UACM
Universidad Autónoma de la Ciudad de México
Nada humano me es ajeno

COLEGIO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN URBANA

Operación del Subsistema de Ingreso del Servicio Profesional de Carrera en la Secretaria de Gobernación como Mecanismo de Ingreso

MEMORIA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN CIENCIA POLÍTICA
Y ADMINISTRACIÓN URBANA

P R E S E N T A :

CHRISTIAN EDUARDO APOLONIO GONZÁLEZ

D I R E C T O R A

DRA. GEORGINA MARÍA DE LA LUZ GONZÁLEZ SÁNCHEZ

Ciudad de México, marzo de 2023

UACM
Universidad Autónoma de la Ciudad de México
Nada humano me es ajeno

CA Coordinación Académica

SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COORDINACIÓN ACADÉMICA

RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

DERECHOS RESERVADOS©

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

Agradecimientos

Este proyecto está dedicado a mi familia, mi hijo, mi esposa, mi madre y padre, mis hermanas, mis sobrinos y sobrinas, al igual que mis cuñados, ya que gracias a sus pilares este arduo trabajo no sería posible sin el apoyo de ellos.

Mis triunfos en la vida, son fruto de la cercanía que tengo hacía con ustedes y a pesar de las adversidades que en mi vida se presenten, sé que siempre estarán ahí para mí y yo para ustedes.

Dedicatoria

Dedicándole este trabajo a mi familia, fruto del sudor de mi frente, de la constancia, persistencia y la perseverancia, le pido a dios que nos proteja, nos guarde y nos mantenga unidos por siempre, ya que sin su palabra no permaneceríamos unidos.

Gracias por ser parte de mi vida.

Índice

INTRODUCCIÓN..... 3

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN..... 7

DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL..... 11

ANALISIS DE LA EXPERIENCIA LABORAL..... 27

CAPITULO 1..... 27

DE LA PRINCIPAL ACTIVIDAD EXTRAHORDINARIA Y COMPLEMENTARIA..... 27

CAPITULO 2..... 32

DEL APRENDISAJE DE LOS SUBSISTEMAS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA SECRETARIA DE GOBERNACION..... 32

CAPITULO 3..... 40

DE LA RETROALIMENTACION DE ACTIVIDADES DE RECURSOS HUMANOS EN EL GOBIERNO FEDERAL..... 40

CAPITULO 4..... 42

INCOGNITAS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA..... 42

PRESENTACION DE RESULTADOS..... 46

PRESENTACION DE CONCLUSIONES..... 49

GLOSARIO..... 53

BIBLIOGRAFIA..... 55

TRABAJO DE MEMORIA POR EXPERIENCIA PROFESIONAL

INTRODUCCIÓN

Desde el inicio del proceso de titulación, así como, la pronta finalización del cubrimiento de materias del plan de estudios, de la Licenciatura en Ciencia Política y Administración Urbana (LCPyAU) en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), complementaría mi proceso como trabajador para llevar a cabo, actividades administrativas, específicas en las áreas de Recursos Humanos.

El conjunto entre estudiar y trabajar, daría como resultado el ingresar a la Secretaría de Gobernación, en donde, cumpliendo específicos requisitos indispensables obtenidos de la vida profesional, como, la experiencia, creada de la actividad de la iniciativa privada y pública, bastaría para efectuar la función de uno de los tantos perfiles ligados a temas de Recursos Humanos que contiene el gobierno federal Mexicano, evaluados de forma meticulosa, estratégica, subjetiva y a su vez negligente, creados bajo el principio de complementar, un proceso de *regulación de reclutamiento y selección de candidatos,* de un, *mecanismo* donde *se establece, requisitos para que, aspirantes civiles se incorporen al denominado, Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (SPCAPF).* (SFP, 2003, pp)

Recayendo la operación en uno de los siete *Subsistemas, denominado, Subsistema de ingreso* del *(SPCAPF)* en la Secretaria de Gobernación, se aplican, los concursos públicos y abiertos, dirigidos a cualquier persona que desea ingresar, llevado mediante cinco etapas que determinan, la permanencia en el concurso, o el descarte del participante, estableciendo resultados de cada

etapa, a puerta cerrada, creando inconformidades y cuestiones sin resolver, incluso, ligando el proceso de concurso, con el amparo del muy protagonistico Artículo 34 (Art. 34) en la Administración Pública Federal, de Ley del *Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF)*, especulando un posible escenario de designación establecida.

Es importante resaltar que, desde la actividad estudiantil, hasta el proceso del concurso para ser *Analista de Recursos Humanos*, surgió el interés por conocer, la integración de Capital Humano de Servidores Públicos, sobre las distintas dependencias, solamente en, dos niveles de gobierno, local y federal, conforme la experiencia obtenida y lo analizado en materias del plan de estudios de la (LCPyAU) como, *Marco Jurídico de la Administración Pública, Niveles de Gobierno, Administración de la Ciudad de México, Finanzas Públicas y Presupuestación, Los Grandes Problemas en la Administración en las Ciudades, (Experiencias Comparadas), Gobierno y Poder en los Centros Urbanos, (Experiencias Comparadas)*, *Política Económica y Distributiva y Decisión Política y Políticas Públicas,* de las cuales se encontró, nula información, en aportación al presente trabajo. (UACM, 2006, pp)

Es así que, el término *"igualdad de oportunidades"*, del (*SPCAPF),* es considerado el eslogan de una posible operación despótica, que se gestiona en la ejecución del *Subsistema de Ingreso,* ya que, desde la finalización escolar Universitaria en la UACM como pasante, la conclusión de Servicio Social, hasta la integración laboral, se observó este fenómeno que cuestiona y establece incógnitas de la forma en cómo se lleva a cabo de manera oficial y práctica, desde una perspectiva interna y externa (HCU, 2006, pp)

El fungir como Servidor Público de Carrera Eventual, posterior a Titular, es el componente para conocer las Normativas Federales que aplican en materia de Recursos Humanos, estableciendo con más claridad y certeza, el panorama funcional, institucional y "practico", en la ejecución de las competencias y funciones de las dependencias en la Administración Pública Federal y en particular, en Secretaria de Gobernación, pudiendo retroalimentar los conocimientos básicos enseñados en la (UACM), sobre la clasificación de la Administración Pública Federal, dividida entre, Centralizada y Paraestatal, así como, descifrando la operación, audaz y estratega implementada en el mecanismo del *subsistema de Ingreso*, utilizando, la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal* derivando, *La Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal (LSPCAPF)*, la cual, establece la existencia de siete subsistemas, en el que el recae, el subsistema de ingreso, encargado de Establecer los procesos de Reclutamiento y Selección, junto con su, *Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal (RLSPCAPF)*, así como, el *Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera* y la posible relación con el Art 34 antes mencionado (MANUAL) (HCU, 2006, pp)

Como se comenta, dichas operaciones y/o actividades del subsistema, recaen en materia de Recursos Humanos, aterrizadas en el perfil de puesto de la plaza denominado, *Analista de Recursos Humanos*, emitido y aprobado por la Secretaría de la Función Pública desde 2016, así como, el Organigrama del Órgano Desconcentrado denominado, Coordinación General de la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados, el pasado 18 de julio de 2020 a través del portal

electrónico RHNET, cumpliendo actividades de, *Apoyo al Superior Jerárquico en la Operación de los Subsistemas del Servicio Profesional de Carrera de acuerdo a lo establecido en la LSPCAPF, RLSPCAPF y ACUERDO,* relatando el apoyo brindado en la operación de los ya antes mencionados, subsistemas. (COMAR, 2016, pp)

También, *mantener actualizadas las plantillas y expedientes personales del Órgano desconcentrado*, consistiendo en mantener la información actualizada dependiendo la rotación existente, así como llevar un control principal en el que se pueda acceder a información fácil y confiable. (COMAR, 2016, pp)

Asimismo *atender e informar a las Áreas y Delegaciones*, *acerca de las acciones en materia de capacitación, nómina, reportes y servicios al personal, con el fin de cumplir con los requerimientos de la Dirección General de Recursos Humanos,* diseñado para dar a conocer la información que se proporciona al sector central sobre cualquier actividad de movimiento o proceso administrativo en materia de Recursos Humanos. (COMAR, 2016, pp)

Como toda dependencia sujeta a rendición de cuentas, resulta inevitable y relevante llevar *la operación de controles de asistencia y la elaboración de reportes correspondientes para cumplir en la materia, en tiempo y forma*, así como, el manejo de los *diversos sistemas informáticos, cumpliendo con la información*, conforme a lo descrito en el perfil es así que dichos reportes, son indispensables para la plataforma de transparencia actual dominadora, *Sistema de Portales de Obligaciones de Transparencia (SIPOT)*. (COMAR, 2016, pp)

Finalmente, el perfil del puesto considera esencial, *la gestión de los movimientos de personal y demás trámites Administrativos, ante la Dirección General de Recursos Humanos,* lo cual consiste en el proceso burocrático, normativo, que se debe emplear, bajo la supervivencia de distintos actores que intervienen en su autorización. (COMAR, 2016, pp)

Por lo tanto, el contenido anterior, trata de explicar el contexto laboral actual como Analista de Recursos Humanos y la interacción de algunos conceptos metodológicos básicos obtenidos desde la (LCPyAU) aplicada en la APF, en la Secretaría de Gobernación, en donde se lleva a cabo la función como operador del *Subsistema de Ingreso,* como, *Mecanismo de Ingreso de "igualdad de oportunidades"* para el reclutamiento y selección, buscando, la profesionalización en la Función Pública, desde la perspectiva de participación interna y externa en el proceso de los concursos.

PROTOCOLO DE INVESTIGACION.

Refiriéndome al *Servicio Profesional de Carrera*, se han observado procedimientos y resultados similares respecto a las incógnitas y cuestiones, en la ejecución del *Subsistema de Ingreso*, entre una relación del ocupante temporal asignado mediante un Articulo de la LSPCAPF y durante su participación en concurso público por la misma plaza ocupada, en las dependencias reguladas por este régimen de Reclutamiento de Capital Humano y de búsqueda de profesionalización para Servidores Públicos de Carrera. (LSPCAPF, 2003, pp)

El registro de posibles candidatos designados, no es posible identificarlos bajo la plataforma Web de *TrabajaEn,* en donde, cada candidato es clasificado, bajo un número consecutivo, en conjunto, con el folio de participación de cinco dígitos, correspondientes al número de concurso publicado,

es decir, solo hasta la conclusión del concurso y designación del candidato ganador, se puede evidenciar la similitud de determinado candidato contratado por una temporalidad. (SFP, 2003, pp)

Existiendo diversos registros de la temporalidad de ingreso de, Servidores Públicos bajo esta modalidad, expuestos por la Secretaria de La Función Pública, desde su página web denominada, *Ocupaciones Temporales Art 34,* en donde, se registran las personas ingresadas mediante esta posibilidad, es aquí, donde se cuestiona una posible relación entre ganadores de concurso a través del sistema *TrabajaEn* y los registros expuestos en su página oficial, cabe mencionar que, este registro obligatorio no lo exponen algunas dependencias regidas por la misma (LSPCAPF) por lo que puede o existir, antecedente de este registro, sin embargo, para estos casos, otros portales como la *plataforma de transparencia SIPOT*, *Rhnet y Nomina Trasparente,* Pueden expresar la información. (SFP, 2003, pp)

Finalmente, es relevante entender que, durante el proceso del concurso, muchos aspirantes tienes cuestionastes e incógnitas de la evaluación y resultado de cada etapa, derivado de prometer garantiza la igualdad de oportunidades y ser descargados de al menos dos veces en un concurso publicado, emitido por las distintas Secretarias del gabinete del ejecutivo federal y órganos administrativos desconcentrados quienes en mayoría estar regidos por el SPCAPF. (SFP, 2003, pp)

Es por ello que, el presente trabajo enfocado a la operación del Subsistema de Ingreso del SPCAPF en la Secretaria de Gobernación, busca exponer la relevancia de la veracidad de lo ocurrido en el

proceso de manera interna y externa, el mecanismo de Reclutamiento y Selección, que, busca obtener la profesionalización mediante la competitividad de los candidatos aspirantes a ocupar y desempeñar funciones públicas garantizando la igualdad de oportunidades, con el objetivo obtener la eficacia y eficiencia para la ciudadanía y/o sociedad, el cual, ha sido mal visto debido a las cuestiones e inconformidades presentadas por parte de los candidatos que participan en estos concursos (LSPCAPF, 2003, pp).

Asimismo, es relevante conocer que existe un posible manejo estratega de la normativa en la materia, en favor de las designaciones temporales durante el concurso, para la colocación de personal de manera directa con base en un proceso legal pero nespotico, que compromete la competencia justa y la igualdad de oportunidades en el total desconocimiento del amparo al Art 34 de la (LSPCAPF) por parte de los restantes candidatos participantes, volviéndose un proceso, no equitativo (LSPCAPF, 2003, pp).

Para el presente trabajo, es importante mencionar, que el objeto de estudio se centrara y delimitara, bajo la operación del (SPCAPF) en la Secretaria de Gobernación en el Órgano Administrativo Descentrado denominado, Coordinación General de la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados en donde se tomara como punto de partida el objetivo de la misma (LSPCAPF) describiendo el proceso de la operación del Subsistema de Ingreso, mediante el concurso público y abierto, con carácter en igualdad de oportunidades, desde una perspectiva interna del concurso hasta la externa, para tratar de responder ¿Cómo se opera conforme a la normativa vigente el Subsistema de Ingreso de manera interna y externa? ¿Cuáles son los medios para garantizar la igualdad de oportunidades en participación a un concurso público y abierto?, ¿Cuál es la

conclusión de la posible vinculación entre el concurso público y abierto y el Art 34 de la (LSPCAPF) ¿Qué tan eficiente es el mecanismo de (SPCAPF) con el objetivo de cumplir en búsqueda de la profesionalización mediante sus servidores públicos? ¿Cuáles son los métodos que se podrían mejorar para el Denominado Servicio Profesional de Carrera?

Finalmente, utilizando la metodología de observación empírica, derivada del carácter del trabajo, se tratara de contestar las previas preguntas planteadas, desde la realización de mis funciones como Servidor Público y/o operador del Subsistema de Ingreso y competente en materia de Recursos Humanos, así como lo descrito en el marco jurídico vigente en materia de la LSPCAPF y los antecedentes descritos de este fenómeno (LSPCAPF, 2003, pp).

Mediante la alternativa mencionada, se buscara obtener posibles ejemplos nespoticos en cada etapa del proceso y hasta su finalización, desde la perspectiva interna como operador del Subsistema y del concurso y Externa como participante del proceso que determine una posible preferencia sobre el apoyo a un candidato amparado, ocupando la misma plaza en concurso, determinándolo como ganador, visualizando las coincidencias de un proceso que garantiza ser igualitario de oportunidades.

Finalmente, de esta manera conocer, lo ocurrido en dos procesos diferentes, que identifiquen la existencia del nepotismo en el método de reclutamiento y selección en la APF y su LSPCAPF, dando a conocer, la similitud de los procesos de manera estratega para la colocación de personal conocido, dejando posibles fallas en la aplicación del mecanismo.

DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

Los conocimientos adquiridos por parte del estudio de una Licenciatura, han impulsado el entendimiento del funcionamiento social e institucional en el contexto actual, en donde, el contar con herramientas, habilidades y conocimientos académicos en temas específicos y transversales, posibilitan brindar, soluciones profesionales, derivando, oportunidades laborales y resultando en la incorporación al mercado profesional laboral, en un sentido especifico, el estudio de la licenciatura en *Ciencia Política y Administración* Urbana (LCPyAU), proporciono conocimientos basados capaces de entender el *establishment* de la institucionalidad del Gobierno y Estado en las diferentes coyunturas y sus transiciones hasta la actual, lo cual da a conocer la infraestructura de su organización y sus competencias.

Explicando la descripción actual de mi experiencia laboral, daré a entender que el reconocimiento de lo visto en la Licenciatura Ciencia Política y Administración Urbana, dividida por dos ejes principales y relevantes, en primer lugar, la *Ciencia Política*, determinada como una de las disciplinas que estudia *hegemonía,* desde la concentración de poder de gobernanza y su manejo para acertar en los principios como eficacia, calidad y una buena orientación de la intervención del gobierno a través de las instituciones, para beneficio de todos los actores y en principio de la sociedad. (UACM, 2006, pp).

Como todo principio, desde la parte teórica, se obtuvo conocer, la razón sobre la construcción e integración de las masas de familias organizadas, en transición a las grandes ciudades, buscando organización y requiriendo la identificación como estado. Mención que realizo *Platón,* que

estableció al individuo como el sujeto que no puede valerse por sí mismo, siendo, indispensable uno en relación con otro para subsistir, conformando un Estado gobernado por hombres virtuosos, e intelectos capaces de realizar la toma de decisiones para gobernar en base una virtud heredada haciendo inconscientemente política (Platón, 2006, pp).

Asimismo, en el aporte para entender la aparición de la Ciencia Política moderna centrada en un acercamiento a un realismo político en la conformación del Estado Moderno, *N. Maquiavelo,* autor visto en el plan de estudios de la LCPyAU, brindo la interpretación explicando el comportamiento humano, desde la obtención del poder del gobernante y su actuar con los gobernados hasta la crítica, del actuar del gobernante y gobernados, cuestionando el proceso de esta interacción compleja, subjetiva, tras la obtención del poder y su utilización en la sociedad de cómo gobernar, mostrándonos una transición al establishment del gobierno (Maquiavelo, 1513, pp)

También, no podemos olvidar la expresión de *Thomas Hobbes* viendo al gobierno o el estado como el *Leviatán* como la forma terrorífica, pero esencial que, debe predominar y garantizar el orden de la organización necesaria dando inicios a la civilización, entre los individuos propensos a amenazas o ataques por parte de otros individuos, en el sentido de entender, la existencia de un comportamiento del hombre natural. (Hobbes, 1651, pp)

Además, *Jacques Rousseau* ilustrador del pensamiento del hombre como el ser libre, pero obligado a encadenarse bajo un contrato social, expreso una idea de la libertad dentro del estado, determinando el origen del contrato o acuerdo, idea contemporánea para la integración personal

del ciudadano en el estado, originándonos una pertenencia a la región institucional bajo dicho acuerdo. (Rousseau, 1762, pp)

Para el caso de *John Locke* nos brinda un pensamiento verdaderamente grande, en el propósito de entender que existirá una tiranía por parte de aquel individuo que obtenga la concentración del poder, obligándonos a establecer la crítica constructiva para el deber ser, proponiendo una organización del estado bajo una división de poderes con competencias y facultades, distintas, para el aporte del gobierno y en contrapeso uno del otro, denominándolos ejecutivo, legislativo y judicial, brindando acercándonos al funcionamiento moderno en el sistema de gobierno ideal para el estado. (Locke, 2015, pp)

Finalmente, *Montesquieu* complementa la idea moderna de división de poderes criticando el despotismo, al visualizar la teoría de la división de poderes proponiendo una intervención de las leyes para hacia sus acciones y hacia el estado, por lo que se regulará, competencias y capacidades de las acciones de cada órgano de gobierno, con el principal objetivo de garantizar el estado de derecho y no formular la oligarquía. (Montesquieu, 1748, pp)

En resumen, los anteriores pensamientos interpretan la teoría política en transición a la Ciencia Política, debido a su relevancia en sus aportaciones para construir el entendimiento del sistema político de un estado y las piezas fundamentales y relevantes del actual *establishment.*

Si bien existen muchas más corrientes de pensamiento crítico constructivo, acerca de la conformación y organización del estado, así como de la formación de la institucionalidad, no podemos omitir la parte capitalista que durante distintas generaciones ha contribuido, en la

formación política administrativa e institucional y por ende en la conformación del estado en su *establishment*, *Omar Guerrero* es quien nos traslada a entender esta idea, proporcionándonos un pensamiento relevante enfocado desde la revolución francesa y la desaparición feudal, desde la separación de la sociedad y el estado, desde la participación de la monarquía absoluta en búsqueda de la prevalencia del poder político, desde la intervención de la burguesía con fines lucros y por sus interés propios, en donde la atención de la gestión pública, es esencial, llevada a cabo por el mal necesario quien es el ejecutivo y quien ejecutara acciones de coacción sobre su sociedad, asegurando permanecía, dominio y dirección, consolidándose como estado capitalista, respaldado por la formación de una administración pública, quien contara con su personal de confianza para lograr los fines que a los mismos convengan y estableciéndose como parte de la institucionalidad. (Guerrero, 1980, pp)

A pesar de ser más contemporáneo es relevante debido al acercamiento crítico exacto de una existencia de la institucionalidad y de vanguardia que complementan la construcción y funcionalidad explicando al gobierno entre sus orígenes, hasta la existencia de la coyuntura actual.

Por otro lado, en el estudio de la Licenciatura, también se encuentra la parte de la Administración Urbana, nacida del estudio de la Administración Pública y establecida bajo el *programa de Ciencia Política y Administración Pública* de la *Universidad Autónoma de la Ciudad de México* (UACM), considerada como la parte administrativa burocrática del manejo adecuado de los recursos públicos del Estado, escasos e imparciales, que deben ser ajenos subjetivamente del interés personal, y cuyo propósito único, es atender los intereses públicos en favor de los ciudadanos,

para el bienestar común y en concordancia con el orden jurídico en su aplicación por los órganos de administración pública y para la complementación del *establishment.*

En este sentido, coincidamos que la Administración Urbana, está centrada transversalmente en el eje urbano, en la atención a los temas públicos para los ciudadanos, de México y en específico, en la Ciudad de México, donde intervienen actores políticos, soberanos, grupos sociales, fenómenos de integración, constitución institucional, entre, instituciones, lo instituido y lo instituyente, abordado desde los procesos de administrativos, consecuencia de las acciones políticas en el territorio.

Sin embargo, lo que sí es importante resaltar, es que el modelo de la licenciatura, en el campo de la administración urbana, no se considera altamente técnico, debido a un modelo de estudio enfocado solamente al análisis en la hegemonía del estado y su comportamiento en el espacio tiempo de la coyuntura antigua a la contemporánea, en comparación con otros proyectos similares, quienes no solo enfocan parte de la Administración Púbica a los fenómenos sociales y políticos, sino en las acciones actuales del gobierno en la sociedad desde instituciones públicas en relación con privadas, organizaciones políticas, de sociedad civil y de las organizaciones nacionales e internacionales, desde la, economía, la estadística, la creación de políticas públicas, la sistemática, la lógica y el sentido común, la negociación, la estrategia, la pluralidad, las nuevas habilidades tecnológicas para la búsqueda de la eficiencia, así como, la relación de lo jurídico en la coyuntura actual y compleja, como lo establece y lo doctrina la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) o el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) (INAP, UNAM, 2022).

Al igual que la Administración Pública, el campo de la Administración Urbana, es también, una facultad propia y fundamental del estado o gobierno, para coordinar, desarrollar, beneficiar y controlar el proceso de trasformación de las ciudades, su territorio y sus habitantes, a través de sus distintos organismos de la Administración Pública con capacidad Técnica administrativa y transversal para atender distintos temas de las derivaciones políticas, las cuales, requieren atención inmediata, con excelencia académica capaces de justificar el fin de su existencia, por ello, para un politólogo es de total importancia recurrir a conceptos técnicos que explicaran la competencia entre las instituciones y infraestructura para el eje de atención inmediata transversal en temas públicos actuales y relevantes. (UACM, 2022)

Si bien la licenciatura no emplea los conocimientos obtenidos técnicos administrativos, si establece la enseñanza del esquema general, para entender la infraestructura política bajo los niveles de gobierno en donde se encuentra estructurada los cuerpos de la Administración Pública a nivel, municipal, estatal y federal, siempre a cargo del ejecutivo, dicho lo anterior, para el presente trabajo, me centrare en el nivel federal por preferencia propia y actividad laboral actual, desde los conocimientos obtenidos por el estudio de la (LCPyAU) y la experiencia obtenida desde la actividad propia laboral. (UACM, 2022)

La Administración Pública Federal, se encuentra clasificada bajo un esquema en dos vertientes, por un lado, la Administración Pública Federal Centralizada, la cual se conforma de la *Oficina de la Presidencia de la República*, las *Secretarías de Estado*, encargadas de temas específicos a nivel nacional y de alta relevancia, la *Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal* y los *Órganos Reguladores Coordinados*. (HCU, 1976, pp)

Asimismo, en la Administración Pública Federal Paraestatal, identificamos organismos descentralizados como, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, particulares que tienen personalidad jurídica y patrimonio propio, con el objetivo de auxiliar al Ejecutivo Federal y complementar el establishment para el correcto manejo y desarrollo de temas prioritarios y estratégicos en la actividad del estado. (HCU, 1976, pp)

Entrando en la materia y hablando de facultad de competencias de las instituciones gubernamentales, entendamos que toda Administración Pública, se encuentra regulada bajo un Marco Jurídico vigente y aplicable para las derivadas acciones administrativas públicas, en este sentido, el marco jurídico aplicable, es debe identificar, según le corresponda a cada órgano gubernamental, para la atención pública, y a pesar de estas especificidades, en un sentido común la máxima normativa principal, como la Carta magna general que regula todo el establishment de la República Mexicana, como, territorio, organismos y/o actores políticos, llamada popularmente como, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (CPEUM), es quien finalmente deriva, leyes federales de competencia gubernamental. (HCU, 1917, pp)

En el sentido anterior y en términos jerárquicos, es importante identificar que, el marco jurídico se encuentra clasificado jerárquicamente desde los orígenes del estado y el establecimiento de la institucionalidad, de esta forma la clasificación nos muestra la importancia de facultades de las normas y la capacidad de las dependencias de la Administración Pública Federal, que ejecutaran con un nivel importancia sobre el Territorio Nacional, plasmado de la siguiente forma,

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) Tratados Internacionales, Leyes Orgánicas, Reglamentos, Decretos, Acuerdos, Reglamentos internos, siendo la base jurídica de la existencia y competencia de cada dependencia, como parte importante del establishment de la institucionalidad (Kelsen, 2021, pp).

Dicho todo lo anterior y retomando lo escrito, se conoce que, el amparo específico de la Existencia de la Administración Pública Federal, recae en la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, abordada desde el 1976 al crearse la *Comisión de Administración Pública* en la *Secretaria de la presidencia,* en el régimen del entonces presidente *Lic. José López Portillo* y expedida por el congreso de la Unión, donde se adiciona bajo el amparo del Artículo 90 de la (*CPEUM*) quedando definidas las bases generales de Organización de la Administración Pública Federal. (INAP, 2016)

Durante este trayecto, escolar profesional, es importante mencionar que, gracias a la indagación durante el estudio de la carrea, ya se identificaba parte de la estructura de la Administración Pública Local, generando una posible idea, del panorama federal institucional del establishment, en donde, se apreciaba claramente, una división de niveles de gobierno, así como sus competencias, y sus relaciones gubernamentales, coadyuvando para generar el conocimiento básico a la inserción laboral desde el gobierno local en la *Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo* (STyFE), realizando actividades de los programas sociales brindados, específicamente para los habitantes de la Ciudad de México y la relación que tiene en colaboración con la Secretaria de Trabajo y previsión Social, en donde se comienza a cuestionar como se realiza la integración laboral federal, que en ese entonces era llevada, mediante relaciones publicas entre

los mismos servidores públicos, sin ningún proceso de reclutamiento o selección, con el simple cumplimiento de tener el nivel escolar medio superior en adelante (STyFE, STPS, 2021).

Conociendo el contexto Organizacional sobre la posible coordinación de la Administración Pública a nivel Municipal, Local y Federal, así como, teniendo los conocimientos del área de Recursos Humanos por laborar en la iniciativa privada en *Hidrosina*, *Igsa Medical y por parte del gobierno en la STyFE* y estudiar el Plan de estudios de la (LCPyAU), se da inicio para conocer la integración para laboral de los Servidores Públicos en la Administración Pública Federal a través del llamado *Servicio Profesional de Carrera*, el cual, es regulado por la *Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal (LSPCAPF),* su *Reglamento de Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, (RLSPCAPF),* así como, El *ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera (ACUERDO), normativa vigente y derivada del DECRETO por el que se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y el Art 17 Bis apartado II,* conociendo el mecanismo de ingreso denominado, *Subsistema de Ingreso de la LSPCAPF*. (HCU, 2003, pp)

Es aquí donde se entiende que el Artículo 13 de la *(LSPCAPF),* resalta la existencia de siete subsistemas, que buscan la profesionalización de los Servidores Públicos en distintos sentidos, siendo uno de ellos, la integración laboral por *mérito e igualdad de oportunidades,* abordado desde el denominado S*ubsistema de Ingreso,* en donde se implementa, el mecanismo que *regula los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, estableciendo los requisitos necesarios*

para que los aspirantes se incorporen al Sistema, mediante concursos públicos y abiertos como lo establece el Art 4 de la normativa mencionada. (HCU, 2003, pp)

Ahora bien, desde el estudio de licenciatura y la obtención de experiencia profesional en temas de Recursos Humanos por parte de la iniciativa privada, surge la inclinación por laborar en la Administración Pública Federal, tras la realización de Servicio Social y/o Prácticas Profesionales, en la *Secretaria de Gobernación (SEGOB)* enfocado en conocer y entender el funcionamiento del *Subsistema de Ingreso* del *Servicio Profesional de Carrera,* analizando su objetivo y conociendo, el proceso del mecanismo de ingreso abordado desde la normativa vigente y aplicable, empleado por cinco etapas, las cuales son parte de las principales actividades y relevantes del puesto que posteriormente ocuparía, en la trayectoria de mi actividad laboral y profesional. (HCU, 2003, pp)

Las actividades como prestador de servicio social, fortalecieron lo ya aprendido, eficientando el proceso de un concurso público y abierto para toda persona que desee ingresar al sistema del (SPC), desempeñando, 1.- el *registro al sistema TrabajaEn e* inscripción al concurso de su interés, de tal forma que se pueda alinear puesto - perfil, para la Revisión y aprobación Curricular por el sistema, 2. El *Examen de conocimientos y evaluaciones de habilidades,* aplicando de un cuestionario para identificar conocimientos y aplicación de psicometría, 3.- *Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos,* siendo, la revisión documental y valoración de actividades extraordinarias profesionales, 4.- las *Entrevistas, siendo, la* reunión llevada por un Comité Técnico de Selección, conformado por el presidente fungiendo como Jefe Inmediato de la plaza conforme la línea de mando, también, un Representante de la Secretaria de la Función Pública por parte de alguno de sus Órganos Internos de Control y un Secretario Técnico,

designado por acuerdo de la Unidad correspondiente y del Comité Técnico de Selección (CTS), siendo generalmente un miembro del área de Recursos Humanos de la unidad, encargado de competencia en temas del (SPC) y finalmente 5.- la *Determinación*, consistida en la decisión final de selección de un candidato de entre los entrevistados o el universo máximo de tres, apto para ocupar la "plaza vacante" en la fecha determinada por el CTS. (HCU, 2003, pp)

Concluido el Servicio Social en la Secretaría de Gobernación, así como el plan de estudios de la (LCPyAU), se oportuna el concurso de la plaza vacante denominada, *Analista de Recursos Humanos* de nivel *P23*, enfocada a actividades en los temas del SPC, LSPCAPF y Recursos Humanos en general, y obtenidos los conocimientos del SPCAPF la LSPCAPF, los Recursos Humanos del Gobierno Federal, así como, los de la iniciativa privada en las empresas, lo trabajado en las dependencias del gobierno de la Ciudad de México, en la Administración Pública y las bases básicas sentadas por la (LCPyAU) y/o actividades legislativas extraordinarias académicas, una vez publicada la plaza, aprobando las cinco etapas del concurso público y abierto, concluyo como ganador del concurso para ocupar la plaza vacante el 1 de Junio de 2019, otorgándome mi nombramiento eventual posterior a titular (SFP, 2014, pp)

Laborando para la Secretaria de Gobernación y una vez conociendo el marco jurídico del (SPC) y específicamente el proceso como mecanismo del S*ubsistema de Ingreso*, se llevan a cabo actividades, de la aplicación del examen de conocimientos, donde, se gestionan reactivos formulados en base al perfil, temario y normativa de la plaza vacante de carácter sustantivo y/o Administrativo, publicada en la plataforma *TrabajaEn* así como *en el Diario Oficial de la Federación, p*ara la integración laboral en el gobierno federal de la Administración Pública

Centralizada y con parámetros establecidos por un Comité Técnico de Selección, de cada concurso para cualquier aspirante interesado. (SFP, 2003, pp)

En este punto, el hecho de aprobar el examen de conocimientos, implicara el seguimiento y la permanencia en el concurso consistiendo en un número determinado de distintas preguntas conforme a la dependencia y lo acordado por sus CTSs, después, realizando la siguiente etapa, correspondiente a la aplicación de pruebas psicométricas, definidas por el sistema informático que determine cada Organismo público y en donde, se establecen como un método de puntaje extra sin descarte, por otro lado, será importante cubrir lo que demanda el perfil de puesto y cumplir siendo calificado de manera favorable tanto en experiencia como en escolaridad, de lo contrario el resultado será el descarte del concurso. (DOF BASES, 2022, pp)

Al aprobar las etapas anteriores, será importante prepararse para la entrevista con el Comité Técnico de Selección, el cual, entrevistara conforme a una orden de prelación establecida por la puntuación sistematizada del portal TrabajaEn, preparada por el área de Recursos Humanos o por el Servidor Público operador de los Subsistemas del SPC, regularmente el escenario máximo de candidatos a entrevistar es de tres miembros, sin embargo, si alguno de ellos no cumpliera con las expectativas que los miembros del Comité Técnico de Selección con razón justificada demanden, podrían continuar con los siguientes conforme al folio establecido en el portal de resultados de TrabajaEn, siempre y cuando hayan aprobado las anteriores etapas sin restricción alguna. (DOF BASES, 2022, pp)

Ahora bien, en el caso extraño en el que ningún candidato, cumpla y/o a pruebe las etapas anteriores mencionadas, la plaza vacante podrá declararse *Desierta* por el amparo del Artículo 40 del RLSPCAPF en el que se tendrá que elaborar un acta CTS con carácter de desierta en donde los miembros del comité acuerdan inviable la aprobación de algún candidato. (RLSPCAPF, 2007)

No obstante, también existe la posibilidad del veto justificado por parte del presidente y/o (Jefe Inmediato), al momento de la determinación, y a pesar de que algún candidato hubiese alcanzado el puntaje aprobatorio para ganar el concurso, esta facultad es un derecho que tiene el superior jerárquico de la plaza vacante y estará amparada en caso de aprobarse por el comité bajo el Articulo 78 de la LSPCAPF y 38 del RLSPCPF, plasmando tal acuerdo en un acta CTS de justificación de hechos al término del concurso.

Finalmente, en el caso de la selección de un ganador por acuerdo del CTS, se realizará el dialogo del proceso en general del concurso y de los resultados de la, o las entrevistas realizadas de cada uno de los candidatos determinando en acuerdo solemne, la decisión final del concurso y para oficializarlo en un Acta de Determinación. (DOF BASES, 2022, pp)

Ahora bien, es importante comentar que las habilidades técnicas administrativas, jurídicas, profesionales, obtenidas no solo desde la parte escolar sino además de la combinación de todas las mencionadas, brindaron una mayor facilidad para desempeñar funciones de las actividades como Analista de Recursos Humanos en la Secretaria de Gobernación y así como cumplir, sobre la finalidad y los objetivos planteados, adquiriendo, una nueva perspectiva de plan de carrera en

mi vida laboral y crítica de los procesos desempeñados cargados de actos prácticos dentro de la normativa pero estratégicos de manera subjetiva.

Retomando que el *Subsistema de Ingreso*, aplica solamente para la Administración Pública Centralizada, demandado desde la LOAPF, las practicas mencionadas en el presente solo aplican para Organismos sujetos al Ejecutivo Federal, como lo son, las Secretarias de Estado y/o Órganos Administrativos Desconcentrados, lo que conlleva a que la ciudadanía tenga un total desconocimiento de los procesos conforme a la encuesta realizada anexa al presente trabajo, incluso desconociendo, que los Organismos de la Administración Pública Paraestatal, cuentan con algún Servicio Profesional Civil para la integración de Servidores Públicos. (HCU, 2003, pp)

Regresando el tema central, y citando a la Ciudadanía activamente participante en el método de operación del *Subsistema de Ingreso*, se reconocen que los procesos son a puerta cerrada, existiendo posibilidades de un proceso *nepotico*, gracias a la existencia del *Artículo 34* de la LSPCAPF, que se observa como un puenteo o "Brinco", para la preferencia estratega y ventaja de un candidato "designado" sin estar sujeto completamente a las reglas del concurso, en competencia con otros, en el proceso, sobre la competición de la plaza temporalmente prestada, determinando la ocupación temporal conforme lo siguiente:

> *Para los casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o*

costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, justificando su ingreso, para una vacante o una plaza de nueva creación, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema. (SIC)

Dicho artículo contiene características particulares que, relacionan al candidato designado temporalmente con área de Recursos Humanos, al laborar en la dependencia, teniendo relación con el titular de la Dirección de Administración y Finanzas, o de la misma unidad de la dependencia y por supuesto con el jefe inmediato de la plaza, ingresarlo sin precisamente cumplir, con el 100% del perfil solicitado, por un periodo máximo de diez meses y hasta por dos ocasiones consecutivas, en diferentes puestos, quedando en espera para la publicación de la "plaza vacante", obteniendo las ventajas comentadas para ganar con mayor facilidad, no obstante, este tipo de ingreso temporal, es justificado bajo el término de "no comprometer los servicios públicos que brinde de dependencia gubernamental" sustentado desde la importancia de las actividades de la plaza. (HCU, 2003, pp)

Ahora bien, teniendo en cuenta este otro método de ingreso, se determina la relación más grave entre, jefe inmediato e inferior jerárquico temporal, en donde, la relación de trabajo y comunicación, posibilitaran la creación en conjunto de los reactivos correspondientes al examen de conocimientos de la primera etapa en el concurso, estableciendo de esta manera, un primer filtro de descartes masivos de candidatos, en el que el superior jerárquico, presidente del Comité

Técnico de Selección, acompañara en todo momento al candidato ocupante por Art 34, generalmente, este descarte masivo se ve reflejado en el sistema de puntajes de *TrabajaEn*, así como, el folio que encabezara el primer lugar resaltando, el total de aciertos y puntaje de la calificación máxima asignada en conforme a la etapa, sistema y bases de participación, es decir, el supuesto de la aprobación del examen de conocimientos del candidato contratado bajo este amparo del Artículo 34 solo se visualizara hasta la conclusión del concurso. (SFP, 2003, pp)

Finalmente, a pesar de existir un CTS conformado por tres miembros, quienes darán seguimiento al progreso del concurso público y abierto, no intervendrán en la aplicación de las etapas aplicadas, debido a la única figura que coordinara y aplicara las etapas planeadas nombrado como *Secretario Técnico del Comité*, siendo, el enlace principal del manejo del Servicio Profesional de Carrera. (HCU, 2003. pp)

Finalmente la relación entre el superior jerárquico de la plaza vacante como presidente del CTS y el Secretario Técnico del CTS, coordinador principal del concurso y/o miembro del área de Recursos Humanos, tendrán constante, relación y comunicación, debido a la aportación en la que deben intervenir el secretario y presidente, para complementar los concursos, en el caso de la creación del temario, elaboración de examen y carga, apertura de concurso mediante la Reunión de bases, Reunión para aplicación de entrevistas y determinación, brindando comunicación de asesoramiento del dialogo y la determinación, dejando al Representante del Órgano Interno de Control de la Secretaria de la Función Pública, fuera de la participación del 80% del proceso llevado del concurso, tomando la posible figura imparcial. (HCU, 2003, pp)

ANALISIS DE LA EXPERIENCIA LABORAL

CAPITULO 1

DE LA PRINCIPAL ACTIVIDAD EXTRAHORDINARIA Y COMPLEMENTARIA

Desde la conclusión del nivel medio superior, hasta inicios del nivel superior, parte de la experiencia obtenida se debe a actividad extraordinaria laboral no ligada a mi oficio actual, que se encontraba en pleno ascenso, de tal manera que se fue orientando en un sendero enfocado a la operación y/o actividad administrativa gubernamental, no fue sino hasta que ingrese a la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, cuando pude notar, el contraste para definir el universo gubernamental existente de mi entorno, una vez visualizado el panorama gubernamental, me impulse a conocer y visitar para participar con exactitud en las algunas dependencias y coadyuvar en el desarrollo curricular.

En primer lugar, existiendo organismos de carácter legislativo a nivel local como, la Asamblea Legislativa del antes llamado *Distrito Federal,* en donde se dio la participación a convocatorias juveniles, con el fin de fungir, como legislador juvenil para la creación de proyectos de puntos de acuerdo que tuvieran un impacto positivo y altamente social en su mismo beneficio, en este tiempo con el apoyo del estudio de la licenciatura paralelamente, se dio redacción al proyecto de punto de acuerdo, *Conoce el concepto y contextualízate, e*l cual, tuvo la finalidad de enriquecer el conocimiento de conceptos derivados de las palabras del lenguaje español, en la sociedad local a manera de identificarlos y hacer más entendible, certera y explicita la lectura, una vez

identificado el concepto del contexto de las palabras comúnmente desconocidas por la sociedad que utiliza el leguaje español (2006, ALDF).

La posibilidad de haber ingresado, en ese entonces a esta actividad, me motivo para seguir realizando actividades desempeñadas a la carrera y a otras instituciones gubernamentales, puesto que, a pesar de conocer que la asamblea legislativa solo proponía el orden jurídico del entonces Distrito Federal al congreso de la unión, por no ser un estado con capacidad independiente sin tener impacto legislativo, los puntos de acuerdo me brindaron apoyo para conocer las relaciones entre instituciones gubernamentales así como consensos de una estructura formal entre los distintos niveles de gobierno y dependencias de la conformación del estado.

Más tarde, retomaría las actividades de los procesos legislativos, pues la actividad antes mencionada, se repetiría con la participación en, *Juventud es Constituyente,* un programa lanzado por la antes nombrada *Asamblea legislativa del Distrito Federal*, la cual, en plena conclusión de la transición por el congreso de la unión, para convertir al Distrito Federal en un Estado más de la república Mexicana con autonomía e integración constitucional, se buscara plasmar iniciativas de ley en materia de juventud, en donde se propuso, la búsqueda para la integración de un porcentaje de cargos públicos a los jóvenes, para la ocupación de puestos gubernamentales que establecieran el impacto desde la perspectiva contemporánea y la integración juvenil en los asuntos gubernamentales, cabe mencionar que las iniciativas de ley juveniles, serian filtradas a manera de entregar, al constituyente que redactaba la Constitución Política de la Ciudad de México, solo una iniciativa con perspectiva juvenil.

Las Actividades internas realizadas desde un organismo gubernamental, como las aprendidas administrativamente en la *Asamblea Legislativa del Distrito Federal*, me adentro hacia el *Honorable Congreso de la Unión*, ante la cámara baja como la alta, tanto en el senado de la república como en la *Cámara de Diputados*, teniendo un acercamiento con la ex diputada Paola Félix Días, quien nos daría una orientación para la conformación de *políticas públicas* con un eje trasversal a fin de diseñar una *Asociación Civil*, conformada por 5 de mis compañeros parlamentarios de *Juventud es Constituyente,* logrando solamente, el acercamiento individual de cada uno con la Diputada y al Senado de la Republica, no culminando con la *Asociación Civil* legal y autorizada por el IMJUVE.

En paralelo con las actividades en materia legislativa, un acercamiento al INJUVE, institución del gobierno local del Distrito Federal en el 2016, me brindaría la difusión por explicar, la conformación de nuestra estructura gubernamental y su importancia como estudiante de la Licenciatura en Ciencia Política y Administración Urbana, a los compañeros de la organización de brigadas del INJUVE, que buscan coadyuvar con el desarrollo de los jóvenes de las distintas colonias en el entonces Distrito Federal, dicho acercamiento me abrió camino para mi próxima experiencia en otras dependencias gubernamentales locales y federales y en la iniciativa privada.

En paralelo del estudio de la Licenciatura en Ciencia Política y Administración Urbana, la actividad en la *Asamblea Legislativa del Distrito Federal,* actividades de orientación de parte de la *Cámara de Diputados* y la *Cámara de Senadores,* surge el ingreso para Laborar en el programa, denominado *COT, Compensación a la Ocupación Temporal* implementado por la Secretaria de Trabajo y fomento al Empleo (STyFE) del gobierno del Distrito Federal, y la Secretaria de Trabajo

y Previsión Social, disponiendo de presupuesto para implementar un programa en búsqueda de la inserción laboral, donde, estudiantes, egresados y titulados, del nivel medio superior y nivel superior, tengan la posibilidad de laborar, dentro de Asociaciones Civiles, Iniciativa Privada e Instituciones Gubernamentales Locales y Federales, con el propósito de mejorar sus habilidades y conseguir la colocación laboral permanente. En este momento es donde se participa, como supervisor del impacto y objetivos del *COT* como Política Publica midiendo los resultados y entrevistando a los beneficiarios del programa, visitando las distintas dependencias en donde se encuentran distribuidos.

Cursando decisión *Política y Políticas Publicas* en la Licenciatura, comparo el ciclo de las políticas públicas empleado por Aguilar Villanueva para medir el impacto del programa y las metas logradas, así como sus posibles faltas y fallas, en donde se encontró la falta de supervisión de la dependencia hacia los beneficiarios distribuidos en las distintas dependencias, para resolver temas de acoso laboral y poca enseñanza competente en sustitución de otras actividades distintas a las establecidas en el programa.

Asimismo es aquí donde al concluir me adentro en la vigilancia que realiza la Secretaria de Trabajo Y Presión Social en temas laborales y cambiando el giro de las actividades, con el tema de las NOMs y la conformación de los Formatos DC-1 al DC-5 principalmente para la iniciativa privada a fin de realizar la capacitacion correspondiente a sus trabajadores y enfocándome más en el área de Recursos Humanos.

En este punto enfocado a los Recursos Humanos, me permito ingresar en la Iniciativa Privada en la empresa Hidrosina, de giro de los hidrocarburos, donde aprendería la mayor parte de las distintas actividades enfocadas en materia de Recursos Humanos, viendo temas como, Administración de Personal, Clima y Cultura Organizacional, Movimientos de Personal, Capacitación y Adiestramiento, habilidades y evaluación, nómina y relaciones laborales, maximizando mis habilidades a un nivel laboral, con el enfoque profesional y muy distinto al implementado por el área gubernamental.

Para este periodo y a punto de comenzar mi prestación como servicio social y colaborando casi dos años en la iniciativa privada, desde el ingreso a Hidrosina, hasta la participación en la empresa denominada IGSA MEDICAL en el Área de Recursos Humanos y en Capital Humano y a su vez concluía mi licenciatura, enfocándome en el aprendizaje de los Recursos Humanos (RH), buscaba conocer la inquietud del ingreso de los distintos Servidores Públicos en las dependencias federales, comparando lo aprendido de RH, con los métodos de ingreso en el Gobierno Federal en la Secretaria de Economía o la Secretaria de Energía, resultando integrarme por orientación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, en la Secretaria de Gobernación, donde ya identificaba de la existencia del denominado *Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal,* por un análisis previo en la materia *Marco Jurídico de la Administración Publica* al inicio de la carrera para investigar, sobre su mecanismo y su proceso.

Finalmente en la prestación del Servicio Social, como en las Practicas Profesionales, profundizaría, en la amplitud del tema sobre el mecanismo, ya que, solo estando dentro de la dependencia encargada de este proceso identificaría mucho de lo generalmente descrito en su Ley del Servicio

Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, durante un periodo de 1 año y medio, trabajando y prestando servicio social y profesional.

CAPITULO 2

DEL APRENDISAJE DE LOS SUBSISTEMAS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA SECRETARIA DE GOBERNACION

La comprensión del contexto institucional del estado actual, visto desde la división de poderes y órganos de Administración Pública dividida en dos vertientes, centralizadas y paraestatales, así como, la identificación del Marco Jurídico que regula todo el *establishment*, derivado del estudio de la Licenciatura en Ciencia Política y Administración Urbana LCPyAU, aporto en la contribución para decidir, el trayecto o dedicación profesional en mi vida laboral. (HCU, 2003, pp)

En este caso, el aprendizaje obtenido en materia de *Servicio Profesional de Carrera*, si bien se complementó al ingreso laboral, principalmente, se perfecciono en la iniciativa autodidacta, donde se buscó conocer, los distintos artículos de la LSPCAPF, en donde se expresa, distintos puntos por atender de la Secretaria de Gobernación, en materia de Recursos Humanos.

Cabe mencionar, que en un caso similar, al haber realizado la trayectoria escolar, tras el inicio del ciclo básico, se realizó una comparación, del plan de estudios de los egresados en Ciencia Política y Administración Pública de la Universidad Nacional Autónoma de México, (UNAM) con el de la UACM con la (LCPyAU), encontrando que, si bien ambas carreras coinciden en el análisis crítico de la hegemonía del estado mediante los procesos históricos para entender la actualidad, la (LCPyAU), ausenta el estudiar para brindar, métodos técnicos de habilidades y capacidades,

que permitan resolver problemáticas actuales para saber hacer, dentro del complejo sistema político y administrativo gubernamental actual, el cual a medida que pasa el tiempo, se crea más complejo y contemporáneo, en donde el estado se actualiza, en comparación con otros gobiernos. (UNAM UACM, 2022)

Un ejemplo en materia de Administración Pública, es que la (LCPyAU), carece del análisis en el estudio profundo del orden jurídico en su plan de estudios, diseñada para la solución de los problemas en la demarcación metropolitana, no abunda en el estudio del marco jurídico del recién creado, estado mexicano de su panorama organizacional de las instituciones u organismos en la Administración Pública, Estatal, ni mucho menos Federal, lo anterior, con el propósito de tener clareza del actual *establishment* para identificar con certeza las actividades desempeñadas transversales de las capacidades de cada institución gubernamental en los niveles de gobierno. (HCU, 2003, pp)

Como politólogo, la parte sustancial de la actividad de aprendizaje profesional, se abordó de la practica autodidacta de la indagación, principalmente de la CPEUM y las leyes, así como, de las distintas visitas a las instituciones gubernamentales estatales y federales, en donde se buscó en todo momento, la participación en las facultades y competencias que atienden en temas específicos y transversales, tratando de comprender en el caso federal el mencionado *Servicio Profesional de Carrera*.(HCU, 2003, pp)

El perfil del egresado de la (LCPyAU), no solo debe analizar la Ciencia Política y Administración Urbana, desde la hegemonía para garantizar un estado de derecho, sino comprender, el

comportamiento institucional y las competencias actuales que atienden distintos temas, desde la división de poderes, con el *Poder Ejecutivo* encargado de llevar a cabo las acciones y servicios que el estado ofrece, el *Poder Legislativo*, quien, autoriza presupuesto público y plasma la soberanía de los ciudadanos, gestionado las leyes de distintos temas y el *Poder Judicial* como autoridad para ejercer sanciones y hacer valer las leyes en armonía con la Constitución en el Estado, replicado de la misma forma en los tres niveles de gobernó.

Finalmente, el politólogo desde las dependencias debe realizar la negociación, el cabildeo, utilizando el lenguaje técnico argumentativo, construyendo sentido común, con base en evidencias de investigación cuantitativa y cualitativa, que puedan medir el impacto de la realidad actual, para diseñar políticas transversales en beneficio de la sociedad y desde las instituciones del Ejecutivo Federal, con capacidad técnica y conocimiento de la normativa vigente, introducido principalmente, en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que contextualiza la organización de la Administración Pública Federal, desde las *Secretarias de Estado*, en conjunto con sus *Organismos Paraestatales* quienes impactan en el desarrollo económico y financiero, estando para auxiliar al ejecutivo, mediante empresas de participación mayoritaria y de crédito en los sectores más importantes de impacto nacional y mundial, en las finanzas públicas, en temas de salud, de orden territorial urbano, de relaciones públicas e internacionales, evaluación y aplicación de políticas públicas, desempeñando cargos públicos de su competencia, y llevando a cabo, eficiencia en la Administración Pública Federal y por su puesto en la *Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal* y sus posibles errores. (HCU, 2003, pp)

Retomando lo relevante en el desempeño de mis funciones actuales y en concordancia con lo anteriormente mencionado, se requieren identificar las leyes federales de las que se deriva el *Servicio Profesional de Carrera* como, la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF)*, la *Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal (LSPCAPF)*, el *Reglamento de Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal (RLSPCAPF)* y el *Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera (ACUERDO)*, dichas normativas dictan las disposiciones en que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en la planeación, organización y administración de los Recursos Humanos, así como los lineamientos y procedimientos para el sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Centralizada en la Secretaria de Gobernación. (HCU, 2003, pp)

En el caso de la LSPCAPF, la cual establece, Siete Subsistemas para la Operación del *Servicio Profesional de Carrera*, ligadas a la búsqueda de la profesionalización, el perfil como Analista de Recursos Humanos y en su caso mis actividades principales se encomiendan a *1.* El *Subsistema de Planeación de Recursos Humanos*, en el cual se detectan las necesidades cualitativas y cuantitativas conforme a los requerimientos y áreas de oportunidad para la dependencia, presentando una estructura orgánica y funcional, así como estableciendo escenarios futuros que, atienda los requerimientos de la dependencia, clasificando los perfiles, cargos y descripciones de cada área. (HCU, 2003, pp)

El auge del aprendizaje principal y relevante, se centra en el *Subsistema de ingreso*, debido a que en este, realizan los procesos de integración al (SPC) mediante concurso público y abierto a través de las convocatorias. con igualdad de género y oportunidades en el proceso de reclutamiento y selección de candidatos, mediante cinco etapas, posteriormente mencionadas en el presente escrito, entre otros procesos administrativos técnicos, para realizar la integración del Capital Humano eficiente y cumpliendo con objetivo de su existencia, dicha responsabilidad, requiere aprender procesos técnicos que emana de manera general la LSPCAPF, su REGLAMENTO y ACUERDO muy distintos a los procesos comunes de reclutamiento y selección en se llevan a cabo en la iniciativa privada, puesto que en el gobierno federal, se encuentran los denominados Comités Técnicos de Selección, siendo cuerpos colegiados que se integran en cada dependencia, así como en los órganos administrativos desconcentrados, para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección, generalmente, los tres miembros en mutuo acuerdo, determinaran al candidato ganador que ocupara la plaza vacante, a través de un seguimiento de las etapas del concurso, dejando la operación técnica principal, al Secretario Técnico del Comité quien funge como encargado del área de Recursos Humanos y derivando responsabilidades sobre el tema a los miembros del equipo en Recursos Humanos, elaborando Actas del CTS y lineamientos que se aprobaran o rechazaran, Haciendo formal y solemne el proceso completo del concurso, vigilado y certificado por el Órgano Interno de Control, en concordancia con la *Secretaria de la Función Pública*, dando legitimidad a las acciones en la gestión pública de la dependencia regida y de las dependencias a nivel federal (HCU, 2003, pp)

Asimismo, para el *Subsistema de Desarrollo Profesional*, establecido como un mecanismo para determinar un plan individualizado de carrera, conforme a la escolaridad y experiencia de la persona así como al puesto ocupado, el desempeño y la responsabilidad de las funciones de cada servidor, identificando claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiendo ocupar cargos de igual en otras áreas o de mayor nivel jerárquico con mayor sueldo, sin embargo, a pesar de la existencia de este mecanismo, generalmente no se lleva de manera normada, puesto que en la mayoría de las ocasiones, la practicidad estratega, determina la pronta eficiencia para la ocupación de las plazas, conforme a lo grupos de trabajo, transiciones de coordinadores y la demanda que se exige para la atención inmediata de los servicios públicos, es decir, si bien se encuentra normado toda esta actividad en materia de Recursos Humanos del SPC, en el aspecto práctico con base a los requerimientos de la unidad, no es relevante una planeación para coadyuvar el desarrollo del personal, sino más bien, las promociones y asensos, se basan en la perspectiva de los titulares de la unidad y la unificación de los grupos de trabajo de manera espontánea, comisionando así con otros fines, para cubrir o intercambiar personal entre unidades. (HCU, 2003, pp)

Además, dentro de las actividades como operador de Recursos Humanos, también, se encuentra la búsqueda del adiestramiento llevado a cabo, desde el *Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades,* consistiendo en difundir, cursos de capacitación específicos conforme a un *Diagnostico de Necesidades de Capacitación*, para incentivar desde la perspectiva y áreas de oportunidad de los distintos servidores públicos y con el fin de tener conocimientos básicos, especialización, aptitudes y actitudes, superación personal e institucional, perspectiva

de equidad de género en el desempeño de sus funciones, cubriendo el requisito de cuarenta horas anuales para su permanencia en el cargo y al cumplir 5 años, certificarse conforme las habilidades requeridas en el perfil. (HCU, 2003, pp)

Igualmente realizando el *Subsistema de Evaluación de Desempeño*, llevando a cabo, mecanismos de medición y valoración del desempeño, como la productividad, estableciendo parámetros para determinar posibles asensos o promociones, premios o estímulos, garantizando la estabilidad laboral de los Servidores Públicos, es decir, con el fin de reportar, la productividad laboral de los Servidores públicos en búsqueda de eficiencia en la gestión pública, mejorando el déficit en donde dichas evaluaciones tienden a ser subjetivas bajo la relación amistosa entre el jefe inmediato y evaluado, siendo una posible separación del Servidor Público de su cargo, en caso de ser negativa. (HCU, 2003, pp)

Finalmente, desempeñando el *Subsistema de Separación* en donde se atiende los supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema, por diferentes causas o se suspende temporalmente sus derechos para los fines que le convenga, estableciendo los parámetros por los cuales, surtirá efecto, se desempeña el procedimiento técnico administrativo y burocrático el proceso de baja de servidor público como fuese o por el motivo que fuese la separación del servidor público al sistema, haciendo de conocimiento a las distintas dependencias encargadas de, darle seguimiento al proceso solemne y transparente, en este se establecerá principalmente la notificación de parte de la dependencia al Órgano Interno de Control el motivo y vigencia de separación del servidor público mediante sesión Ordinaria o

Extraordinaria delante del Comité Técnico de Profesionalización a fin de dar veracidad al proceso. (HCU, 2003, pp)

Finalmente en el manejo del *Subsistema de Control y Evaluación* ejecutado mediante procedimientos y medios que permiten efectuar la vigilancia y en su caso, una posible corrección de la operación de todo el Sistema, claro está, que este último, evalúa al sistema en su totalidad, con el fin de observar y mejorar los procedimientos que no cumplan con las expectativas u objetivos para los que fueron diseñados y/o creados, siendo evaluado mediante el análisis del cuerpo colegiado, encargado de criticar el alcance de la profesionalización de cada subsistema denominado, *Comité Técnico de Profesionalización,* en este proceso se hará de conocimiento a las distintas áreas principales como, la Dirección General de Recursos Humanos *(CTP)*. (HCU, 2003, pp)

Con respecto al *Comité Técnico de profesionalización*, como cuerpo técnico especializado facultado y propio en cada dependencia, vigilara las acciones públicas de la dependencia y en materia de Recursos Humanos , las acciones de la operatividad de las dependencias de los Subsistemas, con el fin de implementar, operar y evaluar en el interior de la misma la buena gestión pública, así como determinados proceso burocráticos, siendo entre ellos, determinar la planeación, formulación de estrategias y análisis prospectivo, para el mejoramiento de los recursos humanos y la prestación de un mejor servicio público a la sociedad, en donde a través de la construcción de Actas Ordinaria o Extraordinaria establecerán acuerdos para considerar lo que se está haciendo, se hizo y se hará con relación a los subsistemas del (SPC). (HCU, 2003, pp)

Dicho lo anterior, en el gobierno federal, derivado de sus normativas vigentes, implementa mecanismos administrativos técnicos y burocráticos que se encuentran expresados de manera general, requiriendo implementar detalles específicos y prácticos que se diferencian en las actividades administrativas de cada dependencia, como aplicación de las etapas del *Subsistema de Ingreso* en un concurso, así como, el proceso administrativo de movimientos del personal, por lo que los procesos se gestionaran de manera distinta, respetando siempre la normativa aplicable. (HCU, 2003, pp)

CAPITULO 3

DE LA RETROALIMENTACION DE ACTIVIDADES DE RECURSOS HUMANOS EN EL GOBIERNO FEDERAL.

Como toda organización que requiere reclutar y administrar el *Capital Humano*, así como, atender las distintas solicitudes y/o peticiones encomendadas administrativamente internas, es considerada un pilar esencial, el área de Recursos Humanos, en este sentido, la Secretaria de Gobernación refleja gran parte de la operación o actividades tomadas de la iniciativa privada en temas de Recursos Humanos teniendo presente la existencia y régimen de un *SPC*, entiéndase, que la conformación de cualquier organización sea cual sea su giro, requerirá de la operación de personal humano, para cumplir con los objetivos de la institución, así como, requerir de un área administrativa que atienda los distintos requerimientos internos y paralelos, a fin de gestionar los movimientos de personal, el reclutamiento y selección, atención de un clima organizacional, movimientos y rotación del personal, capacitación e inducción al puesto, análisis de

perfilamiento, evaluación y desarrollo de personal, comunicación interna, control de expedientes de personal, Control de los Recursos Materiales, y servicios generales, nomina, requisiciones de servicio social, como sucede en la Secretaria de Gobernación.

Encaminada en el mismo sentido, la Secretaria de la Función Pública para el caso en la Administración Pública Federal, procura que se establezcan las actividades antes mencionadas, en las distintas dependencias, en completa colaboración con la iniciativa privada con el establecimiento de planes de trabajo, cursos, conferencias para aterrizarlas a las áreas de Recursos Humanos de las dependencias, es así como las propuestas sobre la posible operación del área de Recursos Humanos se busca cumplir y garantizar el profesionalismo para las áreas Administrativas, inclusive esta perspectiva, se encuentra plasmada en la LSPCAPF para coadyuvar al desarrollo de la función pública.

Ahora bien, dentro de la Secretaria de Gobernación se atienden los temas de Reclutamiento y Selección en búsqueda de Contratación y el cubrimiento del 100% de la plantilla vigente, el Cultura y Clima Organizacional para detectar las posibles inconformidades en búsqueda de soluciones a fin de promover los posibles cambios que sean necesarios para mejorar la eficacia y eficiencia en la Secretaria de Gobernación, los movimientos, dándole tramite a las altas y bajas que se generen de forma administrativamente correcta, establecer los cursos de inducción, capacitacion y adiestramiento, que busquen permear la identificación con la dependencia y contextualicen el giro al que pertenecen haciendo propio la eficiencia en la gestión pública, análisis de los puestos, a fin de buscar el candidato idóneo para el cubrimiento de la plaza y establecer el plan de carrera para su desarrollo, elaboración de plantillas de personal para el

mejor control de la administración de personal y finalmente el manejo de los recursos de manera adecuada, a fin de obtener los resultados esperados, en la inversión y buen manejo de los recursos públicos.

Algunos otros trámites administrativos son, validación de la nómina, requisición de credencial institucional, gestión de bases de datos, reportes de prevención de riesgos laborales, manejo de tecnologías de la información y comunicaciones, la gestión de oficios, redacte de Actas CTP como reporte de Actividades Administrativas ante la Dirección General de Recursos Humanos, el Órgano Interno de Control y la Secretaria de la Función Pública, entre otras dependencias, con capacidad para consultar el ejercicio de las actividades de la dependencia y cumplir con el fin de su existencia y en temas de trasparencia la elaboración trimestral de los reportes sobre la información de dominio público para la sociedad a través de concentrados de información en Excel para el portal web *Portal Nacional de Transparencia*. (HCU, 2015, pp)

CAPITULO 4

INCOGNITAS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Hasta este momento, se ha expuesto que la planificación y elaboración de un concurso público del SPC, se deriva y se atiende del S*ubsistema de ingreso*, en el cual, se requiere ejercer ciertas actividades administrativas de parte del Servidor Público responsable, del área de Recursos Humanos y de los encomendados en apoyo al Comité Técnico de Selección, identificado gracias al desempeño que actualmente ejerzo, que, buscan implementar la eficiencia profesional a través

de la selección de los mejores candidatos aspirantes al gobierno federal, buscando cultivar y garantizar, la igualdad de oportunidades en el mérito y la experiencia.

Sin embargo, parte de la sociedad activamente participativa en los concursos, considera una opinión contraria al expuesto proceso, comentado, poco trasparente, verídico y legítimo, donde identifican a través de los medios digitales del portal *TrabajaEn*, en la etapa de los resultados del examen de conocimientos, sucesos y hechos recurrentes patronales o repetitivos constantemente, en cada uno de los concursos generados por la Secretaria de Gobernación y los publicados por sus Órganos Administrativos Desconcentrados, exponiendo posibles casos *nespoticos,* debido a la semejanza de los resultados de parte de un solo candidato al alcanzar el máximo puntaje establecido, y resultado ser el candidato idóneo como ganador, así como el sospechoso ocupante de la temporalidad de la misma plaza por Art 34 de la LSPCAPF.

Actualmente se sabe que la Secretaria de Gobernación se rige bajo la misma normativa de la LSPCAPF, en conjunto con sus Órganos Administrativos Desconcentrados, y con ello el posible uso y manejo del Art 34, encontrando en términos comparativos, el registro existente entre lo expuesto por la Secretaria de la Función Pública en el portal https://www.gob.mx/sfp/documentos/ocupaciones-temporales-art-34, no es similar, con el de la Secretaria de Gobernación http://www.gobernacion.gob.mx/es_mx/SEGOB/Informacion_del_Sistema_de_Servicio_Profesional_de_Carrera, en donde se presentan con exactitud, los nombramientos situados por el amparo en comento para la contratación temporal y/o el estatus ocupacional de una plaza federal, a pesar

de estar sujetos obligatoriamente a exponer las acciones internas que se ejercen conforme a los Servidores Públicos expuestos por la institución gubernamental.

La anterior idea es de relevancia, debido a que al no existir un registro de Art 34 en los portales de la Secretaria de Gobernación, para la identificación del personal contratado en la estructura por este amparo, se buscó que a través de derivados portales de dominio público, se identifica el posible nombramiento de este personal como lo es, el *Portal Nacional de Transparencia* del INAI, el Portal *Nomina Trasparente* de la SFP, el portal *Rhnet* de la SFP, portales propios de cada dependencia que exponen la curricular de sus Servidores Públicos para identificar y comparar en el proceso del concurso y su respectivo ganador en el portal web *TrabajaEn*, presentando intriga sobre la veracidad y la legitimidad de los concursos.

Ahora bien, en un aspecto complejo comprendiendo el fondo de la interpretación subjetiva de la leyenda del mencionado Artículo 34 de la LSPCAPF, entiéndase que, es el artículo posibilita los ingresos temporales nespoticos, derivado de la selección propia del solicitante, en el que en un sentido no muy estricto, se contratara de manera inmediata, por un periodo de diez meses y hasta por dos ocasiones consecutivas, al personal encomendado, donde no estrictamente se cumplirá cumplir con el perfil correspondiente a la plaza prevista a ocupar, dejando la posible abertura para ingresar sin la garantía de la eficiencia, a cualquier persona elegida, sin establecer limitantes para la contratación no sujeta al SPC, debiéndolo considerar como una gran falla en la búsqueda de la profesionalización altamente preocupante, para ejercer una posible vinculación en el proceso del concurso, pues se expone que, en casos excepcionales cuando peligre o altere el orden social, se podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una

vacante o una plaza de nueva creación sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección, dejando abierta las posibilidades de los fraudes a las unidades gubernamentales en armonía total con la ley.

Finalmente, en el caso de la etapa de la entrevista con el comité Técnico de Selección, los tres primeros puntajes más altos y/o aprobatorios, son los que ingresan a la entrevista con el Comité Técnico de Selección, en orden de prelación que determinara su organización para el acceso, en este sentido se, puede visualizar con número de folio, que candidato es fue el de mejor puntaje en las etapas y poder identificar si el primerizo se encuentra contratado bajo el amparo del Art 34.

En la etapa de la entrevista, el jefe inmediato de la plaza vacante siendo el presidente del comité, el cual, es el competente para solicitar el ingreso temporal por Art 34, encabezara la sesión, el cual, en paralelo con los miembros del Comité Técnico de Selección, siendo uno de ellos, el operador de Recursos Humanos, determinaran el ganador del concurso, conforme a la entrevista realizada, así como, el desempeño de los candidatos en las distintas etapas del concurso, observando la sumatoria total, la cual solemnemente, será registrada en el Acta de determinación del Comité Técnico de Selección, siendo importante mencionar, que se desconoce si puede ser de dominio público, ya que lo que se puede consultar son las bases del concurso publicadas en el Diario Oficial de la Federación, todos los miércoles.

En la finalización del concurso, a través de la página de TrabajaEn del apartado de calificaciones finales así como en la parte superior derecha, se podrá identificar el nombre completo del

concursarte ganador de la plaza vacante a manera de poder visualizar, la existencia de un ingreso temporal por Art 34, durante el proceso del concurso, en donde se cuestionara la veracidad de la igualdad de oportunidades del proceso y las etapas, que emplea la dependencia correspondiente.

PRESENTACION DE RESULTADOS

Como es de observar del escrito anterior, en donde se expresa el contexto sobre distintos puntos, desde, el estudio de la Carrera en Ciencia Política y Administración Urbana en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México y la obtención de conocimientos básicos para la definición institucional y la actividad gubernamental laboral para el ejercicio de la función pública en el área de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, el manejo y control de los Subsistemas, específicamente, la operación del Subsistema de ingreso, descrito en la LSPCAPF y demás normativas utilizadas, que lo clasifican como mecanismo para el ingreso a través de derivadas etapas de reclutamiento y selección, ubicando que, existe poca información desde el análisis de las bases de participación y hasta la publicación de la convocatoria, en donde claramente, no se expresa una posible ocupación temporal reglamentada por el Articulo 34 a conocimiento de los aspirantes participantes, dando como resultado, la poca credibilidad sobre la garantía de una igualdad de oportunidades en búsqueda de la eficiencia y profesionalización sobre los servidores públicos de ingreso, en un proceso que continente muchas de las etapas a puerta cerrada, donde los candidatos de conocen la previa relación efectuada con el superior jerárquico de la “plaza vacante”, el designado temporal y el encargado del área de recursos humanos.

Asimismo existen nulos registros de la ocupación de estas temporalidades por parte de la mayoría de las Secretarias de Estado, a pesar de estar sujetas al SPC y la LSPCAPF debido a que no establecen la información como publica a la sociedad en general, sino dicha información es específicamente publicada por algunas dependencias, como el caso de la Secretaria de la Función Pública, las cual, se encuentra mas sujeta a la fiscalización, caso contrario a como sucede en el caso de la Secretaria de Gobernación, sin tener algún dato en concreto para este análisis.

Sin dejar presente lo anterior y en completa vinculación con lo siguiente, se ha ubicado que, en el proceso de los concursos, en la etapa del examen de conocimientos conforme los datos brindados entre las ocupaciones temporales expuestas por parte de la Secretaria de la Función Pública, existen coincidencias en el folio y el nombre del concursante ganador, expresando un puntaje máximo en el examen de conocimientos del mismo concurso, así como, una coincidencia entre el nombre de la ocupación temporal por Art 34 y el ganador del mismo concurso, es decir, el ocupante temporal por Art 34, obtiene el mayor puntaje en el examen de conocimientos, el cual pasa con facilidad las demás etapas, resultando ser ganador del concurso "vacante" que ocupa temporalmente, el problema de este análisis es que no se puede visualizar el nombre completo, sino hasta que el participante allá ganado el concurso, de esta manera se puede tanto comparar el folio del concursante con la etapa del examen de conocimientos, así como el nombre completo, con la ocupación temporal por Articulo 34.

Si bien se sabe de la existencia de estas relaciones, entre el concurso y la ocupación temporal por Art 34, ya es bastante perjudicial la misma existencia del artículo en comento, debido a que esto, posibilita la designación a libre albedrio nepotica, de cualquier persona que no

precisamente cumpla con el perfil requerido y sin sujetarse a los lineamientos del SPC con la posibilidad de concursar y ganar la plaza vacante para la permanencia de confianza.

Por otra parte, en total competencia, la parte académica brindada desde el estudio de la Licenciatura en Ciencia Política y Administración Urbana, es identificada muy básica, si bien te describe parte de la institucionalidad, desde la enseñanza de una pequeña parte de la normativa aplicable en la república, dándote a imaginar una posible estructura gubernamental, de un conjunto de dependencias en los tres niveles de gobierno, no define la finalidad de su existencia, competencia y la relación entre ellas, definiendo la verdadera importancia de su impacto a nivel local federal e internacional actual, lo cual resulta difícil identificar, para el egresado ante el nuevo panorama, contemporáneo, actualizable, y técnico, en las dependencias gubernamentales al ingresar al laborar.

Asimismo la abundancia del análisis sobre las derivadas normativas aplicables en armonía con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el plan de estudios de la Licenciatura en comento, requiere mucha mayor aplicación de materias enfocadas al análisis del marco jurídico aplicable, así como conocer conocimientos técnicos en finanzas públicas y economía a fin de evaluar el posible desarrollo de distintos aspectos de su amplia competencia y amplio panorama laboral, en el desarrollo del Estado, Sociedad y Territorio.

Finalmente y retomando el tema central, dicho mecanismo de ingreso requiere ser reevaluado para reestructurarlo desde el pilar de la normativa, para disolver las faltas encontradas con el fin

de garantizar la igualdad de oportunidades y la función pública con servidores públicos capaces de atender cualquier problemática presentada.

PRESENTACION DE CONCLUSIONES

A raíz de lo antes expuesto, se considera que, el plan de estudios de la Licenciatura en Ciencia Política y Administración Urbana, requiere muchos de los complementos de otros planes de estudios de carreras similares a los impartidos en la Universidad Autónoma Nacional de México, en el objetivo de la formación de politólogos para la enseñanza de conceptos y conocimientos técnicos contemporáneos, cercanos a la realidad que se vive en esta coyuntura, que puedan facilitar y brindar a sus egresados mayores herramientas para el campo laboral gubernamental, capaces de volverse importantes en la atención y solución de temas complejos públicos, en los tres niveles y de esta forma mejorar la competitividad y eficiencia de los egresados, ya que en una conclusión propia ligada a este tema, surgió la complicación de una orientación para conocer las competencias y capacidades del politólogo para actividad laboral gubernamental.

Por otra parte, la normativa vigente, en materia del Servicio Profesional de Carrera, como lo es la LSPCAPF, presenta una serie de facilidades, identificables, al momento de ser interpretadas, bajo la perspectiva de quien las ocupa, es decir, la posibilidad del uso de ciertos artículos como la existencia del Art 34 dentro de la ley en comento, no nos desprende del retroceso arcaico, de donde surgieron los primeros índices para facilitar la practica nespotica, donde se deben de considerar ciertas modificaciones que supriman los huecos faltantes para la correcta ejecución y fiscalización.

Asimismo y centrándonos en el eje principal sobre la existencia del presente trabajo, es importante mencionar, que el Subsistema de Ingreso, es completamente falsa como una política pública para la mejora de la buena gestión pública, donde contempla un proceso no verídico y deshonesto con los candidatos participantes, siendo contraria en la búsqueda de la eficiencia, solamente utilizada como un método de exposición en donde se da a conocer el mecanismo para la ciudadanía, justificando plenamente que las acciones están enfocadas a evitar la corrupción, a causa de los famosos "compadrazos", los cuales solamente cubren la plantilla por una relación de amistad y que atienden la gestión a la función pública ingresando bandos políticos.

También, en las etapas de cada proceso de concurso, si bien se llevan a cabo bajo la armonía de la normativa vigente, es importante mencionar que se lleva a cabo, bajo la perspectiva y el proceso propio técnico Administrativo de cada dependencia, es decir se realizan procesos propios bajo la perspectiva personal, requiriendo finalmente ser trasparente, al ejecutar el proceso o las etapas que tienen por objetivo ubicar a los mejores candidatos para puestos con alto impacto social y público, para no solo ser, procesos falsos en apoyo a la perspectiva y la toma de decisiones de la dependencia, los titulares y miembros de Recursos Humanos de la misma.

Además en el proceso de los concursos, se ubica la existencia de ciertas coincidencias entre, el ingreso de determinado candidato por Art 34 temporal, el cual, tiene ventajas notables al término del concurso, mostrándose como ganador de la misma plaza vacante, debido a que se encuentra contratado temporalmente, mostrando el mejor desempeño durante las etapas, gracias a la posibilidad derivada de la decisión del superior jerárquico que los designa y en apoyo del

Secretario Técnico del Comité Técnico de Selección, operador del área de Recursos Humanos de la Dependencia y encargado de los Subsistemas del Servicio Profesional de Carrera.

Finalmente, siendo operador del Subsistema de Ingreso del Servicio Profesional de Carrera como mecanismo de ingreso, se expone que no contiene los métodos para garantizar la igualdad de oportunidades, debido a que se llevan a cabo prácticas externas, que, a pesar de no ir en contra de la normativa, expresan falsedad, en este método de evaluación para la integración del personal a servidores públicos en las dependencias del ejecutivo federal, siendo totalmente ineficiente y poco profesional.

Sin duda no existe mucha información clara, precisa y publica, sobre lo antes expuesto, pues debido a mi participación laboral en la dependencia, es como se logró construir este trabajo, dando a entender la importancia que tiene este mecanismo falso implementado para integrar a conocidos, familiares y amigos como Servidores Públicos al Servicio del Estado y la Ciudadanía.

La propuesta expuesta de parte de su servidor, es la disolución del Art 34, y desvinculación con el subsistema de ingreso, así como, una mayor transparencia en el proceso de las etapas del concurso para la ciudadanía soberana, dando a conocer con exactitud, el proceso de las etapas, así como sus resultados sin ningún tipo de restricción en los portales de la Secretaria de la Función Pública como TrabajaEn, el Diario Oficial de la Federación y plataformas propias de las dependencias regidas por el SPC que establecen los detalles de dichos concursos, más exposición de la toma de daciones del Comité Técnico de Selección y de Profesionalización sobre lo que pasa

internamente y finalmente hacer miembro a un ciudadano a los Comités Técnicos que denota la LSPCAPF.

GLOSARIO

Establishment:

Expresión inglesa que, en su sentido político, significa lo establecido, lo que existe, el orden consolidado, el sistema imperante, el >statu quo en materia de ordenación política, económica y social de un país.

Institucionalidad:

Conjunto de normas que regulan el comportamiento de los actores, las organizaciones, la calidad de las mismas, los modelos de organización y gestión, los arreglos institucionales (CEPAL, 2000).

Institucional:

Perteneciente o relativo a una institución o a instituciones políticas, religiosas, sociales, etc.

Instituciones:

Organismo que desempeña una función de interés público, especialmente benéfico o docente.

Servicio Profesional de Carrera (SPC)

Mecanismo y Sistema 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.

Subsistemas del Servicio Profesional de Carrera

Estructura total del Sistema dividida en siete ejes de acción conteniendo cada uno, procedimientos para la determinar, profesionalización e ingreso, planes individualizados de carrera de los servidores públicos, Capacitacion y Desarrollo, separación, permanencia y control para la modificación de los mismos.

Examen de Conocimientos

Evaluación oral y escrita realizada en la segunda etapa de un concurso público y abierto, para los fines del Servicio Profesional de Carrera a fin de garantizar la equidad en sus concursantes.

Comité Técnico de Profesionalización y Selección

Cuerpos técnicos especializado encargado de la implantación, operación y evaluación del Sistema al interior de la misma. Asimismo, son responsables de la planeación, formulación de estrategias y análisis prospectivo, para el mejoramiento de los recursos humanos de las dependencias y la prestación de un mejor servicio público a la sociedad; se podrá asesorar de especialistas de instituciones de educación superior y de empresas y asociaciones civiles especializadas, nacionales e internacionales y de colegios de profesionales.

Nepotismo:

Desmedida preferencia que algunos dan a sus parientes para las concesiones o empleos públic os.

BIBLIOGRAFIA

WEB.

UNAM. (2022). OFERTA ACADEMICA. 2022, de UNAM Sitio web: http://oferta.unam.mx/ciencias-politicas-y-admon-pub.html

Hans Kelsen. (2021). Sobre la Teoría Pura del Derecho y la Verdadera Pirámide Planteada por Hans Kelsen. 2022, de UNAM Sitio web: https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/download/29077/26230

INAP. (2016). 40 años de le ley Orgánica de la Administración Pública Federal. 2022, de UNAM INAP Sitio web: https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-administracion-publica/article/download/34980/31904

STyFE. (2021). Portal de la STyFE. 2022, de STyFE Sitio web: https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/

SFP. (2014). Perfil del Puesto Analista de Recursos Humanos. 2022, de SFP Sitio web: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/151359/32._ANALISTA_DE_RECURSOS_HUMANOS.pdf

SFP. (2003). Portal de TrabajaEn. 2022, de SFP Sitio web: https://www.trabajaen.gob.mx/menuini/js_paginad.jsp

Diario Oficial de la Federación, (2022) Portal del DOF. 2022 de DOF Sitio web: https://www.dof.gob.mx/#gsc.tab=0

LEYES.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Diario Oficial de la Federación, Diario Oficial de la Federación, 29 de diciembre de 1976. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOAPF.pdf

Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, Diario Oficial de la Federación, 10 de abril de 2003. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/260.pdf

Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, Diario Oficial de la Federación, 6 de septiembre de 2006. https://www.trabajaen.gob.mx/info/ReglamentoSPC.pdf

Locke, J. y (2015). Ensayo sobre el gobierno civil (1.ª ed.). Editorial Universidad de Guadalajara. https://editorial.udg.mx/gpd-ensayo-sobre-el-gobierno-civil.html

LIBROS.

Nicolas Maquiavelo. (1513). *El Príncipe*. España: Ediciones Gandhi.

Platón. (siglo IV a.C). La República. México: Editores Mexicanos Unidos.

Thomas Hobbes. (1651). Leviatán. España: Ediciones Gandhi.

Jean Jacques Rousseau. (1762). El Contrato Social. España: Ediciones Gandhi.

Montesquieu, El espíritu de las leyes, México, Ed. Porrúa.

Omar Guerrero, (1980). La Administración Pública del Estado Capitalista: Ediciones Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)

"The American Establishment", 1960 Richard H. Rovere (1915-1979).