



Diagnóstico de Servicio Profesional de Carrera en el Estado de Tlaxcala.

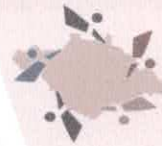




1. Índice

2. Presentación	3
3. Metodología	6
4. Normatividad del Servicio Profesional de Carrera	7
5. Características.....	7
6. Esquema Comparativo	15
7. Conjeturas finales	16
8. Normatividad Consultada:	17





2. Presentación

La "**Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción (UNCAC)**" en su artículo 34 denominado "**Consecuencias de los actos de corrupción**", determina que, Cada Estado Parte con base a su orden jurídico, formulará, aplicará o mantendrá en vigor políticas coordinadas y eficaces en materia anticorrupción, que promuevan la participación de la sociedad en el ámbito público.

En el mismo sentido, la **meta 16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas**, correspondiente al **objetivo 16, denominado Paz, Justicia e Instituciones Sólidas**, de la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, tiene como objetivo principal fortalecer el acceso a la justicia y a las Instituciones mediante la prevención de la corrupción.

Bajo esta tesitura, con fecha 27 de mayo de 2015, en México se reformaron, derogaron y adicionaron diversas disposiciones jurídicas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las cuales, dieron auge a leyes reglamentarias que regulan la operatividad del Sistema Nacional Anticorrupción.

En razón de lo expuesto y con la adición del artículo 112 Bis a la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, se instauró el Sistema Anticorrupción en la Entidad Federativa y se publicó en el periódico oficial del Gobierno del Estado su Ley Reglamentaria denominada "**Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Tlaxcala (LSAET)**".





Los artículos 8 y 10 de la referida Ley reglamentaria (*Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Tlaxcala* **LSAET**), establecen que, el Comité Coordinador, tiene por objeto, establecer bases y políticas públicas en materia anticorrupción y que se integra por las personas Titulares y Representantes de los Entes Públicos siguientes:

Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Tlaxcala (CJPJET); Comité de Participación Ciudadana (CPC); Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción (FECC); Secretaría de la Función Pública (SFP); Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP); Órgano de Fiscalización Superior del Congreso del Estado de Tlaxcala (OFS), y Tribunal de Justicia Administrativa (TJA).

Para el logro de los objetivos citados, el Comité Coordinador, en términos de lo dispuesto por los artículos 24 y 25 de la Ley en mención, cuenta con un organismo descentralizado, no sectorizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, autonomía técnica y de gestión, denominado Secretaría Ejecutiva del Sistema Anticorrupción del Estado de Tlaxcala (**SESAET**), mismo que a su vez tiene por objeto, proveerle asistencia técnica, así como los insumos necesarios para el desempeño de sus atribuciones.

Fue así como el referido Comité, el 4 de agosto de 2020, durante el desarrollo de su Tercera Sesión Ordinaria, aprobó la política pública en la materia, denominada Política Anticorrupción del Estado de Tlaxcala, por sus siglas **PAET**, la cual, consta de 4 ejes y 39 prioridades, enfocadas a la atención efectiva del problema público de la corrupción y que contribuye al fortalecimiento de las buenas prácticas en la Administración Pública.





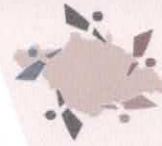
Bajo esta tesitura y en continuidad a los trabajos que se han realizado desde su instauración a la fecha, se aborda la prioridad 16 de la PAET, misma que determina, diseñar la institucionalización del Servicio Profesional de Carrera para los Entes Públicos, que tenga una incidencia efectiva en la toma de decisiones y en la profesionalización de las personas que se desempeñan en el servicio público y que se encuentran descritas en el artículo 3 fracción X de la Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Tlaxcala.

Con el establecimiento de la PAET, el Comité Coordinador, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 9 de la referida Ley, aprueba su Programa de Trabajo Anual, el cual, es un instrumento estratégico que contribuye en la implementación de las prioridades mencionadas a través de objetivos, estrategias y líneas de acción que consolidan la Política Pública en la materia.

Es así como el 9 de septiembre de 2024 durante el desarrollo de la Segunda Sesión Ordinaria, el Comité Coordinador aprobó su Programa de Trabajo Anual del período 2024 – 2025, en el cual, conforme a la prioridad 16 de la PAET consideró en su objetivo 12, la elaboración de un "Diagnóstico del Servicio Profesional de Carrera en el Estado Tlaxcala".

El Diagnóstico citado, fue un documento elaborado mediante el análisis de la Legislación vigente en la Federación y el Estado de Tlaxcala, que tuvo por objeto conocer las facultades, funciones, atribuciones, objetivos y alcances de la figura del Servicio Profesional de Carrera y bajo qué circunstancias legales se encuentra funcionando.





3. Metodología

El presente estudio, consistió en la obtención de un análisis comparativo que derivó de la confrontación legislativa entre lo que actualmente está aplicando en la Federación y lo existente en Tlaxcala.

El servicio profesional de carrera es una Política Pública que, se concibe como un mecanismo que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito, para beneficio de la sociedad, lo que permite profesionalizar a las personas servidoras públicas, fomentando la eficiencia y eficacia de la gestión pública, lo que se traduce en una mejora de prestación de servicios que se ofrecen a la Ciudadanía.

El Servicio Profesional de Carrera busca garantizar que el ingreso, desarrollo y permanencia de las personas servidoras públicas de confianza en la Administración Pública y que la misma sea a través de principios como:





4. Normatividad del Servicio Profesional de Carrera

A) *Federación:*

- Ley del Servicio Profesional de Carrera;
- Manual del Servicio Profesional de Carrera;
- Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera;
- 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, y
- Guía para inscribirse en Trabaja.

B) *Tlaxcala:*

- Ley del Servicio Profesional de Carrera Policial del Estado de Tlaxcala y sus Municipios.

5. Características

4.1 *Federación*

4.1.1.1 *Objeto:*

Organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada.

4.1.2 *Fines:*

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.

4.1.3 *Autoridad competente:*

Secretaría de la Función Pública.





4.1.3 Autoridad competente:

Secretaría de la Función Pública.

4.1.4 Rangos que comprende el sistema:

- Director General;
- Director de Área;
- Subdirector de Área;
- Jefe de Departamento, y
- Enlace

Las personas servidoras públicas de libre designación y los trabajadores de base de la Administración Pública Federal tendrán acceso al Servicio Profesional de Carrera, sujetándose, en su caso, a los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento correspondientes.

4.1.5 Servidores públicos excluidos.

El Sistema no comprenderá al personal que preste sus servicios en la Presidencia de la República, la Secretaría de Relaciones Exteriores, Secretarios de Despacho, Jefes de Departamento Administrativo, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefe o Titular de Unidad y cargos homólogos; los miembros de las Fuerzas Armadas, del sistema de seguridad pública y seguridad nacional, del Servicio Exterior Mexicano; personal docente; de las ramas médica, paramédica y grupos afines, gabinetes de apoyo, o estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera; y los de Contrato.





4.1.6 Derechos de las personas servidoras públicas de carrera:

- Tener estabilidad y permanencia en el servicio;
- Recibir el nombramiento como Servidor Público de Carrera;
- Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios y estímulos que se prevean;
- Acceder a un cargo distinto;
- Recibir capacitación y actualización con carácter profesional;
- Ser evaluado con base en los principios rectores;
- Ser evaluado nuevamente previa capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado;
- Participar en el Comité de selección cuando se trate de designar a un servidor público en la jerarquía inmediata inferior;
- Promover los medios de defensa que establece la Ley, y
- Recibir una indemnización en los términos de ley, cuando sea despedido injustificadamente.

4.1.7 Estructura del Sistema de Servicio Profesional de Carrera

El Sistema comprende los Subsistemas de:

- **Subsistema de Planeación de Recursos Humanos.** Determinará en coordinación con las dependencias, las necesidades de las dependencias.
- **Subsistema de Ingreso.** Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema.





- El aspirante a ingresar al Sistema **deberá cumplir** además de lo que señale la convocatoria respectiva, con los requisitos generales que señala la ley.
- **Reclutamiento.** Proceso que permite al Sistema atraer aspirantes con los perfiles y requisitos necesarios. **Se llevará a cabo a través de convocatorias públicas abiertas.**
- **Subsistema de Desarrollo Profesional.** Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de las personas servidoras públicas, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como, los requisitos y las reglas a cubrir por parte de las personas servidoras públicas pertenecientes al Sistema.
- **Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades.** Establecerá los modelos de profesionalización para las personas servidoras públicas.
- **Subsistema de Evaluación del Desempeño.** Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad del Servicio Profesional de Carrera, como parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral;





→ **Subsistema de Separación.** Se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos. Dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las dependencias, por las causas siguientes:

- Renuncia;
- Defunción;
- Sentencia ejecutoriada de privación de libertad;
- Incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que esta Ley señala;
- Hacerse acreedor a sanciones administrativas;
- **No aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o su segunda evaluación de desempeño.**
- Cuando el resultado de su evaluación del desempeño sea deficiente

→ **Subsistema de Control y Evaluación.** Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del Sistema.

4.1. 9 Registro Único del Servicio Profesional de Carrera

El Registro Único del Servicio Público Profesional es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal y se establece para apoyar el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera dentro de las dependencias.





La **licencia**, Es el acto por el cual un Servidor Público de Carrera, puede dejar de desempeñar las funciones de manera temporal, conservando los derechos que la Ley le otorga.

La pertenencia al servicio **no implica inamovilidad**, pero sí **garantiza que no podrán ser removidos por razones políticas o por causas y procedimientos no previstos** en ésta o en otras leyes aplicables.

4.1.10 Estructura orgánica del Sistema

El Sistema contará con los siguientes órganos:

- La Secretaría
- El Consejo Consultivo
- Los Comités de Profesionalización y Selección.

4.1.11 Recurso de Revocación

Contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección en los términos de esta Ley, el interesado podrá interponer ante la Secretaría, recurso de revocación.

4.1.12 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Será competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre las dependencias y las personas servidoras públicas sujetos a esta Ley.





4.1.13 Etapas del Proceso de Selección

- Publicación de Convocatoria.
- Registro de Aspirantes.
- Revisión Curricular.
- Examen de Conocimientos.
- Evaluación de Habilidades.
- Presentación de Documentos.
- Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos.
- Entrevista por el Comité Técnico de Selección.
- Determinación del Candidato Ganador.

4.2 Estado de Tlaxcala

El 26 de febrero de 2025, fue publicada en el Periódico Oficial del Estado de Tlaxcala, la Ley del Servicio Profesional de Carrera Policial del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, la cual, será vigente a partir del 1 de enero de 2026, misma que es de orden público, de observancia general, tiene como objetivo principal, construir instituciones de seguridad pública modernas, eficientes y confiables, en el Estado y sus Municipios.





4.2.1.1 Principios rectores:

El Servicio Profesional de Carrera se fundamenta en principios como eficiencia, compatibilidad, mérito, capacidad, idoneidad, rectitud, probidad, constancia y profesionalismo.

4.2.1.3 Jerarquías y perfiles:

En el ámbito policial, se establecen diferentes jerarquías (Comisarios, Inspectores, Oficiales, Policía) con perfiles y requisitos específicos para cada nivel.

4.2.1.4 Procesos y mecanismos:

El Servicio Profesional de Carrera incluye procesos como la planeación de recursos humanos, desarrollo potencial, capacitación, evaluación del desempeño y separación, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional.

4.2 Sistema de Servicio Profesional de Carrera:

Este sistema busca garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, basado en el mérito, para impulsar el desarrollo de la función pública en beneficio de la sociedad.

Ejemplos de aplicación:

4.3 Fiscalía General de Justicia:

Se busca la mejora continua a través de procesos que propicien el rendimiento y el cumplimiento legal.





4.4 Servicio Profesional de Carrera Policial:

Se establecen jerarquías y perfiles para los integrantes de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, con un sistema de ascensos y requisitos específicos para cada nivel.

En resumen, la estructura del Servicio Profesional de Carrera en el Estado de Tlaxcala se caracteriza por un conjunto de principios, órganos y procesos que buscan profesionalizar la función pública, garantizando el acceso y desarrollo de los servidores públicos con base en el mérito y la capacidad.

6. Esquema Comparativo

Aspecto	Federación	Estado de Tlaxcala
Marco Normativo	Regido por la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.	Implementado en áreas específicas como la Secretaría de Seguridad Ciudadana (SSC).
Objetivos	Garantizar el mérito, igualdad de oportunidades y profesionalización en el servicio público.	Fortalecer la capacitación y desempeño de los elementos de seguridad pública.
Áreas de Aplicación	Administración Pública Federal, incluyendo diversas dependencias y organismos.	Principalmente en el ámbito de seguridad pública.
Procesos de Evaluación	Incluye convocatorias, exámenes de conocimientos, entrevistas y valoración de méritos.	Sistema de evaluación de desempeño y promoción basada en méritos.





Capacitación	Programas de formación continua y especialización para servidores públicos.	Cursos especializados y actualización de mejores prácticas para agentes de seguridad.
Impacto en la Profesionalización	Mejora la eficiencia y eficacia de la gestión pública.	Promueve un cuerpo policial más capacitado y comprometido.

7. Conjeturas finales

6.1 Federación:

- Necesidad de mayor transparencia en los concursos.
- Mejora en los mecanismos de evaluación del desempeño.
- Mayor equidad en la distribución de oportunidades de desarrollo.

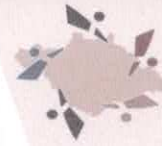
6.2 Estado de Tlaxcala:

- Falta de homologación con estándares Federales.
- Necesidad de mayor capacitación y formación continua.
- Limitaciones en la movilidad y reconocimiento de méritos.

El SPC en la Federación y en Tlaxcala presentan similitudes en su estructura básica, pero existen diferencias en su implementación, alcance y desarrollo.

Mientras que el sistema federal cuenta con normativas estrictas y mecanismos de movilidad, en Tlaxcala aún se enfrenta el reto de consolidar un sistema que garantice la profesionalización y estabilidad laboral bajo criterios de equidad y mérito.





8. Normatividad Consultada:

- ✓ Ley del Servicio Profesional de Carrera;
- ✓ Manual del Servicio Profesional de Carrera;
- ✓ Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera;
- ✓ 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;
- ✓ Guía para inscribirse en Trabaja;
- ✓ Ley del Servicio Profesional de Carrera Policial del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, y
- ✓ Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

Disponible para su consulta en:

<https://periodico.tlaxcala.gob.mx/index.php/indices/2024>

