a) Diseño normativo del proceso de evaluación de desempeño

Los 3 servicios de carrera del Poder Judicial consideran en su diseño normativo la aplicación de la evaluación del desempeño, como se muestra en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO, PODER JUDICIAL

Servicio / ente	Objetivo del proceso	Aspectos evaluados				Efectos						Temporali- dad Anual	
		Evaluación de resultados		Evaluación de procesos		Total	Resultado satisfactorio		Resultado insatisfactorio				Total
		Cumplimiento de funciones	metas	Aptitud	Actitud		Ascenso y promoción	Estí- mulos	Capacita- ción	Separa- ción	San- ciones		
Totales	1	3	2	1	0		2	0	0	2	1		2
1. Carrera Judicial (CJF)	n.e.	✓				1	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	0	n.e.
2. Servicio Civil de Carrera (IFDP)	Verificar el cumplimiento de las normas que rigen la función sustantiva documental y directa y calificar el desempeño del defensor público y asesor jurídico para elevar la calidad de los servicios que presta el Instituto.	✓	✓			2	✓			✓	✓	3	✓
3. Carrera Judicial (TEPJF)	n.e.	✓	✓	✓		3	✓			✓		2	✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación.
 n.e. no especificado.

De los 4 aspectos considerados en las evaluaciones del desempeño, la Carrera Judicial del TEPJF evalúa 3 (75.0%), seguido por el Servicio Civil de Carrera del IFDP, el cual considera 2 (50.0%) de los aspectos evaluados, y finalmente se encuentra la Carrera Judicial del CJF, toda vez que evalúa 1 (25.0%) de los aspectos.

Respecto de los efectos de las evaluaciones del desempeño de los 3 servicios de carrera del Poder Judicial, 2 (66.7%) promueven ascensos y promociones como consecuencia de una evaluación del desempeño satisfactoria; en contraste, 1 (33.3%) servicio de carrera considera la separación y 2 (66.7%) establecen sanciones, como consecuencia de una evaluación del desempeño deficiente.

De los 3 servicios de carrera del Poder Judicial el que tiene una mayor coherencia con el resto de los procesos es el Servicio Civil de Carrera del IFDP, toda vez que los resultados de la evaluación del desempeño se relacionan con tres procesos de su servicio: ascenso y promoción, separaciones y sanciones, seguido por la Carrera Judicial del TEPJF, ya que los efectos de la evaluación del desempeño se relacionan con dos procesos de su servicio; el servicio de carrera que tiene menor coherencia con el resto de sus procesos es la Carrera Judicial del CJF, ya que no especifica si la evaluación del desempeño repercute en otros procesos de su servicio.

En cuanto a la temporalidad de las evaluaciones, 2 (66.7%) las practican de manera anual, y la Carrera Judicial del CJF (33.3%) no especifica la temporalidad de las evaluaciones.

b) Instrumentación del proceso de evaluación del desempeño

Durante 2012, de los 10,535 servidores públicos de carrera del Poder Judicial de la Federación, se aplicó la evaluación del desempeño a 9.1% (960), como se muestra a continuación:

EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO APLICADAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos de carrera	Evaluación del desempeño			
		Aprobado	No aprobado	Total	Porcentaje
Totales	10,535	955	5	960	9.1
Carrera Judicial (CJF)	9,368	47	0	47	0.5
Servicio Civil de Carrera (IFDP)	1,007	908	5	913	90.7
Carrera Judicial (TEPJF)	160	0	0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 3 servicios de carrera.



Significa que la normativa establece el proceso.



Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el proceso.

De los 960 servidores públicos evaluados, 955 (99.5%) aprobaron la evaluación y 5 (0.5%) no la aprobaron.

De los tres servicios de carrera, el que aplicó la evaluación del desempeño a un mayor número de servidores públicos fue el Servicio Civil de Carrera del IFDP, al aplicar la evaluación del desempeño al 90.7% (913) de los 1,007 servidores públicos de carrera; en la Carrera Judicial del CJF se aplicaron las evaluaciones del desempeño al 0.5% (47) de los 9,368 servidores públicos de carrera, mientras que en la Carrera Judicial del TEPJF, no se aplicaron evaluaciones del desempeño durante 2012.

Órganos Constitucionalmente Autónomos

a) Diseño del proceso de la evaluación del desempeño

Los 3 servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos consideran como uno de sus procesos la aplicación de evaluaciones del desempeño, como se muestra en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO, ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS

Total	Objetivos del proceso	Aspectos a evaluar				Total	Efectos					Total	Temporalidad	
		Evaluación de resultados		Evaluación de procesos			Resultado satisfactorio		Resultado insatisfactorio				Semestral	Anual
		Cumplimiento de funciones	metas	Aptitud	Actitud		Ascenso y promoción	Estímulos	Capacitación	Separación	Sanciones			
Total	3	3	3	3	2		2	1	1	3	1		2	1
1. Servicio Profesional Electoral (IFE)	Valorar los resultados individuales y colectivos, el cumplimiento de procesos y políticas estipulados en las disposiciones legales y administrativas que rigen al IFE.	✓	✓	✓	✓	4	✓	✓		✓	✓	4		✓
2. Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	Lograr incrementos salariales y separar al servidor de carrera del sistema.	✓	✓	✓		3			✓	✓		2	✓	
3. Servicio Civil de Carrera (CNDH)	Determinar la titularidad del personal de carrera; servir de base para la aplicación de promociones de nivel, y determinar la permanencia del personal de carrera en el Servicio.	✓	✓	✓	✓	4	✓			✓		2	✓	

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos.

En términos generales, las evaluaciones del desempeño de los Servicios de Carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos tienen como objetivo valorar los resultados cualitativos y cuantitativos en cuando al desempeño, de los servidores públicos de carrera, así como servir de base para la aplicación de otros procesos del servicio; no obstante, ningún servicio de carrera cuenta con indicadores que permitan medir el impacto del trabajo de los miembros de los servicios de carrera en las actividades sustantivas de las dependencias y entidades, para medir su contribución en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El Servicio Profesional Electoral del IFE y el Servicio Civil de Carrera de la CNDH evalúan los 4 aspectos considerados en las evaluaciones del desempeño, mientras que el Servicio Profesional de Carrera del INEGI considera sólo tres aspectos.

Respecto de los efectos de las evaluaciones del desempeño de los 3 servicios de carrera del Poder Judicial, 2 (66.7%) promueven ascensos y promociones y 1 (33.3%) otorga estímulos, ambos como consecuencia de un resultado satisfactorio en la evaluación del desempeño; en contraste, 1 (33.3%) considera la separación del servidor público, 1 (33.3%) considera la detección de necesidades de capacitación y 3 (100.0%) se relacionan con sanciones, como consecuencia de una evaluación del desempeño deficiente.

De los 3 servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos el que tiene una mayor coherencia con el resto de procesos es el Servicio Profesional Electoral del IFE, toda vez que los resultados de la evaluación del desempeño se relacionan con cuatro procesos de su servicio: ascenso y promoción, estímulos, separaciones y sanciones, seguido por el Servicio Civil de Carrera de la CNDH y el Servicio Profesional de Carrera del INEGI, ya que los efectos de la evaluación del desempeño se relacionan con dos procesos de su servicio.

En cuanto a la temporalidad de las evaluaciones, 1 (33.3%) la práctica de manera anual y 2 (66.7%) semestral.

b) Instrumentación del proceso de evaluación del desempeño


Durante 2012, de los 13,481 servidores públicos de carrera, se aplicó la evaluación del desempeño al 12.3% (1,652), como se muestra a continuación:

EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO APLICADAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA DE LOS ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos de carrera	Evaluación del desempeño			
		Aprobado	No aprobado	Total	Porcentaje
Total	13,481	1,643	9	1,652	12.3
Servicio Profesional de Carrera (IFE) ^{1/}	1,553	1,495	5	1,500	96.6
Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	11,373	0	0	0	0
Servicio Civil de Carrera (CNDH)	555	148	4	152	27.4

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los servicios de carrera.

 Significa que la normativa establece el proceso.

 Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el proceso.

^{1/} Se consideró a los 1,553 servidores públicos que contaron con titularidad.

De los 1,652 servidores públicos evaluados, 1,643 (99.5%) aprobaron la evaluación del desempeño y 9 (0.5%) no la aprobaron.

De los 3 servicios de Carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos, el que aplicó la evaluación del desempeño a un mayor número de servidores públicos fue el Servicio Profesional de Carrera del IFE, el cual evaluó al 96.6% (1,500) de los 1,553 servidores públicos de carrera; en el Servicio Civil de Carrera de la CNDH se evaluó al 27.4% (152) de los 555 servidores públicos de carrera. Por su parte, el Servicio Profesional de Carrera del INEGI no implementó el proceso de evaluación del desempeño en 2012.

Tribunales Administrativos

a) Diseño del proceso de evaluación del desempeño

La Carrera Jurisdiccional del TSA considera en su diseño la aplicación de evaluaciones del desempeño, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO, TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS

Servicio / ente	Objetivo del proceso	Aspectos a evaluar					Coherencia con los procesos del servicio					Tempo-ralidad	
		Evaluación de resultados		Evaluación de procesos		Total	Efectos						Total
		Cumplimiento de funciones	metas	Aptitud	Actitud		Resultados satisfactorios		Resultados insatisfactorios				
						Ascenso y promoción	Estí- mulos	Capacita- ción	Separa- ción	San- ciones			
Total	1	1	1	0	0		1	1	0	0	0		0
Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	Valorar la productividad de los servidores públicos de carrera, y ser parámetro para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos al desempeño destacado, así como para garantizar la estabilidad laboral.	✓	✓			2	✓	✓				2	n.e.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de la Carrera Jurisdiccional del TSA.
 n.e. no especificado.

La evaluación del desempeño tiene como objetivo valorar la productividad de los servidores públicos de carrera, y es parámetro para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos al desempeño destacado; no obstante, no cuenta con indicadores que permitan medir el impacto del trabajo de los miembros de los servicios de carrera en las actividades sustantivas de los entes públicos, para medir su contribución en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

De los 4 aspectos considerados en las evaluaciones del desempeño, en la Carrera Jurisdiccional del TSA se evalúa el cumplimiento de funciones y metas de los servidores públicos.

Las evaluaciones del desempeño aplicadas en la Carrera Jurisdiccional del TSA pueden derivar en ascensos, promociones y estímulos, como consecuencia de un resultado satisfactorio; sin embargo, no considera efectos en caso de una evaluación del desempeño deficiente.

b) Instrumentación de la evaluación del desempeño

Durante 2012, se aplicó la evaluación del desempeño al 9.9% (48) de los 483 servidores públicos adscritos a la Carrera Jurisdiccional del TSA, como se muestra a continuación:

EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO APLICADAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA CARRERA JURISDICCIONAL DEL TSA, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos de carrera	Evaluación del desempeño			
		Aprobado	No aprobado	Total	Porcentaje
Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	483	48	0	48	9.9

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los servicios de carrera.
 Significa que la normativa establece el proceso.
 Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el proceso.

De los 48 servidores públicos evaluados el 100.0% (48) aprobó la evaluación.

Otras evaluaciones

a) Diseño normativo de otras evaluaciones

Además de las evaluaciones del desempeño, algunos servicios de carrera consideran en su normativa otro tipo de evaluaciones, como son: la evaluación de capacitación, la evaluación de control de confianza, la certificación, el examen de media carrera y la evaluación integral.

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, en 9 (45.0%) se establece la aplicación de otro tipo de evaluaciones, como se muestra en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS EVALUACIONES APLICADAS EN LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL

Poder	Servicios de carrera que aplican otro tipo de evaluaciones	Evaluación de capacitación	Evaluación Control de confianza	Examen de media carrera	Evaluación integral	Certificación
Total	9	6	2	1	1	3
Poder Ejecutivo Federal	7	4	2	1	1	3
Poder Legislativo Federal	1	1	n.a	n.a.	n.a.	n.a.
Órganos Constitucionalmente Autónomos	1	1	n.a	n.a.	n.a.	n.a.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera.
 n.a. No aplicable.

De los 9 servicios de carrera, en 6 (66.7%) se establece la aplicación de evaluaciones de capacitación, en 2 (22.2%) evaluaciones de control de confianza, en 1 (11.1%) exámenes de media carrera, en 1 (11.1%) evaluaciones integrales y en 3 (27.3%) se establece la certificación de los servidores públicos.

b) Instrumentación de otras evaluaciones

De los 9 servicios de carrera que establecen en su diseño la aplicación de otras evaluaciones, 7 (77.8%) las aplicaron durante 2012, como se muestra en el cuadro siguiente:

EVALUACIONES APLICADAS EN LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL, 2012

Poder	Servidores públicos de carrera	Servicios de carrera que aplicaron las evaluaciones del desempeño	Evaluación de capacitación				Evaluación de control de confianza				Examen de media carrera				Certificación			
			Apro-bado	No apro-bado	Total	%	Apro-bado	No apro-bado	Total	%	Apro-bado	No apro-bado	Total	%	Apro-bado	No apro-bado	Total	%
Total	80,361	7	28,560	374	28,934	36.0	37,454	4,155	41,609	51.8	14	0	14	n.c.	5,924	81	6,005	7.5
Poder Ejecutivo Federal	78,000	5	26,350	266	26,616	34.1	37,454	4,155	41,609	53.3	14	0	14	n.c.	5,924	81	6,005	7.7
Poder Legislativo Federal	168	1	136	0	136	81.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
Órganos Constitucionalmente Autónomos	2,193	1	2,074	108	2,182	99.5	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 9 servicios de carrera.
 n.c. No cuantificable.

De los 80,361 servidores públicos adscritos a los 9 servicios de carrera que establecen en su diseño la aplicación de otras evaluaciones, durante 2012 se aplicaron evaluaciones de capacitación al 36.0% (28,934), evaluaciones de control de confianza al 51.8% (41,609), examen de media carrera a 14 servidores públicos y se certificó al 7.5% (6,005) de los servidores públicos.

En seguida se presenta el diseño y la instrumentación de las otras evaluaciones en cada uno de los Poderes de la Federación.

Poder Ejecutivo Federal

a) Diseño normativo de las evaluaciones

De los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo, 7 (58.3%) establecen otro tipo de evaluaciones de los cuales, en 4 (57.1%) se establece la evaluación de capacitación, en 2 (28.6%) la evaluación de control de confianza (PGR y PF, en las cuales realizan labores de seguridad pública), en 1 (14.3%) el examen de media carrera, en 1 (14.3%) la evaluación integral y en 3 (42.9%) certifican a los servidores públicos de carrera, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS EVALUACIONES, PODER EJECUTIVO FEDERAL

Servicio / ente	Evaluación de capacitación		Evaluación Control de confianza		Examen de media carrera		Evaluación integral		Certificación	
	Si	Temporalidad	Si	Temporalidad	Si	Temporalidad	Si	Temporalidad	Si	Temporalidad
Dependencia u Órgano Administrativo Desconcentrado										
1.Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal(SFP)	✓	Quinquenal								
2.Servicio Exterior Mexicano (SRE)					✓	Los 3 primeros años				
3.Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	✓	Anual	✓	2 años					✓	2 años
4.Servicio Profesional de Carrera Policial(PF)			✓	2 años					✓	2 años
Organismos descentralizados										
5.Servicio Profesional Agrario (PA)	✓	n.e.								
6.Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	✓	Quinquenal								
7.Servicio Profesional de Carrera (CDI)							✓		✓	3 años

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 7 servicios de carrera.

n.e. no especificado.

De los 7 servicios de carrera que consideran en su diseño, aparte de la evaluación del desempeño, otro tipo de evaluaciones, el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR es el que considera en su diseño más evaluaciones, ya que evalúa la capacitación, el control de confianza y la certificación de los servidores públicos, seguido por el Servicio Profesional de Carrera Policial de la PF y el Servicio Profesional de Carrera de la CDI, en donde el primero establece evaluaciones de control de confianza y el segundo una evaluación integral, y los dos certifican a los servidores públicos de carrera.

b) Instrumentación de las evaluaciones

De los 7 servicios de carrera que consideran en su diseño normativo la aplicación de otro tipo de evaluaciones, 5 (71.4%) las implementaron durante 2012, como se muestra a continuación:

EVALUACIONES APLICADAS EN LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL PODER EJECUTIVO, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos de carrera	Evaluación de capacitación				Evaluación de control de confianza				Examen de media carrera				Certificación			
		Apro-bado	No apro-bado	Total	%	Apro-bado	No apro-bado	Total	%	Apro-bado	No apro-bado	Total	%	Apro-bado	No apro-bado	Total	%
Total	78,000	26,350	266	26,616	34.1	37,454	4,155	41,609	53.3	14	0	14	0.0	5,924	81	6,005	7.7
1.Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	29,767	23,704	83	23,787	79.9	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
2.Servicio Exterior Mexicano (SRE)	1,133	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	14	0	14	1.2	0	0	0	0.0
3.Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	6,728	2,599	183	2,782	41.3	3,796	267	4,063	60.4	0	0	0	0.0	5,252	0	5,252	78.1
4.Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	37,979	0	0	0	0.0	33,658	3,888	37,546	98.9	0	0	0	0.0	672	81	753	2.0
5.Servicio Profesional Agrario (PA)	1,777	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
6.Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	298	47	0	47	15.8	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
7.Servicio Profesional de Carrera (CDI)	318	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 7 servicios de carrera.

- Significa que la normativa establece el subproceso.
- Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

Respecto del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR, durante 2012 aplicó los tres tipos de evaluaciones consideradas en su diseño normativo, la evaluación de capacitación la aplicó en 2,782 (41.3%) de los 6,728 servidores de carrera, la evaluación del control de confianza en 4,063 (60.4%) servidores públicos de carrera y certificó a 5,252 (78.1%) servidores públicos; el Servicio Profesional de Carrera Policial de la PF también aplicó las dos evaluaciones consideradas en su diseño normativo, la evaluación de control de confianza la aplicó a 37,546 (98.9%) de los 37,979 servidores de carrera y certificó a 753 (2.0%) servidores públicos de carrera; el Sistema de Desarrollo Profesional del CENAM aplicó la evaluación de capacitación a 47 (15.8%) de los 298 servidores públicos de carrera, el Servicio Exterior Mexicano de la SRE aplicó el examen de media carrera a 14 (1.2%) de los 1,133 servidores públicos de carrera; asimismo, el Servicio Profesional de Carrera en la APF de la SFP aplicó la evaluación de capacitación a 23,787 (79.9%) de los 29,767 servidores públicos de carrera. Por su parte, el Servicio Profesional Agrario de la PA, y el Servicio Profesional de Carrera de la CDI, no aplicaron las evaluaciones consideradas en su diseño normativo durante 2012.

En el Poder Ejecutivo, de los 78,000 servidores públicos adscritos a los 7 servicios de carrera que establecen la implementación de evaluaciones diferentes a la del desempeño, a 26,616 (34.1%) se les aplicó la evaluación de capacitación, de los cuales 26,350 (99.0%) aprobaron la evaluación y 266 (0.1%) no la aprobaron; a 41,609 (53.3%) se les aplicó la evaluación de control de confianza, de los cuales 37,454 (90.0%) aprobaron la evaluación y 4,155 (10.0%) no la aprobaron; se aplicó el examen de media carrera a 14 (0.0%) servidores públicos, de los cuales todos aprobaron, y se certificó a 6,005 (7.7%) servidores públicos, de los cuales 5,924 (98.7%) aprobaron la evaluación y 81 (1.3%) no la aprobaron.

Poder Legislativo Federal

a) Diseño normativo de las evaluaciones

Dentro de las evaluaciones específicas, en el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores se considera en su diseño la evaluación de la capacitación, como se muestra en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS EVALUACIONES DE CAPACITACIÓN, PODER LEGISLATIVO

Servicio / ente	Evaluación de capacitación	
	Si	Temporalidad
Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	✓	Anual

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.

Las evaluaciones de capacitación son de aplicación anual a los servidores públicos de carrera.


b) Instrumentación de las evaluaciones específicas


Durante 2012, de los 168 servidores públicos adscritos al Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores, se aplicó la evaluación de capacitación al 80.9% (136), como se muestra en el cuadro siguiente:

EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN APLICADA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos de carrera	Evaluación de capacitación			
		Aprobado	No aprobado	Total	%
Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	168 ^{1/}	136	0	136	80.9

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Cámara de Senadores.

 Significa que la normativa establece el subproceso.

 Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

^{1/} Se consideró a los 168 servidores públicos que contaron con titularidad.

Los 136 servidores públicos de carrera evaluados aprobaron la evaluación de capacitación.

Órganos Constitucionalmente Autónomos

a) Diseño normativo de las evaluaciones

De los 3 servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos, el Servicio Profesional Electoral del IFE establece en su diseño normativo la aplicación de evaluaciones de capacitación, como se muestra en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS EVALUACIONES DE CAPACITACIÓN ÓRGANOS AUTÓNOMOS

Servicio / ente	Evaluación de capacitación	
	Si	Temporalidad
Servicio Profesional Electoral (IFE)	✓	Semestral

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Profesional Electoral del IFE.

Las evaluaciones de capacitación son de aplicación semestral.

b) Instrumentación de las evaluaciones

El Servicio Profesional Electoral del IFE aplicó la evaluación por capacitación al 99.5% (2,182) de los 2,193 servidores públicos adscritos al servicio de carrera, como se observa en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LAS EVALUACIONES DE CAPACITACIÓN, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos de carrera	Evaluación de capacitación			
		Aprobado	No aprobado	Total	%
Servicio Profesional Electoral (IFE)	2,193	2,074	108	2,182	99.5

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por el Servicio Profesional Electoral del IFE.



Significa que la normativa establece el subproceso.

Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

De los 2,182 servidores públicos evaluados, 2,074 (95.1%) aprobaron la evaluación y 108 (4.9%) no la aprobaron.

Conclusión del proceso de evaluación del desempeño

Los 20 servicios de carrera del Estado Federal establecen en su diseño normativo la aplicación de evaluaciones del desempeño, mediante las cuales se evalúa cualitativa y cuantitativamente el desempeño, las funciones y el cumplimiento de metas individuales o colectivas. Los efectos de las evaluaciones del desempeño pueden ser, en caso de un resultado satisfactorio, ascensos, promociones y estímulos, y en el caso de un resultado deficiente, la separación, la detección de

necesidades de capacitación, la aplicación de sanciones e incluso la separación de los servidores públicos.

Durante 2012, de los 20 servicios de carrera 16 (80.0%) aplicaron evaluaciones del desempeño a 71,411 servidores públicos que representaron el 66.9% de los 106,718 servidores públicos de carrera; sin embargo, en apenas 11 servicios de carrera se logró evaluar a más de la mitad de los servidores públicos de carrera.

3.6. Sistema de control de las relaciones laborales

3.6.1. Proceso de estímulos

a) Diseño normativo del proceso de estímulos

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, 17 (85.0%) establecen en su diseño normativo el otorgamiento de estímulos a los servidores públicos de carrera, de los cuales, en 16 (94.1%) se considera el mérito de los servidores públicos y en 15 (88.2%) el resultado de la evaluación del desempeño, como se observa en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE ESTÍMULOS DE LOS
 SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL

Poder	Número de servicios de carrera que consideran en su diseño el otorgamiento de estímulos	Causas del otorgamiento del estímulo		Estímulos		
		Mérito	Evaluación del desempeño satisfactoria	Reconocimientos	Retribución económica	Becas
Total Estado Federal	17	16	15	14	16	4
Poder Ejecutivo Federal	10	10	10	9	9	1
Poder Legislativo Federal	1	1	1	1	1	1
Poder Judicial de la Federación	3	3	1	2	3	2
Órganos Constitucionalmente Autónomos	2	2	2	2	2	0
Tribunales Administrativos	1	0	1	0	1	0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 17 servicios de carrera.

De los 17 servicios de carrera, 14 (82.4%) otorgan reconocimientos, 16 (94.1%) retribuciones económicas y 4 (23.5%) becas.

De los 17 servicios de carrera que consideran en su diseño normativo el otorgamiento de estímulos, 10 (58.8%) pertenecen al Poder Ejecutivo, 1 (5.9%) al Poder Legislativo, 3 (17.6%) al Poder Judicial, 2 (11.8%) a los Órganos Constitucionalmente Autónomos y 1 (5.9%) a los Tribunales Administrativos.

b) Instrumentación del proceso de estímulos

Durante 2012, de los 17 servicios de carrera que establecen en su diseño el otorgamiento de estímulos, el 94.1% (16) lo instrumentó, al otorgar estímulos al 4.9% (5,304) de los 107,358 servidores públicos de carrera y el 5.1% de los 104,090 servidores públicos adscritos a los 17 servicios de carrera a los cuales les es aplicable este proceso, como se observa en el cuadro siguiente:

ESTÍMULOS OTORGADOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL, 2012

Poder	Servidores públicos de carrera	Número de servicios de carrera que implementaron el proceso	Total estímulos		Estímulos otorgados					
					Reconocimientos		Retribución económica		Becas	
			Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Total Estado Federal	104,090	16	5,304	5.1	236	4.4	4,998	94.2	74	1.4
Poder Ejecutivo Federal	79,338	10	4,734	6.0	232	4.9	4,502	95.1	0	0.0
Poder Legislativo Federal	168	1	154	91.7	0	0.0	154	100.0	0	0.0
Poder Judicial de la Federación	10,535	3	78	0.7	4 ^{1/}	5.1	4 ^{1/}	5.1	74	94.9
Órganos Constitucionalmente Autónomos	13,566	2	338	2.5	0	0.0	338	100.0	0	0.0
Tribunales Administrativos	483	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa y la información proporcionada por los 17 servicios de carrera.
^{1/} Estos estímulos consistieron en un reconocimiento y retribución económica para el mismo servidor público.

De los 5,304 estímulos otorgados, 4,998 (4.8%) fueron retribuciones económicas, 236 (0.2%) reconocimientos y 74 (0.1%) becas. El Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores fue el que otorgó un mayor número de estímulos al otorgárselos al 91.7% (154) de los 168 servidores públicos de carrera; por el contrario, en los servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación fue en donde se otorgó un menor número de estímulos, ya que se otorgaron estímulos al 0.7% (78) de los 10,535 servidores públicos de carrera.

En seguida se presenta el diseño e instrumentación del proceso de estímulos por cada uno de los Poderes de la Federación.

Poder Ejecutivo Federal

a) Diseño normativo del proceso de estímulos

De los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo, 10 (83.3%) consideran el otorgamiento de estímulos, de estos, 9 (90.0%) otorgan reconocimientos, 9 (90.0%) retribuciones económicas y 1 (10.0%) becas, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE ESTÍMULOS, PODER EJECUTIVO FEDERAL

Servicio / ente	objetivos del proceso	Causas del otorgamiento del estímulo		Estímulos			
		Mérito	Evaluación del desempeño satisfactoria	Reconocimientos	Retribución económica	Becas	Total
Total		10	10	9	9	1	
1. Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	Otorgarse a un servidor público de carrera por su desempeño destacado.	Desempeño destacado	✓	Reconocimientos	Estímulos al desempeño		2
2. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	n.a.	n.a.		n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
3. Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	n.a.	n.a.		n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
4. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	Premiar el eficaz cumplimiento de las funciones de los miembros del Servicio de Carrera.	Eficaz cumplimiento de las funciones	✓	-Diploma -Condecoración	Estímulos económicos		2
5. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	Reconocer y promover la lealtad, el valor, el mérito y la honestidad de los Integrantes de la Institución.	Por actos de servicio meritorio ó por trayectoria ejemplar	✓	-Reconocimientos -Condecoraciones -Mención honorífica -Distintivos -Incentivos	Recompensas		2
6. Servicio Profesional Agrario (PA)	Otorgar reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado.	Desempeño destacado	✓		-Remuneración económica		1
7. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	Otorgar estímulos, reconocimientos e incentivos a los servidores públicos titulares por su desempeño destacado	Desempeño destacado	✓	-Reconocimientos -Incentivos	-Estímulos al desempeño		2
8. Sistema de Profesionalización (IMTA)	Otorgar a un especialista en hidráulica por su desempeño destacado.	Desempeño destacado	✓	-Reconocimientos	-Remuneración económica		2
9. Servicio Profesional de Carrera (CDI)	Otorgar estímulos a los miembros del Servicio que en su trayectoria laboral posean méritos dentro del Servicio Profesional	Mérito	✓	-Reconocimientos	-Remuneración económica		2
10. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	Otorgar a los trabajadores que hubieren realizado contribuciones o mejoras a los procesos, procedimientos y, en general, a los servicios o a la imagen institucional.	contribuciones o mejoras a los procesos, procedimientos	✓	-Premios -Distinciones -Reconocimientos			1
11. Servicio Profesional (IFAI)	Incentivar el desempeño individual de los miembros del Servicio Profesional.	incentivar	✓	-Medallas -Diplomas	-Retribución económica -Apoyo económico para la publicación de investigaciones	-Becas	3
12. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	Productividad del servidor público	Productividad	✓	-Reconocimientos	-Estímulo por productividad		2

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo.

n.a. No aplicable.

En términos generales, el otorgamiento de estímulos tiene como objetivos reconocer y premiar el desempeño y eficaz cumplimiento de las funciones de los servidores públicos de carrera.

b) Instrumentación del proceso de estímulos

De los 10 servicios de carrera que consideran en su diseño normativo el otorgamiento de estímulos, sólo 4 (40.0%) (PGR, PF, CENAM e IMTA) otorgaron estímulos durante 2012, como se muestra a continuación:

ESTÍMULOS OTORGADOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA, PODER EJECUTIVO FEDERAL, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos de carrera	Total estímulos		Estímulos otorgados					
				Reconocimientos		Retribución económica		Becas	
				Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Total	79,338	4,734	6.0	232	4.9	4,502	95.1	0	0.0
Dependencia u Órgano Administrativo Desconcentrado									
1. Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	29,767	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0
2. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	6,728	12	0.2	0	0.0	12	100.0	0	0.0
3. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	37,979	4,619	12.2	232	5.0	4,387	95.5	0	0.0
Organismos descentralizados									
4. Servicio Profesional Agrario (PA)	1,777	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
5. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	298	1	0.3	0	0.0	1	100.0	0	0.0
6. Sistema de Profesionalización (IMTA)	250	102	40.8	0	0.0	102	100.0	0	0.0
7. Servicio Profesional de Carrera (CDI)	318	0	0.0	0	0.0	0		0	0.0
8. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	1,850	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
9. Servicio Profesional (IFAI)	241	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Empresa de participación estatal mayoritaria									
10. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	130	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 10 servicios de carrera.

Significa que la normativa establece el subproceso.

Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

Durante 2012, de los 79,338 servidores públicos adscritos a los 10 servicios de carrera que consideran en su diseño normativo este proceso, se otorgaron estímulos al 6.0% (4,734), de los cuales el 4.9% (232) fueron reconocimientos y el 95.1% (4,502) retribuciones económicas.

El servicio de carrera que otorgó un mayor número de estímulos fue el Sistema de Profesionalización del IMTA, al otorgar retribuciones económicas al 40.8% (102) de los 250 servidores públicos de carrera, seguido por el Servicio Profesional de Carrera Policial de la PF, al entregar retribuciones económicas al 12.2% (4,619) de los 37,979 servidores públicos de carrera; por el contrario, el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR fue

el que otorgó menos estímulos, al otorgar retribuciones económicas al 0.2% (12) de los 6,728 servidores públicos de carrera.

Poder Legislativo Federal

a) Diseño normativo del proceso de estímulos

EL Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores establece en su diseño el otorgamiento de reconocimientos, retribuciones económicas y becas, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE ESTÍMULOS, PODER LEGISLATIVO

Servicio / ente	Objetivos del otorgamiento de estímulos	Causas del otorgamiento del estímulo		Estímulos			
		Mérito	Evaluación del desempeño satisfactoria	Reconoci- mientos	Retribución económica	Becas	Total
Total Poder Legislativo		1	1	1	1	1	
Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	Premiar el desempeño sobresaliente del servidor público en el desarrollo de sus funciones.	Desempeño destacado	✓	-Reconoci- mientos	-Incentivos económicos	-Becas	3

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.

En el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores, el otorgamiento de estímulos tiene como principal objetivo premiar el desempeño destacado de los servidores públicos.

b) Instrumentación del proceso de estímulos

De los tres tipos de estímulos que considera en su diseño normativo el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores, durante 2012 sólo se otorgaron retribuciones económicas, como se muestra a continuación:

ESTÍMULOS OTORGADOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA DE LA CÁMARA DE SENADORES, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos de carrera	Total estímulos		Estímulos otorgados					
		Absoluto	%	Reconocimientos		Retribución económica		Becas	
				Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	168 ^{1/}	154	91.7	0	0.0	154	100.0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Cámara de Senadores.

Significa que la normativa establece el subproceso.

Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

^{1/} Se consideró a los 168 servidores públicos que contaron con titularidad.

De los 168 servidores públicos de la Cámara de Senadores, se otorgaron retribuciones económicas al 91.7% (154) de los servidores públicos de carrera.

Poder Judicial de la Federación

a) Diseño normativo del proceso de estímulos

De los 3 servicios de carrera del Poder Judicial, el 100.0% (3) considera el otorgamiento de estímulos, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE ESTÍMULOS, PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Servicio / ente	Objetivos del otorgamiento de estímulos	Causas del otorgamiento de estímulos		Estímulos			
		Mérito	Evaluación del desempeño satisfactoria	Reconocimientos	Retribución económica	Becas	Total
Total Poder Judicial		3	1	2	3	2	
Carrera Judicial (CJF)	Reconocer los méritos en la carrera judicial	Reconocimiento a sus méritos		-Medalla al mérito	-Estímulos económicos	-Becas	3
Servicio Civil de Carrera (IFDP)	Entregar al defensor público que por su eficiencia, calidad y honestidad en el desempeño de sus funciones.	Dedicación y excelencia en el trabajo		-Medallas -Reconocimientos	-Estímulos económicos		2
Carrera Judicial (TEPJF)	Entregar estímulos de acuerdo a los resultados de las evaluaciones anuales.	Evaluaciones anuales	✓		-Estímulos económicos	-Becas	2

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 3 servicios de carrera.

En términos generales, el otorgamiento de estímulos tiene como objetivo reconocer a los servidores públicos por su mérito y eficiencia, así como por el resultado satisfactorio en sus evaluaciones.

De los 3 servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación, 3 (100.0%) consideran el otorgamiento de retribuciones económicas y 2 (66.7%) reconocimientos y becas.

La Carrera Judicial del CJF considera en su diseño el otorgamiento de los tres tipos de estímulos: reconocimientos, retribuciones económicas y becas; el Servicio Civil de Carrera del IFDP considera el otorgamiento de retribuciones económicas y reconocimientos, y la Carrera Judicial del TEPJF considera el otorgamiento de retribuciones económicas y becas, como consecuencia de un mérito sobresaliente del servidor público.

b) Instrumentación del proceso de estímulos

De los 10,535 servidores públicos adscritos a los servicios de carrera del Poder Judicial, se entregaron estímulos a 78 (0.7%) servidores públicos, de los cuales 4 (5.1%) recibieron reconocimientos y retribuciones económicas y 74 (94.9%) becas, como se observa en el cuadro siguiente:

ESTÍMULOS OTORGADOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA DEL
 PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos de carrera	Total estímulos		Estímulos otorgados					
				Reconocimientos		Retribución económica		Becas	
		Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Total	10,535	78	0.7	4	5.1	4	5.1	74	94.9
Carrera Judicial (CJF)	9,368	75	0.8	2 ^{1/}	2.7	2 ^{1/}	2.7	73	97.3
Servicio Civil de Carrera (IFDP)	1,007	2	0.2	2 ^{1/}	100.0	2 ^{1/}	100.0	0	0.0
Carrera Judicial (TEPJF)	160	1	0.6	0	0.0	0	0.0	1	100.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 3 servicios de carrera.



Significa que la normativa establece el subproceso.



Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

^{1/}

Estos estímulos consistieron en un reconocimiento y retribución económica para el mismo servidor público.

Los 4 estímulos otorgados como retribución económica en la Carrera Judicial del CJF y el Servicio Civil de Carrera del IFDP se refieren a reconocimientos que incluyen una aportación económica.

Respecto de las 74 becas, el 98.6% (73) se otorgó a servidores públicos adscritos a la Carrera Judicial del CJF y el 1.4% (1) a un servidor público adscrito a la Carrera Judicial del TEPJF.

Órganos Constitucionalmente Autónomos

a) Diseño del proceso de estímulos

De los 3 servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos, 2 (66.7%) consideran en su diseño el otorgamiento de estímulos (IFE e INEGI), como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE ESTÍMULOS, ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS

Servicio / ente	Objetivo del otorgamiento de estímulos	Causas del otorgamiento del estímulo		Estímulos			
		Mérito	Evaluación del desempeño satisfactoria	Reconocimientos	Retribución económica	Becas	Total
Total		2	2	2	2	0	
Servicio Profesional de Carrera (IFE)	Reconocer el mérito de los servidores públicos	Desempeño destacado	✓	-Premio especial	-Incentivos		2
Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	Otorgar estímulos a los servidores públicos de carrera, por un desempeño destacado	Desempeño destacado	✓	-Reconocimientos públicos	-Estímulos al desempeño destacado		2
Servicio Civil de Carrera (CNDH)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 3 servicios de carrera.

n.a. No aplicable.

En términos generales, el otorgamiento de estímulos en los servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos tiene como objetivo reconocer el mérito y el desempeño destacado de los servidores públicos de carrera.

Los 2 servicios de carrera que establecen en su diseño normativo el otorgamiento de estímulos, consideran el otorgamiento de reconocimientos y retribuciones económicas.

b) Instrumentación del proceso de estímulos

Durante 2012, se otorgaron estímulos al 2.5% (338) de los 13,566 servidores públicos de los 2 servicios de carrera que consideran en su diseño normativo este proceso, como se muestra en el cuadro siguiente:

ESTÍMULOS OTORGADOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA DE LOS ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos de carrera	Total estímulos		Estímulos otorgados					
				Reconocimientos		Retribución económica		Becas	
		Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Total	13,566	338	2.5	0	0.0	338	100.0	0	0.0
Servicio Profesional de Carrera (IFE)	2,193	338	15.4	0	0.0	338	100.0	0	0.0
Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	11,373	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 2 servicios de carrera.

- Significa que la normativa establece el subproceso.
- Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

Las 338 retribuciones económicas se otorgaron al 15.4% de los 2,193 servidores públicos adscritos al Servicio Profesional de Carrera del IFE. Por su parte, el Servicio Profesional de Carrera del INEGI no otorgó ningún reconocimiento ni retribución económica durante 2012.

Tribunales Administrativos:

a) Diseño del proceso de estímulos

En el diseño normativo de la Carrera Jurisdiccional del TSA se considera el otorgamiento de retribuciones económicas, como se muestra en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE ESTÍMULOS, TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS

Servicio / ente	Objetivo del otorgamiento de estímulos	Causas del otorgamiento del estímulo	Estímulos			
		Evaluación del desempeño satisfactoria	Reconocimientos	Retribución económica	Becas	Total
Total		1	0	1	0	
Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	Reconocer el desempeño de los servidores públicos.	✓		Estímulos		1

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de la Carrera Jurisdiccional del TSA.

En la Carrera Jurisdiccional del TSA, el otorgamiento de estímulos depende de un resultado satisfactorio en las evaluaciones del desempeño aplicadas a los servidores públicos de carrera.

b) Instrumentación del proceso de estímulos

Durante 2012, el TSA no otorgó reconocimientos a los servidores públicos de carrera.

Conclusión del proceso de estímulos

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, 17 (85.0%) establecen en su diseño normativo el otorgamiento de estímulos con el objetivo de reconocer y premiar el desempeño y eficaz cumplimiento de las funciones de los servidores públicos, de los cuales, en 16 (94.1%) se considera el mérito de los servidores públicos para su otorgamiento y en 15 (88.2%) el resultado de la evaluación del desempeño. En cuanto a la instrumentación del proceso, se constató que de los 17 servicios de carrera el 94.1% (16) lo instrumentó otorgando estímulos a 5,304 servidores públicos, cifra que representa el 4.9% (5,304) de los 107,358 servidores públicos de carrera y el 5.1% de los 104,090 servidores públicos adscritos a los 17 servicios de carrera a los cuales, les es aplicable este proceso.

3.6.2. Proceso de sanciones

a) Diseño normativo del proceso de sanciones

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, 11 (55.0%) consideran en su diseño normativo la aplicación de sanciones, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE SANCIONES DE LOS SERVICIOS DE
CARRERA DEL ESTADO FEDERAL

Poder	Servicios de carrera	Amonestación pública y privada	Sanción económica	Suspensión	Separación
Total	11	6	4	8	7
Poder Ejecutivo Federal	5	3	2	4	4
Poder Legislativo Federal	1	1	0	1	1
Poder Judicial de la Federación	3	1	1	2	1
Órganos Constitucionalmente Autónomos	2	1	1	1	1
Tribunales Administrativos	0	0	0	0	0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 11 servicios de carrera.

De los 11 servicios de carrera que consideran en su diseño la aplicación de sanciones, 5 (45.4%) pertenecen al Poder Ejecutivo, 1 (9.1%) al Poder Legislativo, 3 (27.3%) al Poder Judicial y 2 (18.2%) a los Órganos Constitucionalmente Autónomos.

De los 11 servicios de carrera, 6 (54.5%) establecen la aplicación de amonestaciones, 4 (36.4%) sanciones económicas, 8 (72.7%) suspensiones y 7 (63.6%) separaciones.

b) Instrumentación del proceso de sanciones

Durante 2012, de los 11 servicios de carrera que consideran en su diseño normativo la aplicación de sanciones, 9 (81.8%) lo instrumentaron, al aplicar sanciones al 1.5% (1,664) de los 107,358 servidores públicos de carrera y al 2.7% de los 61,366 servidores públicos adscritos a los 11 servicios de carrera que establecen en su diseño el proceso de sanciones, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL PROCESO DE SANCIONES DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL, 2012

Poder	Servidores públicos de carrera	Servicios de carrera que instrumentaron el proceso	Total	%	Amonestación		Sanción económica		Sanción administrativa		Suspensión		Separación		Inhabilitaciones	
					Total	%	Abso-luto	%	Abso-luto	%	Abso-luto	%	Abso-luto	%	Abso-luto	%
Total	61,366	9	1,664	2.7	76	4.6	6	0.4	28	1.7	98	5.9	1,451	87.2	5	0.3
Poder Ejecutivo Federal	47,915	4	1,537	3.2	31	2.0	6	0.4	2	0.1	57	3.7	1,441	93.8	0	0.0
Poder Legislativo Federal	168	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Poder Judicial de la Federación	10,535	3	80	0.8	30	37.5	0	0.0	26	32.5	12	15.0	8	10.0	4	5.0
Total Órganos Constitucionalmente Autónomos	2,748	2	47	1.7	15	31.9	0	0.0	0	0.0	29	61.7	2	4.3	1	2.1

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 11 servicios de carrera.

De las 1,664 sanciones aplicadas, 76 (4.6%) fueron amonestaciones, 6 (0.4%) sanciones económicas, 28 (1.7%) sanciones administrativas, 98 (5.9%) suspensiones, 1,451 (87.2%) separaciones y 5 (0.3) inhabilitaciones.

En los servicios de carrera del Poder Ejecutivo Federal fue en donde se aplicó el mayor número de sanciones, al aplicarlas al 3.2% (1,537) de los 47,915 servidores públicos; por el contrario, en los servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación fue en donde se aplicó el menor número de sanciones, al aplicarlas al 0.8% (80) de los 10,535 servidores públicos de carrera. En el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores no se aplicaron sanciones durante 2012.

Poder Ejecutivo Federal

a) Diseño normativo del proceso de sanciones

De los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo, 5 (41.7%) establecen la aplicación de sanciones, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE SANCIONES, PODER EJECUTIVO FEDERAL

Servicio / ente	Causales de sanción	Amonestación	Sanción económica	Suspensión	Separación	Total
		Pública y privada				
Total Poder Ejecutivo		3	2	4	4	13
1. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	Faltas cometidas, quejas recibidas y otros factores relevantes que sirvan como indicadores de un deficiente desempeño.		✓	✓	✓	3
2. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	La necesidad de suprimir prácticas que vulneren el funcionamiento de la Procuraduría General de la República.	✓		✓	✓	3
3. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	Las infracciones en que incurran los Integrantes en el servicio, los cuales se deben desempeñar con ética y disciplina, apegado a los principios reconocidos en la Constitución Federal.	✓		✓	✓	3
4. Servicio Profesional Agrario (PA)	Incumplir con sus obligaciones como miembro del sistema, desatender sus funciones, etc.	✓	✓	✓	✓	4
5. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 5 servicios de carrera.
 n.e. no especificado.

En términos generales, las causas por las cuales se sanciona a los servidores públicos de carrera se deben a faltas cometidas por los servidores públicos de carrera, relacionadas con el incumplimiento de sus obligaciones o el mal desempeño de las mismas.

De los 5 servicios de carrera, 4 (80.0%) establecen la aplicación de suspensiones y separaciones, 3 (60.0%) amonestaciones públicas y privadas y 2 (40.0%) sanciones económicas, mientras que el Sistema de Desarrollo Profesional del CENAM no establece el tipo de sanciones a las que se harán acreedores los servidores públicos que incurran en alguna falta.

El Servicio Profesional Agrario (PA) es el que considera en su diseño normativo el mayor número de tipos de sanciones, ya que incluye amonestación, sanción económica, suspensión y separación. Por su parte, el Servicio Exterior Mexicano de la SRE, el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR y Servicio Profesional de Carrera Policial de la PF establecen tres tipos de sanciones.

En 4 (80.0%) de los 5 servicios de carrera que incluyen el proceso de sanciones, éste se vincula con el proceso de separación, mientras que con los procesos de desarrollo profesional y evaluación del desempeño no se observa una relación directa.


b) Instrumentación del proceso de sanciones


Durante 2012, se sancionó a 1,537 (3.2%) servidores públicos de los 47,915 servidores públicos adscritos a alguno de los 5 servicios de carrera que incluyen en su normativa el proceso de sanciones, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL PROCESO DE SANCIONES, PODER EJECUTIVO FEDERAL, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos de carrera	Total	%	Amonestación		Sanción económica		Sanción administrativa		Suspensión		Separación	
				Total	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Total	47,915	1,537	3.2	31	2.0	6	0.4	2	0.1	57	3.7	1,441	93.8
1. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	1,133	8	0.7	0	0.0	3	37.5	0	0.0	5	62.5	0	0.0
2. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	6,728	57	0.8	22	38.6	0	0.0	2	3.5	17	2.9	16	28.1
3. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	37,979	1,444	3.8	1	0.1	0	0.0	0	0.0	18	1.2	1,425	98.7
4. Servicio Profesional Agrario (PA)	1,777	28	1.6	8	28.6	3	10.7	0	0.0	17	60.7	0	0.0
5. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	298	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los servicios de carrera.

 Significa que la normativa establece el subproceso.

 Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

De los 1,537 servidores públicos sancionados durante 2012, 1,441 (93.8%) fueron separados del servicio, 57 (3.7%) fueron suspendidos, 31 (2.0%) fueron amonestados, 6 (0.4%) recibieron una sanción económica y 2 (0.1%) recibieron una sanción administrativa.

De los 5 servicios de carrera que incluyen el proceso de sanciones, 4 (80.0%), el Servicio Exterior Mexicano de la SRE, el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR, el Servicio Profesional de Carrera Policial de la PF y el Servicio Profesional Agrario de la PA, sí sancionaron a servidores públicos durante 2012, mientras que 1 (20.0%) el Sistema de Desarrollo Profesional del CENAM no aplicó ninguna sanción.

Poder Legislativo Federal

a) Diseño normativo del proceso de sanciones

El Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores incluye como parte de su diseño normativo la aplicación de sanciones, las cuales consisten en amonestaciones privadas, suspensiones y separaciones, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE SANCIONES, PODER LEGISLATIVO

Servicio / ente	Causales	Amonestación privada	Suspensión	Separación	Total
Total Poder Legislativo		1	1	1	
1. Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	<ul style="list-style-type: none"> - Conducta indebida - No aprobar la evaluación del desempeño. - incumplimiento de las obligaciones. 	✓	✓	✓	3

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por el servicio de carrera.

Las sanciones aplicadas por la Cámara de Senadores a los servidores públicos de carrera se deben a conductas indebidas, al incumplimiento de sus obligaciones y a la no aprobación de las evaluaciones del desempeño.

El proceso de sanciones del servicio civil de carrera de la Cámara de Senadores está relacionado con los procesos de evaluación de desempeño como una causal y con el de separación como un efecto.

b) Instrumentación del proceso de sanciones

Durante 2012, no se aplicó ninguna sanción a los servidores públicos adscritos al servicio civil de carrera de la Cámara de Senadores.

Poder Judicial de la Federación

a) Diseño normativo del proceso de sanciones

Los 3 servicios de carrera del Poder Judicial incluyen como parte de su diseño normativo la aplicación de sanciones; la Carrera Judicial del CJF establece la aplicación de amonestaciones públicas y privadas a los servidores públicos que infrinjan lo establecido dentro de sus obligaciones; el Servicio Civil de Carrera del IFDP establece sanciones económicas y suspensiones, y la Carrera Judicial del TEPJF no señala el tipo de sanciones que se aplicarán, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE SANCIONES, PODER JUDICIAL

Servicio / ente	Causales	Amonestación pública y privada	Sanción económica	Suspensión	Separación	Total
Total Poder Judicial		1	1	2	1	
1. Carrera judicial (CJF)	Incumplimiento en sus obligaciones	✓		✓	✓	3
2. Servicio Civil de Carrera (IFDP)	Falta o irregularidad laboral		✓	✓		2
3. Carrera Judicial(TEPJF)	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los servicios de carrera.
 n.e. no especificado.

En términos generales, las causales de sanción en los servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación se refieren al incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos y a faltas o irregularidades laborales.

La Carrera Judicial del CJF incluye en su diseño normativo la amonestación pública y privada, la suspensión y la separación; en el Servicio Civil de Carrera del IFDP, se incluyen las sanciones económicas y suspensiones, y en la Carrera Judicial del TEPJF no se especifica el tipo de sanciones que se aplican.

De los 3 servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación, sólo la Carrera Judicial del CJF vincula el proceso de sanciones con el proceso de separación, como una modalidad.



b) Instrumentación del proceso de sanciones

En 2012, se sancionó a 80 (0.8%) de los 10,535 servidores públicos de carrera, de los 3 servicios de carrera que incluyen en su normativa el proceso de sanciones, como se observa en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL PROCESO DE SANCIONES, PODER JUDICIAL, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos de carrera	Total	%	Amonestación		Sanción económica		Sanción administrativa		Suspensión		Separación		Inhabilitaciones	
				Total	%	Abso-luto	%	Abso-luto	%	Abso-luto	%	Abso-luto	%	Abso-luto	%
Total Poder Judicial	10,535	80	0.8	30	37.5	0	0.0	26	32.5	12	15.0	8	10.0	4	5.0
1.Carrera Judicial (CJF)	9,368	52	0.6	29	55.8	0	0.0	0	0.0	11	21.2	8	15.4	4	7.7
2.Servicio Civil de Carrera (IFDP)	1,007	27	2.7	0	0.0	0	0.0	26	96.3	1	3.7	0	0.0	0	0.0
3.Carrera Judicial (TEPJF)	160	1	0.6	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los servicios de carrera del Poder Judicial de la Federación.

-  Significa que la normativa establece el subproceso.
-  Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

De las 80 sanciones aplicadas durante 2012, 30 (37.5%) fueron amonestaciones, 26 (32.5%) sanciones administrativas, 12 (15.0%) suspensiones, 8 (10.0%) separaciones y 4 (5.0%) servidores públicos fueron inhabilitados.

El Servicio Civil de Carrera del IFDP fue el que aplicó el mayor número de sanciones durante 2012, al sancionar al 2.7% (27) de los servidores públicos de carrera, mientras que en la Carrera Judicial del CJF y del TEPJF se sancionó al 0.6% de los servidores públicos de carrera.

Órganos Constitucionalmente Autónomos

a) Diseño normativo del proceso de sanciones

De los 3 órganos Constitucionalmente Autónomos, 2 (66.7%) incluyen en su diseño normativo el proceso de sanciones, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE SANCIONES, ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS

Servicio / ente	Causales	Amonestación		Sanción económica	Suspensión	Separación	Total
		pública	privada				
Total		0	1	1	1	1	
1. Servicio Profesional Electoral (IFE)	Conductas indebidas		✓	✓	✓	✓	4
2. Servicio Civil de Carrera (CNDH)	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los servicios de carrera.
 n.e. No especificado.

De acuerdo con la normativa del Servicio Profesional Electoral del IFE, como resultado de conductas indebidas de los servidores de carrera, se podrán aplicar amonestaciones privadas, sanciones económicas, suspensiones y separaciones.

El Servicio Civil de Carrera de la CNDH no especifica el tipo de sanciones que se aplicarán.

b) Instrumentación del proceso de sanciones

Durante 2012, de los 2,748 servidores públicos de los 2 Órganos Constitucionalmente Autónomos que incluyen en su diseño normativo el proceso de sanciones, se sancionó a 47 (1.7%) servidores públicos de carrera, como se observa en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL PROCESO DE SANCIONES, ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS, 2012

Servicio / ente	Servidores públicos de carrera	Total	%	Amonestación		Sanción económica		Suspensión		Separación		Inhabilitación	
				Total	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Total	2,748	47	1.7	15	31.9	0	0.0	29	61.7	2	4.3	1	2.1
1. Servicio Profesional de Carrera (IFE)	2,193	44	2.0	15	34.1	0	0.0	27	61.4	2	4.5	0	0.0
2. Servicio Civil de Carrera (CNDH)	555	3	0.5	0	0.0	0	0.0	2	66.7	0	0.0	1	33.3

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los servicios de carrera.



Significa que la normativa establece el subproceso.



Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

De las 47 sanciones aplicadas, 29 (61.7%) fueron suspensiones, 15 (31.9%) amonestaciones, 2 (4.3%) separaciones y 1 (2.1%) inhabilitación.

De estos 2 servicios de carrera, el que aplicó el mayor número de sanciones fue el Servicio Profesional de Carrera del IFE, al sancionar al 2.0% (44) de los 2,193 servidores públicos de carrera.

Tribunales Administrativos

En la normativa de la Carrera Jurisdiccional del TSA no se establece la aplicación de sanciones para los servidores públicos de carrera.

Conclusión del proceso de sanciones

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, 11 (55.0%) consideran en su diseño normativo el proceso de sanciones, de los cuales, durante 2012 sólo 9 (81.8%) lo instrumentaron, al aplicar sanciones al 1.5% (1,664) de los 107,358 servidores públicos de carrera y al 2.7% de los 61,366 servidores públicos adscritos a los 11 servicios de carrera que establecen en su diseño normativo este proceso, lo cual refleja que menos del 50.0% de los servicios de carrera sanciona a los servidores públicos por las faltas cometidas relacionadas con el incumplimiento de sus obligaciones o el mal desempeño de las mismas.

De las 1,664 sanciones aplicadas, 76 (4.5%) fueron amonestaciones, 6 (0.4%) sanciones económicas, 28 (1.7%) sanciones administrativas, 98 (5.9%) suspensiones, 1,451 (87.2%) separaciones y 5 (0.3) inhabilitaciones.

3.6.3. Proceso de separación

a) Diseño normativo del proceso de separación

Los 20 servicios de carrera del Estado Federal establecen en su diseño normativo la aplicación del proceso de separación de los servidores públicos de carrera, de los cuales, 16 (80.0%) consideran como causal de separación el incumplimiento de requisitos de permanencia, como se observa en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE SEPARACIÓN DE LOS
 SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL

Poder	Servicios de carrera que consideran como causal de separación el incumplimiento de requisitos de permanencia	Requisitos de permanencia						Causas laborales de separación ^{1/}
		1. No acreditar evaluaciones					2. No participar en procesos de promoción	
		Desempeño	Control de confianza	Certificación	Certificación de competencias o capacitación obligatoria	Otras evaluaciones		
Total	16	16	2	5	10	2	2	20
1.Poder Ejecutivo	10	10	2	2	6	2	2	12
2.Poder Legislativo	1	1	0	0	1	0	0	1
3.Poder Judicial	2	2	0	0	1	0	0	3
4.Órganos Constitucionalmente Autónomos	3	3	0	3	2	0	0	3
5.Tribunales Administrativos	0	0	0	0	0	0	0	1

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera.
^{1/} Causales laborales de separación: renuncia, terminación de la relación de trabajo, invalidez, jubilación, destitución, defunción, inhabilitación, actos de indisciplina.

De los 16 servicios de carrera que consideran en su diseño normativo las causales de separación por incumplimiento de requisitos de permanencia, 10 (62.5%) pertenecen al Poder Ejecutivo, 1 (6.2%) al Poder Legislativo, 2 (12.5%) al Poder Judicial y 3 (18.8%) a los Órganos Constitucionalmente Autónomos.

De los 20 servicios de carrera, el 100.0% separó a los servidores públicos de carrera por causas laborales, como son la renuncia, la jubilación, 16 (80.0%) por no acreditar la evaluación del desempeño, 2 (10.0%) por no acreditar la evaluación de control de confianza, 5 (25.0%) por no acreditar la certificación, 10 (50.0%) por no acreditar la certificación de competencias o capacitación obligatoria, 2 (10.0%) por no acreditar otras evaluaciones y 2 (10.0%) por no participar en procesos de promoción.

b) Instrumentación del proceso de separación

Durante 2012, se separó a 7,619 servidores públicos de carrera, lo que representó el 7.1% de los 107,358 servidores públicos de carrera, como se observa en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL PROCESO DE SEPARACIÓN DE LOS
 SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL, 2012

Poder	Plazas adscritas al servicio de carrera	Total de separaciones		Requisitos de permanencia								Total de separaciones por causales laborales ^{1/}	
				Total		No acreditar evaluaciones							
		Absoluto	%	Absoluto	%	Desempeño	Control de confianza	Certificación	Certificación de competencias o capacitación obligatoria	Otros requisitos	Absoluto	%	
Total Estado Federal	107,358	7,619	7.1	1,429	18.8	16	830	0	5	578	6,190	81.2	
1.Poder Ejecutivo	82,051	6,292	7.7	1,428	22.7	15	830	0	5	578	4,864	77.3	
2.Poder Legislativo	168	19	11.3	0	0	0	0	0	0	0	19	100.0	
3.Poder Judicial	10,535	1,124	10.7	1	0.1	1	0	0	0	0	1,123	99.9	
4.Órganos Constitucionalmente Autónomos	14,121	152	1.1	0	0.0	0	0	0	0	0	152	100.0	
5.Tribunales Administrativos	483	32	6.6	0	0.0	0	0	0	0	0	32	100.0	

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 20 servicios de carrera.

^{1/} Causales laborales de separación: renuncia, terminación de la relación de trabajo, invalidez, jubilación, destitución, defunción, inhabilitación, actos de indisciplina.

De las 7,619 separaciones, 6,190 (81.2%) fueron por causas laborales y 1,429 (18.8%) por incumplimiento de los requisitos de permanencia, de las cuales 830 (58.1%) fueron por no acreditar las evaluaciones de control de confianza, 578 (40.4%) por incumplir otros requisitos, 16 (1.1%) por no acreditar la evaluación del desempeño y 5 (0.4%) por no acreditar la certificación de competencias o la capacitación obligatoria.

Poder Ejecutivo Federal

a) Diseño del proceso de separación

De los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo, 10 (83.3%) señalan como causales de separación el incumplimiento de requisitos de permanencia, y 2 (16.7%) el Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal del IMSS y el Sistema de Profesionalización del IMTA, no. Asimismo, el 100.0% (12) de los servicios de carrera establecen como causales de separación cuestiones laborales, ajenas al incumplimiento de los requisitos de permanencia, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE SEPARACIÓN, PODER EJECUTIVO

Servicio / ente	Requisitos de permanencia						Total	Causas laborales de separación ^{1/}
	1. No acreditar evaluaciones					2. No participar en procesos de promoción		
	Desempeño	Control de confianza	Certificación	Certificación de competencias o capacitación obligatoria	Otras evaluaciones			
Total Poder Ejecutivo	10	2	2	6	2	2	12	
Dependencias y órganos desconcentrados								
1. Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP)	✓			✓			2	✓
2. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	✓				Examen de media carrera		2	✓
3. Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	✓						1	✓
4. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	✓	✓	✓	✓		✓	5	✓
5. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	✓	✓	✓	✓		✓	5	✓
Organismos descentralizados								
6. Servicio Profesional Agrario (PA)	✓			✓			2	✓
7. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	✓						1	✓
8. Sistema de Profesionalización (IMTA)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.		✓
9. Servicio Profesional de Carrera (CDI)	✓			✓	Evaluación integral		2	✓
10. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.		✓
10. Servicio Profesional (IFAI)	✓			✓			2	✓
Empresa de participación estatal mayoritaria								
12. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	✓						1	✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo.

^{1/} Causales laborales de separación: renuncia, terminación de la relación de trabajo, invalidez, jubilación, destitución, defunción, inhabilitación, actos de indisciplina.

n.a. No aplicable.

De los 10 servicios de carrera que establecen como causales de separación el incumplimiento de requisitos de permanencia, 2 (20.0%), el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR y el Servicio Profesional de Carrera Policial de la PF, consideran las 2 causales (no acreditar alguna de las evaluaciones o no participar en procesos de promoción); los restantes 8 (80.0%) consideran únicamente el resultado insatisfactorio de alguna de sus evaluaciones.

El 100.0% (10) de los servicios de carrera consideran como causal de separación el resultado insatisfactorio de la evaluaciones del desempeño, seguido por el resultado insatisfactorio de la certificación de capacidades, la cual se establece en el 60.0% (6) de los 10 servicios de carrera.

a) Instrumentación del proceso de separación

De los 82,051 servidores públicos de carrera del Poder Ejecutivo, durante 2012 se separó del servicio a 6,292 (7.7%) servidores públicos, de los cuales, 1,428 (22.7%) fueron separados por incumplir con los requisitos de permanencia y 4,864 (77.3%) por causas laborales, como se observa en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL PROCESO DE SEPARACIÓN, PODER EJECUTIVO, 2012

Servicio / ente	Plazas adscritas al servicio de carrera	Total de separaciones		Requisitos de permanencia								Total de separaciones por causales laborales	
				Total		No acreditar evaluaciones					No participar en procesos de promoción		
		Abso-luto	%	Abso-luto	%	Desem-peño	Control de con-fianza	Certifi-cación	Certificación de competencias o capacitación obligatoria	Otras requisi-tos		Abso-luto	%
Total	82,051	6,292	7.7	1,428	22.7	15	830	0	5	578	0	4,864	77.3
Dependencia u Órgano Administrativo Desconcentrado													
1. Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal(SFP)	29,767	3,760	12.6	20	0.5	15	0	0	5	0	0	3,740	99.5
2. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	1,133	54	4.8	0	0.0	0	0	0	0	0	0	54	100.0
3. Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	1,580	54	3.4	0	0.0	0	0	0	0	0	0	54	100.0
4. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	6,728	734	10.9	159	21.7	0	159	0	0	0	0	575	78.3
5. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	37,979	1,427	3.8	1,249	87.5	0	671	0	0	578	0	178	12.5
Organismos Descentralizados													
6. Servicio Profesional Agrario (PA)	1,777	57	3.2	0	0.0	0	0	0	0	0	0	57	100.0
7. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	298	24	8.1	0	0.0	0	0	0	0	0	0	24	100.0
8. Sistema de Profesionalización (IMTA)	250	3	1.2	0	0.0	0	0	0	0	0	0	3	100.0
9. Servicio Profesional de Carrera (CDI)	318	30	9.4	0	0.0	0	0	0	0	0	0	30	100.0
10. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	1,850	80	4.3	0	0.0	0	0	0	0	0	0	80	100.0
11. Servicio Profesional (IFAI)	241	44	18.3	0	0.0	0	0	0	0	0	0	44	100.0
Empresa de Participación Estatal Mayoritaria													
12. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	130	25	19.2	0	0.0	0	0	0	0	0	0	25	100.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 12 servicios de carrera del Poder Ejecutivo.



Significa que la normativa establece el subproceso.

Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

De las 6,292 separaciones, 1,428 (22.7%) fueron por el incumplimiento de requisitos de permanencia, de los cuales 15 (1.1%) fueron por no acreditar las evaluaciones del desempeño, 830 (58.1%) por no acreditar las evaluaciones de control de confianza; 5 (0.3%) por no aprobar la certificación de competencias; y 578 (40.5%) por no aprobar otros requisitos. Cabe destacar que estas separaciones corresponden a 3 (30.0%) (Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de la SFP, Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR y Servicio Profesional de Carrera Policial de la PF) de los 10 servicios de carrera que consideran el incumplimiento de requisitos de permanencia como causales de separación; los 7 (70.0%) restantes servicios de carrera no separaron a ningún servidor público por estos motivos.

Poder Legislativo Federal

Diseño del proceso de separación

Del servicio de carrera del Poder Legislativo, el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores incluye como causales de separación el incumplimiento de los requisitos de permanencia, así como las causales laborales de separación, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE SEPARACIÓN, PODER LEGISLATIVO

Servicio / ente	Requisitos de permanencia						Causas laborales de separación ^{1/}	
	No acreditar evaluaciones					No participar en procesos de promoción		Total
	Desempeño	Control de confianza	Certificación	Certificación de competencias o capacitación obligatoria	Otras evaluaciones			
Total	1	0	0	1	0	0	1	
Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores	✓			✓			2	

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa del servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores.

^{1/} Causales laborales de separación: renuncia, terminación de la relación de trabajo, invalidez, jubilación, destitución, defunción, inhabilitación, actos de indisciplina.

De las causales de separación por el incumplimiento de los requisitos de permanencia, en el Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores aplican no acreditar las evaluaciones del desempeño o la certificación de competencias.


b) Instrumentación del proceso de separación


Durante 2012, de los 168 servidores públicos de carrera de la Cámara de Senadores se separó a 19 (11.3%) servidores públicos por causas laborales, como se observa en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL PROCESO DE SEPARACIÓN, PODER LEGISLATIVO, 2012

Servicio / ente	Plazas adscritas al servicio de carrera	Total separaciones		Requisitos de permanencia								Total de separaciones por causas laborales separación	
				Total		No acreditar evaluaciones					No participar en procesos de promoción		
		Abso-luto	%	Abso-luto	%	Desem-peño	Control de con-fianza	Certi-ficación	Certificación de competencias o capacitación obligatoria	Otras evalua-ciones		Abso-luto	%
Total	168	19	11.3	0	0	0	0	0	0	0	0	19	100.0
Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores	168 ^{1/}	19	11.3	0	0	0	0	0	0	0	0	19	100.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por la Cámara de Senadores.

 Significa que la normativa establece el subproceso.

 Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

^{1/} Se consideró a los 168 servidores públicos que contaron con titularidad.

En 2012, no se separó a ningún servidor público adscrito al Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores por el incumplimiento de requisitos de permanencia.

Poder Judicial de la Federación

a) Diseño normativo del proceso de separación

De los tres servicios de carrera del Poder Judicial, en 2 (Servicio Civil de Carrera del IFDP y la carrera judicial del CJF) se establece como causales de separación el incumplimiento de requisitos de permanencia. Asimismo, los 3 (100.0%) servicios de carrera señalan como motivos de separación causas laborales, ajenas al incumplimiento de los requisitos de permanencia, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE SEPARACIÓN, PODER JUDICIAL

Servicio / ente	Requisitos de permanencia							Causas laborales de separación ^{1/}
	No acreditar evaluaciones					No participar en procesos de promoción	Total	
	Desempeño	Control de confianza	Certificación	Certificación de competencias o capacitación obligatoria	Otras evaluaciones			
Total	2	0	0	1	0	0	3	
1. Carrera Judicial (CJF)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	
2. Servicio Civil de Carrera (IFDP)	✓						1	
3. Carrera Judicial (TEPJF)	✓			✓			2	

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 3 servicios de carrera.

^{1/} Causas laborales de separación: renuncia, terminación de la relación de trabajo, invalidez, jubilación, destitución, defunción, inhabilitación, actos de indisciplina.

n.a. No aplicable.

Los 2 servicios de carrera que establecen como causales de separación el incumplimiento de requisitos de permanencia consideran la separación por el resultado insatisfactorio de las evaluaciones del desempeño. Además, en la Carrera Judicial del TEPJF se establece como causal de separación el resultado insatisfactorio de la certificación de competencias.

b) Instrumentación del proceso de separación

De los 10,535 servidores públicos de carrera del Poder Judicial, durante 2012 se separó a 1,124 (10.7%) servidores públicos, de los cuales, 1 (0.1%) fue separado por incumplir con los requisitos de permanencia y 1,123 (99.9%) por causas laborales, como se observa en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL PROCESO DE SEPARACIÓN, PODER JUDICIAL, 2012

Servicio / ente	Plazas adscritas al servicio de carrera	Total Separaciones		Requisitos de permanencia								Causas laborales de separación	
				Total		No acreditar evaluaciones					No participar en procesos de promoción		
		Abso-luto	%	Abso-luto	%	Desem-peño	Control de confianza	Certifi-cación	Certificación de competencias	Otras Evalua-ciones		Abso-luto	%
Total	10,535	1,124	10.7	1	0.1	1	0	0	0	0	0	1,123	99.9
1. Carrera Judicial (CJF)	9,368	1,047	11.2	0	0.0	0	0	0	0	0	0	1,047	100.0
2. Servicio Civil de Carrera (IFDP)	1,007	27	2.7	1	3.7	1	0	0	0	0	0	26	96.3
3. Carrera Judicial (TEPJF)	160	50	31.3	0	0.0	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	50	100.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 3 servicios de carrera.

- Significa que la normativa establece el subproceso.
- Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.
- n.e. no especificado

De las 1,124 separaciones, 1 (0.1%) fue por no acreditar la evaluación del desempeño; de los 2 servicios de carrera que consideran el incumplimiento de requisitos de permanencia como causales de separación sólo el Servicio Civil de Carrera del IFDP separó a un servidor público por este motivo, mientras que en la Carrera Judicial del TEPJF no separó a ningún servidor público por estos motivos.

Por su parte, durante 2012, los 3 servicios de carrera separaron a servidores públicos por causales laborales.

Órganos Constitucionalmente Autónomos

a) Diseño normativo del proceso de separación

De los tres servicios de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos, 3 (100.0%) señalan como causales de separación el incumplimiento de requisitos de permanencia, así como causales laborales de separación, como se muestra a continuación:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE SEPARACIÓN, ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS

Servicio / ente	Requisitos de permanencia						Total	Causas laborales de separación ^{1/}
	No acreditar evaluaciones					No participar en procesos de promoción		
	Desempeño	Control de confianza	Certificación	Certificación de competencias o capacitación obligatoria	Otras evaluaciones			
Total	3	0	0	2	0	0	3	
1. Servicio Profesional Electoral (IFE)	✓			✓			2	✓
2. Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	✓			✓			2	✓
3. Servicio Civil de Carrera (CNDH)	✓						1	✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 3 servicios de carrera.

^{1/} Causas laborales de separación: renuncia, terminación de la relación de trabajo, invalidez, jubilación, destitución, defunción, inhabilitación, actos de indisciplina.

Los servicios de carrera del IFE y del INEGI establecen como causales de separación el resultado insatisfactorio de la evaluación del desempeño y de la certificación de capacidades, mientras que el Servicio Civil de Carrera de la CNDH sólo establece el resultado insatisfactorio en la certificación de competencias.

b) Instrumentación del proceso de separación

Durante 2012, de los 14,121 servidores públicos de carrera de los Órganos Constitucionalmente Autónomos, se separó a 152 (1.1%) servidores públicos por causas laborales, como se observa en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL PROCESO DE SEPARACIÓN, ÓRGANOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS, 2012

Servicio / ente	Plazas adscritas al servicio de carrera	Total de separaciones		Requisitos de permanencia								Causas laborales de separación	
				Total		No acreditar evaluaciones					No participar en procesos de promoción		
		Abso-luto	%	Abso-luto	%	Desem-peño	Control de confianza	Certifica-ción	Certificación de competencias o capacitación	Otras evaluaciones		Abso-luto	%
Total	14,121	152	1.1	0	0.0	0	0	0	0	0	0	152	100.0
1. Servicio Profesional Electoral (IFE)	2,193	92	4.2	0	0.0	0	0	0	0	0	0	92	100.0
2. Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	11,373	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
3. Servicio Civil de Carrera (CNDH)	555	60	10.8	0	0.0	0	0	0	0	0	0	60	100.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 3 servicios de carrera.

- Significa que la normativa establece el subproceso.
- Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

De los 152 servidores públicos separados en 2012, 92 (60.5%) pertenecían al Servicio Profesional Electoral del IFE y 60 (39.5%) al Servicio Civil de Carrera de la CNDH. En el Servicio Profesional de Carrera del INEGI no se reportaron separaciones.

Aunque los 3 servicios de carrera consideran el incumplimiento de requisitos de permanencia como causales de separación, ninguno separó a servidores públicos por estos motivos.

Tribunales Administrativos

- a) Diseño normativo del proceso de separación

En la Carrera Jurisdiccional del TSA no se establecen causales de separación por el incumplimiento de requisitos de permanencia, únicamente se establecen causales laborales, como se observa en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROCESO DE SEPARACIÓN, TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS

Servicio / ente	Requisitos de permanencia							Causas laborales de separación ^{1/}
	No acreditar evaluaciones						No participar en procesos de promoción	
	Desempeño	Control de confianza	Certificación	Certificación de competencias o capacitación obligatoria	Otras evaluaciones	Total		
Total	0	0	0	0	0	0	0	1
Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0	n.a.	✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de la Carrera Jurisdiccional del TSA.

^{1/} Causas laborales de separación: renuncia, terminación de la relación de trabajo, invalidez, jubilación, destitución, defunción, inhabilitación, actos de indisciplina.

n.a. No aplicable.

b) Instrumentación del proceso de separación

De los 483 servidores públicos adscritos a la Carrera Jurisdiccional del TSA, 32 (6.6%) fueron separados durante 2012 por causas laborales, como se observa en el cuadro siguiente:

ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL PROCESO DE SEPARACIÓN, TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS, 2012

Servicio / ente	Plazas adscritas al servicio de carrera	Total separaciones		Requisitos de permanencia								Causas laborales de separación		
		Abso- luto	%	Total		No acreditar evaluaciones					No participar en procesos de promoción	Abso- luto	Relativo	
				Abso- luto	%	Desem- peño	Control de con- fianza	Certifi- cación	Certificación de competencias o capacitación obligatoria	Otras evalua- ciones				
Total	483	32	6.6	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	32	100.0
Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccio- nal (TSA)	483	32	6.6	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	32	100.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por el Tribunal Superior Agrario.



Significa que la normativa establece el subproceso.



Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

La Carrera Jurisdiccional del TSA no considera el incumplimiento de requisitos de permanencia como causal de separación por lo que no separó a ningún servidor público por este motivo.

Conclusión del Proceso de separación

Durante 2012, se separó a 7,619 (7.1%) de los 107,358 servidores públicos de carrera, de los cuales 6,190 (81.2%) fueron separados por causales laborales, como renuncias y jubilaciones y 1,429 (18.8%), por el incumplimiento de requisitos de permanencia. De los 20 servicios de carrera, 16 (80.0%) consideran en su diseño normativo causales de separación por el incumplimiento de requisitos de permanencia, y de éstos, sólo 4 (25.0%), la SFP, la PGR, la PF y el IFDP, aplicaron este tipo de separaciones, lo cual indica que sólo en el 20.0% (4) de los 20 servicios de carrera del Estado Federal existe coherencia entre el proceso de separación y los objetivos del servicio de carrera, mientras que en el resto no se separa del servicio de carrera a los servidores públicos que no cuentan con las habilidades, conocimientos y aptitudes necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

3.7. Resumen capitular

Cobertura de los servicios de carrera

De los 329 entes públicos que conformaron el Estado Federal Mexicano en 2012, el 28.9% (95) operó bajo la norma de un servicio de carrera, lo que significó que de las 1,800,743 plazas adscritas al Estado Federal Mexicano, el 7.4% (132,961) fueron susceptibles de pertenecer a alguno de los 25 servicios de carrera identificados por la ASF al 2012, de los cuales sólo se logró evaluar a 20 ^{19/} en los cinco sistemas que regulan la operación de un servicio de carrera y que, para efectos metodológicos, estructuraron la evaluación.

I. Organización del trabajo

Los 20 (100.0%) servicios de carrera derivaron de una disposición constitucional, Ley o Estatuto, diseñaron perfiles de puestos idóneos a los propósitos de la organización y contaron con una unidad administrativa para la operación del servicio de carrera.

Respecto de los cuerpos colegiados, el 80.0% (16) de los servicios de carrera contó con un Consejo o Comité, mientras que el 20.0% (4) restante carece de un cuerpo colegiado que regule, vigile y resuelva con autonomía e imparcialidad cualquier controversia que resulte de la operación de los servicios de carrera.

En cuanto al Instituto de Profesionalización, de los 20 servicios de carrera del Estado Federal, sólo 5 (25.0%) contaron con una unidad responsable de la formación y profesionalización de los servidores públicos de carrera, lo cual indica que el 75.0% (15) de los 20 servicios de carrera del Estado Federal no cuenta con una unidad de capacitación que diseñe, opere y controle la formación que requieren los servidores públicos para contar con las habilidades y aptitudes necesarias para el desarrollo de sus funciones.

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, el 30.0% (6) tiene identificado el gasto ejercido para la operación de los servicios de carrera, mientras que el restante 70.0% (14) no

^{19/} Los servicios de carrera no evaluados son: el Servicio Profesional de Carrera de la PRODECON, el Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados y el Servicio Profesional de Carrera del TFJFA, debido a que a 2012 no estuvieron en operación; el Sistema de Profesionalización del CISEN ya que su información es confidencial y el Servicio Fiscalizador de Carrera de la ASF por el conflicto de intereses que representa.

tiene asignado un programa presupuestario específico, lo cual limita la planeación, operación y rendición de cuentas de los servicios de carrera en el Estado Federal.

El análisis realizado demuestra que existen diferentes niveles de consolidación, debido a instrumentos de gestión limitados para la instrumentación de los procesos que integran los servicios de carrera.

II. Ingreso y movilidad

Los 20 servicios de carrera del Estado Federal incluyen en su diseño normativo procedimientos y requisitos para asegurar que ingresen los candidatos más aptos que cuenten con las capacidades y aptitudes que requiere la plaza vacante. No obstante, respecto a la instrumentación, se verificó que de los 30,450 servidores públicos de carrera que ingresaron en 2012, sólo el 37.7% (11,468) ingresó por medio de concursos, el 11.0% (3,352) por libre designación ^{20/} y el 51.3% (15,630) por otros procedimientos; ^{21/} por lo tanto, más del 50.0% de los servidores públicos que ingresaron en 2012, no se seleccionaron por medio de los mecanismos establecidos en la normativa.

Respecto del proceso de ascenso, ^{22/} en el diseño normativo de los servicios de carrera se establecen procedimientos y requisitos para ascender a los servidores públicos, considerando sus méritos, el perfil requerido y la experiencia necesaria para ocupar puestos de mayor responsabilidad o jerarquía. En cuanto a la instrumentación, de los 1,913 servidores públicos ascendidos en 2012, el 85.8% (1,642) fue por medio de concursos y el 14.2% (271) por libre designación.

Para el proceso de promoción se establecieron procedimientos y requisitos para otorgar las promociones a los servidores públicos que demuestren contar con las capacidades y habilidades necesarias para ocupar los puestos. En cuanto a la instrumentación, en 2012 de los 15 servicios de carrera que establecen en su diseño este proceso, sólo 8 (53.3%) lo instrumentaron, al promover a 551 servidores públicos, de los cuales en el 97.5% (537) se otorgó la promoción mediante los mecanismos establecidos en la normativa, y en el 2.5% (14),

^{20/} De los 3,352 servidores públicos que ingresaron por libre designación, 3,351 corresponden a ocupaciones temporales al amparo del art. 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, los cuales deben ser sujetos a concurso una vez autorizados.

^{21/} Cabe destacar que de los 15,630 servidores públicos que ingresaron a los servicios de carrera por otros mecanismos a los establecidos en la normativa, el 72.2% (11,284) ingresó al Servicio Profesional de Carrera del INEGI por medio de una evaluación.

^{22/} Este proceso está diseñado en 19 servicios de carrera.

a petición de los titulares de las áreas correspondientes sin considerar los requisitos de elegibilidad establecidos en su normativa.

III. Proceso de aprendizaje

De los 20 servicios de carrera del Estado Federal, sólo 7 (35.0%) incluyen en su diseño normativo la definición de planes individuales de carrera, de los cuales sólo 3 (42.9%) los instrumentaron, al definir los planes de carrera del 5.1% (1,736) de los 34,158 servidores públicos adscritos a los 7 servicios de carrera, lo que da lugar a determinar que existe un rezago importante en la instrumentación de este proceso, lo que limita la identificación de las posibles trayectorias de los servidores públicos y la determinación de las acciones de capacitación requeridas para su desarrollo.

Respecto del proceso de capacitación, los 20 servicios de carrera del Estado Federal incluyen en su diseño normativo la capacitación de los servidores públicos como un medio para proveerlos de aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas para el desempeño de sus funciones. De los 20 servicios de carrera, el 85.0% (17) instrumentó actividades de capacitación en 2012, y capacitó al 20.7% (22,265) de los 107,358 servidores públicos de carrera del Estado Federal en formación básica, al 20.6% (22,070) en capacitación para el desarrollo profesional, al 59.2% (63,593) en actualización y al 31.6% (33,879) en especialización. Asimismo, de los 17 servicios de carrera que instrumentaron actividades de capacitación, en 14 (82.4%) más del 50.0% de la capacitación impartida fue coherente con los objetivos institucionales.

IV. Evaluación del Desempeño

Los 20 servicios de carrera del Estado Federal establecen en su diseño normativo la aplicación de evaluaciones del desempeño, mediante las cuales se evalúa cualitativa y cuantitativamente el desempeño de las funciones y el cumplimiento de metas individuales o colectivas de los servidores públicos de carrera. Los efectos de las evaluaciones del desempeño pueden ser, en caso de un resultado satisfactorio, ascensos, promociones y estímulos, y en el caso de un resultado deficiente, la detección de necesidades de capacitación, la aplicación de sanciones e incluso la separación de los servidores públicos. Durante 2012, de los 20 servicios de carrera, 16 (80.0%) aplicaron evaluaciones del desempeño al 66.9% (71,411) de los 106,718 servidores

públicos de carrera; sin embargo, en apenas 11 servicios de carrera se logró evaluar a más de la mitad de los servidores público.

V. Sistema de Control de las Relaciones Laborales

Respecto del proceso de estímulos, de los 20 servicios de carrera del Estado Federal, 17 (85.0%) establecen en su diseño normativo el otorgamiento de estímulos con el objetivo de reconocer y premiar el desempeño y eficaz cumplimiento de las funciones de los servidores públicos, de los cuales, en el 94.1% (16) se considera el mérito de los servidores públicos para su otorgamiento y en el 88.2% (15) el resultado de la evaluación del desempeño. En cuanto a la instrumentación del proceso, de los 17 servicios de carrera el 94.1% (16) lo instrumentó otorgando estímulos al 4.9% (5,304) de los 107,358 servidores públicos de carrera.

El proceso de sanciones se considera en el diseño normativo de 11 (55.0%) de los 20 servicios de carrera, de los cuales, durante 2012, 9 (81.8%) lo instrumentaron, al aplicar sanciones al 1.5% (1,664) de los 107,358 servidores públicos de carrera, lo cual indica que menos del 50.0% de los servicios de carrera prevé sanciones en la normativa a los servidores públicos por las faltas cometidas relacionadas con el incumplimiento de sus obligaciones o el mal desempeño de las mismas.

Finalmente, en cuanto al proceso de separación, durante 2012 se separó al 7.1% (7,619) de los 107,358 servidores públicos de carrera, de los cuales 6,190 (81.2%) fueron separados por causas laborales, como son invalidez, renuncia o jubilación y 1,429 (18.8%) por el incumplimiento de requisitos de permanencia, considerado en el diseño normativo de 16 (80.0%) servicios de carrera e instrumentado en 4 (25.0%), en los cuales existe coherencia entre el proceso de separación y los objetivos del servicio de carrera, mientras que en el resto no se retira del servicio de carrera a los servidores públicos que carecen de las habilidades, conocimientos y aptitudes necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

En términos generales, respecto del diseño y organización de los servicios de carrera, se determinó que cuentan con los elementos básicos para su administración y operación, como son una normativa que regule su operación y una unidad administrativa encargada de operar los procesos del servicio; sin embargo, no cuentan con un área de profesionalización encargada del diseño y operación de las rutas de profesionalización de los servidores públicos de carrera,

que estén vinculadas con las necesidades de la institución, ni tienen identificado el gasto ejercido para la operación de los servicios de carrera, lo cual limita la planeación, operación y rendición de cuentas de los servicios de carrera en el Estado Federal.

Se concluye que la operación de los servicios de carrera se ha orientado, en términos generales, a establecer los procesos de ingreso de los servidores públicos, a efecto de seleccionar a los mejores; pero una vez que se insertan en el servicio, carecen de un proyecto de desarrollo profesional congruente a la labor que desempeñan; existe una limitada supervisión y evaluación del personal, y no se aplican los procedimientos de separación por incumplimiento de requisitos de permanencia.

4. Evaluación del nivel de consolidación de los servicios de carrera

Con base en la metodología diseñada por la ASF, se analizó la cobertura de los servidores públicos adscritos al servicio de carrera; la integralidad, que se refiere a los elementos necesarios para la organización de los servicios de carrera y al diseño de los procesos que lo componen; la instrumentación, en cuanto a la operación de los procesos de cada servicio de carrera, y la coherencia, que se refiere a que el diseño de los procesos del servicio de carrera permita cumplir con los objetivos establecidos, por último, con el análisis de estos cuatro elementos se determinó el nivel de consolidación que tienen los diferentes servicios de carrera.

4.1. Integralidad en el diseño de los servicios de carrera

Para evaluar la integralidad en el diseño de los servicios de carrera, se analizó si éstos cuentan con los elementos establecidos en el sistema I. Organización del trabajo, y si diseñaron los procesos, que son aplicables a cada servicio de carrera, establecidos en los sistemas II al V.



Dentro del sistema I. Organización del trabajo, se identificaron los elementos de que disponen los servicios de carrera, respecto de si cuentan con una normativa reguladora, de cuerpos colegiados para direccionar el servicio; escuelas o centros de profesionalización; recursos presupuestarios asignados para la administración y operación del servicio; unidades administrativas encargadas de operar los procesos del servicio y los perfiles de puestos.

Para los sistemas II al V, se evaluaron los procesos que les son aplicables a cada uno de los servicios de carrera, respecto de si contaron con un diseño completo, por lo que: en el sistema II. Ingreso y movilidad, se evaluaron los procesos de ingreso, ascenso y promoción; en el sistema III. Aprendizaje, se evaluaron los planes de carrera y la capacitación; en el proceso IV.

Evaluación del desempeño, se analizaron las evaluaciones del desempeño así como otras evaluaciones diseñadas en los servicios de carrera; y en el sistema V. Relaciones laborales, se analizaron los procesos de estímulos, sanciones y separación, como se muestra a continuación:

INTEGRALIDAD EN EL DISEÑO DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL

Poder / servicio / ente público	I. Organización del trabajo									II. Ingreso y movilidad			III. Aprendizaje		IV. Evaluación del desempeño		V. Relaciones laborales			Total Sistemas II-V		%
	Elementos						Total			Ingre- -so	Ascen- -so	Promo- -ción ^{1/}	Planes de carrera	Capaci- -tación	Evaluación del desempeño	Otras evalua- -ciones	Estímu- -los	Sancio- -nes	Separa- -ción	Procesos aplicables	Procesos diseñados	
	Ley	Unidad adminis- -trativa	Cuerpo colegiado	Instituto de profesiona- -lización	Presu- -puesto	Per- -files	Ele- -mentos	Elementos estable- -cidos	%													
20	20	16	5	6	20				20	19	10	7	20	20	9	17	11	20				
Poder Ejecutivo																						
Total	12	12	10	2	4	12				12	12	7	6	12	12	7	10	5	12			
1 Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	6	100.0	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	8	100.0
2 Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	✓	✓	✓		✓	✓	6	5	83.3	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	9	100.0
3 Servicio Exterior Mexicano (SRE)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	6	100.0	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	7	7	100.0
4 Servicio Profesional Agrario (PA)	✓	✓	✓			✓	6	4	66.7	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	10	100.0
5 Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	✓	✓	✓		✓	✓	6	5	83.3	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	10	9	90.0
6 Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	✓	✓	✓			✓	6	4	66.7	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	8	100.0
7 Servicio Profesional de Carrera (CDI)	✓	✓	✓			✓	6	4	66.7	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	9	100.0
8 Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	✓	✓	✓			✓	6	4	66.7	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	7	7	100.0
9 Servicio Profesional (IFAI)	✓	✓	✓			✓	6	4	66.7	✓	✓			✓	✓		✓		✓	6	6	100.0
10 Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	✓	✓	✓			✓	6	4	66.7	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓	7	7	100.0
11 Sistema de Profesionalización (IMTA)	✓	✓				✓	6	3	50.0	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓	7	7	100.0
12 Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	✓	✓				✓	6	3	50.0	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓	7	6	85.7
Poder Legislativo																						
Total	1	1	1	1	0	1				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
1 Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	✓	✓	✓	✓		✓	6	5	83.3	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	10	100.0
Poder Judicial																						
Total	3	3	2	2	1	3				3	3	0	0	3	3	0	3	3	3			
1 Carrera Judicial (CJF)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	6	100.0	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	7	7	100.0
2 Carrera Judicial (TEPJF)	✓	✓	✓	✓		✓	6	5	83.3	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	7	6	85.7
3 Servicio Civil de Carrera (IFDP)	✓	✓				✓	6	3	50.0	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	7	7	100.0
Órganos Constitucionalmente Autónomos																						
Total	3	3	3	0	1	3				3	2	2	0	3	3	1	2	2	3			
1 Servicio Profesional Electoral (IFE)	✓	✓	✓		✓	✓	6	5	83.3	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	9	100.0
2 Servicio Civil de Carrera (CNDH)	✓	✓	✓			✓	6	4	66.7	✓	✓	✓		✓	✓				✓	7	6	85.7
3 Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	✓	✓	✓			✓	6	4	66.7	✓				✓	✓		✓		✓	5	5	100.0
Tribunales Administrativos																						
Total	1	1	0	0	0	1				1	1	0	0	1	1	0	1	0	1			
1 Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	✓	✓				✓	6	3	50.0	✓	✓			✓	✓		✓		✓	6	6	100.0

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa de los 20 servicios de carrera.
 Significa que la normativa establece el subproceso.
 Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.
^{1/} Se refiere a las promociones de grado y de grupo.

Respecto del primer sistema "Organización del trabajo", de los 20 servicios de carrera del Estado Federal, el 100.0% se deriva de un rango constitucional, Ley o Estatuto, cuenta con una unidad administrativa encargada de su operación y diseñó los perfiles de los puestos del servicio de carrera; el 80.0% (16) cuenta con un cuerpo colegiado que norme, vigile y resuelva toda controversia que se suscite en relación con el servicio de carrera: el 30.0% (6) tiene identificado el presupuesto ejercido en la operación del servicio de carrera, y el 25.0% (5) cuenta con un instituto de profesionalización. De los 20 servicios de carrera evaluados, los que integran el mayor número de elementos son el de la PGR, la SRE y el CJF, que cuentan con el 100.0% (6) de los elementos, seguidos por la SFP, el CENAM, la Cámara de Senadores, el TEPJF y el IFE, con el 83.3% (5) de los elementos.

En cuanto a los 4 sistemas restantes, cuyos elementos se refieren a los procesos que componen los servicios de carrera, los que cuentan con el mayor número de procesos diseñados son los servicios de carrera de la PGR, la SFP, la SRE, la PA, la PF, la CDI, el SAT, el IFAI, el CPTM, el IMTA, la Cámara de Senadores, el CJF, el IFDP, el IFE, el INEGI y el TSA con el 100.0% de los procesos diseñados, seguidos por el servicio de carrera del CENAM, que cuenta con el 90.0% de los procesos diseñados; finalmente, los servicios de carrera del IMSS, el TEPJF y la CNDH tienen diseñado el 85.7% de los procesos que les son aplicables.

Poder Ejecutivo Federal

Respecto del primer sistema "Organización del trabajo", los servicios de carrera que integran el mayor número de elementos son la PGR y la SRE, que integran el 100.0% (6) de los elementos, seguidos por la SFP y el CENAM, con 5 (83.3%) y por la PF, PA, CDI, SAT, IFAI y CPTM, con 4 (66.7%) elementos.

En cuanto a los 4 sistemas restantes, cuyos elementos se refieren a los procesos que componen los servicios de carrera, los que cuentan con el mayor número de procesos diseñados con respecto de los que les aplican son la PGR, la SFP, la SRE, la PA, la PF, el CDI, el SAT, el IFAI, la CPTM y el IMTA, con el 100.0% de los procesos diseñados, seguidos por el servicio de carrera del CENAM, que cuenta con el 90.0% de los procesos diseñados; finalmente, el servicio de carrera del IMSS tiene diseñado el 85.7% de los procesos que le son aplicables.

Poder Legislativo Federal

Respecto del primer sistema "Organización del trabajo", el servicio de carrera de la Cámara de Senadores cuenta con el 83.3% (5) de los 6 elementos.

En cuanto a los 4 sistemas restantes, cuyos elementos se refieren a los procesos que componen los servicios de carrera, la Cámara de Senadores tiene diseñado el 100.0% de los procesos que le son aplicables.

Poder Judicial de la Federación

Respecto del primer sistema "Organización del trabajo", el servicio de carrera que integra el mayor número de elementos es el CJF, con el 100.0% (6) de los elementos, seguido por el TEPJF, con 5 (83.3%), y por último el IFDP, con 3 (50.0%) elementos.

En cuanto a los 4 sistemas restantes, cuyos elementos se refieren a los procesos que componen los servicios de carrera, los que cuentan con el mayor número de procesos diseñados son los servicios de carrera del CJF y el IFDP, con el 100.0% de los procesos diseñados, seguidos por el servicio de carrera del TEPJF, que cuenta con el 85.7% de los procesos diseñados.

Órganos Constitucionalmente Autónomos

Respecto del primer sistema "Organización del trabajo", el servicio de carrera que integra el mayor número de elementos es el IFE, con 5 (83.3%) de los 6 elementos, seguido por el la CNDH y el INEGI, con 4 (66.7%) elementos.

En cuanto a los 4 sistemas restantes, cuyos elementos se refieren a los procesos que componen los servicios de carrera, los que cuentan con el mayor número de procesos diseñados son los servicios de carrera del IFE y el INEGI, con el 100.0% de los procesos diseñados, seguidos por el servicio de carrera de la CNDH, que cuenta con el 85.7% de los procesos diseñados con respecto de los procesos que les son aplicables.

Tribunales Administrativos

Respecto del primer sistema "Organización del trabajo", el TSA considera 3 (50.0%) de los 6 elementos, y en cuanto a los 4 sistemas restantes, cuyos elementos se refieren a los procesos que componen los servicios de carrera, el TSA diseñó el 100.0% de los elementos que le son aplicables.

4.2. Instrumentación de los servicios de carrera

Para evaluar el nivel de instrumentación, se analizó si los servicios de carrera operaron los procesos conforme a lo establecido en su normativa, en relación con los elementos de los sistemas II al V, que les fueron aplicables a cada servicio de carrera, conforme a su diseño.

De los 10 subprocesos evaluados, se identificó que el proceso de sanciones fue el que presentó un mayor nivel de instrumentación, con el 100.0%, seguido de los procesos de separación (95.0%), capacitación (85.0%), evaluación del desempeño (80.0%), ingreso (70.0%), ascenso (68.4%), promoción (60.0%) y estímulos (52.9%), en tanto los planes de carrera presentaron una instrumentación del 42.9%, como se muestra a continuación:

INSTRUMENTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL, 2012

Poder / servicio / ente público	II. Ingreso y movilidad			III. Aprendizaje		IV. Evaluación del desempeño		V. Relaciones laborales			Elementos que aplican conforme a su diseño	Elementos instrumentados	Nivel de instrumentación (%)
	Ingreso	Ascenso	Promoción	Planes de carrera	Capacitación	Evaluación del desempeño	Otras evaluaciones	Estímulos	Sanciones ^{1/}	Separación			
Total de procesos diseñados	20	19	10	7	20	20	9	17	11	20			
Total de procesos instrumentados	14	13	6	3	17	16	7	9	11	19			
Nivel de Instrumentación (%)	70.0	68.4	60.0	42.9	85.0	80.0	77.8	52.9	100.0	95.0			
Poder Ejecutivo													
Total	9	9	4	2	10	10	5	4	5	12			
1 Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	9	7	77.8
2 Servicio Exterior Mexicano (SRE)	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	7	7	100.0
3 Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	✓	n.d.			✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	7	87.5
4 Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	8	100.0
5 Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	7	7	100.0
6 Servicio Profesional Agrario (PA)					✓	✓			✓	✓	10	4	40.0
7 Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	8	80.0
8 Servicio Profesional de Carrera(CDI)	✓	✓			✓	✓				✓	9	5	55.6
9 Sistema de Profesionalización (IMTA)	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓	7	7	100.0
10 Servicio Profesional (IFAI)										✓	6	1	16.7
11 Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)		✓	✓							✓	7	3	42.9
12 Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	✓	✓	✓		✓	✓				✓	7	6	85.7
Poder Legislativo													
Total	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1			
13 Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	7	70.0
Poder Judicial													
Total	3	1			3	2		3	3	3			
14 Carrera Judicial (CJF)	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	7	7	100.0
15 Servicio Civil de Carrera (IFDP)	✓				✓	✓		✓	✓	✓	7	6	85.7
16 Carrera Judicial (TEPJF)	✓				✓			✓	✓	✓	7	5	71.4
Órganos Constitucionalmente Autónomos													
Total	1	2	2		2	2	1	1	2	2			
17 Servicio Profesional Electoral (IFE)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	9	100.0
18 Servicio Profesional de Carrera (INEGI)											5	0	0.0
19 Servicio Civil de Carrera (CNDH)		✓	✓		✓	✓			✓	✓	7	6	85.7
Tribunales Administrativos													
Total	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1			
20 Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	✓	✓			✓	✓				✓	6	5	83.3

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la información proporcionada por los 20 servicios de carrera.

■ Significa que la normativa establece el subproceso.

□ Los espacios no sombreados indican que la normativa no establece el subproceso.

n.d. No disponible.

^{1/} En el caso del proceso de sanciones se consideró instrumentado en todos los servicios de carrera.

Se identificó que los servicios de carrera que lograron la instrumentación del total de los procesos que lo integran fueron: el Servicio Exterior Mexicano de la SRE, el Servicio Profesional de Carrera Policial de la PF, el Servicio Fiscal de Carrera del SAT, el Sistema de Profesionalización del IMTA, la Carrera Judicial del CJF y el Servicio Profesional Electoral del IFE.

Asimismo, se observó que el Servicio Profesional de Carrera del INEGI pese a contar con la normativa para los procesos que lo componen no los ha instrumentado, ya que si bien su antecedente fue el Sistema Integral de Profesionalización éste se suspendió en 2003 al entrar en vigor la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; posteriormente, con los cambios normativos que convirtieron al instituto en un órgano autónomo, el nuevo marco jurídico referente al servicio se emitió en 2009 y entró en vigor en 2010.

Además, el Servicio Profesional del IFAI logró una implementación del 16.7% (1) de los 6 procesos, lo que lo coloca a 23.3 puntos porcentuales del Servicio Profesional Agrario de la Procuraduría Agraria que tuvo un avance de 40.0%.

En el Poder Ejecutivo, se identificó el 66.7% (4) de los seis servicios que cubrieron el 100.0% de instrumentación respecto del diseño implementado para su operación: Servicio Exterior Mexicano (SRE), el Servicio Profesional de Carrera Policial (PF), Servicio Fiscal de Carrera (SAT), Sistema de Profesionalización (IMTA). Asimismo, cinco de los servicios, Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR), Servicio Profesional de Carrera (CPTM), Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP) el Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM) y el Servicio Profesional de Carrera (CDI), tuvieron un nivel de instrumentación mayor del 50.0%, y en tres de los servicios de carrera (PA, IFAI e IMSS) su instrumentación fue inferior al 50.0% de los elementos establecidos en su diseño.

En cuanto a los servicios de carrera del Poder Legislativo (Cámara de Senadores), del Poder Judicial de la Federación (CJF, IFDP y TEPJF) y del Tribunal Superior Agrario, presentaron un nivel de instrumentación mayor del 70.0%.

4.3. Coherencia de los servicios de carrera

Para determinar la coherencia de los servicios de carrera se analizó si el diseño de los procesos que componen a cada uno de los servicios de carrera es acorde con los objetivos que persigue.

Sistema de gestión del ingreso y movilidad

Proceso de ingreso

Para evaluar la coherencia del proceso de ingreso, en cada uno de los servicios de carrera, se analizaron los elementos relacionados con el perfil del puesto, para conocer si los requisitos solicitados al candidato responden a los objetivos del servicio y a las necesidades de la institución en la que opera, a fin de incorporar a los servicios de carrera, a los servidores públicos que cuenten con los conocimientos, habilidades, experiencia y perfil requerido para el puesto, como se observa en el cuadro siguiente:

COHERENCIA DEL PROCESO DE INGRESO EN LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL

Servicio / ente	Requisitos relacionados con el perfil					Diseño coherente
	Evaluaciones	Grado o perfil académico	Experiencia mínima	Cursos de formación inicial	Periodo de experiencia práctica	
Total	20	20	16	9	4	20
Total Poder Ejecutivo	12	12	8	6	4	12
1. Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP)	-Exámenes generales de conocimientos y de habilidades. -Valoración de acuerdo a las necesidades del cargo.	Licenciatura en áreas específicas	Experiencia en áreas específicas	Eventos de inducción para motivar el acercamiento de aspirantes al concurso anual.	Después de un año, en caso de un desempeño satisfactorio, se otorgará la Titularidad en el puesto como servidor público de carrera.	✓
2. Servicio Profesional Agrario (PA)	-Conocimientos y habilidades. -Médicos y psicológicos. -Evaluación de la experiencia y valoración del mérito.	Cubrir el perfil académico (superior)	Valoración de experiencia	Cursos en instituciones de educación superior	Periodo de experiencia práctica	✓
3. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	-Cultura general y español. - Inglés y la capacidad para traducir alguno de los otros idiomas oficiales de la ONU. - Médicos y psicológicos. - Elaboración de un ensayo de un tema de política exterior.	Licenciatura en áreas específicas o bachillerato		Cursos especializados en el Instituto Matías Romero:	Periodo de experiencia práctica en la Secretaría cuya duración no excederá de seis meses.	✓
4. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	-Control de confianza. -Conocimientos generales. -Exámenes de aptitud física.	Nivel superior o bachillerato		Curso de formación en la Academia, Instituto o sede.		✓
5. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	- Conocimientos técnico-jurídicos. - Conocimientos profesionales, técnicos o generales. - Examen de aptitud física, - Control de confianza.	Licenciatura en áreas específicas o bachillerato		Procedimiento de enseñanza-aprendizaje que consiste en la impartición de estudios teóricos suficientes para acreditar el examen de oposición.		✓
6. Servicio Profesional de Carrera (CDI)	- Evaluación de conocimientos. -Evaluación de capacidades gerenciales y psicometría.	Licenciatura en áreas específicas	5 años de experiencia en temas específicos	Cursos de capacitación y formación previos al ingreso.		✓
7. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	- Psicométricos y médicos. - Conocimientos, técnicos. - Exámenes de oposición	Licenciatura en áreas específicas	Experiencia en tiempo y área			✓
8. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	-Exámenes de conocimientos generales, específicos y de competencias. -Evaluaciones psicométricas, de valores y técnica.	Licenciatura en áreas específicas	Experiencia en áreas específicas			✓
9. Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	-Evaluación de desempeño del capital humano.-Evaluación de conocimientos técnicos.	Experiencia en los cuerpos de especialidad	Experiencia en administración tributaria		Tener una antigüedad mínima de 5 años	✓

Servicio / ente	Requisitos relacionados con el perfil					Diseño coherente
	Evaluaciones	Grado o perfil académico	Experiencia mínima	Cursos de formación inicial	Periodo de experiencia práctica	
10.Sistema de Profesionalización (IMTA)	- Evaluación técnica - Examen psicológico	Maestría	5 años de experiencia en áreas específicas			✓
11.Sistema de Profesionalización y Desarrollo Personal (IMSS)	- Evaluación integral del candidato: - Revisión curricular de conocimientos, integridad, habilidades y estado de salud.	Revisión curricular	Experiencia dentro y fuera del Instituto			✓
12.Servicio Profesional (IFAI)	-Conocimientos generales. -Conocimientos técnicos específicos o de puesto y capacidades para los cargos sujetos a concurso.	Cubrir el perfil del puesto				✓
Total Poder Legislativo	1	1	1	0	0	1
1. Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores	- Examen de conocimientos generales. - Evaluación de conocimientos específicos. -Evaluación psicológica.	Cubrir el perfil del puesto	Acreditar experiencia			✓
Total Poder Judicial	3	3	3	2	0	3
1. Carrera Judicial (CJF)	-Examen de aptitud	Licenciatura en áreas específicas	Experiencia en el PJF	Prácticas en un juzgado o tribunal de distrito.		✓
2. Servicio Civil de Carrera (IFDP)	-Exámenes de ingreso y oposición. -Evaluación psicológica. -Exámenes de conocimientos.	Licenciatura en áreas específicas	Experiencia de 3 años			✓
3. Carrera Judicial (TEPJF)	-Exámenes de aptitud. - Evaluación para acreditar los requisitos de conocimientos básicos.	Licenciatura en áreas específicas	Experiencia en el tema o haber laborado en el PJF.	-Cursos para actuarios. -Especialidad para Secretario de estudio y cuenta.		✓
Total Órganos Constitucionalmente Autónomos	3	3	3	1	0	3
1. Servicio Profesional Electoral (IFE)	-Examen de incorporación temporal.	Licenciatura para la función directiva y educación media superior para el resto.	Contar con conocimientos y experiencia	-Cursos y prácticas para la incorporación del personal de la rama administrativa al instituto.		✓
2. Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	Exámenes de ingreso	Licenciatura en áreas específicas, en algunos puestos	6 meses de experiencia			✓
3. Servicio Civil de Carrera (CNDH)	Exámenes psicométricos, teóricos y prácticos.	Licenciados en derecho para algunos puestos	3 años en la CNDH			✓
Total Tribunales Administrativos	1	1	1	0	0	1
1. Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	Exámenes teóricos y prácticos diferentes para cada categoría de plazas en tres etapas, de acuerdo a la función del puesto.	Licenciatura en áreas específicas	Práctica profesional mínima de 5 años			✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa y la información proporcionada por los 20 servicios de carrera.

Nota: La licenciatura en áreas específicas, se refiere a las áreas relacionadas con las necesidades del ente público en donde opera el servicio de carrera de que se trate.

Se identificaron 5 requisitos de ingreso, que de manera general establecen los diferentes servicios de carrera, los cuales consisten en que acrediten las evaluaciones, que cuenten con el perfil, que tengan la experiencia solicitada, que aprueben cursos de formación inicial y que acrediten un periodo de experiencia práctica.

Las evaluaciones las aplican los 20 (100.0%) servicios de carrera y están relacionadas con los conocimientos profesionales, técnicos y generales que el candidato debe poseer de manera integral para cubrir el puesto del servicio.

En cuanto a la escolaridad, mediante el grado o perfil académico, los 20 (100.0%) servicios de carrera vinculan las capacidades propias de los candidatos con las necesidades del puesto.

Respecto de la experiencia mínima, 16 (80.0%) servicios de carrera la consideran y resulta adecuada, toda vez que contribuye al fortalecimiento de grado o perfil académico del candidato.

Como mecanismo para la preparación al área vinculada con el puesto, 9 (45.0%) servicios de carrera otorgan una formación inicial a los candidatos a ocupar los puestos del servicio de carrera.

En cuanto al periodo de experiencia práctica, 4 (20.0%) servicios de carrera permiten a sus candidatos disponer de un tiempo de experiencia dentro de ente para adquirir los conocimientos generales necesarios y demostrar un desempeño satisfactorio a fin de incorporarse definitivamente en un puesto del servicio de carrera.

Con el análisis de cada uno de los requisitos de ingreso establecidos en los 20 servicios de carrera, se determinó que el 100.0% (20) son coherentes, ya que consideran las características con las que debe contar el aspirante para ocupar el puesto.

Proceso de ascenso y promoción

Para evaluar la coherencia del proceso de ascenso, en los diferentes servicios de carrera, se analizó si los procedimientos y requisitos establecidos en su normativa permiten ascender a los servidores públicos que cuenten con el perfil requerido para ocupar la plaza vacante, toda vez que el proceso de ascenso al igual que el del ingreso provee a las instituciones públicas de personal apto, el cual pasó por un proceso en el cual se evaluaron sus conocimientos y habilidades para ocupar un puesto del servicio de carrera, por lo que se analizó si para el otorgamiento de ascensos se consideró el mérito del servidor público o candidato, su perfil y su experiencia, como se muestra a continuación:

COHERENCIA DEL PROCESO DE ASCENSO EN LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL

Servicio / ente público	Ascenso (movimientos verticales, de especialización y de nivel)							Diseño coherente	
	Procedimiento			Requisitos					
	Convocatoria		Concurso	Libre designación	Mérito/ resultado satisfactorio en las evaluaciones	Perfil requerido	Experiencia		Total
Abierta	Cerrada								
Total	10	8	17	7	19	18	16	19	
Total Poder Ejecutivo	4	6	10	6	12	11	9	12	
1 Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP)	✓		✓	✓	✓ ^{1/}	✓	✓	3	✓
2 Servicio Exterior Mexicano (SRE)		✓	✓	✓ ^{2/}	✓	✓	✓	3	✓
3 Servicio Fiscal de Carrera (SAT)				✓ ^{3/}	✓	✓	✓	3	✓
4 Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)		✓	✓		✓	✓	✓	3	✓
5 Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)		✓	✓		✓	✓	✓	3	✓
6 Servicio Profesional Agrario (PA)		✓	✓		✓	✓		2	✓
7 Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	✓		✓		✓	✓	✓	3	✓
8 Sistema de Profesionalización (IMTA)	✓		✓	✓	✓	✓	✓	3	✓
9 Servicio Profesional de Carrera (CDI)		✓	✓		✓	✓	✓	3	✓
10 Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal IMSS		✓	✓		✓			1	✓
11 Servicio Profesional (IFAI)	✓		✓	✓	✓	✓		2	✓
12 Servicio Profesional de Carrera (CPTM)				✓	✓	✓	✓	3	✓
Total Poder Legislativo	1	0	1	0	1	1	1		1
1 Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores	✓		✓		✓	✓	✓	3	✓
Total Poder Judicial	3	0	3	1	3	3	3		3
1 Carrera Judicial CJF	✓		✓		✓	✓	✓	3	✓
2 Servicio Civil de Carrera IFDP	✓		✓	✓	✓	✓	✓	3	✓
3 Carrera Judicial TEFJF	✓		✓		✓	✓	✓	3	✓
Total Órganos Constitucionalmente Autónomos	1	1	2	0	2	2	2		2
1 Servicio Profesional Electoral IFE	✓		✓		✓	✓	✓	3	✓
2 Servicio Civil de Carrera en la CNDH		✓	✓		✓	✓	✓	3	✓
Total Tribunales Administrativos	1	1	1	0	1	1	1		1
1 Servicio Profesional de Carrera (TSA)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	3	✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa y la información proporcionada por los 19 servicios de carrera.

- 1/ Para estos efectos, los Comités deberán tomar en cuenta el puntaje otorgado al servidor público en virtud de sus evaluaciones del desempeño, promociones y los resultados de los exámenes de capacitación, certificación u otros estudios que hubiera realizado, así como de los propios exámenes de selección en los términos de los lineamientos que emitan los Comités.
- 2/ De acuerdo con el artículo 21 de la Ley del Servicio Exterior Mexicano.- (...) "en ocasión de una vacante de embajador o cónsul general y de conformidad con el artículo 19 de esta Ley, el Secretario de Relaciones Exteriores someterá a la consideración del Presidente de la República los nombres y antecedentes de los ministros del personal de carrera que, a su juicio, tengan los méritos y antigüedades necesarios. Quienes así resulten designados no perderán su carácter de miembros del personal de carrera del Servicio Exterior y sólo podrán ser privados, temporal o definitivamente, de sus cargos.
- 3/ Derivado de los planes de carrera.

Se determinó que de los 19 servicios de carrera que incluyen en su diseño el proceso de ascenso, en 10 (52.6%) se considera la publicación de una convocatoria abierta en la cual se concursa el puesto del servicio con candidatos internos y externos, lo que eleva la competencia para obtener el puesto. Asimismo, 8 (42.1%) servicios de carrera consideran que la convocatoria sólo vaya dirigida a personal interno del servicio, con lo cual se pretende garantizar que el ganador cuenta con el perfil, la experiencia y los conocimientos necesarios para cubrir el puesto. Como resultado

de las convocatorias, 17 (89.5%) servicios de carrera consideran llevar a cabo concursos para ascender a los servidores públicos de carrera.

Como parte de los requisitos, en los 19 servicios de carrera se toma en cuenta el mérito del servidor público como elemento necesario para obtener un ascenso, lo cual resulta coherente, toda vez que se considera el resultado de las evaluaciones realizadas al servidor público, las cuales están directamente relacionadas con su desempeño dentro de la institución. En 18 (94.7%) servicios de carrera se solicita tener el perfil que requiere el puesto, lo cual resulta coherente, ya que se trata de un puesto de mayor responsabilidad, lo que implica mayor experiencia y formación académica; asimismo, en 16 (84.2%) servicios de carrera se requiere que el servidor público cuente con la experiencia necesaria para cubrir las necesidades del puesto.

Con el análisis de los requisitos establecidos en cada uno de los servicios de carrera, para ascender a los servidores públicos, se determinó que en los 19 servicios de carrera que establecen en su diseño este proceso, el 100.0% fue coherente, ya que consideran como requisitos para el ascenso el mérito, el perfil y la experiencia de los servidores públicos.

Promoción

Para evaluar la coherencia del proceso de promoción en los diferentes servicios de carrera, se analizó el mecanismo utilizado como vía para obtener un movimiento horizontal, de grado o grupo del servidor público, ya sea por concurso o por el mérito de los servidores públicos, toda vez que tanto el ingreso, el ascenso y la promoción deben ser neutros y responder precisamente a las necesidades reales de la administración pública, como se muestra a continuación:

COHERENCIA DEL PROCESO DE PROMOCIÓN EN LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL, 2012

Servicio / ente público	Promoción (movimientos horizontales, de grado y de grupo)			Diseño coherente
	Movimientos de grado o grupo			
	Concurso	Mérito / resultado satisfactorio en las evaluaciones	Libre designación	
Total	6	10	2	10
Total Poder Ejecutivo	5	7	2	7
1 Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP)	✓	✓		✓
2 Servicio Fiscal de Carrera (SAT)		✓	✓ ^{1/}	✓
3 Servicio Profesional Agrario (PA)	✓	✓		✓
4 Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	✓	✓		✓
5 Servicio Profesional de Carrera (CDI)	✓	✓		✓
6 Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	✓	✓		✓
7 Servicio Profesional de Carrera (CPTM)		✓	✓	✓
Total Poder Legislativo	1	1	0	1
1 Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores	✓	✓		✓
Total Órganos Constitucionalmente Autónomos	0	2	0	2
1 Servicio Profesional Electoral (IFE)		✓		✓
2 Servicio Civil de Carrera (CNDH)		✓		✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa y la información proporcionada por los 10 servicios de carrera.

^{1/} Con base en el mérito de los servidores públicos.

En 6 (60.0%) servicios de carrera la promoción del servidor público se realiza mediante concurso, lo cual resulta coherente, ya que permite promover a los mejores candidatos que resulten ganadores.

En los 10 (100.0%) servicios de carrera que otorgan promociones se considera el mérito demostrado por el servidor público de carrera mediante diversas evaluaciones que revelan su desempeño en el puesto, lo cual resulta coherente para determinar una promoción.

En 2 (20.0%) de los 10 servicios de carrera que consideran las promociones, éstas pueden otorgarse mediante la libre designación del director o por acuerdo del comité, considerando el desempeño del servidor público que es promovido.

Con el análisis de los requisitos para otorgar las promociones, se consideró que el diseño del proceso de promoción fue coherente en los 10 (100.0%) servicios de carrera en los que es aplicable.

Sistema del proceso de aprendizaje

Capacitación

Para evaluar la coherencia del proceso de capacitación en los diferentes servicios de carrera, se analizó si los servicios de carrera elaboraron un diagnóstico de necesidades de capacitación y, con base en él, definieron la capacitación a otorgar a fin de lograr el desarrollo profesional de los servidores, ya que la importancia del proceso radica en la mejora continua de las capacidades y habilidades de sus integrantes de acuerdo con los objetivos del servicio y, en consecuencia, contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales. Asimismo, se analizó la medida en que los cursos impartidos estuvieron relacionados con las necesidades de la institución, con respecto de otros temas, como se muestra a continuación:

COHERENCIA DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL ESTADO FEDERAL, 2012

Servicio / ente público	Cuenta con un diagnóstico de necesidades de capacitación	Cursos impartidos por la institución a	Servidores públicos capacitados				Coherencia del proceso
			Cursos relacionados con los objetivos de la institución b	%	Otros temas d	%	
Total	18	7,587	6,281	82.8	1,306	17.2	14
Total Poder Ejecutivo	10	7,317	6,061	82.8	1,256	17.2	7
1. Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP)	✓	5,381	4,456	82.8	925	17.2	✓
2. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	✓	83	83	100.0	0	0.0	✓
3. Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	✓	1,377	1,251	90.8	126	9.2	✓
4. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	✓	36	36	100.0	0	0.0	✓
5. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	✓	131	78	59.5	53	40.5	✓
6. Servicio Profesional Agrario (PA)		28	7	25.0	21	75.0	
7. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	✓	152	93	61.2	59	38.8	✓
8. Sistema de Profesionalización (IMTA)	✓	112	56	50.0	56	50.0	✓
9. Servicio Profesional de Carrera (CDI)	✓	13	1	7.7	12	92.3	
10. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	✓	0	0	0	0	0.0	
11. Servicio Profesional (IFAI)		0	0	0.0	0	0.0	
12. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	✓	4	0	0.0	4	100.0	
Total Poder Legislativo	1	22	11	50.0	11	50.0	1
1. Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	✓	22	11	50.0	11	50.0	✓
Total Poder Judicial	3	135	135	100.0	0	0.0	3
1. Carrera Judicial (CJF)	✓	23	23	100.0	0	0.0	✓
2. Servicio Civil de Carrera (IFDP)	✓	79	79	100.0	0	0.0	✓
3. Carrera Judicial (TEPJF)	✓	33	33	100.0	0	0.0	✓
Total Órganos Constitucionalmente Autónomos	3	109	71	65.1	38	34.9	2
1. Servicio Profesional de Carrera (IFE)	✓	8 ^{1/}	5	62.5	3	37.5	✓
2. Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	✓	0	0	0.0	0	0.0	
3. Servicio Civil de Carrera (CNDH)	✓	101	66	65.3	35	34.7	✓
Total Tribunales Administrativos	1	4	3	75.0	1	25.0	1
1. Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	✓	4	3	75.0	1	25.0	✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa y la información proporcionada por los 20 servicios de carrera.

De los 20 servicios de carrera evaluados, el 70.0% (14) instrumentó de manera coherente el proceso de capacitación, ya que elaboraron diagnósticos de necesidades de capacitación y más del 50.0% de la capacitación impartida fue acorde a los objetivos de la institución.

De los 14 servicios de carrera que aplicaron el proceso de manera coherente, el 50.0% (7) se concentró en el Poder Ejecutivo, de los cuales los servicios Exterior Mexicano de la SRE y de Carrera de Procuración de Justicia Federal de la PGR enfocaron el 100.0% de sus cursos a las objetivos de la institución, en tanto que los servicios Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de la SFP, Fiscal de Carrera del SAT, Profesional de Carrera Policial de la PF, de Profesionalización del IMTA, y el Sistema de Desarrollo Profesional del CENAM enfocaron entre el 50.0% y el 90.8% de sus cursos a las objetivos de la institución. Asimismo, sobresale el Poder Judicial, en el cual en los tres servicios de carrera el 100.0% de los cursos estuvieron relacionados con los objetivos de la institución.

En contraste, los servicios Profesional de Carrera del CPTM y Profesional de Carrera de la CDI no enfocaron los cursos a los objetivos de la institución, por lo que no se consideraron coherentes.

Sistema de evaluación del desempeño

Para evaluar la coherencia del proceso de evaluación del desempeño, en los diferentes servicios de carrera se analizó si las evaluaciones permiten calificar los resultados, en términos de cumplimiento de las funciones y metas establecidas, como se muestra a continuación:

COHERENCIA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL ESTADO FEDERAL, 2012

Servicio / ente público	Objetivo de las evaluaciones	Aspectos evaluados		Diseño coherente
		Evaluación de resultados		
		Cumplimiento de funciones	metas	
Total		16	16	20
Total Poder Ejecutivo		8	9	12
1. Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP)	Medir en, forma individual o colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.	✓	✓	✓
2. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	Evaluar a cada servidor público a fin de obtenga una promoción a otro puesto de mayor jerarquía.	✓	✓	✓
3. Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	Valorar resultados y calificar el desarrollo de procesos.	✓		✓
4. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	Evaluar el cumplimiento de procesos.	✓		✓
5. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	Verificar la prestación del servicio de los integrantes, que permite medir el cumplimiento de los principios constitucionales de actuación policial y de contribución a los objetivos institucionales.	✓		✓
6. Servicio Profesional Agrario (PA)	Establecer la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos al desempeño destacado, y para garantizar la estabilidad laboral.		✓	✓
7. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	Medir y valorar el desempeño y la productividad del personal del Centro, mediante los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las metas individuales y colectivas, en función de sus competencias y del perfil determinado para el puesto que ocupa.	✓	✓	✓
8. Sistema de Profesionalización (IMTA)	Medir las actividades de investigación, desarrollo y servicios tecnológicos especializados, así como actividades de carácter técnico administrativo que se ajusten al logro de metas y a los indicadores estratégicos del IMTA.		✓	✓
9. Servicio Profesional de Carrera (CDI)	Medir el cumplimiento cualitativo y cuantitativo de los resultados individuales y grupales establecidos para el logro de las metas de la CDI.		✓	✓
10. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	Calificar aspectos que reflejen el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas al personal operativo.	✓	✓	✓
11. Servicio Profesional (IFAI)	Medir la calidad del rendimiento, mediante indicadores previamente definidos al periodo que será evaluado para cada uno de los puestos del Servicio.		✓	✓
12. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	Medir tanto en forma individual como colectiva los aspectos cualitativos y cuantitativos de cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos.	✓	✓	✓
Total Poder Legislativo		1	1	1
1. Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores	Considerar los factores de eficacia, eficiencia, principios de actuación, desarrollo laboral, resultados, basados en el marco de sus los derechos y obligaciones.	✓	✓	✓
Total Poder Judicial		3	2	3
1. Carrera Judicial (CJF)	n.e.	✓		✓
2. Servicio Civil de Carrera (IFDP)	Verificar el cumplimiento de las normas que rigen la función sustantiva documental y directa y calificar el desempeño del defensor público y asesor jurídico para elevar la calidad de los servicios que presta el Instituto.	✓	✓	✓
3. Carrera Judicial (TEPJF)	n.e.	✓	✓	✓
Total Organismos Constitucionalmente Autónomos		3	3	3
1. Servicio Profesional Electoral (IFE)	Valorar los resultados individuales y colectivos, el cumplimiento de procesos y políticas estipulados en las disposiciones legales y administrativas que rigen al IFE.	✓	✓	✓
2. Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	Lograr incrementos salariales y separar al servidor de carrera del sistema.	✓	✓	✓
3. Servicio Civil de Carrera (CNDH)	Determinar la titularidad del personal de carrera; servir de base para la aplicación de promociones de nivel, y determinar la permanencia del personal de carrera en el Servicio.	✓	✓	✓
Total Tribunales Administrativos		1	1	1
1. Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	Valorar la productividad de los servidores públicos de carrera, y ser parámetro para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos al desempeño destacado, así como para garantizar la estabilidad laboral.	✓	✓	✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa y la información proporcionada por los 20 servicios de carrera.
 n.e. no especificado.

Se identificó que los 20 servicios de carrera diseñaron de manera coherente el proceso, ya que evalúan el cumplimiento de las funciones y/o metas de los servidores públicos con objeto de determinar su contribución en la consecución de los objetivos institucionales.

Sistema de control de las relaciones laborales

Proceso de estímulos

Para evaluar la coherencia del proceso de estímulos, se analizó si para su otorgamiento se consideró el mérito, productividad y desempeño satisfactorio de los servidores públicos, ya que se trata de un reconocimiento a los integrantes de la institución por actos de servicio meritorios, o bien, por el eficaz cumplimiento sus funciones, como se muestra a continuación:

COHERENCIA DEL PROCESO DE ESTÍMULOS DE LOS SERVICIOS DE CARRERA EN EL ESTADO FEDERAL, 2012

Servicio / ente público	Objetivos del proceso	Causas del otorgamiento del estímulos		Diseño coherente
		Mérito	Evaluación del desempeño satisfactoria	
Total		17	14	17
Total Poder Ejecutivo		10	10	10
1. Servicio Profesional de Carrera en la APF (SFP)	Otorgar a un servidor público de carrera por su desempeño destacado.	Desempeño destacado	✓	✓
2. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	Premiar el eficaz cumplimiento de las funciones de los miembros del Servicio de Carrera.	Eficaz cumplimiento de las funciones	✓	✓
3. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	Reconocer y promover la lealtad, el valor, el mérito y la honestidad de los Integrantes de la Institución.	Por actos de servicio meritorio ó por trayectoria ejemplar	✓	✓
4. Servicio Profesional Agrario (PA)	Otorgar reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado.	Desempeño destacado	✓	✓
7. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	Otorgar estímulos, reconocimientos e incentivos a los servidores públicos titulares por su desempeño destacado	Desempeño destacado	✓	✓
8. Sistema de Profesionalización (IMTA)	Otorgar a un especialista en hidráulica por su desempeño destacado.	Desempeño destacado	✓	✓
9. Servicio Profesional de Carrera (CDI)	Otorgar estímulos a los miembros del Servicio que en su trayectoria laboral posean méritos dentro del Servicio Profesional	Mérito	✓	✓
10. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	Otorgar a los trabajadores que hubieren realizado contribuciones o mejoras a los procesos, procedimientos y, en general, a los servicios o a la imagen institucional.	contribuciones o mejoras a los procesos, procedimientos	✓	✓
11. Servicio Profesional (IFAI)	Incentivar el desempeño individual de los miembros del Servicio Profesional.	incentivar	✓	✓
12. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	Productividad del servidor público	Productividad	✓	✓
Total Poder Legislativo		1	1	1
1. Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	Premiar desempeño sobresaliente del servidor público en el desarrollo de sus funciones.	Desempeño destacado	✓	✓
Total Poder Judicial		3	1	3
1. Carrera Judicial (CJF)	Reconocer los méritos en la carrera judicial	Reconocimiento a sus méritos		✓
2. Servicio Civil de Carrera (IFDP)	Entregar al defensor público que por su eficiencia, calidad y honestidad en el desempeño de sus funciones.	Dedicación y excelencia en el trabajo		✓
3. Carrera Judicial (TEPJF)	Entregar estímulos de acuerdo a los resultados de las evaluaciones anuales.	Evaluaciones anuales	✓	✓
Total Órganos Constitucionalmente Autónomos		2	2	2
1. Servicio Profesional de Carrera (IFE)	Reconocer el mérito de los servidores públicos	Desempeño destacado	✓	✓
2. Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	Otorgar estímulos a los servidores públicos de carrera, por un desempeño destacado	Desempeño destacado	✓	✓
Total Tribunales Administrativos		1	0	1
1. Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	Reconocer el desempeño de los servidores públicos.	✓		✓

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa y la información proporcionada por los 20 servicios de carrera.

Se determinó que el diseño del proceso de estímulos fue coherente en el 100.0% (17) de los servicios de carrera en los que aplica este proceso, ya que para su otorgamiento se consideró el desempeño, los méritos y la productividad de los servidores públicos.

Proceso de sanciones

Para evaluar la coherencia del proceso de sanciones, se analizó si se consideraron como causales de sanción el insuficiente desempeño de los servidores públicos, el incumplimiento de sus obligaciones como miembros del sistema y por conductas indebidas, lo cual afecta al cumplimiento de los objetivos institucionales, como se muestra a continuación:

COHERENCIA DEL PROCESO DE SANCIÓN EN LOS SERVICIOS DE
 CARRERA DEL ESTADO FEDERAL, 2012

Servicio / ente público	Causales de sanción	Insuficiente desempeño	Incumplimiento de sus obligaciones	Conductas indebidas	Diseño coherente
Total		3	2	6	8
Total Poder Ejecutivo		2	0	3	4
1. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	Faltas cometidas, quejas recibidas y otros factores relevantes que sirvan como indicadores de un deficiente desempeño.	✓		✓	✓
2. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	La necesidad de suprimir prácticas que vulneren el funcionamiento de la Procuraduría General de la República.			✓	✓
3. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	Las infracciones en que incurran los integrantes en el servicio, los cuales se deben desempeñar con ética y disciplina, apegado a los principios reconocidos en la Constitución Federal.			✓	✓
4. Servicio Profesional Agrario (PA)	Incumplir con sus obligaciones como miembro del sistema, desatender sus funciones, etc.	✓			✓
5. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	n.e.				
Total Poder Legislativo		1	1	1	1
1. Servicio Civil de Carrera (Cámara de Senadores)	Conducta indebida No aprobar la evaluación del desempeño Incumplimiento de las obligaciones	✓	✓	✓	✓
Total Poder Judicial		0	1	1	2
1. Carrera judicial (CJF)	Incumplimiento en sus obligaciones		✓		✓
2. Servicio Civil de Carrera (IFDP)	Falta o irregularidad laboral			✓	✓
3. Carrera Judicial (TEPJF)	n.e.				
Total Órganos Constitucionalmente Autónomos		0	0	1	1
1. Servicio Profesional Electoral (IFE)	Conductas indebidas			✓	✓
2. Servicio Civil de Carrera (CNDH)	n.e.				

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa y la información proporcionada por los 11 servicios de carrera.
 n.e. No especificado.

De los 20 servicios de carrera, en 11 (55.0%) es aplicable el proceso de sanciones, de los cuales se consideró que en 8 (72.7%) el proceso fue coherente, ya que consideraron como causales de sanción el insuficiente desempeño de los servidores públicos, el incumplimiento de sus obligaciones como miembros del sistema y/o por conductas indebidas, lo cual afecta al

cumplimiento de los objetivos institucionales; los 3 (27.3%) servicios restantes no señalan en su normativa las causales por las cuales se harán acreedores de sanción los servidores públicos, por lo cual se consideró que su diseño no es coherente.

Proceso de separación

Para evaluar la coherencia del proceso de separación, se analizó si el diseño de este proceso es coherente con el cumplimiento de los requisitos de permanencia de los servicios de carrera, para lo cual se analizó si se determinaron como causales de separación no acreditar las evaluaciones del desempeño, de control de confianza, la certificación de competencias u otras evaluaciones, como se muestra a continuación:

ADECUACIÓN DEL PROCESO DE SEPARACIÓN EN LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL, 2012

Servicio / ente público	Separaciones por el incumplimiento de requisitos de permanencia					Diseño coherente
	1. No acreditar las siguientes evaluaciones					
	Desempeño	Control de confianza	Certificación	Certificación de competencias o capacitación obligatoria	Otras evaluaciones	
Total poder ejecutivo	16	2	5	10	2	16
1. Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SFP)	10	2	2	6	2	10
2. Servicio Exterior Mexicano (SRE)	✓				Examen de media carrera	✓
3. Servicio Fiscal de Carrera (SAT)	✓					✓
4. Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal (PGR)	✓	✓	✓	✓		✓
5. Servicio Profesional de Carrera Policial (PF)	✓	✓	✓	✓		✓
6. Servicio Profesional Agrario (PA)	✓			✓		✓
7. Sistema de Desarrollo Profesional (CENAM)	✓					✓
8. Sistema de Profesionalización (IMTA)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	
9. Servicio Profesional de Carrera (CDI)	✓			✓	Evaluación integral	✓
10. Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal (IMSS)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	
10. Servicio Profesional (IFAI)	✓			✓		✓
12. Servicio Profesional de Carrera (CPTM)	✓					✓
Total Poder Legislativo	1	0	0	1	0	1
1. Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores	✓			✓		✓
Total Poder Judicial	2	0	0	1	0	2
1. Carrera Judicial (CJF)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	
2. Servicio Civil de Carrera (IFDP)	✓					✓
3. Carrera Judicial (TEPJF)	✓			✓		✓
Total Órganos Constitucionalmente Autónomos	3	0	3	2	0	3
1. Servicio Profesional Electoral (IFE)	✓			✓		✓
2. Servicio Profesional de Carrera (INEGI)	✓			✓		✓
3. Servicio Civil de Carrera (CNDH)	✓					✓
Total Tribunales Administrativos	0	0	0	0	0	0
1. Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional (TSA)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la normativa y la información proporcionada por los 20 servicios de carrera.

n.a. No aplicable.

De los 20 servicios de carrera evaluados, se consideró que en 16 (80.0%) su diseño es coherente, ya que incluyen como causales de separación el incumplimiento de requisitos de permanencia, mientras que en 4 (20.0%) sólo se incluyen causales laborales de separación.

De los requisitos de permanencia establecidos como causales de separación, los que se consideran en el diseño de más servicios de carrera son no acreditar la evaluación del desempeño en 16 (80.0%), y no acreditar la certificación de competencias o la capacitación obligatoria, que se establece en 10 (50.0%) de los servicios de carrera.

4.4. Consolidación de los servicios de carrera

La evaluación de los 20 servicios de carrera consistió en evaluar la cobertura de los servidores públicos adscritos al servicio de carrera (proporción de servidores públicos adscritos al servicio respecto de los susceptibles de integrarse a cada uno de los servicios de carrera); integralidad en el diseño de los servicios de carrera (se analizaron los elementos con los que cuentan los servicios de carrera para su organización, así como el diseño normativo de los procesos que los conforman); instrumentación de los servicios de carrera (se analizaron los avances en la operación de los procesos que aplican a cada uno de los servicios de carrera conforme a lo dispuesto en su diseño normativo), y coherencia de los servicios de carrera (se analizó si el diseño de los procesos que componen el servicio de carrera es acorde con los objetivos que persigue).

Con base en la evaluación de la cobertura, la integralidad, la instrumentación y la coherencia de los sistemas evaluados se determinó el nivel de consolidación de los 20 servicios de carrera, tanto cuantitativa como cualitativamente, como se muestra en el cuadro siguiente:

MATRIZ PARA DETERMINAR LA CONSOLIDACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL Y DISTRIBUCIÓN DE LOS CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN POR SERVICIO, 2012

Núm.	Servicio de Carrera	Ente público	Año de creación	Cobertura		Integralidad				Instrumentación				Coherencia				Consolidación				
				PO	Lugar	PM	PO	CUMP. %	Lugar	PM	PO	CUMP. %	Lugar	PM	PO	CUMP. %	Lugar	PM	PO	CUMP. %	Cuantitativo (lugar)	Cualitativo
1	Servicio Exterior Mexicano	SRE	1994	0.792	13	13	13	100.0	1	7	7	100.0	1	6	6	100.0	1	27	26.8	99.3	1	Alto
2	Servicio Profesional Electoral	IFE	1992	0.976	5	15	14	93.3	5	9	9	100.0	1	8	8	100.0	1	33	32.0	97.0	2	
3	Carrera Judicial	CJF	1995	0.974	6	13	13	100.0	1	7	7	100.0	1	7	6	85.7	11	28	27.0	96.4	3	
4	Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal	PGR	1996	0.614	16	14	14	100.0	1	8	7	87.5	7	7	7	100.0	1	30	28.6	95.3	4	
5	Servicio Profesional de Carrera Policial	PF	1999	0.932	10	14	12	85.7	10	8	8	100.0	1	7	7	100.0	1	30	27.9	93.0	5	
6	Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal	SFP	2003	0.707	14	15	14	93.3	5	9	7	77.8	13	7	7	100.0	1	32	28.7	89.7	6	Medio
7	Servicio Fiscal de Carrera	SAT	2003	0.000 ^{1/}	20	13	11	84.6	11	7	7	100.0	1	6	6	100.0	1	27	24.0	88.9	7	
8	Servicio Civil de Carrera	Senadores	2002	0.916	11	16	15	93.8	4	10	7	70.0	15	8	8	100.0	1	35	30.9	88.3	8	
9	Servicio Civil de Carrera	IFDP	1998	1.00	1	13	10	76.9	16	7	6	85.7	7	7	7	100.0	1	28	24.0	85.7	9	
10	Sistema de Desarrollo Profesional	CENAM	1999	1.00	1	16	14	87.5	7	10	8	80.0	12	8	7	87.5	11	35	30.0	85.7	9	
11	Servicio Profesional de Carrera	CPTM	2001	0.935	9	13	11	84.6	11	7	6	85.7	7	7	6	85.7	11	28	23.9	85.4	10	
12	Sistema de Profesionalización	IMTA	2007	0.992	3	13	10	76.9	16	7	7	100.0	1	6	5	83.3	16	27	23.0	85.2	11	
13	Carrera Judicial	TEPJF	2009	0.865	12	13	11	84.6	11	7	5	71.4	14	7	6	85.7	11	28	22.9	81.8	12	
14	Servicio Civil de Carrera	CNDH	2003	0.436	17	13	10	76.9	16	7	6	85.7	7	7	6	85.7	11	28	22.4	80.0	13	
15	Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional	TSA	1993	0.984	4	12	9	75.0	19	6	5	83.3	11	6	5	83.3	16	25	20.0	80.0	13	
16	Servicio Profesional de Carrera	CDI	2005	0.133	19	15	13	86.7	9	9	5	55.6	16	7	6	85.7	10	32	24.1	75.3	14	Suficiente
17	Servicio Profesional Agrario	PA	1994	0.969	7	16	14	87.5	7	10	4	40.0	17	8	7	87.5	9	35	26.0	74.3	15	
18	Servicio Profesional	IFAI	2009	0.669	15	12	10	83.3	14	6	1	16.7	19	6	5	83.3	16	25	16.7	66.8	16	Bajo
19	Servicio Profesional de Carrera	INEGI	1994	0.943	8	11	9	81.8	15	5	0	0.0	20	5	4	80.0	19	22	13.9	63.2	17	
20	Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal	IMSS	2012	0.348	18	13	9	69.2	20	7	3	42.9	18	7	5	71.4	20	28	17.3	61.8	18	

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la Metodología de Evaluación definida.

PM: Puntuación máxima.

PO: Puntuación obtenida.

CUMP.: Cumplimiento.

^{1/} No fue posible determinar la cobertura de plazas susceptibles de pertenecer al Servicio Fiscal de Carrera.

En cuanto a la cobertura, de los 20 servicios de carrera, 2 (10.0%) (CENAM e IFDP) tienen una cobertura del 100.0% de plazas adscritas al servicio de carrera respecto del total de plazas susceptibles de pertenecer; 9 tienen una cobertura entre el 99.2% y el 91.6%; 5 tienen una cobertura entre el 86.5% y el 61.4%; 3 tienen una cobertura entre el 43.6% y el 13.3%; en el Servicio Fiscal de Carrera no fue posible calcular la cobertura, ya que se desconoce el número de servidores públicos susceptibles de pertenecer al servicio de carrera.

Respecto de la integralidad, de los 20 servicios de carrera del Estado Federal, se determinó que el 15.0% (3) tuvo un nivel de cumplimiento del 100.0%, el 15.0% (3) un nivel de cumplimiento alto, el 45.0% (9) un nivel de cumplimiento medio, el 20.0% (4) un nivel de cumplimiento suficiente y el 5.0% (1) un nivel bajo. Los servicios del 100.0% de cumplimiento en el diseño fueron: el Servicio Exterior Mexicano de la SRE, el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal de PGR y la Carrera Judicial del CJF.

En cuanto a la instrumentación, de los 20 servicios de carrera del Estado Federal, se determinó que el 30.0% (6) presentó un nivel de instrumentación de los procesos del 100.0%, el 30.0% (6) un nivel medio, el 10.0% (2) un nivel suficiente, y el 5.0% (1) un nivel bajo, mientras que el 25.0% (5) tuvo un nivel de cumplimiento deficiente de entre el 0.0% y el 55.6%. Los servicios de carrera con el 100.0% de cumplimiento en la instrumentación fueron: el Servicio Exterior Mexicano de la SRE, el Servicio Profesional Electoral del IFE, la Carrera Judicial del CJF, el Servicio Profesional de Carrera Policial de la PF, el Servicio Fiscal de Carrera del SAT y el Sistema de Profesionalización del IMTA.

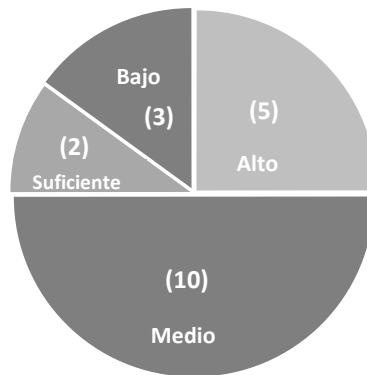
Respecto de la coherencia, de los 20 servicios de carrera del Estado Federal, se determinó que el 40.0% (8) presentó un nivel de coherencia alto, lo que significa que de cada 10 servicios 4 realizan los procesos conforme a los objetivos del servicio de carrera definido en la normativa y están vinculados con los objetivos institucionales, el 55.0% (11) tuvo un nivel de cumplimiento medio y el 5.0% (1) un nivel suficiente.

Los procesos que presentaron un nivel menor de consolidación fueron la capacitación, ya que se determinó que sólo el 70.0% (14) de los servicios de carrera orientó la mayor parte de sus acciones de capacitación a las necesidades de la institución y sólo el 15.0% (3) de los servicios de carrera definió planes individuales de carrera para los servidores públicos; la evaluación del desempeño, ya que, si bien el 80.0% (16) de los servicios de carrera evaluó a su personal, en

apenas 11 se logró evaluar a más de la mitad de los servidores públicos de carrera, y el proceso de separación, ya que, si bien el 80.0% (16) de los servicios de carrera establece como causal de separación el incumplimiento de requisitos de permanencia, durante 2012, sólo el 20.0% (4) separó a los servidores públicos que carecieron de las habilidades, conocimientos y aptitudes necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Los resultados obtenidos arrojaron que el 25.0% (5) de los 20 servicios del Estado Federal tuvieron un nivel de consolidación alto, 50.0% (10) medio, 10.0% (2) suficiente y 15.0% (3) bajo, como se muestra en la gráfica siguiente:

NIVEL DE CONSOLIDACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CARRERA DEL ESTADO FEDERAL, 2012



FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la Metodología de Evaluación definida.

La ASF determinó que el servicio de carrera del Servicio Exterior Mexicano de la SRE es el más consolidado con el 99.3%, el cual en la cobertura obtuvo 0.792 puntos y en los niveles de integralidad, instrumentación y coherencia presentó cumplimientos del 100.0%, seguido por el Servicio Profesional Electoral, con un nivel de consolidación del 97.0%, y la Carrera Judicial del CJF, con un nivel de consolidación del 96.4%; asimismo, se identificó que los servicios de carrera con niveles altos de cumplimiento son aquellos implementados en la década de los 90. En contraste el Servicio Profesional de Carrera del INEGI no siguió con esta constante, pues tuvo un nivel de consolidación bajo (63.2%), ya que pese a contar con la normativa para los procesos de que se compone no ha logrado implementar ninguno de éstos, ya que, si bien su

antecedente fue el Sistema Integral de Profesionalización, éste se suspendió en 2003 al entrar en vigor la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; posteriormente, con los cambios normativos que convirtieron al instituto en un órgano autónomo, el nuevo marco jurídico referente al servicio se emitió en 2009 y entró en vigor en 2010.

En el caso del IFAI, durante el ejercicio 2012, el Estatuto del Servicio Profesional no entró en operación, debido a que su contenido se encontraba en revisión, motivo por el cual alcanzó un nivel bajo de consolidación.

Es importante mencionar que esta evaluación se realizó en función de la información proporcionada por los entes públicos, cuyas limitaciones se encontraron en la calidad y consistencia del registro de los procesos que integran los servicios de carrera.

4.5. Resumen capitular

Como resultado de la evaluación de la cobertura, integralidad, instrumentación y coherencia de los sistemas que integran los servicios de carrera, se determinó que tienen diferentes niveles de consolidación, ya que el 25.0% (5) de los 20 servicios del Estado Federal tuvieron un nivel de consolidación alto, 50.0% (10) medio, 10.0% (2) suficiente y 15.0% (3) bajo, por lo que se considera que los servicios de carrera aún deben fortalecer sus mecanismos de ingreso para seleccionar a los mejores candidatos; que la capacitación, además de asegurar que se adquieran las capacidades, habilidades y aptitudes necesarias para el desempeño de sus funciones, esté orientada a cumplir la misión y los objetivos de las instituciones; y consolidar normativamente el proceso de separación, con el propósito último de retirar a los servidores públicos de carrera que no cumplan con los requisitos de permanencia.

5. Consideraciones finales

Con el análisis de los 20 servicios de carrera del Estado Federal se identificaron fortalezas y debilidades en los 5 sistemas evaluados, en cuanto a su cobertura, integralidad, instrumentación y coherencia, respecto de los objetivos de cada uno de los servicios de carrera, así como de los objetivos institucionales, las cuales se describen a continuación:

Fortalezas

En el sistema de organización del trabajo se observa un avance importante, ya que todos los servicios de carrera contaron con una Ley o Estatuto que regule su operación, una unidad administrativa encargada de operar los procesos del servicio y el diseño de los perfiles de puestos, lo cual permite concluir que los servicios de carrera cuentan con los elementos básicos para su administración y operación.

En cuanto al sistema de gestión del ingreso y movilidad, se identificó que los servicios de carrera incluyen en su diseño normativo mecanismos y requisitos para asegurar que se integren a las plazas del servicio de carrera los candidatos más aptos que demuestren contar con las capacidades y aptitudes que requiere la plaza vacante.

En el sistema de aprendizaje y desarrollo, el 70.0% (14) de los 20 servicios de carrera instrumentó el proceso de capacitación de manera coherente con los objetivos del servicio, ya que se realizaron diagnósticos para determinar las necesidades de capacitación, y más del 50.0% de la capacitación impartida estuvo relacionada con los objetivos institucionales.

En los 20 servicios de carrera, el diseño de las evaluaciones del desempeño fue coherente con los objetivos del servicio, ya que establece la evaluación del cumplimiento de las funciones y

metas de los servidores públicos con objeto de determinar su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En los 17 servicios de carrera en los que es aplicable el proceso de estímulos, se determinó que para su otorgamiento se debe considerar el mérito, la productividad y el desempeño de los servidores públicos, lo cual resulta coherente con los objetivos del servicio, además de que permite reconocer los actos de servicio meritorios y el eficaz cumplimiento de las funciones de los servidores públicos de carrera.

Debilidades

Durante 2012, la cobertura de los servicios de carrera fue baja, tanto en las entidades que los operan, como en el número de plazas adscritas al servicio de carrera, ya que de los 329 entes públicos que conformaron el Estado Federal Mexicano en 2012, sólo el 28.9% (95) operó bajo la norma de un servicio de carrera, lo que significó que del total de plazas adscritas al Estado Federal Mexicano, sólo el 6.0% estuvo adscrito a alguno de los servicios de carrera.

En el sistema de organización del trabajo, sólo el 25.0% (5) de los servicios de carrera contó con un Instituto de Profesionalización que diseñe, opere y controle la formación que requieren los servidores públicos para contar con las habilidades y aptitudes necesarias para el desarrollo de sus funciones. Asimismo, sólo el 30.0% (6) tiene identificado el gasto ejercido para la operación de los servicios de carrera, lo cual limita la planeación, operación y rendición de cuentas de los servicios de carrera en el Estado Federal. Como consecuencia, se determinó que estos servicios de carrera cuentan con instrumentos de gestión limitados para su operación.

Aun cuando el diseño del sistema de gestión del ingreso y movilidad considera mecanismos y requisitos para asegurar que se integren a las plazas del servicio de carrera los candidatos más aptos, más del 50.0% de los servidores públicos que ingresaron durante 2012 no lo hicieron mediante concursos, por lo cual no se ha atendido este aspecto de la problemática que dio origen a los servicios de carrera, relacionado con la falta de procedimientos para atraer a los mejores servidores públicos.

En cuanto a los elementos del sistema de aprendizaje y desarrollo, sólo el 15.0% (3) de los servicios de carrera definió planes individuales de carrera para los servidores públicos, por lo

que existe un rezago importante en la instrumentación de este proceso, lo que limita la identificación de las posibles trayectorias de los servidores públicos y la determinación de las acciones de capacitación requeridas para su desarrollo profesional.

Respecto del proceso de capacitación, se determinó que sólo el 70.0% (14) de los servicios de carrera orientó la mayor parte de sus acciones de capacitación a las necesidades de la institución, por lo que en el resto de los servicios de carrera, la capacitación impartida a los servidores públicos de carrera no garantiza que los servidores públicos adquieran las capacidades y habilidades necesarias para el desempeño de su funciones en beneficio de la institución.

En relación con el proceso de evaluación del desempeño, el 80.0% (16) de los servicios de carrera evaluó a su personal; sin embargo, en apenas 11 se logró evaluar a más de la mitad de los servidores públicos de carrera, lo cual resulta una limitante para conocer las áreas de oportunidad para mejorar las acciones gubernamentales; por lo anterior, no se ha logrado resolver la problemática planteada originalmente relacionada con la falta de supervisión y evaluación del personal.

Durante 2012, sólo el 45.0% (9) de los servicios de carrera otorgaron estímulos a los servidores públicos para reconocer actos de servicio meritorios o por el eficaz cumplimiento de sus funciones.

Respecto del proceso de sanciones, sólo el 55.0% (11) de los servicios de carrera prevé en su normativa sanciones a los servidores públicos por las faltas cometidas relacionadas con el incumplimiento de sus obligaciones o el mal desempeño de las mismas, mientras que el resto de los servicios de carrera no cuenta con instrumentos que le permitan controlar, prevenir, regular y resolver las violaciones a la norma o el incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos.

En cuanto al proceso de separación, el 80.0% (16) de los servicios de carrera establece como causal de separación el incumplimiento de requisitos de permanencia; no obstante, durante 2012 sólo el 20.0% (4) separó a los servidores públicos que carecieron de las habilidades, conocimientos y aptitudes necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Con el análisis del diseño e instrumentación de los servicios de carrera, se determinó que tienen diferentes características, en términos de su problemática, propósitos, normativa, procesos y principios rectores que los componen, debido a que su diseño responde a las necesidades de los diferentes entes públicos que los crearon.

Debido a lo anterior, para evaluar los 20 servicios de carrera, la ASF diseñó una metodología para uniformar el análisis y poder hacerlos metodológicamente comparables considerando los resultados de la cobertura, integralidad, instrumentación y coherencia de los servicios de carrera. Conforme a los resultados de esta evaluación, se determinó que el Servicio Exterior Mexicano de la SRE es el más consolidado, al obtener un nivel de consolidación del 99.3%, seguido por el Servicio Profesional Electoral con un nivel del 97.0% y la Carrera Judicial del CJF con un nivel del 96.4%; asimismo, se identificó que los servicios de carrera con niveles altos de cumplimiento se implementaron en la década de los 90. En contraste los servicios de carrera que obtuvieron un nivel de consolidación menor son el Servicio Profesional del IFAI, con un nivel del 66.8%; el Servicio Profesional de Carrera del INEGI, con un nivel de consolidación del 63.2%, y el Sistema de Profesionalización y Desarrollo de Personal del IMSS, con un nivel del 61.8%, los cuales, aunque ya cuentan con una normativa que los regule, están en la fase inicial de la instrumentación de los procesos que lo conforman.

6. Prospectiva

La implementación del servicio de carrera tiene como finalidad disponer de servidores públicos competentes; eficientar la prestación de los servicios públicos; contrarrestar la corrupción en el sector público, y alentar y mantener altos estándares de conducta.

El seguimiento de esta política del desarrollo de los recursos humanos, mediante el servicio de carrera, por parte de la ASF, ha identificado que su aplicación ha trascendido en los tres Poderes de la Unión y los Órganos Constitucionalmente Autónomos.

En términos generales, como resultado de la fiscalización se ha comprobado que la política de recursos humanos, por medio del servicio de carrera, se ha orientado a establecer y regular los procesos de ingreso de los servidores públicos, a fin de seleccionar a los mejores; pero una vez que el servidor público se inserta en la función, se carece de un proyecto de desarrollo profesional congruente a la labor que desempeña y que permita su especialización, y tampoco se aplican los procedimientos de separación por incumplimiento de requisitos de permanencia.

En esta reflexión, y con el ánimo de fortalecer el proceso de consolidación de los actuales servicios de carrera en el Estado Federal Mexicano, se elaboró el siguiente análisis prospectivo, como importantes áreas de oportunidad:

I. Organización del trabajo

- Promover la operación del servicio de carrera en las entidades de la Administración Pública Federal donde aún no opera, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, a efecto de impulsar el desarrollo de la función pública para el logro de los objetivos institucionales en beneficio de la sociedad, ya que de las 316 dependencias y entidades del Poder Ejecutivo, sólo el 27.2% (86) cuenta con un servicio de carrera para profesionalizar a sus servidores públicos.

- Contar con instrumentos de gestión como órganos colegiados con las facultades para resolver con imparcialidad cualquier controversia que se suscite en la operación de los servicios de carrera.
- Instaurar un instituto de profesionalización encargado del diseño, operación y control de las actividades de capacitación que requieran los servidores públicos de carrera en su formación profesional, desarrollando unidades de autogestión del conocimiento, como espacios de colaboración y aprendizaje, en donde el "saber hacer" de las instituciones se sistematice, transfiera y transforme en nuevo conocimiento para desarrollar las capacidades, conocimientos técnicos, habilidades, destrezas, valores y prioridades de las organizaciones.
- Implementar programas presupuestarios destinados a la ejecución de los servicios de carrera, no sólo para proveer de los recursos necesarios para su operación, sino para que se traduzca en una efectiva rendición de cuentas, donde se podrá exigir por la sociedad metas, objetivos e indicadores sobre la eficacia, eficiencia y economía del gasto destinado a la profesionalización del servicio público.
- Contar con especialistas que se encarguen de la administración de los servicios de carrera, los cuales deben tener los conocimientos necesarios para instrumentar de manera adecuada cada uno de los procesos del servicio de carrera, a fin de alcanzar sus objetivos.
- Definir y desarrollar modelos de planeación de recursos humanos vinculados al control y evaluación, como procesos de gestión en la operación de los servicios de carrera que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del servicio.
- Establecer indicadores que permitan evaluar la eficacia de los servicios de carrera, a fin de eficientar la prestación de los servicios públicos y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

II. Ingreso y movilidad

- Privilegiar el ingreso al servicio mediante concurso, para garantizar que el candidato seleccionado sea el más apto conforme a lo establecido en los perfiles de puestos, por encima de la libre designación u otros mecanismos de ingreso, con el fin de evitar la

discrecionalidad en la asignación de plazas del servicio de carrera y asegurar la aplicación estricta de la normativa que regula el proceso.

- Fortalecer las actuales atribuciones de los órganos colegiados encargados de resolver las controversias que se presenten respecto del personal de carrera ascendido o promovido, a fin de vigilar que los ascensos y promociones se otorguen conforme al mérito, los resultados de las evaluaciones del desempeño, el cumplimiento de los principios rectores y la igualdad de oportunidades; evitando beneficios particulares y motivando al personal a cumplir sus funciones con eficiencia.

III. Proceso de aprendizaje

- Fortalecer los actuales procesos de vigilancia y supervisión para que promuevan la aplicación de los planes individuales de carrera y la ejecución de las trayectorias de desarrollo acordes a cada perfil, a efecto de detectar las áreas de oportunidad (desempeño, competencias, logros, experiencia y formación) de los servidores públicos de carrera, y permita formar mejores servidores públicos para el logro de los objetivos de los entes públicos.
- Impulsar mecanismos de control y seguimiento para que las estrategias de formación básica, de desarrollo, actualización y especialización sean idóneas a los perfiles de puestos, a la vez que permitan formar cuerpos de servidores públicos de carrera que contribuyan al cumplimiento de los objetivos de cada ente público.

IV. Evaluación del desempeño

- Diseñar las evaluaciones del desempeño directamente vinculadas con los objetivos institucionales de los entes públicos, a efecto de definir los instrumentos de medición, para determinar ¿cómo se debe evaluar? y ¿qué indicadores utilizar?, así como ¿quién debe realizar las mediciones?, ¿cómo debe hacerlo?, ¿con qué frecuencia?, y ¿con qué recursos cuenta para realizarlas?, ya que la falta de respuestas asertivas a estos cuestionamientos influye para que la administración pierda posibilidades de conocer las áreas de oportunidad para mejorar la eficiencia gubernamental.

- La evaluación de desempeño deberá ser un instrumento que coadyuve a mejorar el servicio público, razón por la cual debe ser un esfuerzo constante de alineación y mejora vinculado al sistema de evaluación del desempeño de la institución.
- Es necesario que las evaluaciones del desempeño respondan a combinaciones de indicadores cualitativos y cuantitativos, evaluación individual y evaluación del trabajo en equipo, estos cuatro factores deben estar orientados a medir el cumplimiento de la misión, de los objetivos institucionales de mediano y largo plazo y de las metas de corto plazo.
- Dirigir las evaluaciones del desempeño a la medición del cumplimiento de objetivos y metas, a fin de satisfacer los siguientes objetivos: cumplir elevar la productividad; establecer estímulos al esfuerzo del personal; elevar la cultura institucional de calidad y cumplimiento de la misión, y cesar a los servidores públicos de carrera que no se desempeñen con calidad y bajo el estándar requerido.
- Instrumentar la evaluación del desempeño por medio de la ponderación de dos indicadores clave: la capacitación como actualización del conocimiento en la esfera de competencia; profesionalización como la conjunción de indicadores cualitativos sobre la capacidad del trabajo en equipo, la capacidad de solucionar problemas, la satisfacción en el cumplimiento de la misión, la capacidad de tomar decisiones y asumir el riesgo.
- Fortalecer la gestión por competencias, como un instrumento orientado a promover la productividad y la competitividad en los servidores públicos de carrera, debido a que los conocimientos, las habilidades y las conductas son factores determinantes en un alto desempeño de los servidores públicos.
- Alinear la estructura y funciones de los servidores públicos de carrera con la misión de la organización, así como los catálogos de puestos respectivos, para dar congruencia al planteamiento estratégico de la misma, con objeto de vincular la evaluación individual con la evaluación institucional y así poder dar cumplimiento a las expectativas y demandas de la ciudadanía.

V. Sistema de control de las relaciones laborales

- En los servicios de carrera donde no existe el proceso de sanción se deberán establecer las acciones que permitan adecuar la normativa vigente, por tratarse de un mecanismo que sirve para controlar, prevenir y regular las conductas inadecuadas de los servidores públicos de carrera.
- Es importante que, en el corto plazo, se establezcan de manera clara, en la normativa que regula los servicios de carrera, las causales y los procedimientos de separación por el incumplimiento de requisitos de permanencia, ya que existe una desarticulación entre ambos procesos. Además, es necesario adicionar que el personal que ostente el nombramiento de servidor de carrera podrá perderlo por las causales de separación relacionadas con el incumplimiento de los principios rectores de actuación, por faltas graves o por no contar con las habilidades, conocimientos y aptitudes necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la institución.
- Un diseño idóneo del proceso de separación propicia certidumbre en las relaciones laborales, toda vez que la falta de procedimientos que regulen el proceso de separación de los servidores públicos de carrera provoca limitaciones jurídicas y administrativas.

La gestión del capital humano se debe orientar hacia el talento, lo que actualmente se conoce como la cultura de la meritocracia. La principal característica del mérito profesional es la idoneidad; esta comprende tres tópicos: a) las cualidades morales, b) las competencias profesionales y c) la evaluación del desempeño en dos aspectos: capacitación y experiencia. La idoneidad aumenta la eficacia administrativa porque permite flexibilidad en la normativa, mayor autonomía de gestión y confianza de que el sistema de méritos alcanzará los resultados esperados merced al cambio en la cultura de las normas, en la cultura del control y en la cultura de la centralización-descentralización.

Por lo tanto, el mérito y la flexibilidad son dos elementos que deben considerar los servicios de carrera en su desarrollo y evolución. En el caso del mérito, se deberán generar instrumentos y herramientas sólidos que permitan atraer, retener y desarrollar a las mujeres y hombres de mayor competencia. Por su parte, la flexibilidad debe consistir en mejorar y simplificar la normatividad de los servicios de carrera, para evitar rigideces, y una operación más sencilla y

práctica que considerando la diversidad, permita unidad en lo esencial, libertad en lo demás y colaboración en todo.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en su estudio sobre gobernanza pública "Hacia una gestión pública más efectiva y dinámica en México", señala que la planeación de recursos humanos es una actividad clave en la agenda de modernización de la gestión de recursos humanos en los gobiernos de algunos países miembros de este organismo como Canadá, Estados Unidos, Francia y el Reino Unido.

Los cuatro países mencionados en dicho estudio cuentan con más de 60 años de experiencia en la instrumentación de los servicios de carrera, ya que en Estados Unidos éste se estableció en 1883, en Canadá en 1903, en Francia en 1941 y en Reino Unido en 1955.

La experiencia internacional ha demostrado que la consolidación de un servicio de carrera se da en el largo plazo, por lo que las expectativas para consolidar el Servicio de Carrera en México, considerando que el más antiguo es el Servicio Exterior Mexicano, que data de 1829 y que los 20 restantes se implementaron en las últimas dos décadas, debe ubicarse en un periodo de mediano y largo plazo a partir de su instauración, por encontrarse actualmente en un proceso evolutivo para lograr su consolidación, por lo que es necesario implementar mecanismos que promuevan el desarrollo profesional de los servidores públicos.

En la medida que los servicios de carrera se consoliden y mejoren su operación, a la vez de que se apliquen en todos los entes públicos, se estará en posibilidad de contar con servidores públicos profesionales que den continuidad a los programas del gobierno, mejoren la prestación de los servicios públicos e impulsen el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

ANEXO

Anexo 1

SERVICIOS CIVILES DE CARRERA FISCALIZADOS, POR CUENTA PÚBLICA, 2000-2012

Cuenta Pública	Núm. consec.	Núm. Auditoría	Título de Auditoría	Entidad Fiscalizada
2000	1	369	Servicio Civil de Carrera en el Servicio Exterior Mexicano	Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE)
	2	291	Servicio de Profesionalización Electoral (Resultados 27-46)	Instituto Federal Electoral (IFE)
2001	3	263	Evaluación de las acciones para establecer el Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública Federal	Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)
	4	260	Servicio Civil de Carrera del Instituto Federal de Defensoría Pública (Resultados 8-13)	Consejo de la Judicatura Federal (CJF)
	5	261	Servicio Fiscal de Carrera	Servicio de Administración Tributaria (SAT)
	6	187	Sistema Integral de Profesionalización del INEGI (Resultados 33-35)	Instituto Nacional de Estadística Geografía e Historia (INEGI)
2002	7	081	Servicio Civil de Carrera de Procuración de Justicia Federal	Procuraduría General de la República (PGR)
2003	8	336	Servicio Profesional Agrario	Procuraduría Agraria (PA)
2004	9	187	Servicio Civil de Carrera Policial	Policía Federal Preventiva (PFP)
2005	10	130	Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal	Secretaría de la Función Pública (SFP)
	11	134	Servicio Fiscal de Carrera (Resultado 22)	Servicio de Administración Tributaria (SAT)
2006	12	227	Sistema de Carrera Judicial	Consejo de la Judicatura Federal (CJF)
2007	13	599	Sistema Profesional de Carrera Jurisdiccional	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (TFJFA)
2008	14	196	Servicio Profesional de Carrera Jurisdiccional	Tribunales Agrarios (TA)
2010	15	102	Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada.	Secretaría de la Función Pública (SFP)
	16	1202	Sistema de Servicio Profesional de Carrera	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA)
	17	1203	Sistema de Servicio Profesional de Carrera	Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT)
2011	18	13	Carrera Policial	Policía Federal (PF)
	19	47	Carrera Ministerial y Pericial	Procuraduría General de la República (PGR)
2012	20	208	Servicio Exterior Mexicano	Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE)
	21	192	Servicio Profesional Electoral	Instituto Federal Electoral (IFE)
	22	179	Servicio Civil de Carrera	Cámara de Senadores
	23	154	Servicio de Carrera	Cámara de Diputados

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en los informes de fiscalización del periodo 2000-2012.

Bibliografía ^{23/}

CROZIER, Michel, *La transición del paradigma burocrático a una cultura de gestión pública*, en el Congreso Interamericano del CLAD sobre La Reforma del Estado y de la Administración Pública, Traducción del inglés por Sabeth Ramírez, Brasil, 1996.

PERRY BECKE, Theo Toonen, *Civil Service Systems in Comparative Perspective*, Universidad de Indiana, Bloomington, 1996.

PARDO, María del Carmen (2005), *El Servicio Civil de Carrera. Para un mejor desempeño de la Gestión Pública*, México, ASF, Serie: Cultura de la Rendición de Cuentas, 2005.

SALCEDO AQUINO, Roberto (Comp.), *Evaluación de políticas públicas*, Siglo XXI-Biblioteca Básica de Administración Pública, 2011.

SALCEDO AQUINO, Roberto, *Rendición de cuentas y responsabilidad del servidor público*, Auditoría Superior de la Federación (ASF), México, Colección: Conferencias Magistrales, 2012.

SALINAS NARVÁEZ, Javier y Eliseo Rosales Ávalos (Coords.), *Servicio civil de carrera en México*, LIXL Legislatura- Congreso de la Unión, México, 2004.

Documentos oficiales:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917.

Plan Nacional de Desarrollo (PND) 1989-1994, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de mayo de 1989.

Plan Nacional de Desarrollo (PND) 1995-2000, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de mayo de 1995.

Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2001-2006, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 mayo de 2001.

Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de mayo de 2007.

^{23/} La evaluación tomó como referencia el modelo para citar del Instituto de Investigaciones Jurídicas véase Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Lineamientos y Criterios del Proceso Editorial*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2008.

Programa Nacional de Modernización de la Empresa Pública 1990-1994, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril de 1990.

Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de mayo de 1996.

Programa Nacional de Combate a la Corrupción y Fomento a la Transparencia y el Desarrollo Administrativo 2001-2006, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de abril de 2002.

Programa Especial de Mejora de la Gestión en la Administración Pública Federal 2008-2012, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de abril de 2009.

Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción 2008-2012, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre de 2008.

Cámara de Senadores, *Estatuto del Servicio Civil de Carrera de la Cámara de Senadores*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de noviembre de 2002.

Centro Nacional de Metrología, *Reglas del Sistema de Desarrollo Profesional del Centro Nacional de Metrología*, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 22 de junio de 2007.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Estatuto del Servicio Civil de Carrera de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de julio de 2003.

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, *Estatuto del Servicio Profesional de Carrera de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de enero de 2005.

Consejo de la Judicatura Federal, *Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la Carrera Judicial y las condiciones de los funcionarios judiciales*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de noviembre de 2006.

Consejo de Promoción Turística de México, S.A. de C.V., *Bases de Operación del Servicio Profesional de Carrera del Consejo de Promoción Turística de México, S.A. de C.V.*, 21 de diciembre de 2011.

Instituto Federal de Acceso a la Información Pública, *Estatuto del Servicio Profesional en el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de junio de 2009.

Instituto Federal de Defensoría Pública, *Bases Generales de Organización y Funcionamiento del Instituto Federal de Defensoría Pública*, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 26 de noviembre de 1998.

Instituto Federal Electoral, *Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2010.

Instituto Mexicano del Seguro Social, *Estatuto de Trabajadores de Confianza "A" del Instituto Mexicano del Seguro Social*, enero de 2012.

Instituto Mexicano de Tecnología del Agua, *Manual del Sistema Integral de Profesionalización del Instituto Mexicano de Tecnología del Agua*, marzo de 2011.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de mayo de 2009.

Policía Federal, *Ley de la Policía Federal*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de junio de 2009.

Procuraduría Agraria, *Estatuto del Servicio Profesional Agrario*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de septiembre de 1994.

Procuraduría General de la República, *Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de mayo de 2009.

Secretaría de Administración Tributaria, *Estatuto del Servicio Fiscal de Carrera*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2004.

Secretaría de la Función Pública, *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 2003.

Secretaría de la Función Pública, *Lineamientos para la descripción, evaluación y certificación de capacidades*, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre de 2005.

Secretaría de Relaciones Exteriores, *Ley del Servicio Exterior Mexicano*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1994.

Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, *Lineamientos Generales para la Carrera Judicial del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación*, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 1° de septiembre de 2009.

Tribunal Superior Agrario, *Reglamento de concursos, selección e incorporación de personal y carrera jurisdiccional en los Tribunales Agrarios*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de abril de 2005.