SEAJAL
Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco
Secretaría Ejecutiva

Ficha Técnica de Indicadores para el Objetivo Específico 1.1 de la PEAJAL

Ficha Técnica

Objetivo Específico 1.1	
Alineación con la PEAJAL	
Eje Estratégico de la PEAJAL	Promover la integridad y ética pública (comportamientos)
Objetivo General	Promover la adopción y aplicación de valores cívicos, de principios, políticas y programas de integridad en las instituciones públicas, privadas y los ciudadanos en su entorno privado.
Objetivo Específico 1.1	Fortalecer el servicio público mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos, servicios profesionales de carrera y mecanismos de integridad, enfocados en la profesionalización y que estos funcionen bajo principios de mérito, eficiencia, consistencia estructural, capacidad funcional, ética pública e integridad.
Nivel de Indicador	Resultado
Clarificación del Objetivo	

El servicio profesional de carrera (SPC) surgió en México como un insumo de las políticas de modernización del gobierno a fin de promover el desempeño eficiente, ético, profesional y competente de las personas servidoras públicas (Pardo, 2023).

Entre los principales propósitos que persigue el SPC se encuentran garantizar la equidad de oportunidades para que los cargos de las administraciones públicas sean ocupados de manera imparcial por personas que cuenten con los méritos y competencias requeridas (Aguilar, 2023), asegurar el desarrollo permanente de capacidades técnicas, fomentar la estabilidad laboral e impulsar la profesionalización en la administración pública (Pardo, 2023).

La institucionalización y puesta en marcha del SPC se ha convertido en un tema importante en la agenda pública, pues, en palabras de Pardo (2023), su alcance va más allá de sólo tutelar los procesos de selección y contratación del personal que operaría en la administración pública, sino que también implica la capacitación continua, el seguimiento y la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas.

En el caso de Jalisco, a la fecha no se cuenta con una Ley de Servicio Profesional de Carrera, sin embargo, se hace alusión al Servicio Profesional en el título sexto de la *Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios*. En el artículo 169 de dicha Ley, se estipula que

el Sistema Administrativo del Servicio Profesional de Carrera debe contener como mínimo los siguientes procesos:

I. De selección;
II. Ingreso;
III. Ascenso;
IV. Desarrollo;
V. Profesionalización;
VI. Evaluación; y
VII. Cambio de nivel y categoría.

De manera particular la profesionalización garantiza que las personas servidoras públicas cuenten con "una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia" (CLAD, 2003, p. 3).

Bajo el principio de competencia por mérito, se esperaría, entonces, que las personas servidoras públicas que muestren mayor profesionalización en el desempeño de sus funciones deberían tener la oportunidad de ascender para ocupar cargos de mayor responsabilidad en la toma de decisiones gubernamentales, mismas que se sustentarían en principios de racionalidad, equidad e imparcialidad poniendo en el centro el interés público en detrimento de los privilegios e intereses privados.

En la práctica, regularmente este tipo de planteamientos alineados a la meritocracia no logran su potencial alcance ni se ven reflejados en las estructuras de las dependencias gubernamentales debido, entre otras cuestiones, a la figura de la provisionalidad, misma que, según Pardo (2023, p. 36), "establece la contratación transitoria de personal para cumplir con las necesidades de un momento específico sin necesidad de cumplir con los requerimientos del servicio civil y sin los beneficios que hacerlo supone para el trabajador".

Como parte de su análisis sobre las configuraciones burocráticas en México, Arellano y Rojas (2023) ubicaron al personal eventual en la categoría denominada "Burocracia paralela" que, de acuerdo con los autores, se caracteriza por tener capacidades altas, pero baja autonomía, es decir, considera personal que, si bien colabora en el diseño de políticas públicas, debido a la inestabilidad de su continuidad laboral contribuye poco a las capacidades del Estado.

Aunque la figura de la provisionalidad es una práctica hasta cierto punto común en las administraciones públicas, existen entes públicos que registran un mayor número de personas que son contratadas en regímenes de eventualidad o por honorarios, siendo esta condición un factor que limita los propósitos y alcances que procura impulsar el SPC, generando inestabilidad laboral e, inclusive, propiciando casos en los que personal con mayor profesionalización no continúa desarrollándose dentro del servicio público debido a que es removido de su cargo cada cambio de administración o término de contrato.

Diversos estudios señalan que los gobiernos que cuentan con personas servidoras públicas con mayor profesionalización tienen un mejor desempeño, pues esta situación contribuye a combatir la corrupción y a cumplir de mejor manera con los servicios que proveen a la ciudadanía; mientras que, en los gobiernos que presentan menor profesionalización, parece ocurrir lo contrario, lo cual, por consecuencia, afecta negativamente su desempeño y lacera la confianza en las instituciones públicas (Aguilar, 2023; Merino, 2023; Pardo, 2023; Ruíz-López, 2023; Lindor, 2019).

Siguiendo esta lógica, las instituciones de la administración pública deberían contar con esquemas de profesionalización como parte fundamental para formar personas servidoras

BORRADOR

públicas con compromiso y vocación que actúen con apego a la legalidad, con lo cual no solo se evitaría que las instituciones fueran cooptadas por intereses personales o partidistas, sino además se tendría la oportunidad de diseñar e implementar acciones racionales que contribuyeran a solucionar de manera eficiente y eficaz los problemas públicos que aquejan a la ciudadanía.

De esta manera, cualquier esfuerzo encaminado a contribuir a la profesionalización del servicio público se esperaría que tuviera un impacto positivo en la realidad social, en parte, porque contribuiría a recuperar la confianza de la ciudadanía y garantizaría la gobernabilidad democrática al asegurar ofrecer servicios públicos de calidad en beneficio de la sociedad (Pardo, 2023, p. 24).

En el segundo subíndice que aborda este indicador, en lo referente a mecanismos de profesionalización, es necesario enfatizar que sólo se medirá lo pertinente a la presencia y/o cantidad de mecanismos, lo cual no implica que se esté valorando su calidad, avance o efectividad.

En el marco del SEAJAL se considera que el Aula Virtual Anticorrupción (AVA), en conjunto con los cursos que ofrece el Comité Coordinador orientados a combatir la corrupción, cumplen con las características de este tipo de esfuerzos ya que representan un modelo de formación que promueve continuamente la probidad, el fortalecimiento de capacidades e integridad de las personas servidoras públicas.

Tanto el AVA como algunos de los cursos que ofrece el Comité Coordinador en materia anticorrupción se desarrollan, tanto de manera presencial como a través de plataformas digitales, para que las personas servidoras públicas se inscriban en alguno de los cursos disponibles relativos a los ejes estratégicos de la PEAJAL y, por ende, de sus Programas Marco de Implementación. Las personas que concluyan los cursos adquirirán o, en su caso, fortalecerán los conocimientos y competencias necesarias que les permitan desempeñar sus funciones con ética e integridad.

De conformidad con lo anterior, y con la finalidad de medir los elementos definidos en el objetivo específico 1.1 de la PEAJAL, se considera pertinente realizar un índice que mida el grado de profesionalización en el servicio público en Jalisco, considerando su interrelación con el fomento de la integridad y el desarrollo de capacidades de las personas servidoras públicas.

Cabe señalar que, para efectos del indicador en lo referente a esta medición se realiza sobre la cantidad de personas capacitadas en AVA; no obstante, la SESAJ realiza seguimiento interno sobre las características de sexo -género-, grupos etarios, organización de procedencia, entre otros aspectos que permitan identificar la población que se está capacitando a través de la plataforma.

Lo anterior contribuye, por una parte, a medir los avances sobre las condiciones y esfuerzos implementados por los entes públicos que inciden en la consolidación de la profesionalización, y permitirá por otra la construcción de una estrategia común sobre el desempeño de la función pública, robusteciendo en este campo los nexos de complementariedad entre las capacidades técnicas y el comportamiento ético que las personas servidoras públicas tendrían que cumplir para combatir la corrupción y fortalecer el servicio público en Jalisco.

BORRADOR

Características del indicador

Nombre del Indicador

Índice de profesionalización del servicio público

Interpretación del Indicador

Entre más alta sea la puntuación del índice es mejor, pues es indicativo de que es alta la profesionalización del servicio público en Jalisco al ejercer las funciones gubernamentales en apego a los principios rectores de la legalidad, meritocracia, probidad, vocación al servicio y capacidad funcional en beneficio del interés público.

Método de cálculo del indicador

$$\frac{\text{Subíndice de personal institucional} + \text{Subíndice de profesionalización} + \text{Eficiencia terminal de los cursos en materia anticorrupción}}{3}$$

Para cada subíndice se revisan una serie de variables que, a su vez, están conformadas por componentes. En conjunto, los subíndices, variables y componentes permiten obtener una valoración sobre la profesionalización del servicio público en Jalisco.

a. Descripción de las variables del indicador y sus componentes

Número	Nombre de la variable	Número de componentes
1	Subíndice de personal institucional	2
2	Subíndice de profesionalización	2
3	Subíndice de eficiencia terminal de los cursos en materia anticorrupción	2

Las variables del indicador se calculan a través de la interacción de múltiples componentes. La siguiente tabla los describe, así como a sus variables y las abreviaturas con las que aparecen representadas en las fórmulas de cálculo.

BORRADOR

Componentes de las variables			
Variable	**Nombre**	**Descripción**	**Abreviatura**
1	Personas servidoras públicas que trabajan en las instituciones de la administración pública estatal.	Es el número de personas servidoras públicas que trabajan en las instituciones de la administración pública estatal.	personasAPE
1	Personas servidoras públicas que trabajan en las instituciones de la administración pública estatal, contratadas en regímenes diferentes al de contratación eventual y por honorarios.	Es el número de personas servidoras públicas que trabajan en las instituciones de la administración pública estatal, contratadas en regímenes de confianza o base.	personasRegProfAPE
2	Instituciones de la administración pública estatal con esquemas de profesionalización	Es la condición de implementación de esquemas de profesionalización en las instituciones de la administración pública estatal, a saber: 1. Servicio civil de carrera 2. Reclutamiento, selección e inducción 3. Diseño y selección de pruebas de ingreso 4. Diseño curricular 5. Actualización de perfiles de puesto 6. Diseño y validación de competencias 7. Concursos públicos y abiertos para la contratación. 8. Mecanismos de evaluación del desempeño 9. Programas de capacitación 10. Evaluación de impacto de la capacitación 11. Programas de estímulos y recompensas 12. Separación del servicio	institucionesRegProfAPE
2	Instituciones de la administración pública estatal	Es el número total de instituciones de la administración pública estatal	m
3	Personas servidoras públicas inscritas en cursos en materia anticorrupción	Es el número de personas servidoras públicas inscritas en cursos en materia anticorrupción, a saber: 1. Cursos en el AVA 2. Cursos que ofrece el Comité Coordinador en materia anticorrupción	inscripcurso
3	Personas servidoras públicas que finalizaron cursos en materia anticorrupción	Es el número de personas servidoras públicas inscritas en cursos en materia anticorrupción que finalizaron dichos cursos	finalcurso

BORRADOR

		dentro de la temporalidad establecida, a saber: 1. Cursos en el AVA 2. Cursos que ofrece el Comité Coordinador en materia anticorrupción	

b. Cálculo de las variables del indicador a partir de los componentes

Esta sección describe el cálculo de las tres variables que integran el índice de profesionalización del servicio público

1. Subíndice de personal institucional *(personal institucional)*[1]

$$\text{personal institucional} = \frac{\sum_{j=1}^{m} \text{personasRegProfAPE}_j}{\sum_{j=1}^{m} \text{personasAPE}_j}$$

Donde:

j: j − ésima institución de la administración pública estatal
m: número de instituciones de la administración pública estatal

El primer subíndice es un cociente entre las sumatorias del número de personas servidoras públicas que trabajan en las instituciones de la administración pública estatal, contratadas en regímenes de confianza o base *(personasRegProfAPE)* y el número de personas servidoras públicas que trabajan en las instituciones de la administración pública estatal *(personasAPE).*Es necesario precisar que el denominador de este indicador ya expresa la capacidad de contratación de las entidades públicas.

2. Subíndice de profesionalización *(profesionalización)*[2]

$$\text{profesionalización} = \frac{\sum_{k=1}^{l} \text{institucionesRegProfAPE}_j}{m * l}$$

Donde:

j: j − ésima institución de la administración pública estatal
k: k − ésimo esquema de profesionalización
l: número de esquemas de profesionalización

[1] No se cuenta con medios que permitan verificar los datos presentados por el INEGI a través de los Censos Nacionales de Gobiernos Estatales; no obstante, existen documentos de diseño metodológico que soportan su rigor estadístico.
[2] No se cuenta con medios que permitan verificar los datos presentados por el INEGI a través de los Censos Nacionales de Gobiernos Estatales; no obstante, existen documentos de diseño metodológico que soportan su rigor estadístico.

BORRADOR

m: número de instituciones de la administración pública estatal

Para el cálculo del *Subíndice de profesionalización* se utiliza un porcentaje de adopción de esquemas de profesionalización del personal en la administración pública estatal, que se construye a través de la sumatoria de la condición de existencia de estos mecanismos *(institucionesRegProfAPE)*.

3. Subíndice de eficiencia terminal de los cursos en materia anticorrupción *(eficTerminal)*

$$\text{eficTerminal} = \frac{\text{finalcurso}}{\text{inscripcurso}}$$

Para el cálculo del *Subíndice de eficiencia terminal de los cursos en materia anticorrupción* se utiliza el cociente que resulta de dividir la sumatoria del número de personas servidoras públicas inscritas en los cursos anticorrupción que finalizaron dichos cursos dentro de la temporalidad establecida *(finalcurso),* y el número de personas inscritas en tales cursos *(inscripcurso).* Este cálculo resulta en un porcentaje de eficiencia terminal.

c. Integración del indicador

$$= \frac{\left(\frac{\sum_{j=1}^{m} \text{personasRegProfAPE}_j}{\sum_{j=1}^{m} \text{personasAPE}_j}\right) + \left(\frac{\sum_{k=1}^{l} \text{institucionesRegProfAPE}_j}{m * l}\right) + \left(\frac{\text{finalcurso}}{\text{inscripcurso}}\right)}{3}$$

Donde:

j: j − ésima institución de la administración pública estatal
k: k − ésimo esquema de profesionalización
l: número de esquemas de profesionalización
m: número de instituciones de la administración pública estatal

Para el cálculo del índice de profesionalización del servicio público se suman los porcentajes obtenidos para cada una de las dos variables y se divide entre 3, es decir, se le da la misma ponderación a cada elemento.

BORRADOR

d. Elementos de seguimiento a los componentes del indicador

Nombre	Fuente	Disponibilidad	Desagregación geográfica	Frecuencia de medición	Sentido	Riesgo
Personas servidoras públicas que trabajan en las instituciones de la administración pública estatal.	Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Censo Nacional de Gobiernos Estatales*	De acuerdo con el Calendario de difusión de información estadística y geográfica y de Interés Nacional del INEGI, el Censo Nacional de Gobiernos Estatales se publica en agosto.	Estatal	Anual	No aplica	Extinción del Censo Nacional de Gobiernos Estatales, retraso en la publicación de sus resultados y/o modificaciones en la manera en que se presenta la información.
Personas servidoras públicas que trabajan en las instituciones de la administración pública estatal, contratadas en regímenes diferentes al de contratación eventual y por honorarios.	Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Censo Nacional de Gobiernos Estatales*	De acuerdo con el Calendario de difusión de información estadística y geográfica y de Interés Nacional del INEGI, el Censo Nacional de Gobiernos Estatales se publica en agosto	Estatal	Anual	Ascendente	
Instituciones de la administración pública estatal con esquemas de profesionalización	Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Censo Nacional de Gobiernos Estatales*	De acuerdo con el Calendario de difusión de información estadística y geográfica y de Interés Nacional del INEGI, el	Estatal	Anual	Ascendente	

BORRADOR

		Censo Nacional de Gobiernos Estatales se publica en agosto.				
Instituciones de la administración pública estatal	Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Censo Nacional de Gobiernos Estatales*	De acuerdo con el Calendario de difusión de información estadística y geográfica y de Interés Nacional del INEGI, el Censo Nacional de Gobiernos Estatales se publica en agosto.	Estatal	Anual	No aplica	
Personas servidoras públicas inscritas en cursos en materia anticorrupción	Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, *Aula Virtual Anticorrupción* Comité Coordinador, *estadísticas sobre cursos que ofrece en materia anticorrupción*	En el cuarto trimestre del año se levantará la información y se tendrá disponible en el primer trimestre del año posterior.	Estatal	Anual	No aplica	No aplica
Personas servidoras públicas que finalizaron cursos en materia anticorrupción	Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, *Aula Virtual Anticorrupción* Comité Coordinador	En el cuarto trimestre del año se levantará la información y se tendrá disponible en el primer trimestre del año posterior.	Estatal	Anual	Ascendente	No aplica

BORRADOR

	, *estadísticas sobre cursos que ofrece en materia anticorrupción*					

e. Dimensiones del indicador

Tipo de indicador:	Resultado
Dimensión:	Eficacia
Cobertura:	Estatal
Unidad de medida:	Índice
Sentido del indicador:	Ascendente
Tipo de acumulación:	Porcentaje
Frecuencia:	Anual
Línea base:	-
Año base:	2026
Estándares o recomendaciones internacionales:	-
Desagregación por sexo:	N.A.

BORRADOR

Fuentes bibliográficas

Aguilar Arévalo, M. R. (2023). Introducción. En Ruíz-López, H. (Coord.). *Servicio civil y profesionalización contra la corrupción.* México: Universidad de Guadalajara/ CUCEA/ IIRCCC.

Arellano Gault, D. y Rojas Salazar, G. (2023). Servicios civiles de carrera como instrumentos para reducir la corrupción sistémica: Ideas, paradojas y limitaciones. En Ruíz-López, H. (Coord.). *Servicio civil y profesionalización contra la corrupción.* México: Universidad de Guadalajara/ CUCEA/ IIRCCC.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) (2003). Carta Iberoamericana de la Función Pública. *V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado*. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia: CLAD - Naciones Unidas.

Congreso del Estado de Jalisco (1984, 07 de abril). *Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios*. Disponible en https://congresoweb.congresojal.gob.mx/BibliotecaVirtual/busquedasleyes/Listado'2.cfm#Leyes (consultado el 28 de julio de 2024).

Lindor, M. (2019). Ética pública, profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum. *Tla-melaua*, *13*(47), 70-109.

Merino, M. (2023). Prólogo. En Ruíz-López, H. (Coord.). *Servicio civil y profesionalización contra la corrupción.* México: Universidad de Guadalajara/ CUCEA/ IIRCCC.

Pardo, M. del C. (2023). Una política inacabada: el servicio profesional de carrera en México. En Ruíz-López, H. (Coord.). *Servicio civil y profesionalización contra la corrupción.* México: Universidad de Guadalajara/ CUCEA/ IIRCCC.

Ruíz-López, H. (2023). El servicio civil como medio para el combate a la corrupción: avances y rezagos en México. En Ruíz-López, H. (Coord.). *Servicio civil y profesionalización contra la corrupción.* México: Universidad de Guadalajara/ CUCEA/ IIRCCC.

BORRADOR

Valoración del Indicador: Criterios CREMAA		
Claridad		
1.1 ¿La fórmula de cálculo del indicador es coherente con su nombre?	a) ¿La fórmula de cálculo se encuentra expresada como es señalado en el nombre (porcentaje, proporción, tasa, etcétera)?	✓
	b) ¿El nombre del indicador expresa lo conformado en la fórmula de cálculo?	
1.2 ¿Existe coherencia dentro de los elementos (numerador y denominador) que conforman la fórmula de cálculo del indicador?	a) ¿Existe coherencia del numerador y denominador en cuanto a frecuencias de medición y unidades de medida?	✓
1.3 ¿La descripción de las variables de la fórmula de cálculo permite tener claridad sobre cualquier concepto incluido en ella?	a) ¿La definición de las variables es clara y si utiliza conceptos especializados, éstos se explican en una nota técnica?	✓
Relevancia		
2.1 ¿El indicador se encuentra relacionado con alguno de los factores relevantes de los objetivos de la PEAJAL y/o los Programas MI-PEAJAL?	a) ¿Existe al menos un factor relevante del objetivo que se mide en el indicador?	✓
Economía		
3.1 ¿Es posible obtener los datos requeridos para medir el indicador por un medio práctico y a un bajo costo?	a) ¿La estructura del método de cálculo y los medios de verificación usados para la construcción del indicador son tales que este puede ser estimado de manera efectiva con los recursos disponibles (humanos, financieros, materiales, de información, entre otros)?	✓
Monitoreabilidad		
4.1 ¿El indicador tiene un valor de línea base para su seguimiento?	a) ¿El indicador tiene especificado el valor de la línea de base, o bien, tiene explícito cuándo se realizará el primer levantamiento para la línea base?	✓
	a) ¿La frecuencia de medición coincide con la de los medios de verificación?	✓
4.2 ¿Los medios de verificación planteados en el indicador son consistentes?	b) ¿Los datos de las variables son medidos efectivamente por la(s) fuente(s) de información planteada(s)?	✓

BORRADOR

Adecuación		
5.1 ¿La dimensión del indicador está bien identificada (eficacia, eficiencia, calidad, economía)?	a) ¿La dimensión del indicador coincide con los conceptos de las guías y manuales de la Metodología de Marco Lógico o Teoría de Cambio?	✓
Aportación Marginal		
6.1 ¿El indicador provee información adicional sobre el objetivo en comparación con otros de los indicadores propuestos?	a) ¿El indicador seleccionado proporciona información adicional sobre el objetivo que mide aspectos que no consideran los demás indicadores?	✓

BORRADOR