

CONCLUSIONES DEL 1er SEMINARIO INTERNACIONAL ANTICORRUPCIÓN: HACIA UNA LEY DE PROFESIONALIZACIÓN PARA EL SIGLO XXI

- Se ha planteado la Ley General de Profesionalización como una herramienta que coadyuve al combate a la corrupción, en el marco de la creación del SNA y que impulse la transformación institucional que requiere la SFP para consolidar su papel estratégico en el sistema.
- Es importante tener en cuenta que este debate se está dando en un entorno de desconfianza y escepticismo hacia instituciones y servidores públicos por la falta de resultados visibles al bienestar de la población, que es para quienes se trabaja desde las instituciones públicas.
- El SPC es un elemento indispensable para evitar la captura de los puestos públicos, pero que debe ir más allá, pues es la norma que dará a los funcionarios elementos para garantizar su permanencia, promoción e incentivos para ir escalando posiciones de manera horizontal o vertical por sus propios méritos, certeza y estabilidad laboral (no inamovilidad), capacitación con base a buenos diagnósticos y necesidades en la administración pública federal y continuidad a los programas que atienden problemas públicos específicos.
- El marco normativo recientemente aprobado considera ya diversos esquemas de participación ciudadana que pueden permitir un mayor involucramiento de la sociedad, sin dejar de tomar en cuenta el equilibrio necesario para ello. La Ley debe buscar las mejores condiciones para garantizar el trabajo de los funcionarios públicos y se deben generar los contrapesos necesarios teniendo siempre en cuenta que quien tiene la responsabilidad es el funcionario. Las organizaciones sociales y académicas pueden acompañar y dar seguimiento en los procesos de formación, evaluación y monitoreo de manera activa.
- Entendiendo que toda ley es perfectible y considerando que hay problemas rezagados en la operación del servicio como : formación, capacitación y evaluación (del desempeño), así como otros nuevos que obedecen a la llegada del SNA; algunos elementos que se plantearon en las mesas y que vale la pena tener en cuenta son:
 - La Ley simplifica procesos, elimina la simulación del artículo 34, plantea mayor flexibilidad para el ingreso, mayores oportunidades para recién egresados y un esquema de mayor movilidad horizontal. Es un planteamiento que permite imaginar un sistema híbrido en el que se mejoran los procesos de profesionalización, pero también se consideran las libres designaciones a partir del establecimiento de un porcentaje determinado.



- Es necesario que la Ley retome esquemas de planeación para que la SFP se convierta en el vínculo activo y práctico para generar estrategias de articulación de los diferentes momentos del servicio profesional.
- Se plantea la creación de un Comité de Profesionalización en cada dependencia, por lo que se introduce la transversalidad (ya no es tarea exclusiva de una sola dependencia), ya que dicho comité supervisará la implementación, evaluación y desarrollo del sistema al interior de la misma. Este comité puede convertirse en una buena herramienta de diagnóstico de necesidades al interior de las instituciones.
- La Ley plantea la creación de un registro único de servidores públicos en el ámbito federal que permitirá contar con información oportuna y de calidad para apoyar el desarrollo de la profesionalización de los servidores públicos. Este registro permitirá dar un seguimiento puntual al desarrollo de los funcionarios, la detección de áreas de oportunidad y de necesidades de formación para un mejor desempeño.
- A lo largo del seminario se mencionó de manera constante que hay áreas susceptibles de corrupción en toda la administración pública, sin embargo para atender estas vías están la Ley General de Responsabilidades que tienen que atender estos espacios. Lo que sí puede considerarse desde esta norma es la generación de un espacio laboral que de certezas al funcionario, en su ámbito de competencia para darle la garantía institucional que contribuya a inhibir el que se cometa un acto de corrupción. Sin embargo, las leyes tienen que hablar entre sí para evitar la fragmentación normativa.

Aportaciones, mejoras y cambios

- Introducir los principios de imparcialidad, publicidad, razonabilidad y prudencia como elementos que permitirán la mejora en la toma de decisiones para la profesionalización y que incrementen la confianza en la ciudadanía.
- A través de la creación de centros de formación o de la búsqueda de mecanismos de certificación o cédulas a servidores públicos, se puede garantizar un piso mínimo de formación que les proporcione capacidades básicas para el desempeño de su función en la administración pública.
- La estructura funcional del servicio profesional de carrera debe considerar un mapeo de las áreas susceptibles y de mayor riesgo de captura y de corrupción para garantizar que en esos espacios se introduzcan plazas de servicio de carrera.
- Se sugiere la incorporación de herramientas tecnológicas para implementar sistemas informáticos que contribuyan a reducir las áreas susceptibles de

corrupción, eliminando el contacto directo entre funcionarios y ciudadanos (puntos de contacto humano). Esto implicaría el diseño de un nuevo paradigma en la función pública que deberá considerarse en el esquema de profesionalización.

- El capítulo referente a los Comités de revisión (instancias encargadas de opinar motivadamente sobre la permanencia o separación del servidor público del sistema profesional) requiere que se garantice el derecho de audiencia y el debido proceso. Además hay que revisar el papel o la actuación de los oficiales mayores dentro de estos comités. Es importante reconsiderar que estos comités cuenten con invitados externos, ya que esto reforzaría la credibilidad, la confianza y la vigilancia social.
- No sería descabellado, a la luz de los litigios laborales y los costos que generan los procesos de separación de cargos, introducir la figura de la mediación y conciliación (procesos alternativos de resolución de conflictos laborales) para enfrentar estos casos.
- Hay una inquietud generalizada por los retos que esta Ley implicará para el ámbito subnacional. México es un país de fuertes asimetrías regionales y a pesar de que en algunos Estados hay buenas prácticas, existen fuertes debilidades en materia de profesionalización, escasos contrapesos y fuertes resistencias políticas. En ese sentido se requiere trazar una ruta adecuada de implementación de la ley.
- En la ley debe reforzarse la importancia de la evaluación del rendimiento para generar mecanismos de cumplimiento a partir de responsabilidades, obligaciones y funciones.
- Se propone la creación de una métrica que permita el monitoreo de funcionarios y dependencias, así como de los resultados de la propia ley. Es importante distinguir entre el desempeño de la dependencia y el desempeño del servidor público. El esquema de evaluación debe realizarse por entes externos para evitar que la propia secretaría sea juez y parte en la revisión de su trabajo.

La mayoría de las conclusiones en las mesas van en un sentido cualitativo y enfocadas considerar el aspecto humano de los servidores públicos. Es necesario introducir la necesidad de profesionalización como una virtud y no como una carga adicional de trabajo. Así mismo, se deben tomar acciones para convertir la profesionalización y los esquemas de rendición de cuentas como una condición que forme parte de las rutinas administrativas en las dependencias.

La Ley General no será un traje a la medida, pero debe prever elementos suficientes para generar parámetros que mejoren el desempeño y la función pública en todos los niveles de gobierno. Para

una adecuada implementación se requerirán recursos humanos, presupuestarios y tecnológicos que garanticen su operación.

A handwritten mark or signature in the top right corner of the page, consisting of a looped line with a short vertical stroke extending upwards from the top of the loop.