

Frecuencias

Tabla de frecuencia

P1 Sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	1348	34.6	34.6	34.6
2	2546	65.4	65.4	100.0
Total	3894	100.0	100.0	

P2 Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 10	2	.1	.1	.1
11	1	.0	.0	.1
14	1	.0	.0	.1
23	2	.1	.1	.2
24	5	.1	.1	.3
25	29	.7	.7	1.0
26	29	.7	.7	1.8
27	40	1.0	1.0	2.8
28	40	1.0	1.0	3.8
29	49	1.3	1.3	5.1
30	81	2.1	2.1	7.2
31	66	1.7	1.7	8.9
32	82	2.1	2.1	11.0
33	80	2.1	2.1	13.0
34	79	2.0	2.0	15.1
35	119	3.1	3.1	18.1
36	102	2.6	2.6	20.8
37	100	2.6	2.6	23.3
38	105	2.7	2.7	26.0
39	110	2.8	2.8	28.9
40	145	3.7	3.7	32.6
41	110	2.8	2.8	35.4
42	132	3.4	3.4	38.8
43	134	3.4	3.4	42.3
44	123	3.2	3.2	45.4
45	137	3.5	3.5	49.0
46	135	3.5	3.5	52.4
47	132	3.4	3.4	55.8

P2 Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
48	140	3.6	3.6	59.4
49	119	3.1	3.1	62.5
50	136	3.5	3.5	66.0
51	138	3.5	3.6	69.6
52	133	3.4	3.4	73.0
53	134	3.4	3.4	76.4
54	113	2.9	2.9	79.3
55	158	4.1	4.1	83.4
56	113	2.9	2.9	86.3
57	102	2.6	2.6	88.9
58	80	2.1	2.1	91.0
59	73	1.9	1.9	92.9
60	75	1.9	1.9	94.8
61	33	.8	.8	95.7
62	43	1.1	1.1	96.8
63	31	.8	.8	97.6
64	20	.5	.5	98.1
65	22	.6	.6	98.6
66	21	.5	.5	99.2
67	5	.1	.1	99.3
68	7	.2	.2	99.5
69	11	.3	.3	99.8
70	3	.1	.1	99.8
72	1	.0	.0	99.9
73	2	.1	.1	99.9
74	1	.0	.0	99.9
75	1	.0	.0	100.0
76	1	.0	.0	100.0
Total	3886	99.8	100.0	
Perdidos Sistema	8	.2		
Total	3894	100.0		

P3 Último grado de escolaridad (completo o incompleto)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	11	.3	.3	.3
	2	36	.9	.9	1.2
	3	162	4.2	4.2	5.4
	4	2464	63.3	63.3	68.6
	5	1093	28.1	28.1	96.7
	6	128	3.3	3.3	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P4 Años y meses trabajando en el gobierno federal (AÑOS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	54	1.4	1.4	1.4
	1	121	3.1	3.1	4.5
	2	169	4.3	4.4	8.9
	3	127	3.3	3.3	12.2
	4	113	2.9	2.9	15.1
	5	134	3.4	3.5	18.6
	6	50	1.3	1.3	19.9
	7	118	3.0	3.1	22.9
	8	132	3.4	3.4	26.3
	9	135	3.5	3.5	29.8
	10	151	3.9	3.9	33.7
	11	122	3.1	3.2	36.9
	12	119	3.1	3.1	40.0
	13	99	2.5	2.6	42.5
	14	140	3.6	3.6	46.1
	15	106	2.7	2.7	48.9
	16	99	2.5	2.6	51.4
	17	193	5.0	5.0	56.4
	18	124	3.2	3.2	59.6
	19	126	3.2	3.3	62.9
	20	300	7.7	7.8	70.7
	21	86	2.2	2.2	72.9
	22	78	2.0	2.0	74.9
	23	72	1.8	1.9	76.8
	24	78	2.0	2.0	78.8
	25	96	2.5	2.5	81.3
	26	88	2.3	2.3	83.5
	27	65	1.7	1.7	85.2

P4 Años y meses trabajando en el gobierno federal (AÑOS)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
28	73	1.9	1.9	87.1
29	91	2.3	2.4	89.5
30	131	3.4	3.4	92.9
31	46	1.2	1.2	94.1
32	33	.8	.9	94.9
33	28	.7	.7	95.6
34	25	.6	.6	96.3
35	29	.7	.8	97.0
36	33	.8	.9	97.9
37	13	.3	.3	98.2
38	26	.7	.7	98.9
39	10	.3	.3	99.1
40	15	.4	.4	99.5
41	1	.0	.0	99.6
42	2	.1	.1	99.6
43	3	.1	.1	99.7
44	2	.1	.1	99.7
46	1	.0	.0	99.8
47	1	.0	.0	99.8
48	5	.1	.1	99.9
51	2	.1	.1	100.0
63	1	.0	.0	100.0
Total	3866	99.3	100.0	
Perdidos Sistema	28	.7		
Total	3894	100.0		

P4_1 Años y meses trabajando en el gobierno federal (MESES)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	183	4.7	5.4	5.4
	1	253	6.5	7.4	12.8
	2	325	8.3	9.5	22.3
	3	293	7.5	8.6	30.9
	4	286	7.3	8.4	39.3
	5	288	7.4	8.4	47.8
	6	426	10.9	12.5	60.3
	7	270	6.9	7.9	68.2
	8	280	7.2	8.2	76.4
	9	335	8.6	9.8	86.2
	10	276	7.1	8.1	94.3
	11	186	4.8	5.5	99.8
	12	1	.0	.0	99.8
	16	1	.0	.0	99.8
	19	1	.0	.0	99.9
	25	1	.0	.0	99.9
	30	1	.0	.0	99.9
	48	1	.0	.0	99.9
	60	1	.0	.0	100.0
	90	1	.0	.0	100.0
	Total	3409	87.5	100.0	
Perdidos	Sistema	485	12.5		
Total		3894	100.0		

P5 Años y meses trabajando como servidor público de carrera (AÑOS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	218	5.6	5.9	5.9
	1	482	12.4	13.0	18.8
	2	513	13.2	13.8	32.7
	3	316	8.1	8.5	41.2
	4	363	9.3	9.8	50.9
	5	396	10.2	10.7	61.6
	6	120	3.1	3.2	64.8
	7	62	1.6	1.7	66.5
	8	84	2.2	2.3	68.7
	9	77	2.0	2.1	70.8
	10	75	1.9	2.0	72.8
	11	80	2.1	2.2	75.0
	12	33	.8	.9	75.9
	13	38	1.0	1.0	76.9
	14	133	3.4	3.6	80.5
	15	37	1.0	1.0	81.5
	16	66	1.7	1.8	83.3
	17	191	4.9	5.1	88.4
	18	65	1.7	1.7	90.1
	19	37	1.0	1.0	91.1
	20	126	3.2	3.4	94.5
	21	11	.3	.3	94.8
	22	6	.2	.2	95.0
	23	14	.4	.4	95.4
	24	6	.2	.2	95.5
	25	21	.5	.6	96.1
	26	14	.4	.4	96.5
	27	7	.2	.2	96.7
	28	14	.4	.4	97.0
	29	10	.3	.3	97.3
	30	33	.8	.9	98.2
	31	17	.4	.5	98.7
	32	4	.1	.1	98.8
	33	4	.1	.1	98.9
	34	7	.2	.2	99.1
	35	8	.2	.2	99.3
	36	4	.1	.1	99.4
	37	5	.1	.1	99.5

P5 Años y meses trabajando como servidor público de carrera (AÑOS)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
38	6	.2	.2	99.7
39	6	.2	.2	99.8
40	3	.1	.1	99.9
41	1	.0	.0	99.9
42	2	.1	.1	100.0
Total	3715	95.4	100.0	
Perdidos Sistema	179	4.6		
Total	3894	100.0		

P5_1 Años y meses trabajando como servidor público de carrera (MESES)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 0	272	7.0	8.4	8.4
1	249	6.4	7.7	16.2
2	284	7.3	8.8	25.0
3	282	7.2	8.8	33.7
4	267	6.9	8.3	42.0
5	271	7.0	8.4	50.5
6	411	10.6	12.8	63.2
7	231	5.9	7.2	70.4
8	250	6.4	7.8	78.1
9	328	8.4	10.2	88.3
10	234	6.0	7.3	95.6
11	134	3.4	4.2	99.8
12	1	.0	.0	99.8
18	1	.0	.0	99.8
19	1	.0	.0	99.8
25	1	.0	.0	99.9
28	1	.0	.0	99.9
30	1	.0	.0	99.9
60	2	.1	.1	100.0
Total	3221	82.7	100.0	
Perdidos Sistema	673	17.3		
Total	3894	100.0		

**P6 ¿Es usted miembro certificado del Servicio Profesional de Carrera/
Profesional Electoral/Exterior de Carrera?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	647	16.6	16.6	16.6
	1	3247	83.4	83.4	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

**P7 ¿Cuál es la normatividad que lo rige laboral y profesionalmente a usted
como funcionario del Servicio Profesional de Carrera/ Profesional
Electoral/Exterior de Carrera?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	220	5.6	5.6	5.6
	2	1672	42.9	42.9	48.6
	3	334	8.6	8.6	57.2
	4	823	21.1	21.1	78.3
	5	58	1.5	1.5	79.8
	6	30	.8	.8	80.6
	9	757	19.4	19.4	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

**P7_E ¿Cuál es la normatividad que lo rige laboral y profesionalmente a usted como funcionario
del Servicio Profesional de Carrera/ Profesional Electoral/Exterior de Carrera? (OTRO
ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3864	99.2	99.2	99.2
CODIGO FEDERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES	3	.1	.1	99.3
COFIPE	3	.1	.1	99.4
COFIPE Y ESTATUTO DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL Y DEL PERSONAL DEL IFE	1	.0	.0	99.4
COFIPE, Reglamento Interno del IFE	1	.0	.0	99.4
En la SRE no se aplica el Servicio Profesional de Carrera	1	.0	.0	99.5
La ley del Servicio Exterior Mexicano	1	.0	.0	99.5

P7_E ¿Cuál es la normatividad que lo rige laboral y profesionalmente a usted como funcionario del Servicio Profesional de Carrera/ Profesional Electoral/Exterior de Carrera? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
La SRE no aplica la ley del servicio profesional de carrera. Mitad de los funcionarios son del SEM	1	.0	.0	99.5
Ley de Comercio Exterior y su reglamento. Y reglamento interior de la Secretaría de Economía	1	.0	.0	99.5
Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la APF	1	.0	.0	99.6
Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	1	.0	.0	99.6
Ley Federal del Trabajo y Reglamento Interno	1	.0	.0	99.6
Ley General de Población	1	.0	.0	99.6
Me es aplicable tanto la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la APF, como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional. No son excluyentes. Una regula el ingreso, permanencia, desarrollo y capacitación, mientras que la otra regula el régimen laboral: prestaciones, pensiones, jubilaciones, incapacidades, vacaciones, etc.	1	.0	.0	99.7
Ninguna	1	.0	.0	99.7

P7_E ¿Cuál es la normatividad que lo rige laboral y profesionalmente a usted como funcionario del Servicio Profesional de Carrera/ Profesional Electoral/Exterior de Carrera? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ninguno porque a la SRE la excluyeron de la aplicación del SPC y el congreso determinó que la SRE debería crear una comisión ad-hoc para determinar cual sería el servicio que regiría a los empleados que no somos del SEM y que tampoco seremos sujetos de la LSPC pero en la SRE no se ha implementado nada respecto a los funcionarios que no somos del SEM	1	.0	.0	99.7
NO ENTIENDO POR QUE LO DE ELECTORAL NO SOY ELECTORALSI DE SERVICIO PROFESIONAL	1	.0	.0	99.7
No es clara esta pregunta. Yo creo que es el Art 123, la Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de Telecoms., etc	1	.0	.0	99.8
No estoy en servicio de carrera	1	.0	.0	99.8
No pertenezco al Servicio Profesional de Carrera	1	.0	.0	99.8
No soy miembro, trabajo como eventual...	1	.0	.0	99.8
Reglamento del Servicio Profesional de Carrera	2	.1	.1	99.9
Reglamento Interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores	1	.0	.0	99.9
Reglamento interior de la SEGOB	1	.0	.0	99.9
REGLAMENTO INTERIOR DE LA SRE	1	.0	.0	100.0
Son 2 que me rigen y son la LSPC y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	1	.0	.0	100.0

P7_E ¿Cuál es la normatividad que lo rige laboral y profesionalmente a usted como funcionario del Servicio Profesional de Carrera/ Profesional Electoral/Exterior de Carrera? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total	3894	100.0	100.0	

P8 ¿En qué año entró en vigor la normatividad que rige su estatuto como servidor público de carrera?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	347	8.9	8.9	8.9
2	559	14.4	14.4	23.3
3	171	4.4	4.4	27.7
4	361	9.3	9.3	36.9
5	1480	38.0	38.0	74.9
9	976	25.1	25.1	100.0
Total	3894	100.0	100.0	

P9_1 He percibido mejoras en Mi ámbito laboral desde que se implementó la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal / Profesional Electoral/Exterior de Carrera.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	865	22.2	22.2	22.2
2	277	7.1	7.1	29.3
3	612	15.7	15.7	45.0
4	661	17.0	17.0	62.0
5	740	19.0	19.0	81.0
9	739	19.0	19.0	100.0
Total	3894	100.0	100.0	

P9_2 El nivel de capacitación de los funcionarios que NO pertenecen al servicio civil de carrera (ejemplo Designados/Nombrados y/o de base) es mejor que el de los miembros del servicio profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	235	6.0	6.0	6.0
2	121	3.1	3.1	9.1
3	1270	32.6	32.6	41.8
4	759	19.5	19.5	61.2
5	772	19.8	19.8	81.1
9	737	18.9	18.9	100.0
Total	3894	100.0	100.0	

P9_3 Pienso que, en general, poseo el mismo nivel de capacitación que otros servidores públicos que pertenecen al Servicio Profesional Electoral/Exterior de Carrera (del mismo o similar nivel jerárquico al mío).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1340	34.4	34.4	34.4
	2	602	15.5	15.5	49.9
	3	484	12.4	12.4	62.3
	4	73	1.9	1.9	64.2
	5	528	13.6	13.6	77.7
	9	867	22.3	22.3	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P9_4 Pienso que, en general, las personas que pertenecen al Servicio Profesional de Carrera/ Profesional Electoral/Exterior de Carrera son más idóneas para los puestos que ocupan que aquellas que ocupan puestos similares y no pertenecen a dicho servicio pro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1021	26.2	26.2	26.2
	2	629	16.2	16.2	42.4
	3	575	14.8	14.8	57.1
	4	351	9.0	9.0	66.2
	5	578	14.8	14.8	81.0
	9	740	19.0	19.0	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P9_5 Ser servidor público de carrera es algo más que una categoría salarial y/o un régimen laboral específico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1044	26.8	26.8	26.8
	2	930	23.9	23.9	50.7
	3	412	10.6	10.6	61.3
	4	363	9.3	9.3	70.6
	5	409	10.5	10.5	81.1
	9	736	18.9	18.9	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P10 ¿Conoce a los miembros del servicio civil de carrera en su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1492	38.3	38.3	38.3
	2	792	20.3	20.3	58.7
	3	467	12.0	12.0	70.6
	4	353	9.1	9.1	79.7
	9	790	20.3	20.3	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P10_1 ¿Conoce a los miembros del servicio civil de carrera en general en la Secretaría (Instituto)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	123	3.2	3.2	3.2
	2	699	18.0	18.0	21.1
	3	1458	37.4	37.4	58.6
	4	346	8.9	8.9	67.4
	9	1268	32.6	32.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P11 ¿Se reúne usted periódicamente, de manera formal o informal, con otros miembros del Servicio Profesional de Carrera/ Profesional Electoral/Exterior de Carrera para tratar temas del propio servicio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	2098	53.9	53.9	53.9
	1	1052	27.0	27.0	80.9
	9	744	19.1	19.1	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P12 ¿Existe algún cuerpo directivo al interior del esquema de la Administración Pública Federal/ Instituto Federal Electoral/ la Secretaría, encargado exclusivamente de los asuntos del servicio civil de carrera?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	898	23.1	23.1	23.1
	1	2234	57.4	57.4	80.4
	9	762	19.6	19.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P13 ¿Participan los funcionarios como usted en la integración de dicho cuerpo, ya sea como miembros del mismo o eligiendo a quien lo integra?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	2457	63.1	63.1	63.1
	1	675	17.3	17.3	80.4
	9	762	19.6	19.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P14 ¿Existe alguna asociación que busque representar los intereses específicos de los funcionarios públicos de carrera?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	2727	70.0	70.0	70.0
	1	404	10.4	10.4	80.4
	9	763	19.6	19.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P15 ¿Formaría parte de alguna asociación que busque representar los intereses específicos de los funcionarios públicos de carrera si existiera?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	779	20.0	20.0	20.0
	1	1561	40.1	40.1	60.1
	9	1554	39.9	39.9	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P16_1 Me parece que en las reglas actuales del Servicio Profesional de carrera/Profesional Electoral/Exterior de Carrera son racionales y adecuadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1056	27.1	27.1	27.1
	2	156	4.0	4.0	31.1
	3	681	17.5	17.5	48.6
	4	273	7.0	7.0	55.6
	5	533	13.7	13.7	69.3
	9	1195	30.7	30.7	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P16_2 Si tuviera que nombrar a mi superior jerárquico, preferiría a un miembro del servicio civil de carrera.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	991	25.4	25.4	25.4
	2	633	16.3	16.3	41.7
	3	296	7.6	7.6	49.3
	4	136	3.5	3.5	52.8
	5	648	16.6	16.6	69.4
	9	1190	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P16_3 Si tuviera que nombrar a un subordinado directo, preferiría a un miembro del servicio civil de carrera.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1010	25.9	25.9	25.9
	2	549	14.1	14.1	40.0
	3	329	8.4	8.4	48.5
	4	141	3.6	3.6	52.1
	5	661	17.0	17.0	69.1
	9	1204	30.9	30.9	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P16_4 Tengo gran respeto profesional hacia los miembros del servicio civil de carrera.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1137	29.2	29.2	29.2
	2	693	17.8	17.8	47.0
	3	158	4.1	4.1	51.1
	4	90	2.3	2.3	53.4
	5	622	16.0	16.0	69.3
	9	1194	30.7	30.7	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P16_5 Recomendaría a un miembro del servicio civil de carrera sin conocerlo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	506	13.0	13.0	13.0
	2	117	3.0	3.0	16.0
	3	826	21.2	21.2	37.2
	4	409	10.5	10.5	47.7
	5	846	21.7	21.7	69.4
	9	1190	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P16_6 Existen intereses específicos de los funcionarios públicos de carrera (en contraposición o diferentes a los que poseen los demás empleados de gobierno).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	924	23.7	23.7	23.7
	2	219	5.6	5.6	29.4
	3	533	13.7	13.7	43.0
	4	151	3.9	3.9	46.9
	5	877	22.5	22.5	69.4
	9	1190	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P16_7 Los funcionarios públicos de carrera constituyen un todo o un grupo diferenciado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1005	25.8	25.8	25.8
	2	212	5.4	5.4	31.3
	3	579	14.9	14.9	46.1
	4	197	5.1	5.1	51.2
	5	711	18.3	18.3	69.4
	9	1190	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P17_1 ¿Qué tan cercano profesionalmente se considera a otro funcionario de carrera en OTRA secretaría u oficina?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	639	16.4	16.4	16.4
	2	572	14.7	14.7	31.1
	3	681	17.5	17.5	48.6
	4	353	9.1	9.1	57.7
	5	457	11.7	11.7	69.4
	9	1192	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P17_2 ¿Qué tan cercano profesionalmente se considera a un empleado de base en SU secretaría u oficina?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	619	15.9	15.9	15.9
	2	582	14.9	14.9	30.8
	3	635	16.3	16.3	47.1
	4	402	10.3	10.3	57.5
	5	466	12.0	12.0	69.4
	9	1190	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P17_3 ¿Qué tan cercano profesionalmente se considera a un empleado por honorarios en OTRA secretaría u oficina?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	316	8.1	8.1	8.1
	2	458	11.8	11.8	19.9
	3	717	18.4	18.4	38.3
	4	509	13.1	13.1	51.4
	5	702	18.0	18.0	69.4
	9	1192	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P17_4 ¿Qué tan cercano profesionalmente se considera a un funcionario designado en SU secretaría u oficina?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	585	15.0	15.0	15.0
	2	700	18.0	18.0	33.0
	3	755	19.4	19.4	52.4
	4	371	9.5	9.5	61.9
	5	286	7.3	7.3	69.3
	9	1197	30.7	30.7	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P17_5 ¿Qué tan cercano profesionalmente se considera a otro funcionario de carrera en SU secretaría u oficina?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	942	24.2	24.2	24.2
	2	774	19.9	19.9	44.1
	3	512	13.1	13.1	57.2
	4	270	6.9	6.9	64.1
	5	205	5.3	5.3	69.4
	9	1191	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P17_6 ¿Qué tan cercano profesionalmente se considera a un empleado de base en OTRA secretaría u oficina?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	253	6.5	6.5	6.5
	2	430	11.0	11.0	17.5
	3	703	18.1	18.1	35.6
	4	559	14.4	14.4	49.9
	5	758	19.5	19.5	69.4
	9	1191	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P17_7 ¿Qué tan cercano profesionalmente se considera a un empleado por honorarios en SU secretaría u oficina?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	478	12.3	12.3	12.3
	2	624	16.0	16.0	28.3
	3	787	20.2	20.2	48.5
	4	419	10.8	10.8	59.3
	5	395	10.1	10.1	69.4
	9	1191	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P17_8 ¿Qué tan cercano profesionalmente se considera a un funcionario designado en OTRA secretaría u oficina?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	305	7.8	7.8	7.8
	2	453	11.6	11.6	19.5
	3	753	19.3	19.3	38.8
	4	502	12.9	12.9	51.7
	5	691	17.7	17.7	69.4
	9	1190	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P18_1 Un servidor público de carrera debe observar ciertos valores específicos en su labor profesional por el hecho de ser servidor público de carrera.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	871	22.4	22.4	22.4
	2	1248	32.0	32.0	54.4
	3	221	5.7	5.7	60.1
	4	195	5.0	5.0	65.1
	5	165	4.2	4.2	69.3
	9	1194	30.7	30.7	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P18_2 Considero que es especialmente importante que los servidores públicos de carrera observen los mismos valores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1055	27.1	27.1	27.1
	2	1299	33.4	33.4	60.5
	3	73	1.9	1.9	62.3
	4	109	2.8	2.8	65.1
	5	169	4.3	4.3	69.5
	9	1189	30.5	30.5	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P19 ¿Están dichos valores consagrados en alguna normatividad que usted conozca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	481	12.4	12.4	12.4
	1	2223	57.1	57.1	69.4
	9	1190	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P20 En su área de trabajo ¿Existe competencia profesional entre los funcionarios públicos de carrera y los empleados de base?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	1953	50.2	50.2	50.2
	1	751	19.3	19.3	69.4
	9	1190	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P20_1 En su área de trabajo ¿Existe competencia profesional entre los funcionarios públicos de carrera y los empleados designados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	1581	40.6	40.6	40.6
	1	1122	28.8	28.8	69.4
	9	1191	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P21 En su área de trabajo ¿Existen puestos que no están contemplados por el Servicio Profesional de Carrera/ Profesional Electoral/Exterior de Carrera y deberían estarlo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	1184	30.4	30.4	30.4
	1	1513	38.9	38.9	69.3
	9	1197	30.7	30.7	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P22 En su área de trabajo, ¿conoce usted de algún caso en que un puesto del Servicio Profesional de Carrera/ Profesional Electoral/Exterior de Carrera NO esté ocupado por un funcionario de carrera?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	1444	37.1	37.1	37.1
	1	1260	32.4	32.4	69.4
	9	1190	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P23 En su opinión los servidores públicos de carrera certificados ¿deben participar en los comités técnicos de selección?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	373	9.6	9.6	9.6
	1	2331	59.9	59.9	69.4
	9	1190	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P24 En su opinión los servidores públicos de carrera certificados ¿deben participar en el Consejo Consultivo del Servicio Profesional/ Comisión de Personal del Servicio Exterior Mexicano/ Comisión del Servicio Profesional Electoral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	337	8.7	8.7	8.7
	1	2367	60.8	60.8	69.4
	9	1190	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P25_a ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera? (puede elegir más de un círculo de entre las primeras cuatro opciones)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1286	33.0	100.0	100.0
Perdidos	Sistema	2608	67.0		
Total		3894	100.0		

P25_b ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera? (puede elegir más de un círculo de entre las primeras cuatro opciones)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2	1305	33.5	100.0	100.0
Perdidos	Sistema	2589	66.5		
Total		3894	100.0		

P25_c ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera? (puede elegir más de un círculo de entre las primeras cuatro opciones)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3	2160	55.5	100.0	100.0
Perdidos	Sistema	1734	44.5		
Total		3894	100.0		

P25_d ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera? (puede elegir más de un círculo de entre las primeras cuatro opciones)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4	193	5.0	100.0	100.0
Perdidos	Sistema	3701	95.0		
Total		3894	100.0		

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3584	92.0	92.0	92.0
¿Por qué sería necesario que exista dicha cohesión? ¿para formar una especie de sindicato? la pregunta es irrelevante	1	.0	.0	92.1
1. Que los mismos servidores públicos se interesen en participar a favor de sus intereses. 2. Que el cuerpo directivo elegido por los servidores públicos al interior de la Institución, realmente tenga capacidad de resolución.	1	.0	.0	92.1

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>1.- Que las evaluaciones del desempeño se apliquen con base en el cumplimiento de las metas, para asegurar que las calificaciones dejen de utilizar criterios de acoso laboral, que buscan dar una baja porque requieren la plaza para un conocido o familiar, sin experiencia, sin conocimientos y sin habilidades. 2.- Corregir uno de los criterios del proceso de selección, el que se refiere a la entrevista, porque es en el referido, donde se decide quien ocupará la plaza y no quien haya obtenido las calificaciones más altas, y ahí es donde se permite descalificar a los que nos son los elegidos para entrar y terminan ingresando los recomendados, o familiares. 3.- Que los movimientos laterales como servidor público de carrera, sean reales, es decir que te puedas llevar la plaza con la cual obtuviste tu certificación; ya que para moverte a otro lugar te deben de proporcionar la plaza, lo cual resulta imposible porque o no tienen plazas o las que existen ya las tienen asignadas a sus recomendados, familiares y compromisos y, por ello jamás podrás realizar un cambio que te permita trabajar y cumplir con tus funciones en un adecuado ambiente laboral donde recibas un trato digno de tus superiores jerárquicos.</p>	1	.0	.0	92.1

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>Actualmente han modificado los requisitos para ocupar una plaza vacante, entre los cuales el no pasar un examen no te descarta del concurso., el sistema es facil de manipular y convertirlo en mera simulacion, no se garantiza la igualdad de oportunidad y valor al merito, porque el examen tecnico se filtra facilmente al candidato favorito del superior jererquico, por lo cual no debe aplicarse por la misma institucion, sino por un institucion certificada para eso como el CENEVAL, tambien tiene demasido peso el valor de la entrevista, y facilmente puede el presidente del comite votar en favor de alguien que sea su favorito, en general el sistema esta corrompido,y es dificil para un servidor publico de carrera concursar y ganar una plaza, casi siempre la ganan quienes estan contratados por art. 34 de LSPC, obviamente por las razones anteriormente expuestas. Cabe mencionar que el sistema en un principio empezo bien, con el tiempo fueron cambiando las reglas de operación hasta convertirlo en un sistema totalmente corrompido, basado en la simulación y no en la igualdad de oportunidad y valor al merito.</p>	1	.0	.0	92.1

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Analizar el proceso para determinar áreas de oportunidad, sugerir alternativas de solución y dar seguimiento de su cumplimiento.	1	.0	.0	92.2
Ascenso porizortal	1	.0	.0	92.2
Aunque haya concursos de plazas no se elige al mejor candidato si no ya se tiene asignado y el concurso es un mero tramite que no se respeta.	1	.0	.0	92.2

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>cambiar la ley y su reglamento y que se establezca claramente que se espera de cada rango e le Servicio Exterior... que la capacitacion este ligada a la responsabilidad del funcionario. Que se establezca realmente la carrera es decir que se debe demostrar (objetivamente) como estar haciendo una carrera en la universidad. Que exista competencia pero contra uno mismo. Establecer que la carera tenga puntos en cda nivel , que estos sean conseguidos por materias cursadas durante el tiempo de cada rango. Al final con determiandos creditos se obtenga la promocion al siguiente nivel> Que desaparezca la carga de tener que pagar su propio pasaje a un examen de ascenso que es mas bien una loteria. Que desaparezca el teatro de la democrqacia participatiba cuando es mas bien la suerte, la benevolencia del jurado, la aposibilidad de acumular puntos con injusticia (pues se selccciona a quienes pueden hacer estos. Que desaparezca el seleccionar quien puede o no hacer un curso de "capacitacion" sino que se establezca la obligacion de cursar 3 o 4 cursos y se demuestre que se aprendio. que existan plazas ya establecidas por la SHCP y no que se negocien cada vez cuando hay un "Concurso". Que la capacitacion sea real y verdadera y no como hasta ahora selectiva y sin busqueda de objetividad. Que se establezca un</p>	1	.0	.0	92.2

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
COMITÉS DE FUNCIÓN PÚBLICA FORMADOS POR SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA EN CADA INSTITUCIÓN QUE TENGAN ATRIBUCIONES DE DENUNCIA POR SELECCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS AJENO A LA ...	1	.0	.0	92.3
Compartir experiencias exitosas.	1	.0	.0	92.3
Compartir valores	1	.0	.0	92.3
Compromiso institucional	1	.0	.0	92.3
Conocer la necesidades de los servidores públicos de carrera, para ofertar propuestas de formación que realmente impacte nuestro campo laboral.	1	.0	.0	92.4
Conocimiento y Respeto a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la APF. Se ha desvirtuado por completo la aplicación de la ley , no es un mecanismo que permita y garantice la igualdad de oportunidades en el servicio público. No se respetan los principios rectores de la Ley señalados en el Art. 2. Creo que deberían abrogarla, los concursos son un a burla, los puestos ya tienen dueño antes de que se lleven a cabo las etapas de los concursos (exámenes, entrevista de selección etc.)	1	.0	.0	92.4

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>Considero que el nombramiento de Servidor publico de no garantiza una mejor posición en el trabajo, no hay aumentos de sueldo ni veo un valor agregado o diferenciado de los demás. Lo punico que me ha gustado es la capacitación obligada, aunque no todos los años contamso con ella.</p>	1	.0	.0	92.4
<p>Considero que el servicio civil de carrera no es bueno porque siguen la mismas prácticas de hace muchos años que entran puros cuates del jefe.</p>	1	.0	.0	92.4
<p>Considero que la ley del Servicio Profesional de Carrera y su Reglamento, son adecuados (CON EXCEPCION DEL SUBSISTEMA DE SEPARACIÓN), lo que falta es honestidad y transparencia en los concursos de selección, es un secreto a voces, que en algunos casos previamente les dan los exámenes a los candidatos que les interesa a los DG o DGA que ganen el concurso y ésto solo provoca que la sociedad se sienta engañada y desanimada.</p>	1	.0	.0	92.5

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CONSIDERO QUE LOS CONCURSOS PARA PARTICIPAR EN LOS PUESTOS QUE ESTAN VACANTES SON PURA PANTOMIMA, POR QUE LOS PUESTOS DE JEFE DE DEPARTAMENTO HACIA ARRIBA SON CONTROLADOS POR LOS SUPERIORES	1	.0	.0	92.5
CONSIDERO QUE PARA GARANTIZAR LA ELECCION DE LOS MEJORES SERVIDORES, LOS EXAMENES TECNICOS DE CONOCIMIENTOS SE REALICEN POR EL CENEVAL, YA QUE EL JEFE INMEDIATO PROPORCIONA, PROPORCIONA A SUS CONOCIDOS SIN EXPERIENCIA EL EXAMEN	1	.0	.0	92.5
Contemplar el esquema de promoción por meritos, para ingresar del area administrativa al Servicio o para ascender de puesto dentro del mismo servicio, no solo a través de concurso.	1	.0	.0	92.6
CONVOCATORIA DE INGRESO DEL SERVICIO EXTERIOR ...	1	.0	.0	92.6

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>CREAR UNA ASOCIACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA. QUE SE ORGANICEN CÍRCULOS DE ESTUDIO Y/O CONGRESOS, FOROS PARA ANALIZAR LA SITUACIÓN Y HACER PROPUESTAS. PUBLICAR UN BOLETÍN ELECTRÓNICO QUE DE A CONOCER LOS DIVERSOS SERVICIOS CIVILES. GENERAR MECANISMOS DE COMUNICACIÓN ENTRE SERVIDORES DE ...</p>	1	.0	.0	92.6
<p>Creo qu en lalabor diaria el personal no se debe discriminar por su condición laboral. Desconozco las habilidades especiales de los servidores públicos de carrera en la APF. En el caso del Servicio Exterior si hay una importante diferencia y cuentan con una agrupacón que los acoge.</p>	1	.0	.0	92.6

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>CREO QUE LAS PLAZAS DEBEN SER DE OCUPADAS POR LOS CANDIDATOS MAS COMPETENTES Y NO POR LOS QUE DEISIGNEN LOS COMITES EN LAS ENTREVISTAS QUE ES LO QUE SE HACE EN LOS PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES QUE EL PRESIDENTE DEL COMITE TECNICO DE SELECCIÓN DECIDE QUIEN SE QUEDA PARA CUMPLIR CON ALGUNOS COMPROMISOS PARTIDIARIOS Y TOMANDO EN CUNTA ESTO PREFIERO EL METODO ANTRIOR DE LIBRE DESIGNACION SIN MUCHO CIRCO</p>	1	.0	.0	92.7
<p>Creo que ya existen suficientes medios para que exista cohesión entre los miembros del servicio exterior mexicano, por tanto la creación de más asociaciones y/o gremios sólo crearía el efecto contrario.</p>	1	.0	.0	92.7

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DARLE OPORTUNIDAD A LOS MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL QUE NO TIENEN LA ESCOLARIDAD DE LICENCIATURA Y QUE YA ACREDITARON LAS 3 FASES DEL PROGRAMA DE FORMACION, DE OCUPAR UNA FUNCION DIRECTIVA YA QUE CONSIDERO CUENTAN CON LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA DESARROLLAR DICHA ...	1	.0	.0	92.7
Debe analizarse bien el proceso, ya que existe personal capacitado que por algún problema no puede participar en la selección.	1	.0	.0	92.7
Debe existir un mecanismo de diálogo y concertación entre las autoridades y los miembros de los servicios civiles de Carrera. La autoridad y los representantes de los cuerpos del servicio civil no interactúan de esa manera y las decisiones son impuestas por la autoridad sin dar espacios a los servidores públicos.	1	.0	.0	92.8
Debe prevalecer la ética profesional y el espíritu de servicio, así como la figura de la pérdida de confianza, ya que con la Ley se creó un sindicato de mandos medios inamovibles, estancados sin espíritu de servicio.	1	.0	.0	92.8

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEBEN EXISTIR MECANISMOS MAS EFICACES PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA Y PODER ELIMINAR A QUIENES NO DAN BUENOS RESULTADOS	1	.0	.0	92.8
Definitivamente el Servicio Profesional existe en teoría, desafortunadamente en la práctica no es por competencia al mérito, se sigue aplicando el "amiguismo", "compadrazgo", solo que disfrazado "transparencia", ja ja y publicado en el órgano de difusión DOF, la persona se encuentra designada desde un principio y hacen perder tiempo y esfuerzo para los concursos.	1	.0	.0	92.8
Desde mi muy particular punto de vista, el servicio profesional de carrera actual no cumple con sus objetivos, por lo tanto considero que debería de desaparecer y no que se busque una cohesión	1	.0	.0	92.9
Difícil para los miembros del Servicio Exterior, dado que están adscritos en decenas de países distintos.	1	.0	.0	92.9
Disminuir la corrupción	1	.0	.0	92.9

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
El ánimo del cuerpo directivo de fomentarlo. Durante el corto tiempo que he podido observar el fenómeno - inclusive vivido personalmente -, los encargados del área de personal, no parecen dar importancia a fomentar las relaciones humanas ni tomar en cuenta sus capacidades, para tomar decisiones sobre las personas. Lo que esto evidencia es la falta de criterio y estudio necesarios para manejar cuestiones relativas a personal.	1	.0	.0	92.9
El art. 34 lo impide (por designacion)	1	.0	.0	93.0
EL COMPARTIR UNA ÉTICA Y MÍSTICA PROFESIONALES DE SERVICIO PÚBLICO	1	.0	.0	93.0

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
El hecho de que una persona sea servidor público de carrera no asegura que sea de mayor competencia que una persona que no lo sea. De igual forma, el servicio público de carrera muchas veces viene arrastrando a gente que lleva muchos años en el mismo pero que su capacidad y preparación no puede compararse con alguien más joven, no obstante se escudan en los rangos jerárquicos de carrera para obstaculizar que el más competente sea nombrado en el puesto. En otras palabras, piensan que antigüedad es equiparable a capacidad.	1	.0	.0	93.0
El primer requisito es que se cumpla la ley y no que se viole como recurrentemente se hace, los amigos o los recomendados son lo que ingresan por artículo 34 por lo que hay una involución en la Administración Pública	1	.0	.0	93.0
El servicio profesional de carrera como está implementado actualmente no sirve, solo es burocracia.. Desperdicio de dinero público.	1	.0	.0	93.1

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
El Servicio Profesional de Carrera es una utopía, ya que en la práctica siguen imponiendo a los amigos, compadres y etc., y a los que no tenemos padrinos nos presionan con requisitos que ni ellos mismos cumplen.	1	.0	.0	93.1
El servicio profesional de carrera está regido por intereses y no necesariamente llegan a este los más capacitados, sino los mejorrecomendados... fui fundador del CEFP de la Cámara al ganar el concurso abierto para ello, salí por intereses políticos del entonces Dip. Cháves Presa y su cuñado Roberto Michel, egresado del CIDE y director del CEFP en ese momento... necesitamos refundar el Estado y sus instituciones antes de pensar en el SPC... está contribuyendo a fomentar la corrupción	1	.0	.0	93.1
El servicio profesional de carrera no funciona, legitima incompetentes y es obstáculo para otras personas que sí tienen capacidades, es innecesario que se cohesionen, generaría grupos de poder con intereses que manejarían a los servidores públicos cohesionados.	1	.0	.0	93.1

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>El servidor público de Carrera es una falasia, los puestos siempre han sido repartidos bajo otros criterios y en el último de los casos por la preparación académica y/o experiencia. Es mas, el impacto de esta encuesta es un resumen para mostrar "el buen desempeño de la idea del servidor público de carrera" hacia algun directivo que meterán en un cajon los resultados, asi ha sido y asi sera ... como siempre.</p>	1	.0	.0	93.2
<p>El sistema de selección, en el servicio profesional electoral, es una vía idónea para cubrir vacantes disponibles, desafortunadamente se presentan criterios muy subjetivos en este proceso, p. ej. la realización de entrevsitas en las etapas de las convocatorias, se asignan calificaciones que benefician o afectan significativamente a los aspirantes. Las entrevsitas, como recomendación, deben ser grabadas para poder observar si los criterios usados por los entrevistadores fue de forma uniforme con todos los entrevistados, a fin de poder tener la oportunidad de realizar alguna impugnación con mayor fundamento.</p>	1	.0	.0	93.2

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
El SPC es la mentira más grande que se ha implementado en el Gobierno Federal, primero fue impuesto; segundo las plazas que se ponen a concurso ya están ocupadas y designadas; tercero es necesario ser amigo, compadre, pariente etc. para poder ocupar una plaza en concurso (entregan el examen a los que ya están designados), y por último por la libre es casi imposible.	1	.0	.0	93.2
Eliminar el artículo 34 de la LSPCAPF.	1	.0	.0	93.2

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>ELIMINAR la opción del Art. 34 en donde es la trampa para colocar a los amigos de altos funcionarios, pues aunque concurses para una plaza (www.trabajaen.gob.mx) y tengas mejores calificaciones que los compañeros que entraron durante un plazo de 10 meses por Art. 34, cuando el comité sesiona en la última etapa que es la ENTREVISTA se ponen de acuerdo para darle la mayor puntuación que son 30 puntos al entrevistado "objetivo" y ahí jamás obtendrás la plaza que has estado buscando por años y para la cual estás preparado. El sistema es bueno, está bien pensado pero desgraciadamente está viciado y se vuelve el trasmisión de altos grados de corrupción.</p>	1	.0	.0	93.3

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>Eliminar las prácticas designatorias por amiguismo y compadrazgo, ya que en la Delegación SEMARNAT Campeche el Delegado ha colocado en puesto del Servicio Civil de Carrera a gente que no tiene la experiencia, el interés ni el compromiso con la filosofía y quehacer de la Dependencia, lo que redundará en casos de corrupción, falta de ética profesional, de transparencia de los procesos ya que los integrantes del Comité de Selección en la etapa de la entrevista se han prestado para favorecer a los candidatos del interés del Delegado y no del Servidor Público que tiene la experiencia y conocimiento del puesto en concurso, un proceso claramente manipulado, dirigido y tendencioso, lo que pone en evidencia lo frágil y fácilmente alterable del SPC.</p>	1	.0	.0	93.3

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>EN EL CASO DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL SE OBSERVA QUE ES UN ORGANISMO RECIENTEMENTE JOVEN 20 AÑOS DE EXISTENCIA, PERO AL MOMENTO EN QUE SE CREA, NO EXISTE UNA DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL, POR LO QUE LOS CARGOS DE VOCALES PRINCIPALMENTE FUERON OTORGADOS A PERSONAS QUE NO CONTABAN CON UNA PREPARACIÓN PROFESIONAL ACORDE AL PUESTO Y EN OCASIONES SE OBSERVA QUE FUERON COLOCADOS POR UN TERCERO. MUCHAS DE LAS PERSONAS (VOCALES), EN LA ACTUALIDAD SE HAN MANTENIDO Y ENTRADO DIRECTAMENTE AL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL Y MUCHOS DE ELLOS FUE SIN QUE HUBIERAN PARTICIPADO EN UNA CONVOCATORIA, POR LO QUE ES NECESARIO EVALUAR OBJETIVAMENTE A CADA UNO DE LOS SERVIDORES QUE NO ENTRARON POR MEDIO DE UNA ...</p>	1	.0	.0	93.3

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En el Servicio Exterior Mexicano existen grupos representativos del gremio, pero las autoridades de la SRE no los respetan. También existe una Asociación del SEM, pero la SRE no la toma en cuenta ni hace ningún caso de ella o de sus respresentados.	1	.0	.0	93.3
En la SEGOB, el Servicio Profesional de Carrera es una vacilada. Entran sin perfil se acomodan las o los candidatos, se cambian perfiles, pero sobre todo llegan a aprender (Aquí son la mayoría).	1	.0	.0	93.4
En la SRE, no existe el sercicio Profesional de Carrera para aquellos funcionarios que no forman parte del Servicio Exterior Mexicano	1	.0	.0	93.4
EN MI AREA DE TRABAJO NO EXISTE PROBLEMA ENTRE SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA Y DESIGNADOS , EL PROBLEMA SE GENERA POR LA INCOMPETENCIA DE SERVIDORES PUBLICOS QUE GANAN ...	1	.0	.0	93.4
En mi area de trabajo no se ha implementado el servicio civil de carrera	1	.0	.0	93.5

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En mi opinion, debería ser el area donde se concursa la plaza la que tenga mas ingerencia en la decignación del nuevo servidor público de carrera, es decir, que se forme un consejo local consultivo donde sean los mismo servidores públicos y no los jefes de area, llamense Delegados, Coordinadores los que lo elijan, aparte de los exámenes a que son sometidos los aspirantes las entrevistas deberían de ser realizadas por este consejo local consultivo	1	.0	.0	93.5
EN MI SECRETARÍA NO APLICA EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, SÓLO EL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO	1	.0	.0	93.5
Es difícil que exista cohesión entre los miembros del Servicio Exterior Mexicano dado su sistema jerárquico, las distancias entre los puestos de trabajo y la cantidad de trabajo en incremento -dada la movilidad de mexicanos en el extranjero- proporcionalmente opuesta al número de empleados responsables de las tareas.	1	.0	.0	93.5

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Es fundamental que la aplicaciones de las disposiciones oficiales se apliquen por igual a todos lo miembros y que exista un cuerpo capaz de auditar con automonía los ascensos. Todo ello para evitar concursos de ascenso a la medida o funcionarios recomendados a quienes no se aplican con suavidad disposiciones vigentes.	1	.0	.0	93.6
Es importante primero que se garantice la transparencia y la prevalencia del mérito académico y de capacidades en los procesos de selección de servidores públicos. Este paso es previo para que puedan existir asociaciones o gremios que puedan integrar u organizar a los diferentes servidores públicos de carrera.	1	.0	.0	93.6

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Es importante que no se manipule el proceso de selección de los Servidores Públicos de Carrera, ya que existen prácticas que favorecen la selección de los candidatos, aunado a que no se toma en cuenta la experiencia laboral de las personas que han trabajado en el área y cuentan con la experiencia y los conocimientos para desempeñar un cargo, pero como los perfiles son cerrados o muy específicos no permiten que estas personas puedan aspirar a un mejor puesto. Desde mi percepción no esta funcionando el Servicio Público de Carrera, ya que ni llegan los mas aptos, ni los más capacitados solo los que los superiores jerarquicos quieren que lleguen.	1	.0	.0	93.6
Es imposible pues los intereses siempre serán políticos, en general el Servicio Publico de Carrera es una buena idea que se convirtió en la realidad en solo una falacia al servicio politico	1	.0	.0	93.6
ES MAS QUE NECESARIO HACER UNA REFORMA PROFUNDA AL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO QUE EVITE, PRECISAMENTE, LO QUE AHORA SUCEDE. SE HA ROTO CON EL ESCALAFON.	1	.0	.0	93.7

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Es necesario contemplar beneficios adicionales a aquellos que tienen el SPC, dado que no existe actualmente un aumento de salarios que vaya acorde a la inflación.	1	.0	.0	93.7
Es necesario que el Servicio Profesional de Carrera sea respetado como una herramienta valiosa para dar congruencia al gobierno, independientemente de las administraciones. Actualmente no es así, porque están mal diseñados los exámenes y en muchos casos obtienen los puestos candidatos que no deberían y porque se despide a los funcionarios como en los regímenes de antaño, sin importar que sea servidor público de carrera.	1	.0	.0	93.7
Es una buena herramienta el uso del boletín de Servicio Profesional Electoral, nos permite conocer los intereses de otros compañeros.	1	.0	.0	93.7
Establecer garantías a los servidores públicos de carrera que ocupan una plaza que pertenece al sistema de la ley del servicio profesional de carrera y, sin avisar, se convierte en una plaza de libre designación.	1	.0	.0	93.8

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Evitar en la medida de lo posible que se corrompa el proceso de selección, que se evalúe correctamente ya que en en las evaluaciones los jefes no incluyen todas las tareas que realizamos y efectivamente que haya un medio de comunicación efectivo y directo con los demás miembros del servicio profesional de carrera, a efecto de exponer inquietudes, dudas y ejercer acciones encaminadas a mejorar tanto el ámbito laboral como profesional de los que conformamos este rubro.	1	.0	.0	93.8
EVITAR QUE LA NORMATIVIDAD SE MANIPULE A LA HORA DE LA ENTREVISTA, PARA QUE REALMENTE SE ELIJA AL MEJOR PERSONAL.	1	.0	.0	93.8
Existencia de un ombudsman	1	.0	.0	93.8
FOMENTAR EL CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LOS VALORES DEL SERVIDOR PUBLICO, SU OBSERVANCIA DEBE SER PARA ...	1	.0	.0	93.9
Fomerntar el trabajo en equipo	1	.0	.0	93.9
FUSIONAR EN UNA SOLA RAMA EL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO. OBVIO, SE TENDRÍA QUE CUBRIR CIERTOS REQUISITOS PARA EL ASCENSO EN EL ESCALAFÓN.	1	.0	.0	93.9

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hace falta que sean honestos, responsables y comprometidos con el trabajo de las instituciones y respetuosos con las personas	1	.0	.0	93.9
Hacer algunos cambios en la normatividad existente, por ejemplo que se elimine la opción de "Encargados de Despacho", pues esta es una manera de que personas que no se lo han ganado, sean colocados en puestos clave. Otro cambio es nivelar los sueldos hay una diferencia abismal entre los niveles 1 y 2 con el 4 por ejemplo.	1	.0	.0	94.0
Hasta el momento ya no creo en el mencionado servicio al momento en esta secretaria al cambio de administracion solo sirvió para meter amigos se concursaron las plazas que despues de mas de 5 años estaban congelas y se concurso para beneficiar a sus amigos que no tienen esériencia y los acomadaron con ayuda para que todo pareciera legal y nosotros que?	1	.0	.0	94.0
Hasta este momento el SPC es la mentira más grande en la APF; todas las plazas con ocupadas por el art. 34 y el que la ocupa es siempre el ganador en el concurso, esto quiere decir que les otorgan el examen para asegurar que gane el elegido	1	.0	.0	94.0

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Homologar sueldos de acuerdo al puesto, existen jefes de depto. reponsables de una area especifica y otros jefes de depto. responsables de toda una región y ganan igual. es injusto. ademas no hay aumento de sueldo desde el 2003.	1	.0	.0	94.0
Humanisar la relación entre los servidores públicos.	1	.0	.0	94.1
Humanizar a los cuadros a traves de una resocialización y eliminar las castas en el servicio.	1	.0	.0	94.1
Igualar competencias generales y especificas, para los mismos cargos, mediante cursos.	1	.0	.0	94.1
Impulsar el espiritu de cuerpo, asegurar que la competencia por las plazas se decida por concursos y sin preferencias, respetar las jerarquias.	1	.0	.0	94.1
INCENTIVOS ECONOMICOS YA QUE UNO PUEDE ESTAR CERTIFICADO PERO ECONOMICAMENTE NO SON RECONOCIDOS	1	.0	.0	94.2

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
INVARIABLEMENTE TODOS LOS PUESTOS DEBEN DE SER CONCURSADOS O CUANDO MENOS CUMPLIR CON UN PERFIL Y UNA EVALUACIÓN, TODA VEZ QUE ES INCONGRUENTE PORQUE MIENTRAS EL PERSONAL TÉCNICO TIENE QUE PASAR POR TODAS LAS EVALUACIONES HABIDAS Y POR HABER, REALIZA SU TRABAJO CON APEGO A LAS DECISIONES TÉCNICAS Y JURÍDICAS Y FINALMENTE EL QUE DECIDE, NO TIENE UN PERFIL AECUADO, NO SABEMOS SI ES DROGADICTO, SI ES CAPAZ, ETC. Y TERMINA TOMANDO OTRA DICISSION O IMPONIENDO DECISIONES, FINALMENTE LO CAMBIAN AL AÑO O DOS AÑOS Y COMENZAR DE NUEVO.	1	.0	.0	94.2
La cohesión debe ser natural, a través del entendimiento y compartición de valores.	1	.0	.0	94.2
La existencia de gremios ayuda, lo mismo que la designación de ciertas plazas exclusivas para el servicio profesional de carrera, pero ello no necesariamente es la solución. Supongo que el apoyo a las normas, el profesionalismo y reglas claras pueden contribuir.	1	.0	.0	94.2

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
la Secretaría de Relaciones exteriores, NO SE RIGE POR EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA .	1	.0	.0	94.3
La servidores públicos deben ser institucionales y el resultado de los objetivos se da por la ética y empeño a las funciones encomendadas	1	.0	.0	94.3
Las plazas del Servicio Exterior de Carrera deben ser ocupadas por miembros del gremio, no por empleados de base debido a la falta de personal.	1	.0	.0	94.3
Las plazas vacantes deberían ser ocupadas por escalafón o concurso interno, no externo	1	.0	.0	94.4
Lo que hace falta es que no haya corrupción, el servicio público de carrera sólo ha servido la legalizar el dedazo y la corrupción.	1	.0	.0	94.4
Los exámenes de conocimientos para ingresar al servicio profesional de carrera deben ser elaborados por una institución educativa o una tercera parte. Actualmente lo elabora el jefe inmediato de la vacante y es comun que se lo proporcione a quien el cree que debe ocupar el puesto.	1	.0	.0	94.4

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN COMO LAS TIC'S, BOLETINES INFORMATIVOS PODRIAN SER LOS MEDIOS PARA LOGRAR UNA MAYOR COHESIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL.	1	.0	.0	94.4
Los servicios civiles de carrera buscan profesionalizar a los servidores, con ello crecer en las organizaciones y dar certidumbre a su permanencia laboral, sujeta estas al desempeño personal, no una condición de servidor publico implica, ni ser mejor, ni asugurar el trabajo por sí. una agrupación sería generar una cohesión sobre las incapacidades de los agremidos. más bien sería la cohesión derivado de la estricta aplicación de la Ley que a la fecha y por estructuras mentales se observa pero no se aplica.	1	.0	.0	94.5

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mas oportunidades de colaboración intra e inter institucional y que las cargas de trabajo no excedan la capacidad de los funcionarios. Para ello es necesario dar certeza del personal de apoyo con el que los funcionarios contamos (y que atiendan los perfiles que solicitamos) ya que año tras año cambian los tipos de contratación y la cantidad de persoans que pueden ser contratadas generando situaciones poco productivas dentro de las áreas.	1	.0	.0	94.5
Mas que en los concursos deberían enfocarse en capacitar a los que seleccionen al personal independientemente de su método para llegar al puesto	1	.0	.0	94.5
Mayor informacion.	1	.0	.0	94.5
Mayor remuneración economica	1	.0	.0	94.6
Mayor transparencia en los concursos de selección. La ley es buena pero su aplicación deja mucho que desear.	1	.0	.0	94.6
Mayores programas de capacitacion, certificación y bonificación, este último de acuerdo a méritos obviamente. esto ademas de cohesion es un candado contra la corrupcion	1	.0	.0	94.6

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medios y eventos alternos para una mayor comunicación de los miembros, como lo es el boletín que emite la DESPE	1	.0	.0	94.6
Mejorar el enfoque del proceso de selección, se hace mucho énfasis en los temas de administración "exámenes gerenciales" como si administráramos una tienda de abarrotes y en las leyes, como si recitando y citando artículos los problemas quedarán resueltos.	1	.0	.0	94.7
Mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida.	1	.0	.0	94.7
Mientras antepongan el protagonismo, la soberbia, y el sentimiento de poder, ante la calidad humana, la comunicación, el respeto a la normatividad y los valores institucionales, será imposible que se dé esta relación.	1	.0	.0	94.7
Mientras la corrupción no se elimine ninguna ley, sistema o comité harán que funcione el servicio profesional de carrera. se ha creado todo un aparato burocrático lleno de corrupción que cuesta mucho al ciudadano para designar no al que realmente tenga una trayectoria, sino al que el dedo y amiguismo señale.	1	.0	.0	94.7

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MIS RESPUESTAS FUERON EN BASE A LOS SERV. PUB. QUE CONCURSAN Y QUE GANAN SU PLAZA POR SU COMPETENCIA Y NO POR SER DE LIBRE DESIGNACIÓN, ASI MISMO, LOS QUE OCUPAN PLAZAS DE CONCURSO Y QUE SE CERTIFICARON DENTRO DE LA INSTITUCION SIN HABER DEMOSTRADO QUE REALMENTE TIENEN EL PROFESIONALISMO, ETICA E IMPARCIALIDAD PARA LLEVAR A CABO LAS TAREAS QUE SE LES ...	1	.0	.0	94.8
Modificar la ley porque actualmente es muy fácil sesgar el perfil y los procesos de selección para que se quede quien desea el superior jerárquico o quien lo recomienda, independientemente de sus capacidades. Actualmente es una simulación en muchos casos, salvo en puestos de JUD o Enlace.	1	.0	.0	94.8
Modificar las reglas de operación en materia del servicio profesional de carrera, garantizando la transparencia en las designaciones y control del mismo.	1	.0	.0	94.8
MOTIVACION	1	.0	.0	94.8

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muchos de los puestos que están ocupados por el Servicio Profesional de Carrera, son "negociados" desde antes, esto es, se elige a la persona que deberá de ocupar el puesto y las personas que son designadas para tomar la decisión de elegir entre los candidatos, con anterioridad se les indica a quién deberán de elegir. Por otra parte creo importante la capacitación, sin embargo muchas personas abusan y muchas veces invierten mucho tiempo en ello, y creo que tampoco nos pagan para eso, o sí?! . . . Sinceramente creo que el SPC tiene muchas cosas positivas, pero el sistema, el cuál esta integrado y dirigido por personas con "intereses de poder" es sumamente CORRUPTO.	1	.0	.0	94.9
No cuento con una carrera profesional por eso no puedo crecer mas, pero por la experiencia en mi trabajo, podría ser hasta un Director de Area.	1	.0	.0	94.9
No entiendo para qué se requiere cohesión entre los SPC	1	.0	.0	94.9
NO ES INDISPENSABLE QUE EXISTA COHESIÓN	1	.0	.0	94.9

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No hace falta cohesión. Si uno es Profesional tanto en el ambiente público o Privado, debe buscar la cohesión con los compañeros de trabajo a fin de conseguir los objetivos para lo cual uno fue contratado. Para que exista cohesión es necesario unicamente contar con la actitud para lograrlo. En mi experiencia laboral he trabajado con servidores publicos designados, de base, de honorarios y de carrera y he logrado cohesión con todos.	1	.0	.0	95.0
No hay transparencia al momento de designar la persona que ocupará un puesto	1	.0	.0	95.0

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>No me interesan los sindicatos, pero si probablemente un cuerpo colegiado o un organismo que vea por los intereses y derechos de los trabajadores de confianza. (Cuando se necesita, se nos forza y se nos dice somos de confianza y tenemos la obligación de cumplir, dar la mejor imagen de la Secretaria y poner el ejemplo) y cuando se nos ofrece algo o reclamamos algun beneficio, derecho, prestación laboral o aumento de salario se nos dice NO TENEMOS ESAS PRESTACIONES O DERECHOS, SOLO LOS SINDICALIZADOS. DOS OBSERVACIONES: EN 9 AÑOS NO HE RECIBIDO UN AUMENTO DE SUELDO, SOLO \$23 DE PRIMA QUINQUENAL Y EL HORARIO LABORAL ES ANARQUICO (PARA LOS DE CONFIANZA CON CHECADA 9, 15,16 Y 18 HORAS) DEBERIA O PUDIERA SER DE 8 A 16 HORAS.(INCLUIDOS DE CONFIANZA Y SINDICALIZADOS)</p>	1	.0	.0	95.0

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No me opongo a la participación en la actividad internacional de personas ajenas al Servicio Exterior de Carrera. Cuando se trata de gente capaz, aportan capacidades, experiencias y puntos de vista que pueden ser valiosos para la política exterior de México. Presentan, asimismo, una saludable competencia al personal de carrera. Sin embargo, el exceso de nombramientos políticos o de personas que "no dan el ancho" desalientan al personal del servicio exterior de carrera.	1	.0	.0	95.0
No opino por que la realidad supera a la Ley	1	.0	.0	95.1
No podemos separarnos todos somos servidores públicos con la obligación de cumplir con el trabajo que tenemos asignado y nuestra obligación y la de cada dependencia capacitar a su personal, el servicio profesional de carrera a sido dinero mal invertido lo que tenemos que hacer es ponernos a trabajar y elegir en cada puesto a la persona con conocimientos y experiencia que demande en puesto	1	.0	.0	95.1

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No se requiere, ya que al interior de la institución existen diferentes medios de comunicación en el que los miembros del Servicio Civil de Carrera, interactúan.	1	.0	.0	95.1
No tengo respuesta	1	.0	.0	95.1
Normalmente quien ocupa plazas por artículo 34 son las que se quedan en la plaza que se concursan muchas veces sin la experiencia, lo que no da oportunidad a las personas del área que tienen los conocimientos y experiencia a ocupar dichos puestos. Las plazas que se desocupan en cualquier nivel deberían de concursarse en el nivel inferior dando oportunidad a que con los recursos disponibles se puedan realizar movimientos laterales para promover a las personas que tienen más tiempo, ya que la mayoría de las personas que entran sin experiencia ocupan las mejores plazas.	1	.0	.0	95.2
Para efectos de ingreso, la practica de exámenes de confianza, que permitan conocer o evaluar el nivel de honestidad de los servidores públicos.	1	.0	.0	95.2
Para qué los queremos cohesionados?	1	.0	.0	95.2
Prefiero no opinar al respecto	1	.0	.0	95.2

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Primero informar, tener un medio de contacto y comunicación... después pudiera considerarse otro punto señalado.	1	.0	.0	95.3
Profesionalismo, no atender a intereses personales sino institucionales. Procurar antes de ofertar las plazas al exterior promover el escalafón dentro de la misma estructura de la secretaría, no haber diferencia entre plaza, honorarios o sindicalizado. Todos somos empleados al servicio de la comunidad.	1	.0	.0	95.3
Propiciar oportunidades para que servidores de carrera, desempeñen temporalmente (comisiones) labores en otra Secretaría. De esa forma se conocerían mejor los funcionarios de carrera. Además, valdría la pena homologar los niveles que existen en cada uno de los servicios de carrera.	1	.0	.0	95.3
Puede participar cualquier persona, aunque no tenga el Servicio Profesional de Carrera	1	.0	.0	95.4

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Qque haya TRANSPARENCIA absoluta en el proceso de selección de candidatos a ocupar puestos del SPC, que se genere una auténtica competencia profesional y que se haga valer los méritos para acceder y para conservar los puestos.	1	.0	.0	95.4
Qu se respeten los derechos de los servidores públicos de carrera, pues se siguen haciendo cambios arbitrarios en los cambios de administración.	1	.0	.0	95.4
Que al momento de haber sido certificados como Servidores Públicos de Carrera, se les dé un incentivo, mejorando su ingreso.	1	.0	.0	95.4
Que aprendan a coexistir con las nuevas realidades, aprender de quienes no son de carrera, ser abiertos a las nuevas necesidades de la población.	1	.0	.0	95.5
Que cambie la mentalidad por parte de los titulares de las unidades administrativas, en el sentido de aprender a confiar no sólo en sus amigos cercanos sino en los servidores públicos de carrera. Y que haya más servidores públicos de carrera que impugnen despidos injustificados.	1	.0	.0	95.5

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que cuando en un distrito exista una vacante de una plaza del SPE, esta sea ocupada, por un miembro del SPE de cargo menor del mismo distrito primeramente.	1	.0	.0	95.5
Que de acuerdo a la preparación o las actualizaciones sean compesandas con el nivel de sueldo ya que en en esta Secretaria no ha existido aumentos de sueldo desde hace 6 años en las plazas del servicio profesional de carrera. Derian existir compensaciones.	1	.0	.0	95.5
Que de den más reuniones regionales, al no ser posible solo contamos con los medios electronicos: Teléfono, internet	1	.0	.0	95.6
QUE DEFINAN CUAL ES TU PUESTO Y FUNCIONES,	1	.0	.0	95.6
Que desaparesca o bien que no se vea que aun existe el dedo de Dios. y con respecto a la pregunta 26 que las convocatorias no sean solo un requisito a llenar y que el que verdaderamente gane, ocupe el lugar y no por ser señalado (bueno es lo que yo Persivo aun?).	1	.0	.0	95.6

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que el Congreso General cuando genere mas atribuciones y por tanto se requiera mas personal, como en el caso del IFE, reglamento que sean parte del Servicio Profesional, Por el contrario como lo ha apuntado Mauricio Merino, se esta desmantelando el Servicio Profesional Electoral.	1	.0	.0	95.6
Que el criterio para el otorgamiento de ascensos en cargos o puestos en el Servicio Profesional Electoral sea considerando la idoneidad del puesto con el perfil académico del aspirante y la antigüedad del funcionario de carrera. Evitar la improvisación de nuevos elementos de buenas calificaciones en concursos pero con cero experiencias y aprovechar al máximo la experiencia laboral de sus miembros internos.	1	.0	.0	95.7
QUE EL CUERPO DIRECTIVO NO ESTÉ MANEJADO POR ALTOS MANDOS QUE NADA MAS SE BENEFICIAN A ELLOS O A SUS RECOMENDADOS	1	.0	.0	95.7
Que el desempeño laboral de los miembros del Servicio Profesional de Carrera sea considerado para que sea promovido a un puesto superior.	1	.0	.0	95.7

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que el exámen técnico incluya 80% de preguntas formuladas por el Jefe Inmediato de la plaza y el 20% por la Secretaría de la Función Pública, a través de los Órganos Internos de Control, para darle credibilidad a dicho instrumento.	1	.0	.0	95.7
QUE EL PERFIL DE LOS PUESTOS NO SE APEGUE A LAS CARACTERISTICAS DE LOS SERVIDORES QUE LOS SUPERIORES JERÁRQUICOS DESEAN SE QUEDEN SI NO QUE SEA BASADO EN LAS FUNCIONES Y CONOCIMIENTOS QUE DEBE TENER Y SABER CADA SERVIDOR, O SEA QUE EXISTA LA IMPARCIALIDAD.	1	.0	.0	95.8
Que el personal de carrera del SEM no sea discriminado frente a otros servidores públicos, en particular los que son designados políticamente.	1	.0	.0	95.8
Que el proceso de entrevistas que existe después de los exámenes de conocimientos, sea transparente, objetivo e igualitario para todos los candidatos, dejando de lado criterios subjetivos. Son recomendables las entrevistas colegiadas entre diversos entrevistadores y diversos entrevistados para evitar sesgos preferenciales.	1	.0	.0	95.8

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que el Servicio Profesional de Carrera funcione para proteger a los servidores públicos contra despidos arbitrarios. Actualmente, no hay protección real en este sentido.	1	.0	.0	95.8
Que el servicio profesional de carrera sea verdadero y no una simulación, en la asignación de las plazas y en los concursos para ingresar.	1	.0	.0	95.9
QUE EL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL SEA UN VERDADERO CIVIL DE CARRERA O NO UN SERVICIO DE EMPLEO COMO HASTA AHORA LO HA SIDO	1	.0	.0	95.9
Que en algunos concursos no pasen los exámenes a los candidatos seleccionados previamente, es decir, hay plazas que se concursan y ya los superiores tienen ganador desde antes. Si no se erradica eso, continuaran las dudas	1	.0	.0	95.9

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que en la designacion de plazas, el voto para ocuparla la tiene el Superior Jerarquico a la misma y su voto vale 60%, por lo que este puede designar a un amigo y darle ese porcentaje y los otros participantes por no ser amigos de el, puede decir que no alcanzamos ese porcentaje, deberian de intervenir áreas ajenas para emitir sus votos y calificaciones y no los jefes directos de la astructura	1	.0	.0	95.9
Que en la selección y ocupación de plazas del Servicio Profesional Electoral (SPE), se considere como importante elemento de evaluación, el desempeño destacado de quienes ya son miembros del SPE, y con menos relevancia el factor memorización que aplica en los exámenes	1	.0	.0	96.0

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que en los procesos de ingreso no se manipule lo establecido en la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal y su Reglamento, que no se adecuen los perfiles y requerimientos del puesto a las características de los candidatos previamente seleccionados para ocupar los puestos, que las respuestas de las evaluaciones no se les proporcionen a los candidatos previamente seleccionados, que se determine claramente los temas de la etapa de entrevista y que sean sancionados o suspendidos de su labor los miembros de los Comités Técnicos de Selección que en el proceso de evaluación de los candidatos sean parciales y deshonestos.	1	.0	.0	96.0
Que en realidad se aplique la Ley como tal sin favoritismos y que se aplique realmente el artículo 34 como lo dicta la Ley y no para asegurar previamente la obtención del puesto a concursar.	1	.0	.0	96.0
Que en su actuación el órgano directivo observe principios de transparencia y rendición de cuentas de cara a los servidores públicos y al público.	1	.0	.0	96.0

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que exista mas claridad en la Normatividad y el respeto por parte la Institución	1	.0	.0	96.1
Que exista respeto y equidad entre los miembros del servicio profesional no importante la jerarquía	1	.0	.0	96.1
QUE EXISTA TRASPARENCIA EN EL PROCESO DE SELECCIÓN	1	.0	.0	96.1
QUE EXISTA UN CÓDIGO DE ÉTICA DEL SPC Y UN GRUPO DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	1	.0	.0	96.1
Que exista un Comité Ciudadano elegido por la Cámara de Senadores cada dos años. Que se respeten las funciones de la Institución a la que pertenecen y se diseñen y apliquen los instrumentos y programas que lleven al cumplimiento de los objetivos (mejoras al ciudadano)	1	.0	.0	96.2
QUE EXISTA UN COMITE TECNICO DE FUNCIONARIOS QUE ANALICE EL FUNCIONAMIENTO Y NUEVAS MODALIDADES O MEJORA DEL SERVICIO PROFESIONAL.	1	.0	.0	96.2
Que exista un cuerpo directivo autónomo elegido por los servidores públicos de carrera donde se valore la acción y comportamiento; Ético de Honor y Justicia	1	.0	.0	96.2

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que exista un equilibrio en los salarios y prestaciones	1	.0	.0	96.3
Que exista un grupo consultivo que además de analizar la operación para detectar áreas de oportunidad, vigile el correcto funcionamiento del SPC	1	.0	.0	96.3
Que exista un real y verdadero escalafón al interior de la Institución, y que a través de convocatoria interna, se seleccione al personal de carrera y/o administrativo para ocupar vacantes disponibles, como sucede en todas las secretarías gubernamentales en sus tres niveles.	1	.0	.0	96.3
Que exista una armonía de criterios para el nombramiento en plazas ya sea de perfiles designados o de servidores públicos de carrera.	1	.0	.0	96.3
Que exista una distinción en incremento salarial como reconocimiento al obtener la certificación	1	.0	.0	96.4
Que exista una revisión salarial periódicamente	1	.0	.0	96.4

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
QUE EXISTA UNA VERDADERA EVALUACION DEL DESEMPEÑO POR PARTE DE UN CUERPO COLEGIADO CONSTITUIDO POR SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA, CON EL FIN DE MOTIVAR EL CRECIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL DENTRO DE LAS INSTITUCIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE ...	1	.0	.0	96.4
Que exista verdaderamente transparencia en los concursos, no exista simulación de exámenes y haya previamente un candidato ya escogido por el jefe inmediato. (Violación simulada de la ley)	1	.0	.0	96.4
Que existan aumentos salariales desde hace mas de un sexenio no existe tal como lo dice la Ley Federal del Trabajo	1	.0	.0	96.5
Que existan procedimientos para quitar a servidores publicos de carrera que no son eficientes y solo denigran la condición. Que no haya sindicatos ni representantes, porque esto generara un gremio de gente que solo se dedique a representar a otros y no es la función de un servidor de carrera.	1	.0	.0	96.5

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que existan sistemas de premiación y evaluación que realmente sean aplicados, aunque existe el SPC sigue habiendo designaciones, y no siempre es la persona más apta para el puesto la que queda	1	.0	.0	96.5
QUE HAY UNA ROTACIÓN DE PUESTOS DENTRO DE LAS JUNTAS, PORQUE ACTUALMENTE LAS JERARQUÍAS FIJAS AFECTA SU FUNCIONAMIENTO.	1	.0	.0	96.5
Que haya capacitación real efectiva y posible.	1	.0	.0	96.6
Que haya un trato semejante y que se establezcan los mecanismos de incentivos considerados en la ley.	1	.0	.0	96.6
Que institucionalmente se fomente la solidaridad y cohesión de los funcionarios y no la competencia entre ellos.	1	.0	.0	96.6
Que la normatividad, en todos los aspectos, se aplique de manera efectiva y pareja.	1	.0	.0	96.6

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>Que las plazas del Servicio Profesional de Carrera/ Profesional Electoral/Exterior de Carrera sean ocupadas exclusivamente por los candidatos más competentes elegidos mediante el proceso de selección y no bajo algún otro criterio; pero que esto ocurra en la práctica porque en muchas ocasiones el Sistema de Carrera solo sirva para legitimar la inserción de personas identificadas con directivos de la Institución, lo que ocasiona que no siempre se elija a las personas más idóneas. Por otra parte, está comprobado que los mecanismos establecidos por el Servicio de Carrera no siempre son la forma más efectiva de reclutar funcionarios, en ocasiones debería de apoyarse en la discrecionalidad de las instancias superiores para designarlos, claro que la designación tendría que ser validada por un grupo de funcionarios del área correspondiente.</p>	1	.0	.0	96.7

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que las plazas esten debidamente actualizadas en las funciones correctas ya que los cambios de titulares provocan innovaciones en las actividades, cambios que en la DGRH desconocen, cada jefe nuevo quiere cambiar lo que el anterior hizo y volvemos a emprezar en ceros. O bien que las innovaciones sean del conocimiento de la DGRH en tiempo y forma. Se transtorna el buen manejo y operacion de las areas.	1	.0	.0	96.7
Que las plazas que se desocupen en los niveles intermedios y altos sean ocupadas exclusivamente porservidores públicos de carrera ya certificados, dejando abierta las convocatorias al publico en general para las plazas nuevas o de los niveles inferiores, esto premiaría el merito y promoveria la productividad.	1	.0	.0	96.7
Que lo propuesto por el gremio/asociación sea realmente tomado en cuenta por la Comisión de Personal y que los representantes por rango puedan ser imparciales, es decir, que no estén presionados por la Comisión para votar en cierta forma.	1	.0	.0	96.7

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que los cargos y puestos vacantes sean ocupados en primer instancia, por los Miembros del Servicio Profesional Electoral, para que exista un desarrollo en el escalafón de cargos y puestos, y con ello se aproveche la experiencia del funcionario que ya forme parte del cuerpo del Servicio Profesional.	1	.0	.0	96.8
QUE LOS CONCURSOS NO ESTEN VICIADOS DE ORIGEN Y QUE GANEN LOS MEJORES CANDIDATOS	1	.0	.0	96.8
Que los cuerpos directivos no tengan tanta facilidad para dar acceso a externos y haya un procedimiento de acceso al Servicio donde no haya subjetividad, como es la entrevista, o que esta tenga mucho menor peso, porque en la entrevista eliminan a quien quieran	1	.0	.0	96.8
QUE LOS DIRECTIVOS MANEJEN LAS METAS DE LAS ACTIVIDADES ESCUCHANDO LA OPINIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA Y DE TODOS LOS EMPLEADOS EN GENERAL	1	.0	.0	96.8

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que los exámenes no los aplique en la dependencia en donde están las plazas vacantes sino en una que se imponga en las normas ya que es muy notorio que están dirigidos hacia algunas personas en específico y no se seleccionan a los más capaces.	1	.0	.0	96.9
QUE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA QUE SON TUS SUPERIORES JERARQUICOS, NO ABUSEN DE SU PODER	1	.0	.0	96.9
QUE LOS MIEMBROS DEL SPE SE LES TOME EN CUENTA EN BASE A SU DESEMPEÑO PARA OCUPAR CARGOS SUPERIORES, SIN PRESENTAR EXAMEN DE OPOSICIÓN, YA QUE CONSIDERO QUE LA INSTITUCIÓN CONTANTEMENTE NOS ESTÁ EVALUANDO, YA QUE PRESENTAR EXAMEN DE OPOSICIÓN DEJA EN DESVENTAJA A LOS MIEMBROS DEL SPE, DERIVADO DE LAS CARGAS DE TRABAJO CON QUE SE CUENTA.	1	.0	.0	96.9

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que los procedimientos de selección prioricen las capacidades, pero también la experiencia de los candidatos para evitar, como he visto que ocurre normalmente, que los candidatos ganadores lleguen a lugares que no conocen y, por ello, resultan poco aptos para el ejercicio de la función, con los costos que ello implica. Tengo decenas de ejemplos.	1	.0	.0	96.9
Que los procesos de ingreso al Servicio Profesional de Carrera sean más transparentes y objetivos.	1	.0	.0	97.0
QUE LOS PROCESOS DE SELECCION SE REALICEN TAL Y COMO FUERON CREADOS, ELIMINANDO TODAS AQUELLAS EXCEPCIONES QUE HACEN QUE LA NORMATIVIDAD SEA "FLEXIBLE"	1	.0	.0	97.0
Que los procesos de selección sean absolutamente transparentes	1	.0	.0	97.0
Que los procesos de selección sean realmente transparentes. Es sabido que muchos procesos van "etiquetados" en desdoro de la real competencia, capacidades, transparencia y equidad. Creo que debería de suprimirse la libre designación por artículo 34, esto es una farsa.	1	.0	.0	97.0

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que los representantes en los cuerpos directivos tengan voz y voto para que verdaderamente representen los intereses de los miembros de carrera del servicio civil	1	.0	.0	97.1
QUE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA NO CORRAN RIESGOS DE DESPIDO, YA QUE AUN CERTIFICADO PUEDEN ...	1	.0	.0	97.1
Que los sueldos de los trabajadores dentro del servicio profesional de carrera en los niveles mas bajos aumenten de acuerdo a como aumentan los precios de las mercancías	1	.0	.0	97.1
Que no dependa nuestra situación del Presidente de la República Qué verdaderamente se implemente la Ley y su reglamento (si es que ya se aprobó)	1	.0	.0	97.1
Que no exista cohesión y/o represalias por parte de la Institución.	1	.0	.0	97.2
Que no exista tanta diferencia en las percepciones salariales, con tabuladores que no son justos con la actividad que se realiza.	1	.0	.0	97.2

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que no existen empleados del Servicio Profesional de Primera y de Segunda, me refiero a la diferencia abismal de sueldos y de Prestaciones (servicios médicos), debido a que el personal que tenemos actividades permanentes (no cada 3 años como la mayoría) recibimos menos percepciones.	1	.0	.0	97.2
Que no haya contrataciones de plazas de confianza, por honorarios o asesorías, por dedazo o amiguismo y que todos los directores ejecutivos y de área sean también miembros del Servicio Profesional, para que sean evaluados equitativamente. Incorporar a todo el personal del IFE, incluyendo secretarías y técnicos, al servicio profesional de carrera para que valoren su trabajo y se esfuercen en mantenerlo. Hay muchas plazas de base que no tienen estudios concluidos ni de secundaria, con sueldos mayores a los 10 mil pesos y eso no es justo. Hay secretarías y técnicos que se la pasan chateando y navegando en internet todo el día, no se capacitan y mucho menos son evaluados, esas plazas pueden desaparecer ya que no pasa nada si no existen.	1	.0	.0	97.3
Que no haya distinciones.	1	.0	.0	97.3

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que no intervengan las autoridades para manipular los resultados de evaluaciones y se asignen las plazas a sus recomendados aunque no tengan las aptitudes para desempeñar el puesto.	1	.0	.0	97.3
Que no se continúe las farsas en las cuales los superiores con intereses personales, tengan preferencia por candidatos que vienen recomendados, que visiblemente son personas que no tiene experiencia, pero como vienen sugerida por el oficial mayor o mantienen relaciones sentimentales con su superior, se les dan muchas facilidades.	1	.0	.0	97.3
QUE NO SE DEJE EN MANOS DEL SUPERIOR JERARQUICO LA DESIGNACIÓN DE UNA PLAZA TEMPORAL, PORQUE ACA EN EL ESTADO DE OAXACA, SOLO ERAN OCUPADOS POR LOS AMIGOS DEL VOCAL EJECUTIVO DE LA JUNTA LOCAL Y A LOS JOSAS NUNCA SE LES DIO LA OPORTUNIDAD, AFORTUNADAMENTE ESTA PERSONA YA RENUNCIO EL MES PASADO.	1	.0	.0	97.4
Que no se permita la elección de funcionarios haciendo trampa en el SPC	1	.0	.0	97.4

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que no se vicien los procesos de selección con personas elegidas de antemano sólo porque ocupaban puestos por art. 34 LSPC o por rumores de filtración de exámenes técnicos/de conocimientos.	1	.0	.0	97.4
Que no sea una mafia de imperio por designacio directa, art.34 , art.52....y gabinetes de apoyo para meter solo a los conocidos aunque no tengan experiencia, ni esten capacitados, o que sea su primer empleo y entren ganando como directores o subdirectores sin tener los conocimientos ni la experiencia para desempeñar los cargos, etc. puros recomendados	1	.0	.0	97.4
Que no solo exista el compromiso de servidor con la institución, sino que se reciba reconocimiento económico de la misma por capacitación, y desempeño. Sobre todo en el caso de enlaces que no recibimos ningun benecicio ni de operativo ni de mando medio.	1	.0	.0	97.5

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
QUE POR UN PERIODO DE TIEMPO SE DÉ SEGUIMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA EN LA ETAPA DE INTEGRACIÓN PARA VER QUE EL ESQUEMA EN EL QUE SE ENCUENTRA SEA DE RESPETO Y CUENTE CON EL APOYO DE LOS SUPERIORES PARA EL DESEMPEÑO DE SUS ...	1	.0	.0	97.5
Que primero se de oportunidad a los funcionarios que están en el área y no que se designe a una persona conocida o recomendada para ocupar la plaza y los superiores la apoyen para que concurse y sea elegida como servidor público de carrera.	1	.0	.0	97.5
Que realmente funcione el Servicio Profesional de Carrera porque es una burla sigue siendo una tomada de pelo porque eligen a quien quieren contratar no al que tiene la capacidad y conocimiento sigue igual como antes (continúa la corrupción con los puestos de dirección y con los compadrazgos y amigos)	1	.0	.0	97.5

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que realmente se aplique la Ley del Servicio Profesional de Carrera, ya que regularmente las plazas sujetas a dicha Ley se asignan a personas que inclusive no participan en los concursos de selección que establece la misma, aunado a que se contratan por el artículo 34, aun cuando no se encuentre en ese supuesto dicha plaza.	1	.0	.0	97.6
Que realmente se designe al personal idoneo y no por dedaso, o recomendación, porque eso es discriminación, y donde quedan los que si realmente hacen su SPC	1	.0	.0	97.6
Que realmente se respete la certificación, los vaivenes políticos de funcionarios designados repercute negativamente, al grado de que éstos utilizan todo tipo de artimañas para hacer que los servidores públicos de carrera renuncien a sus plazas; esto en complicidad con otras autoridades de las propias dependencias.	1	.0	.0	97.6
Que realmente se siga porque funcionarios traen amigos y juntos con las areas de humanos cuadran para que las personas que no son del servicio se certifiquen sin estudios o lleguen a un puesto de mando por solo ser amigos les dan exámenes y cuadran sus erfiles para lograrlo	1	.0	.0	97.6

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
QUE SE APLIQUE AL 100% LA NORMATIVIDAD QUE MARCA EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA TANTO EN SUS OBLIGACIONES COMO EN SUS DERECHOS Y NO A CONVENIENCIA DE ¿ ?	1	.0	.0	97.7
Que se aplique la normatividad y exista transparencia, los mandos superiores siguen decidiendo quien ocupa los puestos	1	.0	.0	97.7
Que se busque crear una cultura de innovación, receptiva de nuevas ideas, sin importar de quién provengan.	1	.0	.0	97.7
Que se complemente el servicio profesional de carrera pues sólo se ha instrumentado en una parte. No se ha resuelto la forma de ascender en los niveles y puestos. NO hay movilidad	1	.0	.0	97.7
Que se considere la experiencia del personal de manera más objetiva.	1	.0	.0	97.8
Que se considere y respete a los Servidores Públicos de Carrera CON Discapacidad, de lo contrario se convierte en un universo incompleto.	1	.0	.0	97.8

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que se de seguimiento a las actividades de los recién incorporados en los cargos, que se tenga certeza de que efectivamente realicen las funciones para las cuales fueron contratados y que se tenga la capacidad para ello	1	.0	.0	97.8
Que se deje de simular en el proceso de selección para nombrar ganador a la persona que le interesa a los superiores, dándoles las respuestas de los exámenes o tratándolos preferencialmente. QUE ACABEN CON ESA FARSA!!!	1	.0	.0	97.8
QUE SE DEPURE EL SERVICIO PROFESIONAL, YA QUE EXISTEN VOCALES QUE NO SABEN NI MANDAR A IMPRIMIR UN DOCUMENTO Y TAL PARECE QUE ESTÁN PROTEGIDOS PORQUE SIGUEN AHÍ Y SE CONVIERTEN MÁS EN CAPATACES QUE EN JEFES DE ÁREA.	1	.0	.0	97.9
Que se desvincule las plazas del Servicio Profesional de Carrera más altas sean ocupadas por los que se encuentran en un nivel bajo más próximo	1	.0	.0	97.9

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que se difunda información sobre el servicio profesional de carrera, sobre los beneficios que implica, sobre los derechos y obligaciones que tienen y en general sobre el proceso.	1	.0	.0	97.9
QUE SE ELIJAN CANDIDATOS CON OBJETIVIDAD, FUERA LOS INTERESES DE LA CUPULA.	1	.0	.0	97.9
QUE SE ELIMINE EL AMIGUISMO	1	.0	.0	98.0
Que se elimine la corrupción, el favoritismo, se aplique realmente la normatividad y la Ley	1	.0	.0	98.0
Que se elimine la entrevista como un elemento de elección ya que es ahí donde se manipula el proceso.	1	.0	.0	98.0
Que se emodifiquen alguna normatividad como los SPC asignados por articulo 34 o al menos que se cumpla para k unicamente las asginaciones sean por EMERGENCIA NACIONAL y no como una agencia de ...	1	.0	.0	98.0
Que se estblezca una Institución con autonomía de gestión administrativa para la adecuada aplicación del SPC y de esta manera evitar la corrupción en su asignación y garantizar el servicio a la ciudadanía.	1	.0	.0	98.1

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que se exista una organizacion que audite dichos concursos para hacerlos mas legales y transparentes	1	.0	.0	98.1
Que se fomente adecuadamente la competencia y participación de los servidores públicos de carrera, con objetivos, metas y reglas claras y justas.	1	.0	.0	98.1
Que se garantice el respeto de los reglamentos de los servicios públicos de carrera	1	.0	.0	98.2
Que se garantice exclusivamente la plaza del Servicio Profesional de carrera al candidato idóneo y que obtenga la calificación más alta. Yo participé hace 2 meses en una vacante para un puesto superior jerárquico y gané en todo hasta antes de la entrevista, solo quedamos, la persona que el delegado quería que quedara para ese puesto y yo, que soy el inferior inmediato a la vacante y del actual estuve como encragada hasta antes de la entrevista. Siendo la entrevista la decisiva, me ganó y por mucho, cuando a la vista de todos, yo era la idónea, allí se ve que el servicio Profesional de carrera es pura mentira, se hace el proceso , pero a lo último se queda el que quieren que quede.	1	.0	.0	98.2

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que se garantice la permanencia de los servidores públicos de carrera por el hecho de ser del Servicio Profesional y no sea discrecional por parte de la administración que en el momento que ellos quieren quitan y ponen a su "buen entender"	1	.0	.0	98.2
QUE SE GARANTICE LA TRANSPARENCIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA OCUPAR PUESTOS DE SPC, SIN FAVORITISMOS COMO ...	1	.0	.0	98.2
QUE SE GARNATICE LA TRANSPARENCIA DE LOS CONCURSOS, YA QUE EXITE PERSONAL CONTRATADO QUE SACA LAS MÁXIMAS CALIFICACIONES EN SUS EXÁMENES Y UNA VEZ EL EL PUESTO SON CORRUPTOS, OLGAZANES, NADA PROFESIONALES Y NO SE LES PUEDE SUSTITUIR POR QUE SON MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA Y TIENE QUE PASAR 2 AÑOS PARA PODER SUSTITURLOS, PERO ADEMÁS SI SON CESADOS O REMOVIDOS DEMANDAN A LA INSTITUCION SALARIOS CAIDOS Y RESTITUCIÓN A SUS ...	1	.0	.0	98.3

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que se genere conciencia de gremio y solidaridad profesional	1	.0	.0	98.3
Que se haga realidad la ocupación de plazas por los mejores candidatos, conforme a los resultados de los concursos y se evite el abuso de la ocupación de plazas al amparo del Artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.	1	.0	.0	98.3
QUE SE HAGAN PUBLICOS LAS RESULUCIONES DEL CTP, QUE LA RESERVA DE ASPIRANTES SE HAGA OBLIGATORIA, QUE SE COMUNIQUE DE FORMA OBLIGADA AL INTERIOR DE LA DEPENDENCIA LA VACANCIA.	1	.0	.0	98.3
Que se homologuen percepciones, estímulos y prestaciones.	1	.0	.0	98.4
Que se identifiquen motivos esenciales por los cuales se sientan con necesidad de estar cohesionados.	1	.0	.0	98.4

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
QUE SE INCREMENTE LA PERCEPCIÓN SALARIAL, YA QUE DESDE HACE 11 AÑOS, TODOS LOS MANDOS MEDIOS, DE TODAS LAS SECRETARÍAS DE ESTADO, CONTINUAN RECIBIENDO EL MISMO SALARIO DESDE ENERO DE 2001. ESTO ES UNA CAUSA IMPORTANTE POR EL CUAL, EL FUNCIONARIO INCURRE EN PRÁCTICAS DE CORRUPCIÓN. INVESTIGUELO E INCLUYALO EN SU TESIS. ES MUY IMPORTANTE ESTE ...	1	.0	.0	98.4
Que se incrementen u organicen grupos de trabajo.	1	.0	.0	98.4
QUE SE MANTENGA INFORMADO A LOS QUE NO SE HAN CERTIFICADO AUN DE LOS POSIBLES CURSOS QUE SE PUEDAN IMPARTIR PARA LOGRAR ESA CERTIFICACION Y QUE SE DEN LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA LOGRARLO, QUE NO SOLO EXISTAN DOS POSIBILIDADES DE EXAMEN PARA PODER CERTIFICARSE Y QUE REALICEN GUIAS DE ESTUDIO VERDADERAS Y CONGRUENTES CON INFORMACION QUE APLIQUE EN LAS ...	1	.0	.0	98.5

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que se modifique la ley para poner ciertos candados para la selección, ya que actualmente se puede manipular el proceso de selección con el objeto de que lo ocupe alguien recomendado, de lo contrario se declara desierta la convocatoria cuando el funcionario del área a la que pertenece el puesto rechaza al (los) candidatos que llegaron a la entrevista y que no sean los que ellos habían recomendado.	1	.0	.0	98.5
Que se obtengan beneficios adicionales por la pertenencia (sueldo, capacitación, prestaciones, cultura, comedor.....)	1	.0	.0	98.5
Que se otorgue un mejor salario o renivelación a quienes cumplan las metas y objetivos del Servicio Profesional de Carrera. Estímulos económicos.	1	.0	.0	98.5
Que se otorguen facilidades especiales para reunirse a los miembros de carrera del Servicio Exterior Mexicano en virtud de que regularmente la mayoría de ellos se encuentran trabajando fuera del país, ello además limita mucho la posibilidad de reunirse y abogar por sus intereses de gremio.	1	.0	.0	98.6

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que se privilegie de nuevo la confianza en el proceso de selección. Por mas que un profesionista esté calificado, no se conocen sus patologías mentales o sociales, ni se tiene seguridad sobre su honestidad. Los puestos directivos deben salir del Servicio Profesional de Carrera.	1	.0	.0	98.6
Que se privilegie primero a los concursos para puestos superiores entre funcionarios de carrera y en caso de que no sean ganados por ellos, que se abra a concurso público. Con este esquema de cualquier manera se va nutriendo o renovando el servicio profesional, ya que en algún momento los puestos vacatnes serán ocupados por lo que se conoce como "externos". En este esquema también creo que podrían ser considerados homólogos en los concursos, miembros de Servicio Profesional con titularidad o certificación de distintas áreas de la administración pública federal o estatal.	1	.0	.0	98.6
Que se promueva los puestos tomando en cuenta la experiencia y años de servicio del miembro del servicio profesional	1	.0	.0	98.6

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que se puedan hacer propuestas y analisis sobre situaciones que afectan el trabajo profesional e institucional de los servidores de carrera, como el hecho de que te pongan a un jefe sin preparación académica, y sin capacidad.	1	.0	.0	98.7
Que se quite la asignacion del art. 34 xq con esto los directivos meten a trabajar a gente sin conocimientos basicos	1	.0	.0	98.7
Que se realizaran evaluaciones de las competencias claves, técnicas y directivas a los miembros del servicio con cierta periodicidad para verificar su dominio.	1	.0	.0	98.7
QUE SE REPLANTEEN LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL SCC Y SEAN MAS ...	1	.0	.0	98.7
Que se respete a los candidatos que cumplan con el perfil requerido y el resultado de los exámenes , ya que hay casos al menos en este Instituto que on desechados y manipulado la información para el candidato de su elección y aún cuando se han presentado inconformidades las pasan por alto.	1	.0	.0	98.8

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
QUE SE RESPETE AL FUNCIONARIO PUBLICO GANADOR SIN QUE LO ANTEPONGA UN RECOMENDADO	1	.0	.0	98.8
Que se respete en el medio interno al Servicio Exterior de Carrera, como una herramienta útil de la estructura del Gobierno Federal y no se le perciba como un artículo de lujo o como el refugio para castigos de lujo.	1	.0	.0	98.8
Que se respete irrestrictamente la permanencia del servidor público de carrera certificado, y no se encuentre sujeto a los movimientos políticos de los cambios administrativos, lo que ¡TODAVIA SUCEDE!	1	.0	.0	98.8
Que se respete la certificación y no se usen argumentos no laborales para deshacerse de ellos y seleccionar a personal afín a los intereses del jefe inmediato	1	.0	.0	98.9
Que se respete la ley, en mi área quedo vacante un asubdirección del Servicio Profesional de Carrera pero la Dirección Administrativa la tomo y no fue concursada.	1	.0	.0	98.9
Que se respete la normatividad establecida para los servicios civiles de carrera	1	.0	.0	98.9

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que se respete la normatividad y los estatutos que rigen el Servicio Profesional de Carrera. Que exista capacitación permanente para los miembros de este tipo de servicio. Que existan evaluaciones objetivas para el ascenso de este tipo de Servicio Profesional de carrera.	1	.0	.0	98.9

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>QUE SE RESPETEN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA PORQUE PASAN FUNCIONARIOS POR "SILLAS MÁS ALTAS" QUE PUEDEN VENIR DE PASO, DESTROZANDO VIDAS CON IMPETU DE SERVICIO, CON CAPACIDADES Y VIRTUDES QUE JAMAS TENDRÁN PORQUE PARA ESTAR UN AÑO O AÑO Y MEDIO EN UN NIVEL DIRECTIVO ALTO, NO HACE FALTA NI COMPROMISO NI LEALTAD A LA DEPENDENCIA, VAN ROLANDO DE ACUERDO A RECOMENDACIONES QUE A SU PASO PUEDEN IR DESTROZANDO FONDOS, PROGRAMAS, VIDAS, DEPENDENCIAS MISMAS. OJALA SE ESCUCHEN LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA Y ADEMAS QUE SI SE VUELVAN MAS ESTRICTOS PARA LA SELECCION DE ESTOS, EN FUNCION DE QUE EL PROCESO ES MAS LAXO QUE PUEDE PRESTARSE A QUE NO SE CONSIDEREN EMPLEADOS DE ALTO NIVEL SIENDO TODO LO CONTRARIO, GENTE QUE TRATA DE ASEGURAR SU PERMANENCIA, SUS ...</p>	1	.0	.0	99.0

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que se rijan por los principios de la LSPC, es decir por mérito. En muchos casos, quien ocupa la plaza por art 34, es mero "trámite" el concurso. Esto deriva en corrupción y tráfico de influencias para ocupar las plazas. Deberían de cambiar a solo plazas de libre designación. Por otro lado, la evaluación del desempeño, es motivo de controversia y sin embargo, no han hecho que este proceso sea transparente y agregue valor para el cumplimiento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.	1	.0	.0	99.0
Que se tome en cuenta la antigüedad en las dependencias y la experiencia adquirida, y que no se deje al arbitrio de un Delegado que no es un puesto político la designación, que se le reglamente .	1	.0	.0	99.0
QUE SEA CONTEMPLADO EL PERSONAL EN UN RANGO INFERIOR, DADA LA EXPERIENCIA QUE DEMUESTRE, AL MOMENTO DE SER SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA Y NO A EXTERNOS.	1	.0	.0	99.0

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que sea reconocido el esfuerzo de los servidores, el simple hecho de presentar los exámenes para obtener los 7 boletos es un esfuerzo considerable, y todo es en afan de ser más profesionales y ejecutar de la mejor manera nuestras funciones.	1	.0	.0	99.1
Que sea un examen honesto y transparente y que los exámenes no los elaboren los de la misma area porque despues se los dan a sus amigos y todo sigue igual	1	.0	.0	99.1
QUE SEA UN SERVIDOR PUBLICO QUE PREGONE CON LOS PRINICIPOS Y VALORES ESTABLECIDOS EN EL CODIGO DE ETICA POR EJEMPLO , LA HONESTIDAD ,LA LEALTAD, LA HUMILDAD, LA ...	1	.0	.0	99.1
Que sean bien remunerados ya que de que sirve si en 9 años no se aumentado el salario al servidor publico, ya que piden encuestas bastante trabajo mucho operativos mas actividad se encarecen los artículos de primera necesidad y el salario bien gracias	1	.0	.0	99.2
Que tengan apoyo cuando se requiera de algun movimiento lateral.	1	.0	.0	99.2
Que tengan capacitación en rutas de comunicación y resistencia al cambio.	1	.0	.0	99.2

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
QUE TODOS LOS LINEAMIENTOS ANTES DE APROBADOS SEAN VALORADOS POR UN GRUPO DE MIEMBROS DEL SERVICIO INTEGRADO POR LO MENOS CON UNA FIGURA DE CADA PUESTO.	1	.0	.0	99.2
Que xistan medios de comunicación entre los servidores públicos de carrera.	1	.0	.0	99.3
Que ya no haya trampa en su designacion	1	.0	.0	99.3
Respeto en las leyes que se rigen para que los mismos criterios rijan a todos por igual.	1	.0	.0	99.3
RESPECTO POR PARTE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON MANDO SUPERIOR NO ORIGINARIOS DE UN SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, MISMO QUE MUCHAS VECES SON DESIGNADOS POR SU CARRERA POLÍTICA, SIENDO AJENOS A UNA DINÁMICA PROFESIONAL DE TRABAJO AL TENER INTERESES MÁS BIEN PARTICULARES QUE INSTITUCIONALES, CON LO QUE DENIGRAN A LAS INSTITUCIONES Y A LOS CUERPOS DE LA BUROCRACIA PROFESIONAL (MIEMBROS DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA).	1	.0	.0	99.3

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Retribución de los servidores públicos, ya que a partir de la puesta en marcha de la Ley del Servicio Profesional de Carrera no hemos recibido ningún incremento en nuestras percepciones y si debemos cumplir con demasiados requisitos, lo que finalmente es mayor trabajo y menor remuneración	1	.0	.0	99.4
Sanciones a lo servidores públicos que no cumplan con los principios institucionales a través de evaluaciones de sus subordinados. Debe haber evaluaciones de este tipo	1	.0	.0	99.4
SE ESTABLEZCA 1) LA FIGURA DEL OMBUSDMAN Y 2) LA INTERVENCION EFECTIVA DEL SENADO DE LA REPUBLICA PARA VERIFICAR LOS NOMBRAMIENTOS DEL EJECUTIVO	1	.0	.0	99.4
SE REALICE MEDIANTE CONCURSOS DE OPOSICIÓN	1	.0	.0	99.4

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SE REQUIERE DE UNA SUERTE DE OMBUDSMAN PARA EL SEM PORQUE NO HAY TRANSPARENCIA EN TORNO A LA DESIGNACION, ASCENSOS, TRASLADOS Y OTROS MOVIMIENTOS QUE AFECTAN DIRECTAMENTE A LOS MIEMBROS DEL SEM. LO SMIEMBOS MIEMBROS DEL SEM SON JURADO Y PARTE. LOS EXAMENES DE ASCENSO CARECEN DE COHERENCIA, OBJETIVIDAD Y TRANSPARENCIA.-	1	.0	.0	99.5
Se requiere generar las condiciones laborales que garanticen un desarrollo profesional transparente, equitativo y bien remunerado, acorde a las capacidades del servidor y a los requisitos y esfuerzos que se le piden.	1	.0	.0	99.5
Si el Estado crea un órgano de carrera, debe ser el primero en ver que se salvaguarden sus leyes y reglamentos que lo regulan, a fin de que su desempeño esté libre de las interferencias partidistas e ideológicas y con ello asegurar y preservar su disciplina, profesionalismo y el espíritu que le dio origen.	1	.0	.0	99.5

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si eres servidor de carrera certificado para un lugar no deberian de obligarte con presiones para cambiar de lugar ya que afecta en todo	1	.0	.0	99.5
Si una ley de origen tiene vicios, y los niveles de corrupción en su aplicación también son altos, es mejor desaparecer ésta, la estructura y operación del término no es congruente con la realidad	1	.0	.0	99.6
SIEMPRE DE ENTRA UNA ADMINISTRACION NUEVA, SIEMPRE GANAN LOS CONCURSOS LA GENTE QUE VIENE CON ELLOS Y QUE OCUPAN UN PUESTO POR ARTÍCULO 34. (MERA CASUALIDAD????), ASI MISMO HAY GENTE OCUPANDO PUESTOS QUE NO TIENEN NADA QUE VER CON SU PROFESIÓN.	1	.0	.0	99.6
Tener como principio o valor que se trabaja por el bienestar del país y sus ciudadanos	1	.0	.0	99.6

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Todo menos sindicatos, comites y gremios, hasta en tanto no tengamos plena conciencia y eliminemos esos malos ejemplos de asociación, lo que hace falta para la cohesión es una conciencia de servidor público de carrera en donde se sigan los principios rectores tanto aquellos que le dieron el motivo de creación, como los que rigen a la vida misma.	1	.0	.0	99.6
Todos los funcionarios de la administración pública federal deben ser servidores públicos de carrera, la cohesión se alcanza cuando los objetivos institucionales son parte de los valores individuales de los servidores públicos.	1	.0	.0	99.7
TOMAR ENCUESTA EL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS OBTENIDO CADA AÑO, ASI COMO LOS RANGOS OBTENIDOS PARA OCUPAR NUEVOS CARGOS, SIN ENTRAR A UN CONCURSO, ESQUEMA DE MERITOS. QUE LAS VACANTES SEAN OCUPADAS POR MSPE A TRAVÉS DE MÉRITOS, Y SI HAY VACANTES SE HABRÁN CONCURSO PÚBLICO.	1	.0	.0	99.7
Transparencia	1	.0	.0	99.7
Transparencia en la selección y terminación del clientelismo político y/o meritocracia heredada	1	.0	.0	99.7

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Transparencia en la toma de decisiones e inclusión de los miembros del servicio exterior en la toma de decisiones que afectan de manera directa la vida personal de cada miembro.	1	.0	.0	99.8
Transparencia y claridad en los procesos de tomas de decisiones. En la SRE ya existen varias opciones como las arriba descritas, pero el esfuerzo por transparentar los procesos de elección, selección y representación deben ser continuos, siempre con criterios de objetividad.	1	.0	.0	99.8
Un incremento salarial coherente, no es posible que los funcionarios designados ganen mucho más (pero mucho mas).	1	.0	.0	99.8
Un medio informativo que de a conocer los intereses y las noticias e informaciones así como los plazos que establece el Estatuto en materia del servicio.	1	.0	.0	99.8
Unirnos en torno a un código ético. Que se elija al Director del Servicio de entre sus miembros.	1	.0	.0	99.9

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Varios factores. Más que cohesión sería impacto de la Ley y valoración de meritos de manera que la observancia de la reglamentación (derechos y responsabilidades) incentive tanto cohesión como eficiencia y "profesionalización" de cuadros...entre otros factores.	1	.0	.0	99.9
Ya existe una cohesión	1	.0	.0	99.9
Ya hay cohesión entre los servidores públicos de carrera.	1	.0	.0	99.9

**P25_e ¿Qué hace falta para que exista cohesión entre los servidores públicos de carrera?
(OTRO ESPECIFIQUE)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Yo concursé y he demostrado mis capacidades, posteriormente concursé tres veces para el siguiente nivel llegando siempre en los primeros lugares, nunca me PERMITIERON LLEGAR GANAR (por supuesto denuncie a los funcionarios corruptos y nunca hicieron nada). La persona que seleccionaron en la SUBDIRECCIÓN ha ocasionado infinidad de conflictos y HOY se siguen padeciendo las consecuencias de la INCOMPETENCIA. HOY se trabaja así. Yo estaba totalmente convencida de que la Ley era una gran oportunidad de generar espacios de justicia, superación y sana competencia profesional, ahora ya no pienso lo mismo y lo más grave es que lo corroboro cotidianamente. Qué lástima!!!	1	.0	.0	100.0
YO CREO QUE NO ES TAN IMPORTANTE LA COHESIÓN COMO PONER EN PRÁCTICA LA MISIÓN DE LA CERTIFICACIÓN: LA PROFESIONALIZACIÓN (HACER ACTIVIDADES PARA SU SUPERACIÓN Y ACTUALIZACIÓN)	1	.0	.0	100.0
Total	3894	100.0	100.0	

P26 ¿Cree usted que el Servicio Profesional de Carrera/ Profesional Electoral/Exterior de Carrera es una herramienta eficiente contra la corrupción?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	1132	29.1	29.1	29.1
	1	1571	40.3	40.3	69.4
	9	1191	30.6	30.6	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P27 ¿Cree usted que si existiera cohesión entre los servidores públicos de carrera, el Servicio Profesional de Carrera/ Profesional Electoral/Exterior de Carrera sería más eficiente como herramienta contra la corrupción?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	484	12.4	12.4	12.4
	1	619	15.9	15.9	28.3
	9	2791	71.7	71.7	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	

P28_a De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (puede elegir más de un círculo de entre las primeras cuatro opciones)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1165	29.9	100.0	100.0
Perdidos	Sistema	2729	70.1		
	Total	3894	100.0		

P28_b De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (puede elegir más de un círculo de entre las primeras cuatro opciones)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2	944	24.2	100.0	100.0
Perdidos	Sistema	2950	75.8		
	Total	3894	100.0		

P28_c De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (puede elegir más de un círculo de entre las primeras cuatro opciones)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3	2218	57.0	100.0	100.0
Perdidos	Sistema	1676	43.0		
Total		3894	100.0		

P28_d De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (puede elegir más de un círculo de entre las primeras cuatro opciones)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4	183	4.7	100.0	100.0
Perdidos	Sistema	3711	95.3		
Total		3894	100.0		

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3607	92.6	92.6	92.6

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>- Las plazas son ocupadas por amigos de altos funcionarios públicos, y se "convence" bajo presión, a quienes tienen la experiencia y porque no decir el derecho ganado por años de trabajo comprometido como servidores públicos.</p> <p>- Hace años que no ha habido ajuste en las percepciones de servidores públicos (enlaces y mandos medios). - Se desprecia en ámbito de la Administración Pública Federal, el trabajo de ciertas áreas, por así llamarlas "tradicionales" (por ejemplo las encargadas de la integración de informes de la gestión pública), favoreciendo aquellas en las que interviene personal, ligado al desarrollo de la informática y de reportes.</p> <p>- Se cancelan concursos para acceder a plazas superiores, porque los altos funcionarios consideran la conveniencia de desaparecerlas, para crear plazas más atractivas para sus amigos, quizá con los que han adquirido compromisos políticos.</p>	1	.0	.0	92.7
.	1	.0	.0	92.7

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>1.- Modificar el proceso de selección, que no sea en la entrevista donde se decida quien entra, sino que consideren los resultados en las calificaciones, se les han asignado las plazas a los recomendados a pesar de haber obtenido los puntajes más bajos. 2.- Que se pueda revisar el proceso de selección, en todas sus etapas; la transparencia le dará crédito al proceso, para dejar a un lado las dudas en la selección, en cuanto a que si asisten a los exámenes los elegidos o si cumplen con los requisitos, si llevan toda la documentación requerida. 3.- Que puedan ser apelados, eso de que la decisión de quien ocupará la plaza es inapelable ha permitido ocultar las fallas del proceso y crea suspicacias. El que nada debe nada teme y por eso deberían de estar abiertos, que el que lo quiera revisar lo haga y de esta manera se asegure de que todo fue honesto y no prevaleció ningun favoritismo para los recomendados.</p>	1	.0	.0	92.7

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>1) Que se diseñen los perfiles de candidatos a los concursos conforme a la descripción de las plazas contenidas ya sea en los reglamentos internos, manuales de organización y/o manuales de procedimientos, debidamente aprobados, 2) Reducir la subjetividad en las etapas del proceso de selección, para evitar el sesgo en la asignación de calificación a los concursantes. Alternativamente, integrar comités de selección u organismos colegiados con personas suficientemente calificadas y con conocimiento específico de las características de la plaza a ocupar, así como de las materias a tratar en la plaza, pues a la fecha, por ejemplo, el director de Recursos Humanos participa en todos los concursos, lo cual no contribuye a la mejor selección para las diferentes plazas 3) Que se garantice la imparcialidad en los procesos de selección, asegurando la no fuga de información relativa al contenido de los exámenes a quienes se desee favorecer en los procesos (evitar dedazos), Alternativamente, que la selección se base en la praxis; es decir en la demostración de los conocimientos puestos en práctica por los aspirantes, que puede incluir una evaluación rigurosa del currículo, el desarrollo de una solución escrita a un problema propio del puesto, que comprenda un examen oral del comité de selección (al cual deberá</p>	1	.0	.0	92.7

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ampliar los cargos directivos sujetos a pertenecer al servicio civil de carrera (altos mandos).	1	.0	.0	92.8
Antes la asignación de los puestos públicos era directa y se le llamaba corrupción y ahora es manejada por un comité conformado por un representante de la dependencia, otro de la DGDH y el inmediato superior jerárquico que de acuerdo a sus personales criterios pueden asignar o no y que en ello no participa el responsable directo de la UR, lo que deriva en trabajar con una persona que de acuerdo a ese comité es el idóneo y que al estar en la práctica, no resultó el adecuado, pero que ya ganó un concurso y los procedimientos de remoción son nulos.	1	.0	.0	92.8
Aumento en las sueldos por ser parte del servicio profesional de carrera, los estudios que se hacen cada año, pago de educación.	1	.0	.0	92.8

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Aunque existan cuerpos directivos/asociaciones, etc, finalmente al trabajador se le excluye y no se le da la oportunidad de ascender porque se sigue dando el tráfico de influencias y el dedazo, aunque uno sea competente no le dan la oportunidad porque uno no es amigo de los altos funcionarios. y el salario ni se diga, tengo once años sin incremento salarial y mi nivel de vida se ha venido abajo, no me alcanza para mantener mi nivel de vida, y darle mejores opciones a mi familia.	1	.0	.0	92.8
Cambiar algunos aspectos de la normatividad vigente para eliminar los cotos de poder que están actualmente disfrazados de cargos de 1er nivel. Que el área de Auditoría realmente haga su trabajo y no haga auditorías al gusto del Funcionario que visita.	1	.0	.0	92.9
Cambio de valores entre quienes asignan para atender las necesidades del servicio y las políticas coyunturales.	1	.0	.0	92.9
Ccompromiso con principios rectores de lo institucion ,etica profesional	1	.0	.0	92.9

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>COMO YA DIJE CON ANTERIORIDAD, EL FACTOR SALARIAL, VIENE CREANDO UNA FUERTE PRESIÓN PARA CONVERTIR AL PROGRAMA DEL SERVICIO PUBLICO DE CARRERA EN UNA HERRAMIENTA PODEROSA PARA REDUCIR LA CORRUPCIÓN.</p>	1	.0	.0	92.9
<p>CON ACCIONES PREVENTIVAS COMO CRITERIOS DE SELECCIÓN MÁS ESTRICTOS PARA PUESTOS CLAVES, DANDO ENFASIS EN LOS VALORES COMO LA HONESTIDAD Y CORRECTIVOS COMO SANCIONES SEVERAS Y REALES A LOS FUNCIONARIOS QUE COMETAN CORRUPCIÓN. NOTA: EN ESTA PREGUNTA TUVE QUE SELECCIONAR UNA DE LAS CASILLAS PARA PROCEDER CON LA ENCUESTA PERO NO DESEO SELECCIONAR NINGUNA OPCIÓN.</p>	1	.0	.0	93.0

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>Considero que es necesario que el proceso de certificación de los servidores públicos se cumpla cabalmente, ya que el año pasado - que era el último año para certificarse- a los que no estaban todavía certificados, no se les aplicó todos los exámenes que deberían haber presentado para recibir su certificación, aún así, recibieron su certificado de Servicio Profesionales de Carrera.</p>	1	.0	.0	93.0
<p>Considero que la designación para ocupar una plaza ya están negociadas con los candidatos internos, es decir, por quienes ya ocupan algún puesto de nivel más bajo, por lo que para los candidatos externos quedan excluidos del proceso, y eso ocurre en muchos casos.</p>	1	.0	.0	93.0
<p>CONSIDERO QUE LA FUNCION DEL ORGANO INTERNO DE CONTROL DEBE SER MAS ACCESIBLE PARA QUE SE DENUNCIEN Y PERSIGA CUALQUIER ACTO DE CORRUPCION DENTRO DE LA DEPENDENCIA</p>	1	.0	.0	93.0

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>Considero que se reduciría la corrupción si se profesionalizara el comité de selección de cada dependencia, además de que no sean los mismos siempre ya que existe una especie de mafia que solo trabaja para sus intereses, es el caso de un integrante del dicho comité de la SHCP, el representante por parte de el OIC ni siquiera es titulado y se me hace incongruente que de el dependa la permanencia o rechazo de los participantes, además de que la ley es lo que está promoviendo (la profesionalizacion).</p>	1	.0	.0	93.1
<p>Contar con esquemas que impidan que los funcionarios designados puedan presionar a los servidores públicos de carrera para que renuncien y así poder incorporar (mediante todo tipo de mecanismos) a la que consideran su gente. Existen múltiples ejemplos de presiones y ello se menciona por experiencia propia</p>	1	.0	.0	93.1
<p>Creo que a la encuesta le faltan preguntas de cómo se hace realmente la selección de los funcionarios a través del sistema del SPC.</p>	1	.0	.0	93.1

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CREO QUE AFORTUNADAMENTE EL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL DEL IFE, HA SIDO OBJETIVO, TRANSPARENTE Y PUBLICO, Y EL CONCURSO PUBLICO HA SIDO EL MEDIO PREPONDERANTE PARA ACCEDER AL SERVICIO Y A PUESTOS SUPERIORES, AL MENOS ES ESA MI EXPERIENCIA.	1	.0	.0	93.1

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>Creo que en el proceso de selección debería excluirse por completo la participación del área que tiene la vacante ya que esto es lo que abre la puerta a la corrupción. Actualmente el proceso de selección es un asco, insultante y no sirve en absoluto para elegir a la gente más idónea. Al participar el jefe de la plaza vacante en la elaboración del examen técnico existe la posibilidad de favorecer a alguien. Si existiese una instancia independiente que elabore los exámenes habría cierta imparcialidad. He participado en varios exámenes aunque sé que es sólo ser comparsa. Prefiero que deje de existir el SPC ya que los cargos de confianza, llevan implícito que el que la persona que los ocupe sean verdaderamente capaces y además ello permitiría reducir el costo que significa la infraestructura de ese elefante inútil que es el SPC. Es una burla cínica el que exista.</p>	1	.0	.0	93.2

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Creo que la anticorrupción se debe atacar con la concientización de valores a los servidores públicos en general y que los servidores publicos de servicio profesional de carrera apoyen y difundan estos valores en cualquier sector de gobierno y encualquier lugar (sean ó no de servicio profesional de carrera)	1	.0	.0	93.2
De poco o nada sirve la ley si se coluden en actuaciones corruptas funcionarios para hacer valer sus propios intereses.	1	.0	.0	93.2
Debe de realizarse un estudio especifico por áreas laborales que determine los puestos que deben ser por servicio profesional de carrera y los que no, en estos ultimos debe ser corresponsables los dos niveles superiores de cualquier situación anomala que presente un funcionario que sea por designación libre siendo que el mismo fue avalado y aceptado por ellos y es su apoyo inmediato inferior para la realización de las actividades encomendadas.	1	.0	.0	93.2

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEBERÁ EVITARSE EL USO POLÍTICO DE LA ASOCIACIÓN. EVITAR LA REPETICIÓN DEL FENÓMENO DEL SINDICALISMO (CHARRO, BLANCO, DE PRESIÓN) EN MÉXICO. LAS UNIVERSIDADES, INSTITUTOS DEBEN PUBLICAR ARTÍCULOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS SERVICIOS CIVILES Y HACERLOS LLEGAR (CORREO ELECTRÓNICO) A GRAN CANTIDAD DE SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA. CREAR PÁGINA WEB CON ARTÍCULOS, ANÁLISIS, ESTADÍSTICA, ETC. SOBRE SERVICIOS CIVILES, NACIONALES Y ..	1	.0	.0	93.3
Desafortunadamente todo el teatro se cae el momento de la entrevista y cuando los superiores, en su mayoría mandos altos elegidos políticamente siempre optan por su equipo. Ya ha sucedido que incluso llegan a emplear su poder, su tráfico de influencia para torcer el sistema profesional de carrera y hacer groserías con la ley y su reglamento, es una verdadera vergüenza.	1	.0	.0	93.3

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desde el establecimiento de la ley del servicio exterior mexicano se han visto reducidos a su mínima expresión los casos de corrupción para la asignación de puestos. Sin embargo, debe reconocerse que existen áreas específicas en las que el titular de las mismas pueden designar libremente a quien quiera para ocupar las plazas (vg. las plazas llamadas de gabinete en la Secretaría Particular e en las Subsecretarías.	1	.0	.0	93.3
Desde mi punto de vista, la ética profesional es independiente a la pertenencia o no a un servicio profesional de carrera. El compromiso ético con nosotros mismos y por lo tanto con la institución impide en todo momento la corrupción, y el compromiso crece en el momento de que sabemos cual es la misión institucional.	1	.0	.0	93.3

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desde mi punto de vista y de acuerdo a lo que he observado las plazas del servicio profesional que son concursadas antes de que se hagan las evaluaciones ya están comprometidas con amigos, con personas afines o por cuestiones de compromisos que no permiten que los concursos por estas sean limpios y honestos, así mismo los nombramientos por el artículo 35 permiten que quien ocupa la plaza tenga ventaja sobre todos los aspirantes debido considerando que para la evaluación ellos son quienes elaboran y diseñan el cuestionario para la evaluación técnica lo cual le da ventajas sobre otros participantes, para que este sea libre de cualquier anomalía debe de evitarse en lo posible que los evaluaciones se haga en las áreas de trabajo en la cual se encuentra la plaza vacante, por lo anterior sería conveniente que existiera una dirección específica encargada de elaborar las evaluaciones para evitar que estas puedan ser conocidas por todos los aspirantes al puesto y la competencia sea pareja.	1	.0	.0	93.4

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
El combate a la corrupción se debe realizar a través de exámenes psicometricos periodicos a todos los niveles, el poligrafo y revisión de los indicadores de nivel de vida de todos y cada uno de los funcionarios (eliminar para ellos el secreto fiscal)	1	.0	.0	93.4
EL MAYOR PROBLEMA ES LA CORRUPCIÓN EN TODOS LOS NIVELES, Y DEBEMOS SEGUIR LUCHANDO A TRAVEZ DE METODOS DE SELECCION TRANSPARENTES PARA PODER ...	1	.0	.0	93.4
El personal de la SRE que no forma del Servicio Exterior Mexicano no forma parte del ningun SCC	1	.0	.0	93.5
El primer factor es que se cumpla la ley del SPC, ya que recurrentemente se viola y entran no los más aptos sino los amigos y recomendados, por articulo 34. Por ello hay una involución en la Admionistración Pública federal	1	.0	.0	93.5
El problema no son los funcionarios que entran por el sistema. La corrupción comienza cuando se les otorga los exámenes por debajo del agua, y cuando el comité selecciona al candidato por medio de puntuaciones absurdas.	1	.0	.0	93.5

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
El problema radica en la composición de los grupos que deciden quienes ingresan y quienes no. Quienes ascienden y quienes no. La normatividad es muy laxa y permite mano negra. Lo ideal sería la existencia de un comité a nivel nacional, integrado por personas de reconocida trayectoria de integridad, que decidiera los esquemas de ingreso al servicio civil de carrera para toda la administración pública federal. Agregando a la anterior, la existencia de leyes y reglamentos que no permitan lagunas jurídicas que posibilitan o incentivan a funcionarios de alto nivel a cometer actos de corrupción.	1	.0	.0	93.5
EL SENADO DE LA REPUBLICA ESTABLEZCA CUOTAS O PORCENTAJES (LIMITES) A LAS DECISIONES DISCRECIONALES POR PARTE DEL EJECUTIVO.	1	.0	.0	93.6

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA ES UNA HERRAMIENTA MUY IMPORTANTE, MAS SIN EMBARGO A PROVOCADO UNA ROTACION DE PERSONAL IMPRESIONANTE, MI OPINION Y/O SUGERENCIA ES CUANDO EXISTA UNA VACANTE SUPERIOR A TU PUESTO TE DEBERIAN DE ASCENDER A TI COMO SERVODRO PUBLICO DE CARRERA EN EL INTERIOR Y CONCURSAR LA PLAZA VACANTE MÁS BAJA AL NUEVO CANDIDATO, TODA VEZ QUE HAY UNA VACANTE Y SE LA OTORGAN A QUIEN QUEIREN Y NO SABE COMO ES EL TRABAJO LEJOS DE AYUDAR DESTRUYEN LO CONSTRUIDO LO POSITIVO , SE DEBE GENERAR APOYO A LOS YA ESTAMOS, POR EXPERIENCIA POR CONOCIMIENTO Y COMPETENCIA Y LOS NUEVOS DEBEN DE APRENDER DESDE ABAJO. DE ESA FORMA GENERAN VOLUNTAD MOTIVACION, ETC..</p>	1	.0	.0	93.6
<p>El Servicio Profesional de Carrera esta lleno de manipulaciones personales por lo cual no es veraz.</p>	1	.0	.0	93.6

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
El servicio profesional de carrera vino a romper la cohesión de los equipos de trabajo, y "obligó" a que los procesos, de suyo estimables, se prostituyeran. El proceso de selección debería desarrollarse fuera de la intervención de las dependencias y secretarías, ya que los intereses de los grupos burocráticos, irremediablemente trastocan la credibilidad de la competencia por las plazas.	1	.0	.0	93.6

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>EL SISTEMA ES CORRUPTO PORQUE EL JEFE DE LA PLAZA A CONCURSAR REALIZA EL EXAMEN Y POR ENDE LO ENTREGA A SU PREFERIDO O CONOCIDO, LA PRUEBA SE PUEDE VER EN LOS RESULTADOS, EL QUE TIENE EL EXAMEN POR LO REGULAR TIENE COMO RESULTADO 90 O 100. TRATAR DE MEJORARLO POR LAS OPCIONES ANTES DESCRITAS ES SEGUIR PROMOVRIENDO LA CORRUPCION POR QUE NO ATACAN EL PROBLEMA DE RAIZ. EXISTEN SECRETARIAS COMO LA SEP, CONAGUA, FUNCION PUBLICA, GOBERNACION QUE NI DE BROMA ENTRA UN SERVIDOR PUBLICO DE CARRERA DIFERENTE O DESCONOCIDO AL GRUPO QUE SE ENCUENTRA EN TALES DEPENDENCIAS</p>	1	.0	.0	93.7
<p>El sistema mexicano ha y sigue preferenciando a los candidatos políticos sobre los funcionarios de Carrera para ostentar puestos directivos importantes y no hay nada que se pueda hacer. Ahora existe una gran cantidad de embajadores y cónsules que provienen del PAN, igual que antes donde los mismos puestos estaban ocupados por militantes del PRI.</p>	1	.0	.0	93.7

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Eliminar el art. 34 ocupar la vacante po designacion	1	.0	.0	93.7
Eliminar el artículo 34 de la LSPCAPF.	1	.0	.0	93.7
Eliminar el aspecto político, a los amigos, compadres, vecinos, alianzas en pro de intereses etc. que la asignación de empleos se establezca con base en conocimientos, trayectoria, quehacers, hechos y no sobre esos aspectos de dizque confianza. Es cuestión de conciencia, educación, voluntad.	1	.0	.0	93.8
Eliminar el derecho de veto del superior jerárquico, exámenes técnicos elaborados por CENEVAL, y mas peso a la experiencia, expertos independientes en los Comités de Selección.	1	.0	.0	93.8
Eliminar la discrecionalidad de elección en altos mandos	1	.0	.0	93.8
ELIMINAR TODAS LAS EXCEPCIONES NORMATIVAS Y SISTEMATIZAR LOS PROCESOS, ELIMINANDO TODOS LOS PUNTOS PERSONALIZADOS Y EVITAR LAS SUBJETIVIDADES EN LAS EVALUACIONES. ENTREVISTAS REALIZADAS POR TERCEROS DESCONOCIDOS	1	.0	.0	93.8

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En el esquema actual, se pondera mayormente a las personas que tienen mas estudios, sin embargo se debe de considerar la posibilidad de que las personas que tenemos mas años de experiencia se pueda considerar con niveles similares a los academicos.	1	.0	.0	93.9
En esta Secretaría los puestos importante y no importantes siguen siendo por designación. Después de ser nombrados los funcionarios realizan los exámenes correspondientes. En esta Secretaría el Servicio Profesional de Carrera no se aplica como debe ser, es manipulada a conveniencia de la Secretaría. Por otra parte, la redacción de esta encuesta es confusa.	1	.0	.0	93.9
En la forma en que se diseño el servicio profesional de carrera de la Administración Pública debería de desaparecer, se presta a corrupción, no existe el incentivo (desarrollo profesional) a pertenecer a dicho servicio y buscar cohesión significa fortalecer al sistema actual, por lo tanto considero que no es adecuado que se unan los actuales servidores públicos de carrera, sino más bien que desaparezca la figura	1	.0	.0	93.9

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>EN LA ULTIMA CONVOCATORIA DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL, YA SE OPTO POR QUE LAS PERSONAS QUE ENTREVISTAS A LOS QUE APROBARON Y OBTUVIERON LAS MEJORES CALIFICACIONES EN LOS EXAMENES, SEAN ENTREVISTADOS POR VOCALES QUE NO SEAN DE LA MISMA ENTIDAD EN LA QUE LABORAN CON LA FINALIDAD DE QUE NO INTERVENGAN MOTIVOS PERSONALES AL MOMENTO DE EVALUARLOS. PERO ES NECESARIO TAMBIEN UNA VIGILANCIA CONSTANTE POR PARTE DE LOS ORGANOS CENTRALES CON RESPECTO A LOS ORGANOS SUBDELEGACIONALES, YA QUE EN OCASIONES POR QUE NO SE REALIZA UNA VIGILANCIA Y EVALUACIÓN POR PARTE DE LAS OFICINAS CENTRALES LOS VOCALES (LOCALES Y DISTRITALES), ADQUIEREN DEMASIADO PODER LO CUAL IMPIDE UN REFLEJO CORRECTO DEL PERSONAL SUBORDINADO QUE PERTENECE AL MISMO SERVICIO Y EXISTEN CASOS EN QUE SON EVALUADOS DE FORMA INCORRECTA Y EN VEZ DE QUE LA CALIFICACIÓN SEA ...</p>	1	.0	.0	93.9

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En mi experiencia, la operación del servicio civil de carrera, únicamente ha servido para legitimar ante la población interesada, las designaciones que previamente se tenían definidas.	1	.0	.0	94.0
EN MI OPINIÓN NO EXISTE EQUIDAD EN LA COMPETENCIA POR LAS PLAZAS, PORQUE EN LA FASE FINAL NO SE QUEDA EL MÁS CAPAZ, SINO EL QUE DECIDE EL RESPONSABLE DE LA UNIDAD, Y AHÍ ES DONDE SE DA EL "DEDASO" Y PORQUE ADEMÁS LE DAN LA OPCIÓN DE ESCOGER, Y ESA OPORTUNIDAD ES LA QUE NO PIERDEN PARA HACER DE LAS SUYAS. ES DECIR ESTO PERMITE SEGUIR CON LOS MISMOS VICIOS, ES DECIR SE QUEDA QUIEN QUIERE EL JEFE EN TURNO, AUNQUE AL SIGUIENTE DÍA RENUNCIE O LO RENUNCIEN PERO AL FINAL COMO LUEGO DICEN "DEJO A MI GENTE" NO DICEN DEJO AL MEJOR. AUNQUE CLARO HAY EXCEPCIONES, Y ESO TAMBIÉN HAY QUE APRECIARLO. EN CUANTO A LA REMUNERACIÓN AL MENOS LOS RESPONSABLES DEL NIVEL DE DEPARTAMENTOS, ESTAMOS MUY MAL ...	1	.0	.0	94.0

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN MUCHOS PAISES LAS PLAZAS VACANTES SE PUBLICAN EN LOS PERIODICOS Y SE ESTABLECEN CON CLARIDAD EL PERFIL DEL PUESTO Y LAS PERCEPCIONES PRESTACIONES. SE CONTRATA EL MEJOR POR UN PERIODO DE UN AÑO Y DESPUES DE ESTE PERIODO SE LE OTORGA EL NOMBRAMIENTO DEFINITIVO SI TIENE UN BUEN DESEMPEÑO.	1	.0	.0	94.0
EN RELACION AL PUNTO 3 QUE LAS PLAZAS SEAN OCUPADAS POR LOS CANDIDATOS MAS APTOS, CREO QUE SE LE DEBE DAR OPORTUNIDAD A LA GENTE CON MAS TIEMPO EN EL AREA Y QUE HAYA DEMOSTRADO TENER SU CERTIFICACION COMO SERVIDOR PÚBLICO Y QUE TENGA LOS ESTUDIOS NECESARIOS, YA QUE EXISTEN PERSONAS QUE NO TIENE LA PREPARATORIA REALIZADA Y ESTAN COMO MANDOS MEDIOS, TAMBIEN HAY PERSONAS QUE OCUPAN UN PUESTO SIN TENER QUE VER CON SU PROFESIÓN.	1	.0	.0	94.0
Es fundamental recomendados o nombramientos por cuestiones de equilibrio de genero.	1	.0	.0	94.1

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Es importante mencionar que entre los servidores públicos de carrera están desde las plazas de jefatura de departamento hasta las jefaturas de unidad, cuyas variaciones en ingreso son muy importantes. En este sentido, el interés de unos y otros en participar o agremiarse es distinto y por tanto, considero que no es posible homologar los posibles procesos de todos los servidores públicos de carrera. Entre más bajo el nivel de sueldo, más transparencia existe.	1	.0	.0	94.1
Es importante que se hagan seguimientos de casos de denuncia y que se cumplan con la Ley del SPC con respecto a que nuestra preparación a un incremento de sueldo que hace 12 años que esta congelado el sueldo.	1	.0	.0	94.1
Es malo desde que nacio	1	.0	.0	94.1

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ES MUY DIFICIL, EL PROBLEMA NO ES LA NORMATIVIDA , EL PROBLEMA SON LOS SERVIDORES PUBLICOS, YA QUE CUANDO SALE SU EQUIPO DE TRABAJO YENTRA OTRO A TODO EL PERSWONAL QUE SE ENCUENTRA EN PLAZAS QUE REQUIERE EL NUEVO EQUIPO, SIMPLEMENTE LOS QUITAN, PASANDO POR ALTA EL SERVICIO PROFESIONAL TANTO EN EL DESPIDO COMO EN LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS	1	.0	.0	94.2
Es muy molesto ver que se hagan cosas ilógicas y mas que pasen por ensima del etatuto del serv prof electoral.	1	.0	.0	94.2

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>Es necesario modificar la norma de pe a pa, determinar adecuadamente la valoración de los puestos y requisitos para su ocupación, establecer valores que determinen los desempates, que las asignaciones no estén predeterminadas, que el contrate o requiera la ocupación del puesto no tenga la última palabra, que todo al final lo decida una entrevista, en fin hay tantos vicios, en lugar de mejorar estamos empeorando sin posibilidad de ascensos, estímulos, incrementos salariales, en la vida cotidiana como en la laboral cada vez seremos más miserables, el compadrazgo y amiguismo seguirá prevaleciendo. me parece que su encuesta está muy limitada no da para más</p>	1	.0	.0	94.2
<p>Es necesario que el concurso para la selección de funcionarios se respete de manera puntual y que los cargos que están a concurso, no se modifiquen durante el procedimiento, porque en ocasiones de manera inexplicable, se suprimen plazas que estas concursadas y como fueron designados los titulares fuera de concurso.</p>	1	.0	.0	94.2

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Es simple que la preparacion del personal de carrera no sea una mascara que se ponga a prueba	1	.0	.0	94.3
Es una farza el SPC, aqui no funciona	1	.0	.0	94.3
Es urgente que los directivos que integran las direcciones encargadas de los servicios civiles de carrera, en el caso del IFE la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, sean profesionales que conozcan con profundidad sus funciones, ya que al realizarse los concursos de incorporación,, específicamente al plantearles preguntas sobre el mismo, no dan respuestas con información confusa e imprecisa, mostrando desconocimiento de los lineamientos correspondientes.	1	.0	.0	94.3
Está difícil...	1	.0	.0	94.4
Establecer mecanismos de control sobre el órgano directivo que lo obligue a abrir sus procesos de toma de decisiones al escrutinio público y rendir cuentas.	1	.0	.0	94.4

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estas respuestas son las mismas de la pregunta anterior... seguramente hubo un error. Opino que una transparencia "total" en todo lo relativo al Servicio Profesional Electoral es un buen elemento para reducir la corrupción en la asignación de puestos públicos	1	.0	.0	94.4
EVALUACIONES DE DESEPEÑO EFICAZ VINCULADAS A LA GESTION Y MANEJO DE RECURSOS, LA ASIGNACION EN CASCADA SIGUE SIENDO UN FACTOR QUE INCENTIVA MANEJOS IRREGULARES DE ESTOS.	1	.0	.0	94.4
Evitar que los superiores jerarquicos (S J) intervengan en la descición de quien deba ocupar las plazas en concurso. (evitar el nepotismo), pues el servicio profesional de carrera queda sin efecto, ejemplo, si el SJ, invita a un conocido, tan solo basta que éste acredite los exámenes para que la plaza sea de él, sin importar que los demas concursantes obtengan mejores calificaciones, ya que el SJ al ser el dueño de la plaza tiene la potestad de determinar quien de los finalistas será el ganador.	1	.0	.0	94.5

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EXISTE DEMASIADA CORRUPCIÓN NO HAY EQUIDAD EN LOS EXÁMENES , SIEMPRE HAY UN GANADOR QUE CURIOSAMENTE ES QUIEN OCUPA LA PLAZA TEMPORALMENTE Y TODOS LOS DEMÁS REPRUEBAN. EN MI INSTITUCION HAY DOS CASOS EN LOS CUALES LOS FUNCIONARIOS QUE GANARON NO SABEN NADA DEL ÁREA QUE OCUPAN Y PERSONAL ALTAMENTE CALIFICADO DE LA PROPIA SECRETARIA INEXPLICABLEMENTE REPROBÓ EL EXÁMEN TÉCNICO, MIENTRAS ESTAS PESONAS QUE GANARON SACARON LA MÁXIMA CALIFICACIÓN Y YA EN LA PRACTICA ANDAN PRGUNTANDO ALGO QUE DE ACUERDO AL EXAMEN ...	1	.0	.0	94.5
Existencia de normatividad específica para el Servicio Profesional de Carrera en cuanto al ingreso, formación y desarrollo, incentivos, promociones, evaluación y sanciones. Además de la creación de un Código de Ética.	1	.0	.0	94.5
Faltaría agregar respecto al ingreso de los servidores públicos de carrera.	1	.0	.0	94.5

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
GRACIAS POR LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA, AUNQUE NO SEPARARON A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA QUE SON POR CONCURSO Y LOS QUE LO OBTIENEN POR CAPACITACIÓN VIRTUAL, CONSIDERO QUE ESTOS ÚLTIMOS DEBERÍAN DE APLICAR UNA EVALUACIÓN PARA OBTENER LA ...	1	.0	.0	94.6
Hasta este momento el SPC es la mentira más grande en la APF; todas las plazas con ocupadas por el art. 34 y el que la ocupa es siempre el ganador en el concurso, esto quiere decir que les otorgan el examen para asegurar que gane el elegido	1	.0	.0	94.6
Honestidad	1	.0	.0	94.6
INCLUIR DENTRO DE LAS CERTIFICACIONES PARA INGRESAR AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA UN TEST PSICOLOGICO QUE DETERMINE ENTRE OTRAS COSAS, LAS CAPACIDADES DE LAS PERSONAS PARA INVOLUCRARSE EN TRABAJO EN EQUIPO	1	.0	.0	94.6

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>Insisto, los sueldos no son justos. deben ver la funcion que desempeña cada uno. asi mismo cuando menos que cada año se ajsuten los salarios de acuerdo a la inflacion. no todos somos como el presidente y sus srios. de estado que son ricos de abolengo. nosotros la unica herencia que nos dejaron nuestros padres fue la carrera profesional.</p>	1	.0	.0	94.7
<p>INSISTO: transparencia y honestidad en los concursos, que sigan el procedimiento del IFE, ahí almacenan en un sistema miles de preguntas y al momento del examen la computadora aleatoriamente elabora el examen, de esta manera todos los exámenes son diferentes y NO HAY MANERA DE CONOCERLO ANTES PARA ENTREGARSELO AL CANDIDATO PREFERIDO POR LOS TITULARES DE UNIDAD O DG.</p>	1	.0	.0	94.7
<p>La corrupción disminuirá con el fortalecimiento de una cultura de la responsabilidad, de la honestidad, del respeto de la legalidad y de un nivel de participación consciente e informada.</p>	1	.0	.0	94.7

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>La corrupción es de indole etico y moral y los Servidores Publico puede designarse directamenta al amparo del articulo 34 de la Ley (se eliminó la equidad y la entrevista es definitiva para ocupar el cargo), iniciamente todo los niveles deberían de cumplir con lo estipulado por la ley, paulatinamente se han agregado excepciones Delegados Federales, Subdelegados Federales, Directores de Generales. Además, se ha limitado el acceso los profesionistas recien egresados de los Instituto de Educación Superior en todos lo perfiles piden EXPERIENCIA PROFESIONAL, empero, pueden designarse discrecionalmente a cirterio del Titular. Finalmente, la Ley no a cumplido con su esencia Una administración Pública Federal apartidista</p>	1	.0	.0	94.7
<p>La corrupción es muy sutil y siempre navega bajo el agua, por lo mismo, no deja huella y no es fácil atacarla de frente. Se habla de casos de corrupción, pero no es fácil presentar las pruebas, además de que la mayoría del personal no cuenta con el tiempo suficiente para pelear por el respeto a sus derechos y a un trato imparcial por parte de los comités de selección.</p>	1	.0	.0	94.8

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
La corrupción no se puede evitar ya que los puestos altos no son del Servicio Publico de Carrera y ellos ven todas las plazas como pagos a quienes los apoyaron y las asignan al mejor postor.	1	.0	.0	94.8
La corrupción no tiene que ver con el Servicio Profesional de Carrera, porque se designan funcionarios por temporalidad y ahí puede darse la corrupción sin pasar por el Servicio Profesional de Carrera	1	.0	.0	94.8
LA CORRUPCION SOLO DISMINUIRIA SI EN VERDAD SE ELIJEN A LAS PERSONAS SIN EXISTIR UN INTERES PERSONAL O PARTIDISTA CON LOS PRESIDENTES DE LOS COMITES TECNICOS DE SELECCIÓN.	1	.0	.0	94.8
La corrupción sólo se abatirá cuando el servicio público se integre por personas con verdadera vocación de servicio, que ingresen a la administración pública por convicción y no atraídos por un sueldo o un cargo de poder, cuando arraigemos nuestra cultura de legalidad y no veamos el acceso a los cargos públicos como fuentes de ingresos en los que se puede enriquecer económicamente.	1	.0	.0	94.9

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
La corrupción, en mi opinión, debe combatirla cada funcionario siguiendo los principios básicos y universales de la vida, como honestidad, respeto, tolerancia, equidad, entre otros.	1	.0	.0	94.9
La educación y los valores éticos son los que permitirán la reducción en los factores numéricos y estadísticos de la corrupción.	1	.0	.0	94.9
LA ELECCIÓN DEL CANDIDATO FAVORITO (ENTREVISTA) YA ESTÁ DETERMINADA POR LO QUE EL PROCESO DE EXÁMENES, SOLO SE CONVIERTE EN LEGITIMADOR DEL CANDIDATO GANADOR, SIN EMBARGO EL YA SABE QUE VA A GANAR	1	.0	.0	94.9
La ética profesional, como requisito indispensable en cada servidor público, sea del Servicio Profesional de Carrera o no	1	.0	.0	95.0
La existencia de un organismo que se encargue de auditar y dar transparencia a los concursos y candidatos.	1	.0	.0	95.0
La hipótesis de que si se aplicara la ley funcionaria el servicio profesional, se verifica día a día. un principio básico que se debe eliminar es la ocupación de los puestos por artículo 34. (el legislador mexicano siempre deja para otros intereses puertas que no se entienden)	1	.0	.0	95.0

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
La impartición de cursos de Ética Pública, y la adecuada vigilancia de las instancias administrativas	1	.0	.0	95.0
La incorrecta aplicación de la LSPC en un acto de corrupción en si misma, al leer las convocatorias de plazas concursables te das cuenta que los puestos están predestinados para algun perfil en particular. En lo personal me ha tocado ver concursos de una misma Dirección General donde el perfil para el puesto de Director no requiere carrera profesional y el perfil del Jefe de Departamento si lo requiere y con Titulo, son absurdos que cualquiera con sentido común lo identificaría pero el sistema lo permite por lo que el SPC es una simulación porque se continua contratando a las personas sin tener un perfil de puesto bien definido acorde a las responsabilidades del puesto.	1	.0	.0	95.1
La mayoría de los Servidores Públicos de Carrera de niveles de alta dirección son panistas que ingresaron por artículo 34, la corrupción la permite la propia Ley. Se debería derogar ese artículo.	1	.0	.0	95.1

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
La normatividad de la Ley Profesional de carrera es adecuada, desafortunadamente la operan los humanos que tienen preferencias personales	1	.0	.0	95.1
La pregunta presupone que el sistema funciona adecuadamente y que se necesita algo extra para ayudarlo. El problema es que el sistema no funciona como se supone que debería funcionar. Existe corrupción incluso en el propio sistema. Por ejemplo, existen muchos casos en que se nombra a un artículo 34 y después se le permite que elabore su propio examen y eso asegura que será el ganador de un concurso por una plaza. Con una base como esa, ¿de qué serviría cualquiera de las opciones señaladas? Nota: Su encuestita está mal hecha no reconoce esta respuesta como válida... o será que está diseñada para que se acepte alguna de las opciones anteriores? ya no sé qué pensar.	1	.0	.0	95.1
La responsabilidad de cada servidor público con apego a la ética, moral, profesionalismo, actitud y aptitud de servicio.	1	.0	.0	95.2

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
La respuesta a esta pregunta se refiere a otras instituciones que no sean el IFE debido a que percibo que en el IFE no se presenta el fenómeno de corrupción.	1	.0	.0	95.2
La transparencia de los procesos, en cualquiera de las modalidades.	1	.0	.0	95.2
Lamentablemente la corrupción en México se presenta a pesar de los muchos candados que se pongan, ejemplo actual es la necesidad de perfeccionar el sistema o bien mejor retirarlo, porque no se ha profesionalizado en nada la administración pública. Lo anterior en virtud de que se han generado vicios y apatía, conformismo y otra clases de factores que intervienen en un funcionamiento eficiente del gobierno federal.	1	.0	.0	95.2
Las actualizaciones y mas oportunidades para unos buenos cursos.	1	.0	.0	95.3
Las entrevistas en los concursos para ocupar vacantes del servicio profesional integran un alto porcentaje de subjetividad, lo que deriva en procesos con grado de desconfianza considerable.	1	.0	.0	95.3

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Las necesidades de cada área son tan diversas como la misma APF, se pueden estandarizar algunos criterios de selección, pero no todos. Actualmente el SPC no asegura que sea elegidos los candidatos más competentes, te terminan contratando personas que cubrieron todos los requisitos administrativos que son sumamente burocráticos, pero eso no asegura que sean los mejores candidatos.	1	.0	.0	95.3

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>Las opciones de respuesta a esta pregunta son idénticas a las opciones de la pregunta 25 y me parece que el contexto es diferente, simplemente la cuarta respuesta habla de cohesión que es tema de la pregunta 25, cuando en esta pregunta se cuestiona sobre la corrupción. Quizá un elemento que puede reducir la corrupción, es establecer un estímulo económico para quienes tengan logros destacados y medibles sobre todo en áreas operativas donde los resultados pueden ser palpables y que son áreas en donde se presenta en mayor medida la corrupción. Donde la función pública pueda actuar como área verificadora de los logros destacados para evitar desviaciones en la asignación de dicho estímulo económico. El estímulo económico debe ser asignado por tabuladores dependiendo del logro obtenido.</p>	1	.0	.0	95.4
<p>las opciones de respuesta de esta pregunta 28, son las mismas de otra pregunta, (al parecer la 26) no pueden ser las mismas opciones de respuesta para diferentes preguntas.</p>	1	.0	.0	95.4

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Liberar las plazas y capacitar a quien vaya a contratar alguna para que solo contrate gente valiosa y preparada pero de su absoluta confianza, ya que los ganadores de concurso pocas veces son los mejores	1	.0	.0	95.4
Limitar el Artículo 34 de la Ley del SPC en la APF, por ejemplo que las personas que ocupan una plaza bajo ese Artículo NO puedan ganar el concurso de esa misma plaza. Otra: el SPC en la APF no contempla un sistema de ascenso o de promoción. Si un servidor de carrera desea subir de puesto, por más méritos que tenga, será necesario que concurse contra todo mundo por una plaza de mayor nivel. Propuesta: que exista un sistema de promoción, poniendo a concurso las plazas vacantes primeramente al interior de la institución, como sucede en algunos sistemas de carrera en la iniciativa privada.	1	.0	.0	95.4

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Los esquemas de inscripción para el concurso de una plaza propician a desechar en primer instancia a una candidato, una profesion en documento no limita la capacidad o habilidad adquirida dentro del desarrollo profesional. debe de darse mayor impulso a las actitudes, el ambito humano que el técnico. Este se tiene por sí entre los empleados operativos del gobierno.	1	.0	.0	95.5
Los exámenes de oposición transparentes, permitiría coadyuvar a que realmente se elija al candidato más competente y no a los recomendados por los altos funcionarios.	1	.0	.0	95.5
Los puestos en un órgano de Estado no deben ser interferidos por el Gobierno y en el caso del SPC se deben articular disposiciones legales para que sus miembros respondan exclusivamente a su calidad profesional . Los países nórdicos son una excelente prueba de un sistema que funciona muy bien y desde hace décadas.	1	.0	.0	95.5
Los reactivos de los exámenes técnicos incluyan 80% de preguntas formuladas por el jefe inmediato de la plaza y el 20% por la Secretaría de la Función Pública, a través de los Órganos Internos de Control.	1	.0	.0	95.5

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MAS SUELDOS Y MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO	1	.0	.0	95.6
MAYOR TRANSPARENCIA EN LAS CONVOCATORIAS, PROCESO DE SELECCIÓN, PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE PROCESO DE SELECCIÓN Y SE DEROGUE EL ARTÍCULO 34 DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA PARA LA A.P. F.	1	.0	.0	95.6
Me parece que el proceso de selección de servidores públicos de carrera no es adecuado, por ejemplo, cualquier diploma de cualquier curso otorga la misma puntuación sin importar si es relevante para la plaza o no	1	.0	.0	95.6
MECANISMOS TRANSPARENTES PARA LA SELECCION DE NUEVOS FUNCIONARIOS Y POROCEDIMIENTOS EFICACES PARA SANCINAR Y REMOVER EN SU CASO A QUIENES INCUMPLES CON SUS OBLIGACIONES. EL SERVICIO DE CARRERA NO DEBE CONVERTIRSE EN UN RECINTO DE IMPUNIDAD NI PARA EVITAR SER REMOVIDOS POR INCUMPLIR LAS ...	1	.0	.0	95.6

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mejor remuneración económica	1	.0	.0	95.7
MEJORA SALARIAL AL PERSONAL CERTIFICADO, MEJOR CAPACITACION	1	.0	.0	95.7
Mejoras salariales	1	.0	.0	95.7
MEJORES REMUNERACIONES.	1	.0	.0	95.7
Muchas de las preguntas a mi consideración son difíciles de responder por su planteamiento, considero que el servicio profesional de carrera es muy noble sin embargo, se encuentre demasiado corrompido en los procesos ya que en en la mayoría de los casos se corren los procesos sólo para dar la legalidad al tramite ya que desde un principio la vacante a sido asignado desde la planeación de la convocatoria, son escasas las excepciones.	1	.0	.0	95.8
NI VOLVIENDO A NACER SE EVITARÁ LA CORRUPCIÓN EN LA ASIGNACIÓN DE PUESTOS PÚBLICOS EN MÉXICO.	1	.0	.0	95.8
Ninguna de estas opciones reduciría la corrupción. Esto se puede lograr con una eficiente y proactiva supervisión de los OIC, así como consecuencias concretas para actos de corrupción.	1	.0	.0	95.8
Ninguna. Salvo quitarlo del puesto.	1	.0	.0	95.8
NINGUNO	1	.0	.0	95.9

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No considero que haya corrupción en la asignación de puestos en el ámbito en el que yo me desempeño.	1	.0	.0	95.9
No creo que exista corrupción, creo que el comite técnico de selección hace bien su trabajo. Agregaría aparte que el nivel salarial es bajo, pues tenemos el mismo sueldo desde el 2000, once años sin aumentos en personal de confianza.	1	.0	.0	95.9
No debería ser relevante que un funcionario sea de carrera o no; sino que demuestre capacidad para el desempeño de su cargo. Existen empleados de carrera que se sienten atrapados en un sistema poco flexible generando mediocridad en su desempeño. La solución no es hacer restrictivo el servicio de carrera sino liberarlo y permitir que las plazas las cubran candidatos capaces, no a quien le toca en el escalafón a pesar de carecer de méritos.	1	.0	.0	95.9
No he sabido de casos de corrupción en la asignación de puestos	1	.0	.0	96.0

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO SE PUEDE TENER UN SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA MIENTRAS LOS DIRECTORES GEENRALES DEJEN DE METER LAS MANOS EN LA ELECCIÓN DE LOS GANADORES O QUE LE DEN LOS EXAMENES DE CONOCIMIENTOS YA CONTESTADOS A SUS AMIGOS.	1	.0	.0	96.0
No se que exista corrupción en la asignación de puestos, tengo la percepción de que no la hay. Si estoy en lo cierto la lucha será contra la percepción herronea, lo que se logra con transparencia en los procesos.	1	.0	.0	96.0
No tengo conocimiento de que exista corrupción en dichos procesos. NOTA: Tuve que elegir una opción ya que señale de de otros y no me dejo finalizar la encuesta	1	.0	.0	96.0
No tengo respuesta	1	.0	.0	96.1

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No veo el porqué de esta pregunta ya que parte de una afirmación donde de manera clara mencionan niveles de corrupción en la asignación de puestos públicos. Sería interesante que nos dieran a conocer cuáles son esos niveles de corrupción para poder responder esta pregunta. En mi caso he participado en los procesos de concurso y no puedo acusar ninguna actividad corrupta. Tal vez podrían pensar que no todo esta podrido por la corrupción o por lo menos darse la oportunidad de pensar que hay áreas donde los niveles de corrupción no son como se los contaron.	1	.0	.0	96.1
Oportunidad, eficiencia, criterio y razonabilidad en la ejecución de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Considerando que toda disposición general, abstracta e impersonal, debe ser aplicada al caso concreto.	1	.0	.0	96.1
Para las dos últimas preguntas mi comentario es que las propias dependencias o unidades administrativas permitan que se lleve a cabo la libre asociación de los servidores públicos de carrera, algo que en mi área a la fecha no se ha intentado.	1	.0	.0	96.1

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pero que ese cuerpo directivo tenga efectivamente voto y capacidad de decisión.	1	.0	.0	96.2
Por comptencia al mérito y no por compadrazgo	1	.0	.0	96.2
Por lo menos en la oficina en la que trabajo el proceso de elección está totalmente corrompido. Designan en los puestos a quienes quieren, les dan preguntas y respuestas para las entrevistas y obligan a uno a firmar y a asistir a las entrevistas. Es una franca decepción!!!!	1	.0	.0	96.2
Porque no existe una seguridad que garantice que los diferentes integrantes de una Secretaría puedan ser elegidos para acceder en un puesto del Servicio Profesional de Carrera.	1	.0	.0	96.3
Previo a la ocupación de cualquier puesto debe evaluarse que el/la funcionario/a tiene las capacidades, habilidades y valores necesario para ejercer las funciones propias del área	1	.0	.0	96.3
PRIMERO Y UNICO : QUE SE LIMPIE LA SECRETARIA DE PERSONAS NO GRATAS Y QUE SE REALICE EN FORMA DIRECTA LA ASIGNACION DE PUESTOS POR COMPETENCIAS Y EXAMENES DE OPOSICION Y TRANSPARENTE Y LIMPIA.	1	.0	.0	96.3

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Procedimientos administrativos muy rigurosos	1	.0	.0	96.3
Que al momento de haber sido certificados como Servidores Públicos de Carrera, se les dé un incentivo, mejorando su ingreso.	1	.0	.0	96.4
Que deje de participar en el comité de selección el jefe inmediato, ya que esto genera la tentación de designar a conocidos/amigos/recomendados e incluso el veto de finalistas	1	.0	.0	96.4
Que el ordenamiento jurídico que rige al SEM establezca límites máximos a la designación de funcionarios no miembros del servicio exterior	1	.0	.0	96.4
Que el personal de mando superior no puedan manipular el proceso de selección y la permanencia del personal de carrera para convenir a sus intereses, exigiendo renunciaciones.	1	.0	.0	96.4
Que el sueldo y/o salario se mejore considerablemente ya que tenemos 11 años de no recibir absolutamente ningún incremento salarial, con la consecuente pérdida de nuestro poder adquisitivo	1	.0	.0	96.5

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que en el caso del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, se evite la ocupación indiscriminada de plazas al amparo del Artículo 34 de la Ley correspondiente.	1	.0	.0	96.5
Que en la etapa final de ENTREVISTA el jefe inmediato de la plaza no conozca las preguntas a realizarle al candidato ya que ha servido para que los candidatos elegidos se preparen y obtengan mejor puntuación.	1	.0	.0	96.5
Que en los procesos de selección de candidatos a ocupar plazas del SPC que sean más vulnerables, se apliquen criterios y métodos mucho más estrictos, incluyendo prueba de polígrafo.	1	.0	.0	96.5
QUE EN LOS PROCESOS DE SELECCION NO SE UTILICEN INFLUENCIAS	1	.0	.0	96.6
Que en los puestos de mayor jerarquía, en lugar de definir al final con una entrevista, que se le brindaran al miembro los elementos pertinentes para que presentase un proyecto de trabajo o de intervención para dicha área.	1	.0	.0	96.6
que exista en la Administración Pública Federal un imparcialidad para nombrar a los funcionarios y se reciba un salario digno para el	1	.0	.0	96.6

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que exista entre los miembros del servicio profesional de carrera seguridad laboral y permanencia en el puesto, dejando atrás las incertidumbres ante la falta de información oportuna sobre movimientos y decisiones tomadas a nivel superior. Que se establezcan mecanismos de consulta a los servidores públicos del servicio profesional a fin de recuperar información relacionada sobre que candidatos serían idóneos y sobre los candidatos a puestos.	1	.0	.0	96.6
Que exista un cuerpo directivo al exterior de cada secretaría	1	.0	.0	96.7
Que exista un documento normativo estricto con el Estatuto del Servicio Profesional Electoral	1	.0	.0	96.7
Que exista un Grupo de Gente ciudadana elegida de acuerdo a su grado de conocimiento y demostración de empeño y honradez elegida cada dos años, que sean quienes integren el Comité y determinen los incrementos de sueldos, incentivos, avances, etc.	1	.0	.0	96.7
Que exista un mecanismo fiable de promoción o ascenso jerárquico en el servicio profesional de carrera ya que actualmente no opera como tal.	1	.0	.0	96.7

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
QUE EXISTA UN MEDIO EXPEDITO PARA NOTIFICAR DE LAS IRREGULARIDADES PARA NOMBRAR A UN SERVIDOR PUBLICO DE CARRERA Y QUE, SOBRE TODO, NO SEA RECOMENDADO POR AUTORIDADES; CUANDO ESTO PASE, QUE SI SE SANCIONE A LA AUTORIDAD.	1	.0	.0	96.8
Que exista un tribunal de quejas contra algunos funcionarios del SEM de la SRE, ya que se observan prácticas de tráfico de influencias y no hay forma de objetar contra ellos. El SEM es un cuerpo gremial que se prtege, en la mayoría de los casos, entre ellos mismos.	1	.0	.0	96.8
Que exista una armonía de criterios para el nombramiento en plazas ya sea de perfiles designados o de servidores públicos de carrera.	1	.0	.0	96.8
Que exista una institución independiente y neutral que realice los concursos y los procedimientos de selección y contratación del Servicio Profesional de Carrera, en el que el jefe directo sea solo uno de los invitados a participar en el proceso de entrevista con un porcentaje de 30% en la entrevista, y que el derecho de veto solo sea aplicable despues de 3 meses de laborar en la dependencia.	1	.0	.0	96.8

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que existan sanciones más ejemplares para aquellos funcionarios que se les comprueben actos de corrupción, estas sanciones deberían de ser la suspensión permanente -por mínima que sea la falta- para ocupar cualquier cargo en la administración pública federal, estatal o municipal e incluso hacer del conocimiento público los actos de corrupción y los servidores involucrados y resarcir al Estado por un tanto más a lo defraudado, en caso de que sea por cuestiones económicas.	1	.0	.0	96.9
QUE EXISTAN VALORES ENTRE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS, QUE EXISTA UNA EVALUACIÓN ANUAL SOBRE SU DESEMPEÑO, ETC.	1	.0	.0	96.9
Que existe suficiente información y conocimiento respecto del servicio profesional, sobre sus procesos, sus beneficios y los derechos y obligaciones de los servidores públicos.	1	.0	.0	96.9
que haya contrapesos en los controles y comités, instancias colegiadas, con la participación de personas que no sean parte del servicio del que se trate.	1	.0	.0	96.9

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que haya mayor transparencia en la asignación o ocupación de los cargos, ya que considero que aun existe el dedo de Dios.	1	.0	.0	97.0
Que haya restricciones de participación en los concursos de selección por parte de los ocupantes de los puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera designados a través del Art. 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.	1	.0	.0	97.0
QUE HAYA UNA INSTANCIA EXTERNA QUE NO PERMITA QUE SE FAVOREZCA CORRUPCIÓN A LOS CANDIDATOS DE UNA AUTORIDAD SUPERIOR.	1	.0	.0	97.0
Que la Administración Pública Federal actualice sus salarios, ya que han transcurrido prácticamente 2 sexenios sin aumento, pero si han aumentado las plazas de elevados niveles, las que desde luego no pertenecen al SPC. Eso desde luego aunado a una dirección capaz, y la objetividad en la persecución y sanción de las irregularidades, es urgente un freno a la impunidad en la Administración Pública Federal.	1	.0	.0	97.0

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que la asignación se realice a través del Servicio Profesional de Carrera, por lo menos con esto se hace una revisión completa del candidato y sólo si cumplen con los requisitos podrán llegar a la entrevista, donde puede haber parcialidad al momento de elegir, pero ya es más difícil porque el comité de la entrevista está conformado por personas de distintas áreas. Una recomendación aquí es que participe una figura tipo "testigo social" para que avale el proceso.	1	.0	.0	97.1
Que la normatividad no contemple criterios de discrecionalidad tan amplios	1	.0	.0	97.1
QUE LA SELECCION DE CANDIDATOS NO SEA HECHA POR LOS TITULARES DE LAS AREAS, YA QUE ES UNA CARTA ABIERTA PARA PROPICIAR PADRINAZGOS Y FOMENTA LA DISCRECIONALIDAD	1	.0	.0	97.1
Que la selección para puestos sea por concurso interno o por escalafón antesw de un concurso abierto, ya que no se considera la experiencia en el puesto y los conocimientos adquiridos	1	.0	.0	97.1

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que la selección y el proceso de contratación fuera llevado a cabo por terceros externos sin intereses en las designaciones, y sobre la base de exámenes, ya que las entrevistas son el mayor factor de manipulación en el proceso de selección dentro de los círculos de intereses y compadrazgos dentro y fuera del servicio	1	.0	.0	97.2
Que las evaluaciones técnicas sean elaborados por un organismo externo a la secretaria (por ejemplo CENEVAL) y no por el jefe inmediato, ya que esto puede crear conflicto de interés y por lo consiguiente no seleccionar al personal más competente.	1	.0	.0	97.2
QUE LAS PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA FUERAN ACORDES A LA ...	1	.0	.0	97.2
Que los altos funcionarios lo respeten.	1	.0	.0	97.3

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
QUE LOS CARGOS SUPERIORES DE LAS INSTITUCIONES TAMBIEN SEAN OCUPADOS ÚNICAMENTE POR PERSONAL DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA, Y NO SEAN DESIGNADOS POR ENTES POLÍTICOS, COMO EN EL CASO DEL IFE, QUE SUS DIRECTORES NO PERTENECEN AL SPE, Y SON NOMBRADOS POR ENTES (CONSEJERO PRESIDENTE, SECRETARIO EJECUTIVO, ETC.) QUE SON Y FUERON AJENOS -Y A VECES, HASTA ANTAGÓNICOS O CUANDO MENOS DISTANTES- DE UN CUERPO COMO EL SPE.	1	.0	.0	97.3
Que los cargos y puestos vacantes sean ocupados en primer instancia, por los Miembros del Servicio Profesional Electoral, buscando evitar con esta medida, que ingresen a ocupar vacantes, personas con filias a algún funcionario de alto nivel y sin experiencia en el puesto o cargo.	1	.0	.0	97.3
Que los concursos se respeten y se elija al mejor candidato basado en resultados y no en dedazos.	1	.0	.0	97.3

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que los exámenes de conocimientos y entrevistas los hagan persona ajenas al área que solicita la vacante ya que en la mayoría de los casos ya están dadas las plazas.	1	.0	.0	97.4
Que los exámenes de selección contemplen un perfil ético, profesional y psicológico de los candidatos	1	.0	.0	97.4
Que los exámenes de tipo gerencial no los apliquen las dependencias que convocan a puestos públicos ya que tienen mucho margen de maniobra.	1	.0	.0	97.4
Que los exámenes no se den a conocer antes de que se aplique, no hay transparencia en la selección de puestos	1	.0	.0	97.4
Que los exámenes para certificación y recertificación estén bien hechos. Especialmente, los de las habilidades "gerenciales".	1	.0	.0	97.5
Que los exámenes que se aplican para los concursos de plazas vacantes sean congruentes con los temarios que se señalan en las convocatorias.	1	.0	.0	97.5

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que los exámenes técnicos de selección sean elaborados por organismos externos y que se realicen auditorias de la función publica externa no de las que cada dependencia tiene en la que se de seguimiento a los nuevos servidores publicos que recién se incorporan a los cargos vacantes para hacer constar que en verdad realizan las funciones para las cuales fueron contratados de no ser así destituirlos	1	.0	.0	97.5
Que los exámenes técnicos no los elabore el superior jerárquico de la plaza a concursar, que los elabore una asociación	1	.0	.0	97.5
QUE LOS EXAMENES TÉCNICOS NO SEAN ENTREGADOS A LOS CANDIDATOS QUE YA TRABAJEN EN LA SECRETARÍA Y SEA AL ELEGIDO	1	.0	.0	97.6
Que los exámenes los elabore no el superior jerárquico de la plaza vacante sino una institución independiente del servicio profesional de carrera y se lo proporcione a la unidad de ingreso al servicio profesional de carrera, ya que es muy sabido que los mismos que van a concursar y son los preferidos del jefe son los que lo elaboran y lo presentan.	1	.0	.0	97.6

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
QUE LOS FUNDADORES DEL SPE, DE CORTE PRIISTA SE JUBILEN, O BIEN QUIENES FORMAN PARTE DEL SPE Y NO FUERON SELECCIONADOS POR CONCURSO PÚBLICO	1	.0	.0	97.6
Que los nombramientos temporales (artículo 34 de la LSPC) no puedan exceder de más de un mes.	1	.0	.0	97.6
Que los organos internos de control, contralorias internas y sobre todo la Secretaría de la Función Publica, dejen de ser tapaderas de la corrupción la trampa y el compadrazgo.	1	.0	.0	97.7
Que los procesos de selección no tengan sesgos discrecionales.	1	.0	.0	97.7
Que los puestos a ocuparse sean puestos en el sistema y sea concursado por cualquiera, pero que en la votacion por entrevista no intervenga el superior gerarquico de la estructura que es quien de termina el valor de la entrevista que es del 60%, ya que esto se presta a que exista corrupcion ya que ellos mismos designan a los amigos dandoles esa votacion y a los que participan honestamente simplemente les dicen que no alcanzaron el porcentaje requerido, aunque verdaderamente haya sido diferente	1	.0	.0	97.7

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que los resultados de las convocatorias fueran publicados y difundidos a través de diversos medios (prensa, por ejemplo)	1	.0	.0	97.7
Que los salarios sean proporcionales al los niveles de responsabilidad, además de que el nivel de vida en 12 años ha hecho más difícil la subsistencia ya que no hemos recibido ningún incremento en los últimos 10 años	1	.0	.0	97.8
Que los titulares de las Secretaría, Subsecretarios y asesores sean también los candidatos más competentes para sus funciones, por lo que dichos puestos también se deberían incorporar al Servicio Profesional de Carrera, evitando que obedezcan a intereses de corto plazo y partidistas, así como a amiguismo.	1	.0	.0	97.8
Que no haya corrupción en la ocupación de las plazas de servicio profesional de carrera	1	.0	.0	97.8

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que no participe en el comité seleccionador ni el jefe inmediato ni quien tenga interes particular en la seleccion por afinidad con un candidato ya que de 100 plazas que se concursan 98 están dadas de antemano a los que ocupan la plaza por artículo 34 y cuando reprobaban algun examen muy frecuentemente se declara desierta la vacante con tal de que el reprobado vuelva a concursar, lo que hace poco justo el concurso.	1	.0	.0	97.8
Que no se mantengan plazas ociosas y se destinen los recursos de la estructura salarial para cubrir plazas de honorarios en forma similar a la ocupación de plazas vacantes por Art. 34. Esto se ha convertido en la más grande corrupción de la administración pública. Esta Ley quedó en utopía.	1	.0	.0	97.9
Que no se pueda declarar desierto un concurso cuando el designado por articulo 34 no llegue a la entrevista (sucede que cuando el empleado de articulo 34 no aprueba alguna etapa, declaran desierto el concurso para darle otra oportunidad, desechando a los que si aprueban)	1	.0	.0	97.9

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que para puestos más altos solo se tome en cuenta a los funcionarios que ya están laborando con SPC para que haya un esquema de "recompensas" y de carrera, o bien, que se vayan ajustando los sueldos dependiendo de las evaluaciones	1	.0	.0	97.9
QUE POR PARTE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ENCARGADOS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA Y SU REGLAMENTO LO CUMPLAN Estrictamente y que el Órgano Interno de Control intervenga más en la supervisión de su correcta aplicación y, de ser el caso, se implementen las medidas correctivas ...	1	.0	.0	97.9
QUE REQUIERE MAYOR COMPROMISO SOCIAL Y TENER SIEMPRE PRESENTE EL RESPETO HACIA LOS OTROS	1	.0	.0	98.0

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que se abandonaran las prácticas que han prevalecido en el Servicio Público de Carrera, donde generalmente se adecua el perfil del puesto al del candidato previamente seleccionado por los jefes inmediatos, mismo que aprueba las evaluaciones por contar con las respuestas, es elegido como finalista y finalmente es favorecido en la entrevista	1	.0	.0	98.0
Que se aplique correctamente la excepción de ley contenida en el artículo 34 de la LSPCAPF, reduciendo al mínimo su aplicación.	1	.0	.0	98.0
Que se aproveche la experiencia de los miembros del SPE de cargos menores en sus distritos y estos ocupen primeramente las vacantes del SPE de cargos mayores en sus distritos. Sin ser sometidos a un proceso de selección.	1	.0	.0	98.0
QUE SE CASTIGUE DE MANERA SEVERA LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN	1	.0	.0	98.1

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
QUE SE COMPRUEBE DOCUMENTALMENTE LA NO RELACION LABORAL DIRECTA CON EL JEFE DE LA PLZA VACANTE O QUE ESTE HECHO RESTE PUNTOS FRENTE A OTRO CANDIDATO. QUE NO SE PERMITA LA MOFICACION DE PERSIL DE PUESTO EN TANTO NO EXISTA MODIFICACION AL MANUAL DE ORGANIZACION Y/O PROCEDIMIENTOS DEBIDAMENTE FUNDAMENTADO.	1	.0	.0	98.1
Que se conozcan la normatividad y se respete	1	.0	.0	98.1
Que se considere la experiencia de los candidatos y no sólo sus conocimientos generales y la apreciación de directivos que no perteneces al área	1	.0	.0	98.2

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>Que se controle el banco de exámenes a través de alguna herramienta de tecnología, donde se capturen o diseñen las evaluaciones, y que cada reactivo esté debidamente regulado y numerado, pues muchas veces concursa un puesto alguien al interior de la misma dependencia y dicha persona ya tuvo acceso a las respuestas del examen si su superior se las facilitó!!! No hay controles suficientes sobre los exámenes y cuando alguien interno concursa conociendo de antemano la evaluación, es evidente que lleva ventaja y con ello se pierde la igualdad de oportunidades en el acceso al servicio profesional de carrera. A ello se le suma que en el comité entrevistador por lo regular llega una persona de la misma área que lleva la señal de votar por cierta persona en particular....hay que eliminar esa corrupción del proceso para que sea legítimo y genuino.</p>	1	.0	.0	98.2
<p>Que se deje de simular en el proceso de selección para nombrar ganador a la persona que le interesa a los superiores, dándoles las respuestas de los exámenes o tratándolos preferencialmente. QUE ACABEN CON ESA FARSA!!!</p>	1	.0	.0	98.2

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que se efectuen investigaciones serias cuando exista indicio de corrupción o procedimientos que permitan tomar un criterio justo en las resoluciones	1	.0	.0	98.2
QUE SE ELIJAN DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE CADA INSTITUCIÓN	1	.0	.0	98.3
Que se elimine el favoritismo en la asignación de aspirantes para ocupar las plazas vacantes y sea reconocida la capacidad, no sólo por la experiencia de los años en funciones, sino con la historia etica y de servicio personal.	1	.0	.0	98.3
Que se elimine la asignación por art 34, que se elimine el filtro de la entrevista y que se nombren observadores externos de los procesos e incluso que la selección se realice por otra institución.	1	.0	.0	98.3
Que se elimine la corrupcion..para la ocupacion de los pues..ya nadie cree en el servicio profesional de carrera ... hay mucha corrupcion	1	.0	.0	98.3
Que se elimine la impunidad. Favor de no incluir la respuesta 27 dentro de las opciones, ya que para poder enviar la encuesta tuve que contestar una de las cuatro opciones arriba señaladas porque Otro no tiene recuadro para marcarlo.	1	.0	.0	98.4

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
QUE SE ESTABLEZCAN CÓDIGOS DE ÉTICA CON CARÁCTER SANCIONATORIA Y VINCULATORIO.	1	.0	.0	98.4
Que se establezcan los perfiles, que el mérito rija el proceso de selección y que exista retroalimentación con los miembros del Servicio al tomar decisiones importantes.	1	.0	.0	98.4
Que se incremente el salario que este sea digno	1	.0	.0	98.4
QUE SE MEJORARA EL PROCESO DE SELCCIÓN PARA QUE LOS ASPIRANTES MÁS APTOS OCUPARAN LAS PLAZAS Y NO DEJARLO AL FINAL AL CRITERIO DE LOS DIRECTIVOS	1	.0	.0	98.5
Que se paguen mejores salarios	1	.0	.0	98.5
Que se paguen salarios justos tenemos 10 años sin un peso más ni siquiera el minimo que nos corresponde por ley revisan lo que gana un operativo en salario base y un servidor publico cada vez percibimos menos y cuando los jubilemos nos vamos por el salario base hay que revisan todo esto	1	.0	.0	98.5

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que se privilegie de nuevo la confianza en el proceso de selección. Por mas que un profesionista esté calificado, no se conocen sus patologías mentales o sociales, ni se tiene seguridad sobre su honestidad. Los puestos directivos deben salir del Servicio Profesional de Carrera.	1	.0	.0	98.5
Que se realicen auditorías a Servidores Públicos de Carrera que tengan como función la compra y administración de bienes materiales.	1	.0	.0	98.6
Que se respeten las leyes en la materia, puesto que están diseñadas, en teoría, para evitar la corrupción, de seguirse al pie de la letra.	1	.0	.0	98.6
Que se sancionen a los funcionarios corruptos	1	.0	.0	98.6
Que se valore el trabajo que se desempeña sobre todo por los mandos muy superiores, que se otorge un salario digno (tenemos once años sin incremento salarial), que exista una comunicación reciproca sobre la implementación de los programas y resultados, homologar sueldos y estímulos, que no existan supersecretarías (SHCP, SAT).	1	.0	.0	98.6

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que se verifique la transparencia y que la personas de nuevo ingreso efectivamente cumplan con la experiencia requerida, ya que tengo duda de si se verifica la veracidad de la información que se proporciona en cuanto a experiencia y que no esten falceando la información para cumplir con 7 años de experiencia en un puesto directivo, sobre todo si se trata de personal joven.	1	.0	.0	98.7
Que sea sólo la SFP la encargada de aplicar los exámenes técnicos de selección, y que dichos exámenes sean desarrollados y aplicados por otras instituciones diferentes a la que solicita la plaza (por ejemplo IPN, UNAM, etc.) para evitar que se favorezca previamente a un participante por una plaza, ya que así desconocería el contenido de los exámenes de forma previa a su realización.	1	.0	.0	98.7
Que sean buenos slarios y que se garantice la permanencia en el empleo, y que haya rotaciones de los lugares de adscripción.	1	.0	.0	98.7
Que sean elegidos por los ciudadanos, de lo contrario es una mafia y una lucha de poderes ente gente del mismo gremio	1	.0	.0	98.7

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que tanto los exámenes de conocimiento técnico como el cuerpo colegiado encargado de las entrevistas (comité de selección) salvo el jefe inmediato sean externos ya que pueden elegir en base a a línea que marque un funcionario de rango superior.	1	.0	.0	98.8
Que TODOS los funcionarios públicos del IFE estén TITULADOS, que no sean solo pasantes, sobre todo los que están en puestos directivos y de mandos medios. Que TODOS los funcionarios del IFE hagan exámenes y se capaciten, que conozcan el COFIPE y que desarrollen espíritu de servicio. El IFE ofrece buenos salarios, es una Institución pública con reconocimiento y tiene que rendir cuentas a la ciudadanía, eso exige funcionarios preparados y no gente que sólo venga a perder el tiempo usando los recursos públicos y esté sin hacer NADA. Que el IFE sea una institución de calidad y que toda persona que quiera trabajar aquí que demuestre su capacidad, no importa la función que desarrolle.	1	.0	.0	98.8
Que trabajen por productos obtenidos y sean calificados o descalificados de acuerdo a sus productos	1	.0	.0	98.8

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Qur realmente se cumpla con los procesos de selección, pues en la actualizad la mayoría de las plazas que se seleccionan por concurso están dirigidas.	1	.0	.0	98.8
Realizar los concursos de incorporación al servicio con expertos en la etapa de entrevistas dejando a un lado la subjetividad o recomendación de algunos a favor de ciertos candidatos. Continuar con la aplicación y preparación de los exámenes por parte de GENEVAL.	1	.0	.0	98.9
Realmente no existe el Servicio Profesional de Carrera como tal solo es pura fantasía porque no estan los que deberían de estar y estan los que no deben de estar. se siguen ocupando las plazas con sus amigos y recomendados y no existe eso de que quedo el mejor en conocimiento y experiencia	1	.0	.0	98.9
Reconozcan su antigüedad, experiencia y resultados en sus puestos	1	.0	.0	98.9

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Reducir la corrupción depende de muchas cosas no solamente de la existencia de un grupo directivo (necesario pues es quién toma decisiones), de espacios de opinión, cumplimiento de la normatividad (en cuanto a faltas administrativas-responsabilidad de los servidores); auditorias, evaluaciones-valoraciones internas-externas.....	1	.0	.0	98.9
Reducir/acotar/eliminar la discrecionalidad en el nombramiento de funcionarios. En otros países, sólo los miembros de carrera pueden trabajar en la institución, sin importar sus calificaciones, experiencia o trayectoria en otras dependencias del gobierno. Transparencia en los nombramientos actuales, falta mucha transparencia. Que los puestos de subsecretario, titular de unidad y oficial mayor sean ocupados por servidores públicos de carrera	1	.0	.0	99.0
Remuneraciones competitivas con las de la iniciativa privada y revisión salarial periodica. Hace 10 años que no se hace una revisión salarial.	1	.0	.0	99.0

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
RESPECTO PARA LOS CONCURSANTES A OCUPAR UN PUESTO YA QUE SIGUE EXISTIENDO EL DEDASO, NO RESPETANDOSE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE ...	1	.0	.0	99.0
Sabemos que se pueden modificar los perfiles de puesto para adecuarlos a "los designados", aunque no tengan nada que ver con el área en donde trabajarán. (ejemplo: abogados donde debe de haber biólogos)	1	.0	.0	99.0
SE COMPRUEBE LOS CONOCIMIENTOS DE LOS CANDIDATOS	1	.0	.0	99.1
SE DEBE CAMBIAR, LA FORMA DE PENSAR DEL MEXICANO, EN TODAS LAS ADMINISTRACIONES HA EXISTIDO LA CORRUPCIÓN, EN MÉXICO Y EN EL MUNDO. ME PARECE QUE SE TRATA DE UN PROBLEMA DE LA HUMANIDAD, PERO EN ALGUNOS PAISES CON OTRA FORMA DE PENSAR, SE PRESENTA EN MENOR MEDIDA. EDUCACIÓN Y ...	1	.0	.0	99.1
SE IMPLEMENTE EL CONCURSO DE OPOSICION	1	.0	.0	99.1

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Se reducía la corrupción empezando por el proceso de selección de los puestos a ocupar , toda vez que existe un manipuleo hasta el cambio del perfil del puesto para designara a sus candidatos.	1	.0	.0	99.2
Se requiere actualizar la metodología de trabajo de los servidores publicos. Establecer mecanismos de vigilancia de control de calidad en los servicios Desarrollar normas de calidad para monitorear la entrega del servicio	1	.0	.0	99.2
Se requiere establecer criterios especpificos, de competendia e idoneidad, que reduzcan el nivel de discrecionalidad en las decisiones de designación de titulares de las unidades administrativas.	1	.0	.0	99.2

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Se requiere un mecanismo de ingreso y de egreso a la estructura administrativa, con participación de autoridades, representantes del servicio profesional y derecho de replica para los afectados. Con rotación periódica de los miembros de ese mecanismo y procedimientos establecidos y formales para el desarrollo de sus deliberaciones. Los miembros de carrera no pueden ejercer un monopolio sobre la gestión de plazas y de los RRHH, pero tampoco quedar al margen de las decisiones que les incumben ni ser objeto de decisiones verticales, incluso sin conocimiento de sus casos.	1	.0	.0	99.2
Se se diseñe una evaluación permanente de nuestro desempeño.	1	.0	.0	99.3

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>SERA EXCELENTE QUE SE DEN SINERGIAS ENTRE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA Y ENTRE DEPENDENCIAS. QUE SEAN ESCUCHADAS LAS DEMANDAS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA SIN LLEGAR A SINDICALISMOS ABSURDOS Y CORRUPTOS, QUE SEAN REGULADOS COMO FUNCIONARIOS DE ALTO NIVEL Y EL PROCESO DE SELECCION SEA LIMPIO, QUE SUCEDE AHORA? QUE SERVIDORES PUBLICOS "DE CARRERA" -HACEN- ELLOS MISMOS SU PROPIO EXAMEN Y SU -AMIGO- LES HACE LA ENTREVISTA MIENTRAS SE DECLARA AL RESTO NO COMPETENTES EN UN CONCURSO, DENSE UNA VUELTA POR LA SUBSECRETARIA DE PYMES Y VERAN LOS NIVELES DE CORRUPCION, EN AREAS DONDE SE DIERON LOS EXAMENES Y DONDE GENTE MAS PREPARADA POR NINGUN MOTIVO PUEDE PELEAR UNA PLAZA X QUE YA ESTA DADA. AHORA MISMO HAY UNA DIRECCION O VARIAS PERO UNA EN PARTICULAR QUE SE VA A DESIGNAR A UNA PERSONA QUE SE ESTA APURANDO EN TITULARSE PRA QUE SE LA DEN, SIN EMBARGO, HABEMOS VARIOS INTERESADOS EN ELLA Y VAMOS A CONCURSAR, A VER SI ...</p>	1	.0	.0	99.3

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>Sería complicado establecer factores, pues de una manera u otra, siempre estarán involucrados los intereses de "alguien". Tal vez como una certificación de tercera parte, es decir que un particular, diferente a la dependencia o institución que contrate, sea la que aplicara las evaluación técnica, de habilidades y se suprima la entrevista, que se realice una evaluación psicométrica (la etapa de la entrevista no es siempre imparcial ni objetiva). Que se obligue a este tercero a tener "confidencialidad de la información", evitar que existan actos de corrupción, como el caso de esta dependencia, en donde es casi "automático" quedarse con la plaza, si ya está contratados por art 34. Además dependiendo del nivel de la plaza que se concurra, los candidatos internos, saben los perfiles o inclusive las calificaciones de los otros candidatos. Conozco un caso.</p>	1	.0	.0	99.3

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>Sería muy sencillo cuantificar el número de plazas disponibles, según el presupuesto vigente, contra el número de funcionarios de carrera existentes. El problema son las asignaciones de puestos públicos a personas que no son de carrera y que ocupan puestos que deberían ocupar funcionarios de carrera. Esas designaciones generalmente representan los puestos con mejores salarios y menos responsabilidades que las asignadas al personal de carrera.</p>	1	.0	.0	99.3
<p>Si se arman cuerpos directivos permanentes pasara lo mismo que con los "gremios" novohispanos. La película ya la vió y es bastante mala, para volver a proyectarla?</p>	1	.0	.0	99.4

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<p>Siempre existe la tentación de beneficiarse en la asignación de las plazas, como lo podemos ver ahora mismo en el Instituto Federal Electoral con el 1er concurso de incorporación 2010-2011, no es posible que ya haya durado tanto y previo a la la publicación de los ganadores de dicho concurso, discrecionalmente van a realizar un cambio de adscripciones, para que determinadas personas puedan beneficiarse de las plazas a asignar antes de la publicación de los ganadores, de verdad da risa, no creo que la creación de un sindicato pueda resolver estos problemas pues estas viejas y rancias organizaciones gremiales lo único que van a lograr es cambiar de manos los derecho de asignación, puede haber alguna asociación interna en la institucion que tenga en la ley un reoncimiento y un peso específico que se legitime al todos ser miembros y elegir directamente a nuestros representantes, que no puedan durar mas de tres años en su encargo, que nos represente, que libremente por mayoría puedan ser removidos de sus encargos, en pocas palabras, con candados suficientes para que no sea posible que se rindan ante los intereses de terceros.</p>	1	.0	.0	99.4

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE TREN RECOMENDADOS QUE NI SIQUIERA TIENEN PREPARATORIA Y LES DAN PUESTOS DE ENLACE, JEFATURA, SUBDIRECCIÓN, Y HASTA DIRECCIÓN	1	.0	.0	99.4
Sin comentarios	1	.0	.0	99.4
Sin duda , la practica de exámenes que ayuden a evaluar el grado de honestidad, tendencias, antecedentes, y comportameinto de los servidores públicos.	1	.0	.0	99.5
Sin embargo, deberían revisarse esos criterios en la búsqueda de personal competente y no solo de papeles y buena memoria. tener verdadero interes de que las cosas se hagan como deben y no como alguien poderoso quiere	1	.0	.0	99.5
Someter a concurso los puestos en un mismo pie de igualdad y brindar capacitación de calidad permitiendo el estudio de maestrías en áreas de especialidad seleccionadas por los interesados. Permitir el año sabático después de un cierto tiempo en la dependencia, quizás después de 10 años continuos de trabajar en la misma o 15 si se trata de trabajos laborados en distintas dependencias, pero siempre dentro de la administración pública.	1	.0	.0	99.5

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Son fundamentales los principios de honradez, honestidad, responsabilidad, respeto y compromiso de eficiencia y eficacia en el desarrollo de las actividades en los servidores públicos, si se carece de alguno de ellos, está difícil que realicen bien su trabajo, la gente no confía en los servidores públicos por la carencia de alguno o de todos estos principios	1	.0	.0	99.5
Tan sencillo como que el cuerpo directivo que destina los ganadores de los concursos no sean los mismos directivos de las dependencias gubernamentales. Es obvio que se sabe y que es un secreto a voces.	1	.0	.0	99.6
TODAVIA EXISTE EL DEDAZO, Y EL CERTIFICARSE NO GARANTIZA QUE ESTES SEGURO EN TU PUESTO.	1	.0	.0	99.6
Transparencia en asignación de plazas tomando como punto esencial el perfil profesional y la idoneidad del funcionario que sea candidato	1	.0	.0	99.6
TRANSPARENCIA en el proceso de selección EVALUACION anual de resultados y méritos para lograr y mantener los puestos ESTIMULOS a la calidad y a los logros	1	.0	.0	99.6
Transparencia en la toma de decisiones	1	.0	.0	99.7

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Trasparentar el proceso de entrevistas ya que es en esta etapa del proceso de selección de candidatos donde aún existe el favoritismo. Privilegiar que las entrevistas sea realizadas por consultores externos en base una batería de preguntas y respuestas esperadas a fin de buscar certeza.	1	.0	.0	99.7
Un organo auditor independiente y un organo evaluador independiente	1	.0	.0	99.7
Un proceso de ingreso claro, basado en competencias. la restricción (al menos en porcentaje) para las libres designaciones	1	.0	.0	99.7
Un sistema de evaluación objetiva	1	.0	.0	99.8
Un sueldo y trato digno, la confianza, la capacitación. NO ES POSIBLE TRABAJAR SI LA DESCONFIANZA EN EL SERVIDOR ES LO QUE IMPERA.	1	.0	.0	99.8
UN VERDADERO COMPROMISO PROFESIONAL PERSONAL DE SERVICIO PÚBLICO	1	.0	.0	99.8
Una Comisión de Honor y justicia	1	.0	.0	99.8
Una correcta vigilancia de la asignación de recursos por los OIC´s y la ASF	1	.0	.0	99.9

P28_e De los siguientes factores, ¿cuál(es) reducirían la corrupción en la asignación de puestos públicos? (OTRO ESPECIFIQUE)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vale la pena considerar al personal con experiencia y que por razones distintas no cuenten con título profesional dentro de las áreas administrativas para los puestos que se desocupan, pues no tienen posibilidades de acceder a puestos del Servicio Profesional de Carrera, por no contar con el requisito del título pero que por los años de servicio garantizan mejores resultados.	1	.0	.0	99.9
Valores personales sólidos, aprendidos desde casa, reafirmados en el proceso educativo y mediante un cambio sociocultural y sociorganizativo de la comunidad mexicana en su conjunto. Mayores reglas no asegura la eliminación de acciones de corrupción, por el contrario, pueden ser suficientemente restrictivas como para fomentar la corrupción.	1	.0	.0	99.9
VALORES PROFESIONALES Y RENDICION DE CUENTAS	1	.0	.0	99.9
Ya que no había otro espacio, quiero decir que el servicio civil de carrera (profesional electoral) del Instituto Federal Electoral es el mejor que existe, estoy muy orgulloso de él, aunque claro, todo es perfectible.	1	.0	.0	100.0
Ya se emitió opinión al respecto.	1	.0	.0	100.0
Total	3894	100.0	100.0	

P29 ¿Desea recibir los resultados agregados de esta encuesta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	179	4.6	4.6	4.6
	1	2478	63.6	63.6	68.2
	9	1237	31.8	31.8	100.0
	Total	3894	100.0	100.0	