



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MÉXICO**



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

“PANORAMA DEL SERVICIO PARLAMENTARIO DE CARRERA
EN LOS CONGRESOS LOCALES EN MÉXICO:
ENTRE LA SIMULACIÓN Y EL COMPROMISO”

« T E S I S »

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN CIENCIAS POLÍTICAS Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

P R E S E N T A

ANDREA MONDRAGÓN REYES

DIRECTOR

DR. ALDO MUÑOZ ARMENTA

Toluca, Edo. Méx., febrero 2014.

EL DERRUMBE

José Alfredo Mondragón Martínez
(1956-1990)

*Cada día que busco a tías
dónde guarecerme del tiempo que vivimos,
descubro que en todas partes hay un dulce olor a ti.
Y eso me desconcierta,
porque a mi lado vas como una ventana
que se abre a todo viento, y porque en todo te encuentro
como un fuego que se ofrece al llegar o despedirse.
Y no puedo negar que aún te amo,
porque sería tanto como decir
que no me hace falta el aire
y que no me arde el pecho y la mirada,
viendo como éste país, árbol y fuego de este amor,
se nos va de las manos como el agua.
Te lo digo así,
porque sabes lo que es andar sin nombre presintiéndolo todo,
porque entiendes lo que es habitar una casa injusta y sin palabras,
y porque ahora, como yo,
no puedes evitar este derrumbe
en el que como un instante o fecha te me das.*

Agradecimientos

Infinitamente a Dios:

Por bendecirme con la alegría de nuevos horizontes. Por cobijarme con el amor de mis seres queridos. Por las tristezas y las ausencias que me han legado vida, humildad y fortaleza.

A la memoria de mi padre, José Alfredo Mondragón Martínez:

Por tu ejemplo de lucha incansable y enérgica voz que no han nublado los años ni siquiera la noche. Por tu insaciable sed de conocimiento, de poesía, de Historia. Por heredarme el mundo a través de tus palabras, porque desde entonces se detuvo el tiempo para que habites la casa donde está prohibido morir.

A la memoria de mi madre, Lupita Reyes Romero:

La luz ha besado tu cuerpo y en mi corazón permaneces. Gracias por demostrarme que sigues presente en cada éxito y fracaso, en cada sonrisa y en cada lágrima. Por ser una mujer optimista, valiente y justa. Por inculcarme a través de tus actos a no claudicar nunca. Por iluminar mi camino e impulsar mis sueños. Gracias papitos por haberme amado tanto...

A mis Familiares y Amigos:

Por recibirme con los brazos abiertos permitiéndome formar parte de sus hogares. Por su fe en mi persona, por los aplausos pero también por los regaños. Cada uno significa y representa parte importante en mi crecimiento como ser humano. Bendecida y orgullosa me siento de tenerlos a mi lado.

A mi Director de Tesis, Dr. Aldo Muñoz Armenta:

Por su gran apoyo, paciencia y dedicación en la realización de este trabajo. Por ser un pilar muy importante en mi formación personal y profesional. Por alentarme a seguir adelante incentivando en mí el espíritu del trabajo y la superación. Por ser mi Maestro pero también mi Amigo, para usted todo mi cariño, admiración, gratitud y respeto.

A mi Tutor Mtro. Eduardo Rodríguez Manzanares:

Con especial afecto por brindarme su confianza y cariño sinceros. Por ser parte importante en la culminación de este proceso y exigir siempre lo mejor de mí. Gracias por estar presente y alentarme a perseguir mis anhelos.

Índice

Introducción	1
Capítulo 1, Servicio Público, Servidores Públicos, Burocracia y Profesionalización	9
Servicio Público.....	10
Servidor Público, Funcionario Público y Empleado Público.....	12
Burocracia.....	14
Profesionalización del Servicio Público.....	19
Capítulo 2, Servicio Parlamentario de Carrera en la Experiencia Internacional	22
Carrera Administrativa del Congreso de la Nación de Argentina.....	23
Carrera Funcionaria del Personal de la Cámara de Diputados de Chile	23
Servicio Civil del Órgano Legislativo de Guatemala.....	24
Carrera del Servicio Legislativo de la Asamblea Nacional de República de Panamá.....	25
Carrera Administrativa del Congreso Nacional de República Dominicana.....	28
Carrera Legislativa de la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.....	30
Cuerpo Profesional del Congreso de Estados Unidos de Norteamérica	32
Función Pública Parlamentaria de España.....	33
Cuerpo Profesional del Parlamento de Inglaterra.....	35
Capítulo 3, Servicio Civil de Carrera y Servicio Profesional de Carrera	37
Antecedentes y origen.....	38
Concepto y Definición de Servicio Civil de Carrera.....	42
Características del Servicio Civil de Carrera.....	43
Servicio Profesional de Carrera.....	46
Gestión de los Recursos Humanos.....	48
Subsistema de Ingreso: acceso, el reclutamiento y selección.....	49
Subsistema de Profesionalización: capacitación y desarrollo profesional.....	51
Subsistema de Evaluación: evaluación y certificación del desempeño.	54
Subsistema de Movilidad: las promociones.....	56
Subsistema de Remoción: separación del sistema.....	58
Los Derechos y Deberes.....	59
Aspectos Político-Administrativos del Servicio Profesional de Carrera.....	59

Capítulo 4, Congresos locales, Profesionalización legislativa y Servicio Parlamentario de Carrera	63
Antecedentes históricos de los órganos legislativos.....	64
Concepto y definición de los órganos legislativos.....	66
El Poder Legislativo local en México.....	71
Profesionalización del Poder Legislativo.....	74
Servicio Parlamentario de Carrera.....	79
Clasificación de los servicios de investigación y asesoría.....	89
Tipos de asesores.....	93
Capítulo 5, Análisis Comparativo del Servicio Parlamentario de Carrera en los Congresos locales y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal	97
Aspectos generales del Servicio Parlamentario de Carrera.....	98
Denominación del Servicio Parlamentario de Carrera.....	100
Descripción del Servicio Parlamentario de Carrera.....	101
Unidad o Departamento de operación.....	103
Personal adscrito al Servicio Parlamentario de Carrera.....	110
Subsistema de Ingreso.....	115
Subsistema de Evaluación del Desempeño.....	120
Subsistema de Capacitación, Profesionalización y Desarrollo Profesional.....	123
Promociones.....	125
Beneficios.....	129
Conclusiones.....	132
Anexos	149
Tabla 1, Cronología del Servicio Civil de Carrera en México.....	150
Tabla 2, Aspectos generales del Servicio Parlamentario de Carrera en los Congresos locales de las entidades federativas de México y la Asamblea Legislativa del D.F.....	158
Tabla 3, Servicio Parlamentario de Carrera en los Congresos locales de las entidades federativas de México y la Asamblea Legislativa del D.F.....	162
Tabla 4, Unidad y/o Departamento que opera el Servicio Parlamentario de Carrera en los Poderes Legislativos locales en México.....	242
Tabla 5, Personal adscrito al Servicio Parlamentario de Carrera en los Poderes Legislativos locales en México.....	247
Fuentes de Consulta.....	251

Introducción

El presente trabajo de investigación tiene como principal propósito mostrar la radiografía jurídica, administrativa y organizacional de la profesionalización de los servicios de apoyo parlamentario o *staff* de nuestros poderes legislativos a nivel subnacional.

A través de lo dispuesto en sus legislaciones, se identifican los aspectos más relevantes que cada Congreso local contempla para la articulación de un servicio profesional de carrera. Asimismo, se ubican parámetros que permitan valorar su grado de desarrollo, el tipo de instrumentos administrativos que utilizan, los ámbitos de acción del personal adscrito, sí como los subsistemas de ingreso, capacitación, de evaluación del desempeño y de las promociones.

Principales hallazgos

A primera vista, los datos obtenidos denotan que existe un creciente interés de nuestros legisladores locales por implantar un sistema de empleo público con la finalidad de profesionalizar, eficientar y augurar el desarrollo laboral y permanencia de personal experto al interior de dichas instituciones. Sin embargo, el contenido de las normas sobre la mencionada materia, demuestra que la forma de integración y administración del sistema varía en cada una de las instituciones legislativas que lo contempla. De este modo, hay legislaturas con un servicio profesional de carrera muy consolidado, como es el caso de Aguascalientes, Veracruz o Campeche; mientras que en Durango, Baja California Sur, Oaxaca o Puebla se encontró una gran precariedad organizativa.

Pregunta de investigación

¿Existe una normatividad jurídica en las entidades federativas de México, que establezca un servicio parlamentario de carrera, para regular con eficiencia lo relativo al proceso de reclutamiento, profesionalización y evaluación del desempeño de sus servidores públicos?

Hipótesis

Pese a la reconfiguración de nuestro esquema político, electoral y de partidos, las funciones del Poder Legislativo local en México, siguen enfrentando importantes rezagos técnicos, entre otras razones por la fuerte predominancia del Poder Ejecutivo y de los partidos políticos con mayor influencia en el gobierno.

Esta debilidad política en el marco de la división de poderes, obliga a que los Congresos estatales dependan, actúen y respondan a la coyuntura y que no puedan construir en su interior una institucionalidad que se base en conocimientos o saberes especializados necesarios para el desempeño de sus funciones político-institucionales.

Metodología

La presente tesis consta de un análisis comparativo subnacional, para cuya realización fue necesario consultar las siguientes disposiciones:

En los Congresos locales

- Leyes Orgánicas de los Poderes Legislativos locales
- Normas Reglamentarias de los Poderes Legislativos locales
- Ordenamientos jurídicos de Servicio Parlamentario de Carrera

En los Órganos de Fiscalización, Auditoría Superior o Contadurías Mayores de Hacienda

- Leyes de Fiscalización de las Entidades
- Normas Reglamentarias de los Órganos de Fiscalización Superior
- Ordenamientos jurídicos de Servicio Fiscalizador de Carrera

Otras disposiciones

- Leyes de Servicio Civil de los Estados

La información recabada sobre el servicio profesional de carrera, fue clasificada conforme a los siguientes elementos que lo constituyen:

- Denominación
- Descripción
- Objetivos
- Beneficios

Y los procesos que lo integran son sus respectivos instrumentos:

- Subsistema de Ingreso
- Subsistema de Capacitación
- Subsistema de Evaluación del Desempeño
- Sistema de Promociones

Para identificar la distribución de las instancias que operan el servicio parlamentario de carrera, se clasificaron las áreas de los órganos legislativos en los siguientes ámbitos:

- Ámbito de Gobierno Legislativo
- Ámbito Administrativo
- Ámbito Auxiliar
- Ámbito de Control
- Instancia propia de Servicio Parlamentario de Carrera

Para dilucidar las áreas de los órganos legislativos con personal adscrito a este sistema, se clasificaron a éstas en los siguientes ámbitos:

- Ámbito de Trabajo Legislativo
- Ámbito Administrativo
- Ámbito Auxiliar
- Ámbito de Control

Justificación

Históricamente el papel del Poder Legislativo federal y local en nuestro país ha sufrido las repercusiones de un sistema autoritario, cuya influencia es perceptible en la mecánica de su funcionamiento e integración. Sin embargo, el contexto y la representación de los intereses de una sociedad cada vez más compleja, han obligado a reflexionar sobre la necesaria transformación de su estructura y la adecuación de medidas que permitan eficientar la capacidad de respuesta, de una institución pública clave en un Estado que aspira ser democrático.

Dada la importancia que ello significa en la vida política local y nacional, el servicio parlamentario de carrera se erige como un medio que pugna por el fortalecimiento de una de las funciones primordiales del Estado, que exige la presencia de personal capacitado para contribuir a la solidez de un servicio público parlamentario profesionalizado y eficaz, cuyos resultados logren una mayor certidumbre, congruencia y certeza en el impacto de las decisiones públicas que de dicha institución

emergen y como un insumo para la materialización del equilibrio en la división de poderes.

Plan de Tesis

A continuación se enuncia el desarrollo de la presenta investigación, la cual consta de los siguientes aspectos:

En el capítulo 1, se presenta un marco teórico que pretende hacer una revisión de los siguientes conceptos: Servicio Público, Servidores Públicos, Burocracia y Profesionalización. Asimismo, se hace una reflexión sobre la importancia de la interacción de estos elementos que intervienen en la construcción y la estabilidad de las decisiones gubernamentales, que impactan profundamente en nuestro sistema político y en la ciudadanía.

En el capítulo 2, se describen las principales características y forma de organización del servicio parlamentario de carrera en nueve países de las regiones de Latinoamérica, América del Norte y Europa conforme lo dispuesto en las legislaciones correspondientes:

- Carrera Administrativa del Congreso de la Nación de Argentina
- Carrera Funcionaria de la Cámara de Diputados de Chile
- Servicio Civil del Órgano Legislativo de Guatemala
- Carrera del Servicio Legislativo de la Asamblea Nacional de la República de Panamá
- Carrera Administrativa del Congreso Nacional de República Dominicana
- Carrera Legislativa de la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela
- Cuerpo Profesional del Congreso de los Estados Unidos de América
- Función Pública Parlamentaria de España
- Cuerpo Profesional del Parlamento de Inglaterra

En el capítulo 3, se hace un recuento sobre el origen, evolución y características del servicio civil de carrera y su distinción con el servicio profesional de carrera, ambos sistemas de empleo instaurados en la administración gubernamental como instrumentos que buscan efficientar, profesionalizar y ser garantía de acceso a los mejores perfiles dentro del servicio público.

Se señalan además, los procesos a partir de los cuales se compone dicho sistema, las ventajas y desventajas que enfrenta el servicio de carrera, al igual que los desafíos políticos, culturales y administrativos para su cabal implantación.

En el cuarto capítulo, se comienza por describir el origen, concepto y evolución de los órganos legislativos contemporáneos y su repercusión en los sistemas democráticos. Esbozándose también el concepto de profesionalización en el ámbito legislativo y sus dimensiones de estudio, las que son referente para comprender al servicio parlamentario de carrera.

Específicamente en nuestro país, se hace alusión al contexto histórico-político que ha legado poderes legislativos con un rol secundario frente al Ejecutivo, con funciones desgastadas y minadas tras esta supremacía. Se advierte de dicha problemática en las áreas estratégicas de éstos órganos políticos y sus graves consecuencias.

Respecto del servicio parlamentario de carrera en México, se consideran sus principales características, el estado que guardan las áreas estratégicas de los órganos políticos, las necesidades que han impulsado su implantación, así como las áreas y funciones del Poder legislativo que invariablemente exigen personal experto para la realización de sus atribuciones.

Finalmente, en el capítulo 5, se presentan los resultados del análisis comparativo del Servicio Parlamentario de Carrera en las Entidades Federativas y el Distrito Federal. En particular, se describen los elementos del sistema de carrera analizándose su estructura y señalándose los principales hallazgos. El contenido del análisis comparativo versa sobre lo siguiente:

- Aspectos generales del Servicio Parlamentario de Carrera

Se indican los Poderes Legislativos locales que contemplan un sistema de carrera para su burocracia, con sus ordenamientos jurídicos y su representación a nivel nacional.

- Denominación del Servicio Parlamentario de Carrera

Se indican las distintas acepciones con que se nombra a este sistema de carrera y su representación a nivel nacional.

- Descripción del Servicio Parlamentario de Carrera

Se señala la definición que hacen los Poderes Legislativos locales acerca de su sistema de carrera; los valores y/o principios que lo sustentan; las áreas o estructuras a las que va dirigida su implementación; los procesos que lo constituyen y; los propósitos que persigue.

- Unidad o Departamento

Se enuncian las áreas e instancias encargadas de operar el sistema de carrera; su distribución por ámbitos de manera particular y general; así como la representatividad de ello a nivel nacional.

- Personal adscrito al Servicio Parlamentario de Carrera

Se enuncia el personal adscrito al servicio parlamentario de carrera por cada Poder Legislativo local que lo contempla; su distribución por ámbitos de manera particular y general; así como la representatividad de ello a nivel nacional.

- Subsistema de Ingreso

Se señalan los instrumentos y los requisitos que los Poderes Legislativos locales advierten en sus legislaciones para el reclutamiento y selección del personal de carrera.

- Subsistema de Evaluación del Desempeño

Se puntualiza en las características, los instrumentos y las instancias que integran este proceso de manera particular, así como su representación a nivel nacional.

- Subsistema de Capacitación, Profesionalización y Desarrollo Personal

Se puntualiza de manera particular en las características, los instrumentos y las instancias que integran este proceso, en los Poderes Legislativos locales que hacen referencia a ello en sus legislaciones.

- De las Promociones

Se señalan las características, propósitos, instrumentos e instancias que de manera particular integran este proceso, así como su representación a nivel nacional.

- De los Beneficios

Se especifican los aspectos de los que es sujeto de beneficio y/o derechos el personal adscrito a este sistema.

Se agregó a la investigación un apartado de anexos, en el cual se muestran los insumos de las leyes y ordenamientos utilizados para analizar la situación del servicio parlamentario de carrera en los Poderes Legislativos locales. A continuación se enlistan las tablas que incluye este apartado.

Tabla 1. Cronología del Servicio Civil de Carrera en México

Se señala el origen y evolución del servicio civil de carrera en nuestro país, así como los principales aportes de dicha materia a través de tiempo.

Tabla 2. Aspectos Generales del Servicio Parlamentario de Carrera en los Congresos locales de las entidades federativas de México y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal

Se identifican y puntualizan los rubros que cada Poder legislativo a nivel local desarrolla sobre el servicio parlamentario de carrera, lo que permita dilucidar su grado de desarrollo.

Tabla 3. Servicio Parlamentario de Carrera en los Congresos locales de las entidades federativas de México y la Asamblea del Distrito Federal

Se muestra la información recabada por cada parte integrante de nuestro país, que contempla el servicio parlamentario de carrera conforme sus legislaciones correspondientes, entre las que figuran:

- Ordenamiento Jurídico

Fuentes que indican el proceder y la forma de organización del servicio de carrera.

- Denominación

Nombre con el que se designa al servicio parlamentario de carrera.

- Descripción

Definición del servicio parlamentario de carrera.

- Objetivos

Propósitos que persigue la instauración del servicio parlamentario de carrera.

- Unidad o Departamento

Instancia que funge como autoridad o responsable de coordinar lo pertinente al proceso de operatividad del servicio parlamentario de carrera, en sus diferentes subsistemas.

- Personal Adscrito

Servidores públicos sujetos a derechos y obligaciones del servicio parlamentario de carrera.

- Incorporación

Subsistema de ingreso, reclutamiento y selección, a través de los cuales se accede al servicio parlamentario de carrera.

- Capacitación

Subsistema de profesionalización y desarrollo laboral, a través del cual se incentiva la especialización y el mejor desempeño de las funciones de los servidores públicos de carrera.

- Evaluación del desempeño

Subsistema que permite apreciar, certificar y monitorear el desempeño de los servidores públicos de carrera.

- Promociones

El sistema de movilidad que permite el ascenso en la escala jerárquica, conforme el rendimiento y el óptimo desempeño del servidor público de carrera.

- Beneficios

Serie de incentivos, derechos y ventajas que supone el servicio parlamentario de carrera para el personal adscrito y para la institución parlamentaria de manera conjunta.

Tabla 4. Unidad y/o Departamento que opera el Servicio Parlamentario de Carrera en los Poderes Legislativos locales en México

Se señala las instancias encargadas de observar la implementación del sistema de carrera y su distribución por ámbitos en cada uno de los órganos legislativos que lo contemplan.

Tabla 5. Personal adscrito al Servicio Parlamentario de Carrera en los Poderes Legislativos locales en México

Se señala por el personal sujeto a dicho sistema y su distribución por ámbitos en los órganos legislativos que lo contemplan.

Capítulo 1
Servicio Público, Servidores
Públicos, Burocracia y
Profesionalización

Servicio Público

La noción de servicio público surge en Francia con la necesidad de establecer criterios para separar y delimitar los ámbitos de competencia y jurisdicción entre la función administrativa y judicial del Estado.¹ Así bien, con el transcurso del tiempo su construcción conceptual y doctrinal ha aludido como servicio público: al conjunto de actividades que conciernen únicamente al Estado a través de su gobierno, al conjunto de actividades que realizan los particulares con interés público, o entendiendo a éste como una organización estatal-jerárquica-administrativa. Todas ellas con el propósito en común de satisfacer necesidades e intereses de carácter general, llevando a cabo sus funciones de manera continua.

A su vez, el servicio público se distingue en cuanto materializa las encomiendas que derivan del mando legal y formal de una autoridad que representa a la función pública.

Desde una perspectiva jurídica, Jorge Fernández Ruíz, entiende por servicio público:

“toda aquella actividad destinada a satisfacer una necesidad de carácter general, cuyo cumplimiento uniforme y continuado deba ser permanentemente asegurado, regulado y controlado por los gobernantes, con sujeción a un mutable régimen de derecho jurídico exorbitante del derecho privado, ya por medio de la Administración Pública, bien mediante particulares facultados para ello por la autoridad competente, en beneficio discriminado de toda persona.”²

El calificativo público le es inherente a sabiendas que como actividad estatal, se encuentra subordinado a un régimen especial y distinto del ámbito privado. Estos servicios por tanto se dirigen a una colectividad que se pretende beneficiar mediante dichas prestaciones.

Para Rina Aguilera Hintelholher el servicio público se describe como:

“el puente que comunica a los ciudadanos con el gobierno; es el vehículo para asegurar que las respuestas gubernamentales sean eficaces; es coadyuvante de la legitimidad democrática en los aspectos de legitimidad, civilidad, participación, logro del bienestar y las formas de cooperación social.”³

¹Ver: Calafell, Jorge. *Los Servicios Públicos*, Revista Jurídica-Anuario, p. 191

En: www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/19/pr/pr12.pdf, Consultado el 16 de abril de 2013

² Fernández Ruíz, Jorge. *Servicios públicos municipales*, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas-INAP, 2002, p. 121.

³Aguilera Hintelholher, Rina. *Reflexiones sobre la Profesionalización del Servicio Público en el Ámbito Municipal*, en Gobierno del Estado de México, Secretaría de la Contraloría, *Control gubernamental: el servicio público de carrera en los órganos de control estatales y municipales*, México, año VII, num.15,

Para lograr sus menesteres, el servicio público requiere de cierta estructura que le permita operar y conducir las actividades que se le han consignado. De esta manera, su forma de organización atañe a un quehacer administrativo que se inscribe como una función material del Estado, particularmente relacionada con el Poder Ejecutivo a través de la Administración Pública.

Aunque cabe señalar esta función administrativa no es exclusiva de dicho Poder, ya que el Legislativo como el Judicial al estar instituidos en organizaciones públicas, comprenden también el cumplimiento y resolución de ocupaciones específicas siendo indispensable para ello, la presencia de una estructura jerárquica administrativa.

En este sentido, la organización del servicio público se orienta a partir de la interacción con diversos actores y elementos, con el objetivo de atender y solventar las demandas de la sociedad.

Como características del Servicio Público, Alfonso Nava Negrete menciona:

*"a) se puede prestar por el Estado o por los particulares; b) puede prestarse con o sin propósito de lucro por el Estado o los particulares; c) es de naturaleza administrativa o económica (industrial o comercial), y d) su régimen jurídico es de derecho administrativo, aunque no exclusivamente; también se pueden aplicar normas de derecho privado."*⁴

La noción de servicio público se ha redefinido en cuanto incluye la participación de los particulares para la realización de sus propósitos, no dejando de lado que es todavía el Estado quien regula y establece sus directrices, y aunque la injerencia del espectro privado este permeando en la esfera estatal, su ejercicio sigue primando y rigiéndose en el espacio público.

Por su impacto, la interacción y fines del servicio público involucran la responsabilidad directa del Estado, de sus representantes e instituciones, para integrar, salvaguardar, coordinar y dar respuesta a los requerimientos de la sociedad,

enero-junio, 1999, p.33. Citado en: Mascott Sánchez, María de los Ángeles. *Sistemas de Servicio Civil: una comparación internacional*, Cámara de Diputados de los Estados Unidos Mexicanos, LVIII Legislatura, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, p. 6.

En: <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/21871/108422/file/POP002%20Sistemas%20de%20servicio%20civil%20-%20comparacion%20internacional.pdf> Consultado el 18 de abril de 2103

4 Nava Negrete, Alfonso. *Derecho administrativo mexicano*, México, FCE, 2001, p. 419. Citado en: Yanome Yesaki, Mauricio. *El Concepto de Servicio Público y su Régimen Jurídico en México*, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, p. 695

En: www.bibliojuridica.org/libros/6/2544/31.pdf, Consultado el 3 de marzo de 2013

que por medio de su administración logre certidumbre, permanencia y credibilidad de las acciones que emprende el gobierno.

Servidor Público, Funcionario Público y Empleado Público

El Título Cuarto, *De las Responsabilidades de los Servidores Públicos y Patrimonial de Estado*, artículo 8° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, define como servidor público:

“a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo, o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía...”

De tal orden se comprende que, Servidor Público es aquella persona que presta alguna actividad al servicio del Estado, en los tres ámbitos de gobierno, Federal, Estatal y Municipal. Dicha cualidad, implica su sujeción a normas, derechos y obligaciones específicas de Derecho Público, las que se determinan también por un orden jerárquico, responsabilidades y encomiendas previamente establecidas.

Sin embargo, no todos los trabajadores al servicio del Estado se denominan como servidores públicos, ya que estos se distinguen por particularidades propias inherentes a su cargo. De ahí que se reconozca la figura de funcionario público y de empleado público.

El funcionario público es un tipo de servidor público que desempeña una actividad representativa del Estado, por ello su designación se somete a un régimen especial, derivado del sufragio ciudadano o de una autoridad competente para nombrarlo.

Sobre las actividades que este servidor público realiza y que a su vez lo diferencian, Omar Guerrero señala:

“Cuando sus actos tienen fuerza ejecutoria, el funcionario es de autoridad, y cuando representa al Estado en negocios jurídicos que requieren la voluntad de otro sujeto de derecho, es de gestión. También puede el funcionario ser de autoridad y de gestión a la vez”⁵

La fuerza ejecutoria del funcionario público comprende la materialización imperativa de la voluntad del Estado, como la producción del cuerpo normativo en caso de los

⁵ Guerrero Orozco, Omar. *Historia del Servicio Civil de Carrera en México, Los protagonistas, las ideas, los testimonios*, México, UAEM-IAPEM, Ed. Porrúa, 2011, p. 43.

Diputados, la disposición sobre el uso de la fuerza pública y la dirección de la Administración Pública, por parte del Ejecutivo y la resolución de conflictos por parte de Jueces y Ministros.

La actividad de gestión comprende la representación jurídica del Estado, cuyos intereses se realizan a través del funcionario público, como con la celebración de convenios, contratos para la adquisición de bienes o servicios y tratados internacionales.

En suma, funcionario público es toda aquella persona que por ley, está facultada para representar jurídicamente al Estado y para materializar en su ámbito de competencia las principales funciones de éste.

El empleado público, en cambio, es el servidor público cuyas actividades se encuentran delimitadas por su posición jerárquica, de cuya estructura administrativa depende y se subordina. No es investido por la ley para ejercer actos de autoridad y de representación jurídica del Estado, sus atribuciones provienen del cargo que desempeña y de la autoridad del funcionario público.

Así mismo, en el artículo 4° de La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se clasifica a los servidores públicos en trabajadores de confianza y trabajadores de base.

El artículo 5°, fracción III de dicho ordenamiento contempla como trabajador de confianza en el Poder Legislativo, a toda aquella persona que desempeñe funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, así como, a su personal técnico.⁶

6 Trabajadores de Confianza del Poder Legislativo en el artículo 5°, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado: a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando. b) Inspección, vigilancia y fiscalización: cuando estén considerados en el presupuesto de la Cámara de Diputados, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza. c) Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. d) Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de la Contraloría o de las áreas de Auditoría. e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Cámara de Diputados con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de la Cámara de Diputados con tales características. f) En almacén e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios; g) Todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones que por su naturaleza sean análogas a las anteriores.

En el artículo 6°, del mismo ordenamiento, se determina que el personal excluido en el artículo precedente será considerado como trabajador de base, y por tanto, inamovible, calidad que se origina a los seis meses posteriores de su ingreso.

Burocracia

El concepto de burocracia como forma de organización administrativa, deriva de la etapa de transición donde los empleados al servicio de la corona pasan a ser empleados al servicio del Estado. Esta noción fue utilizada originalmente para denominar el personal de las oficinas gubernamentales en Francia, aunque de forma peyorativa.⁷

El alemán Max Weber, uno de los grandes idearios del parte aguas entre política y administración, asienta a la burocracia como una de las principales características de la construcción de los Estados modernos. Siguiendo su tipología de la dominación, se distinguen tres formas de legitimidad, cada una con una forma de administración y dominación específica:

La dominación carismática fundamenta su legitimidad en las cualidades o aptitudes del líder, cuya forma de organización administrativa se muestra como inestable; la dominación tradicional fundamenta su legitimidad en el poder del hábito y la costumbre, su forma de organización administrativa patrimonial y feudal, son ambas dependientes del líder aunque en distinto grado; finalmente, la dominación legal es aquella que se fundamenta en la validez de preceptos establecidos conforme a la razón, generalmente reconocidos y aceptados, cuya forma de organización administrativa requiere de personal capacitado y especializado dada la complejidad de sus funciones.

De esta manera se entiende por burocracia, al conjunto de servidores públicos que integran la estructura administrativa estatal, cuyo ejercicio se enmarca por reglas formales, jerarquías y funciones preestablecidas, así como por el poder impersonal de sus trabajadores.

En este sentido, Norberto Bobbio menciona:

“Para Weber, como se sabe, el tipo más puro de poder legal es el que se vale de un aparato burocrático, definido como “la manera formal más racional de ejercer el poder”, y la burocracia es el ejemplo histórico más relevante de poder ejercido de conformidad con la ley.”⁸

⁷ Cruz Villalobos, Oscar. *El Servicio Profesional de Carrera y los Cambios en la Gestión Pública en México*, México, IAPEM, 2009. p. 60

⁸ En: Fernández Santillán, José F. (comp.). *Norberto Bobbio: El Filósofo y la Política*, México, FCE, 2004, p. 107

Este poder es racional en cuanto se sustenta de la legalidad que sanciona el Estado, que se legitima por un sistema de normas estables que dan origen a la autoridad y el mando, mismos que dependen de esta forma legal para orientar sus actividades, las que a su vez, se determinan por el mérito, la capacidad, el conocimiento técnico, aptitudes y habilidades.

De acuerdo con Cruz Villalobos, las condiciones que enmarcan a la burocracia dentro de las instituciones son las siguientes:

- *“Eficacia, como la condición para una prestación de servicios con mayor agilidad*
- *Eficacia, como factor de legitimidad y confianza para la Administración Pública*
- *Funcionamiento basado en procedimientos y un marco normativo denso*
- *No alineación de recursos hacia los que ocupan un cargo público”⁹*

Como directrices de su desempeño, la eficacia y la eficiencia involucran el conjunto de métodos e instrumentos que sistematizados, permitan el mejor rendimiento de los recursos disponibles y que logran dar viabilidad a las acciones que emprende el gobierno.

El impacto de las actividades gubernamentales depende en gran medida de la planeación de estos recursos, de la efectividad de sus procesos mismos que deben ser controlados.

Así bien, esta especial forma de organización representada en instituciones, busca satisfacer de la manera más adecuada necesidades y demandas de la sociedad, como una actividad regular, funciones particulares, que den mantenimiento y sostenibilidad al servicio público.

Para Robert Brown las características de la burocracia moderna son las siguientes:

“1) Una división de trabajo especializada por funciones; 2) Una jerarquía explícita de autoridad; 3) Reglas que describen los deberes y derechos de los funcionarios, 4) Un conjunto de procedimientos de operación uniformes; 5) Relaciones impersonales entre los funcionarios; 6) El empleo y la promoción basados en el mérito técnico”¹⁰

Los fines que persigue cada institución del Estado se articulan en relación a la división del trabajo, mediante una congruente distribución de jerarquías y funciones, que provistas de un marco legal, influyen en el capital humano de su organización de manera individual y colectiva.

⁹ Cruz Villalobos, Oscar. *El Servicio Profesional de Carrera y los Cambios en la Gestión Pública en México*, México, 2009, p.58

¹⁰Brown, Robert. *Burocracia: utilidad de un concepto*, en: Kamenka, Eugene. *La burocracia: La trayectoria de un concepto*. México, FCE, 1981, p. 250. Citado en: *Ibidem*. p.61

Estos elementos coordinados entre sí, ponen de manifiesto una estructura que permite regular y ejecutar las actividades del Estado y por otra fungir como intermediario entre los gobernantes y gobernados.

La burocracia compuesta de servidores públicos -políticos, funcionarios públicos, empleados públicos-se esquematiza en la dimensión tradicional de la manera siguiente:



Fuente: Martínez Puón, Rafael. *Cinco mitos sobre el servicio profesional de carrera en México*. Revista Convergencia, septiembre-diciembre, año/vol. 15, no. 048, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México 2008, p.206

Siguiendo los roles de desempeño de Longo, Martínez Puón describe:

*"en primer término están los políticos que son las personas que asumen y ejercen responsabilidades de gobierno en las instituciones administrativas públicas. En segundo término están los administrativos, quienes forman parte de esa línea media que responde ante los políticos del funcionamiento de parcelas concretas de 'la actuación administrativa. Esta franja representa un aspecto heterogéneo en el que pueden confluir distintas categorías de funcionarios o servidores públicos. Por último está el personal operativo está el personal operativo o llamado por algunos autores, como Lipsky (1980) Street-Level bureaucracy, que en su mayoría es personal de atención a ventanilla, y que preponderantemente está constituido por los sindicatos que asumen tareas de representación y de defensa de intereses de personal en la esfera laboral."*¹¹

¹¹Longo, Francisco. *Políticos, directivos y sindicatos como actores de la gestión de recursos humanos en las administraciones públicas*, en: Longo y Manuel Zafra (coords.), *Pensar en lo público*, España- Unión Iberoamericana de Municipalistas, Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas, 2002; Lipsky Michel, *Street level bureaucracy; dilemmas of the individual in public services*, New York: Russell Stage, 1980, en: Martínez Puón, Rafael. *Cinco mitos sobre el servicio profesional de carrera en México*. México, Revista Convergencia, septiembre-diciembre, año/vol. 15, no. 048, Universidad Autónoma del Estado de México, 2008, p.207

Bajo dicha distribución estas tres franjas interdependientes entre sí, justifican su actuar por la potestad de ejercicio y de mando que ya hemos señalado. Por tanto, a los políticos competen funciones de representación política y/o de dirección gubernamental, conforme al poder de su investidura; los funcionarios públicos cuyo nombramiento deriva de otra norma específica, se le atribuye el mando de las jerarquías de las organizaciones públicas, y la responsabilidad ante los políticos de sus resultados; a los administrativos y al personal operativo su ejecución.

Aunque cabe señalar, cada forma de organización se integra, incluye, ordena y clasifica a su personal de distinta manera.

Por otra parte, y como resultado de un proceso histórico y social la burocracia no permanece estática, y aquellas variables jurídicas y políticas influyen en la lógica de su diseño y ejercicio. A consecuencia de lo anterior, Koldo Echebarría en sus observaciones hacia la burocracia latinoamericana identifica:

“el tránsito de regímenes autoritarios a democráticos siempre ha estado unido a cierta tensión para incrementar la subordinación de la burocracia al poder político, generando retrocesos clientelistas en muchos casos. Esto puede obedecer tanto a la necesidad de utilizar el empleo público como recurso para premiar con el mismo a los partidarios del partido ganador (spoils system) que intercambiaban sus votos por trabajo, como para reducir los espacios de autonomía técnica que los funcionarios suelen obtener en ciertos sectores y que pueden ser percibidos como captura (corporativismo) y limitación de la acción política del gobierno.”¹²

Esta situación ha complejizado las relaciones del poder político con sus aparatos administrativos, generando retrocesos en la eficiencia de sus servicios y dificultando la objetividad y neutralidad de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

Se ha ocasionado además una gran inestabilidad en los mecanismos de rendición de cuentas, de transparencia, minado las funciones de los poderes del Estado y desprovisto a la burocracia de los instrumentos más adecuados que permitan la certeza de sus acciones.

Lo anterior sin embargo, como veremos más adelante, ha impulsado el empleo de herramientas que buscan transformar y reducir el riesgo de los efectos negativos a los que se ha hecho referencia.

12 Longo, Francisco y Carles Ramió (eds.) *La Profesionalización del empleo público en América Latina*, Barcelona, Fundación CIDOB, 2008, p. 30.

Así mismo, para Longo como el comportamiento y la organización de la burocracia no son plenamente independientes de la relación estatal y prácticas políticas, clasifica a estas en: burocracias administrativas clásicas, burocracias clientelares, burocracias paralelas y burocracias meritocráticas.¹³

Burocracias administrativas clásicas

Su acceso se debe generalmente a criterios discrecionales pese al establecimiento de reglas meritocráticas que son deficientes. Ejercen funciones administrativas y su personal se caracteriza por un nivel bajo de participación, competencia y capacidades técnicas.

Burocracias clientelares

En las burocracias clientelares como su nombre lo indica, el acceso está condicionado al vínculo partidista de mayor influencia y a prebendas políticas que obstaculizan su independencia, prevalece una baja capacidad técnica y ejercen funciones operativas de limitada importancia.

Burocracias Paralelas

Los miembros de las burocracias paralelas en cambio, se caracterizan por una alta capacidad técnica y especialización política, desplegando sus funciones como asesores principalmente dentro del Poder ejecutivo, aunque cabe resaltar que la calidad permanente de estos cuerpos es ausente, se denominan paralelas porque sus funciones se equiparan a las realizadas por las instituciones y el gobierno.

Burocracias Meritocráticas

Finalmente, en las burocracias meritocráticas el acceso se determina a través del establecimiento de reglas formales, donde el mérito es ponderado como indispensable, así como por sistemas de carrera, garantizando estabilidad en el empleo y diversos incentivos para impulsar el desempeño, las capacidades y habilidades de sus miembros que se direccionan a sectores gubernamentales y órganos estatales específicos.

13 *Ibidem*. p. 38-41

Profesionalización del Servicio Público

Ante las demandas y necesidades de una sociedad cada vez más compleja, el servicio público en todas sus esferas de competencia, debe actuar y responder con mayor dinamismo, efectividad, previsión y contundencia.

Las responsabilidades públicas, por tanto, deben desempeñarse por los perfiles más aptos, importante insumo para materializar y dar certidumbre a las actividades del Estado. Lo que implica además, la constante transformación en los quehaceres de nuestras instituciones.

Así bien, en el ámbito administrativo se entiende por profesionalización al:

*"conjunto de conocimientos, experiencia, e incentivos que producen la actualización, promoción y retribución, todas ellas ligadas a la productividad y antigüedad y cuyo esquema se sintetiza en el mérito y en los resultados de su desempeño. El propósito de la profesionalización radica en que los puestos serán ocupados por quienes acrediten las mejores aptitudes profesionales."*¹⁴

La profesionalización es el elemento que busca sumar a las organizaciones públicas, el personal idóneo para desempeñarse en alguna de las diversas tareas que realiza. Siendo necesario ese conjunto de conocimientos y cualidades, que incentiven mejoras en la productividad y en el rendimiento de los servidores públicos.

En la definición de Ricardo Uvalle Berrones, se pueden observar las características que definen a la profesionalización, a saber:

"La profesionalización es un conjunto de procesos que se inducen y estimulan para que el desempeño de la acción de gobierno sea más consistente. La profesionalización alude a condiciones del trabajo institucional que implican una mejor calificación de las aptitudes profesionales.

*La profesionalización alude a que el mérito, la imparcialidad y la calidad del trabajo sean las ventajas de un servicio público abierto y competitivo, y que en él se visualicen de modo institucional un plan de carrera que defina los requisitos, el ingreso, la capacitación, la promoción, los estímulos y la evaluación del desempeño*¹⁵

14Méndez Martínez, José Luis (coord.) *Evaluación de Desempeño y Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública y los Organismos Electorales*, México, Géminis, 2000; Uvalle Berrones, Ricardo, *Institucionalidad y profesionalización en México: Retos y Perspectivas*, México, Plaza y Valdes-UNAM, 2002. Citado en: Valencia Escamilla, Laura. *Elites parlamentarias y profesionalización legislativa en México*. México, Revista El Cotidiano 155, p. 69.

En: <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/15508.pdf> Consultado el: 12 de mayo de 2013

15 Uvalle Berrones, Ricardo. *Institucionalidad y Profesionalización del Servicio Público en México. Retos y Perspectivas*, México, UNAM, Plaza y Valdez, 2000. p. 42. Citado en: Cruz Villalobos, Osvaldo. *El Servicio Profesional de Carrera y los Cambios en la Gestión Pública en México*. México, IAPEM, 2009, p. 46, 47.

Es decir, representa toda aquella actividad que se pronuncia en favor de ciertos valores y principios que reconocidos en normas, se introducen en un sistema que pretende generar insumos para llevar a cabalidad las acciones del gobierno y la construcción de instituciones más fuertes y eficaces dentro de un contexto democrático.

La estabilidad en el empleo es uno de sus más importantes beneficios, misma que estriba en las capacidades y esfuerzos tanto individuales como colectivos.

La profesionalización como parte de un proceso continuo, debe pugnar por la legalidad y la transparencia de sus actos para contribuir a un gobierno confiable, cuyos miembros se distinguen por estar a la altura de los requerimientos de la sociedad y de los procesos políticos, económicos y culturales que vive el país, ya que sus resultados siempre estarán expuestos al escrutinio de la ciudadanía.

Dada la importancia de contar con servidores públicos preparados y su influencia en el sistema político Uvalle Berrones también afirma:

“Profesionalización del servicio público y democracia son elementos de un mismo proceso. La profesionalización del servicio público es para responder de manera eficiente a los justos reclamos de la sociedad. La democratización, en cambio, implica que los diversos actores político-sociales participen no solamente en la toma de decisiones, sino también en el diseño, implantación y evaluación de políticas públicas.”¹⁶

Los políticos por tanto no pueden ser ajenos de la operación de sus decisiones, mismas que tampoco pueden ser realizadas por personas que no cuenten con las capacidades suficientes para llevarlas a cabo. De manera que, ni políticos ni administradores pueden permanecer pasivos o reacios ante el contexto democrático y sus consecutivas reformas.

Conforme a ello, y como valores agregados de la profesionalización administrativa se mencionan:

- La competitividad, como la suma de aptitudes, actitudes, y experiencia que acrediten insumos para el mejor desempeño de los servidores públicos.

¹⁶ Uvalle Berrones, Ricardo y Marcela Bravo Ahuja (coord.) *Visión Multidimensional del Servicio Público Profesionalizado*, México, UNAM-Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Ed. Plaza y Valdez, 1999, p. 127

- La calidad, que permite cualificar a la competitividad mediante instrumentos y métodos científicos que permitan observar el desarrollo individual de los servidores públicos y del área donde se desempeñan.
- La capacitación, como un continuo proceso que permita la calidad y competitividad, impulsando el desarrollo profesional y laboral, acorde a las funciones y los objetivos que la institución persiga.
- Los estímulos, como pieza clave para combatir determinadas conductas y para incentivar una mayor participación, esfuerzo y progreso en el ejercicio del servicio público.
- La responsabilidad institucional, como resultado del fomento por la vocación de servicio público, donde impere la neutralidad y el profesionalismo, en oposición al clientelismo y patrimonialismo.
- La estabilidad, como resultado de la buena gestión de los recursos humanos y su profesionalización, que permita preservar en las organizaciones públicas la eficiencia, el buen desempeño y los perfiles más aptos para el ejercicio público.

Capítulo 2

Servicio Parlamentario de Carrera en la Experiencia Internacional

Carrera Administrativa del Congreso de la Nación de Argentina¹⁷

El artículo 4° del *Estatuto de Escalafón para el Personal del Congreso de la Nación* expedido en 2008 establece:

“Se considera personal de planta permanente al empleado contratado para satisfacer necesidades permanentes del Poder Legislativo de la Nación que, en virtud de ello, goza de los derechos a la estabilidad en el empleo y al progreso en la carrera administrativa”

La estabilidad en el empleo del personal permanente se adquiere al cumplir un año de labores ininterrumpidas dentro del Congreso. Las promociones observan el principio de igualdad de oportunidades, la certificación de idoneidad y el cumplimiento de los requisitos que cada cargo exija.

La evaluación del desempeño se realizará de manera anual, y se podrán otorgar becas y licencias cuando el caso lo amerite para su desarrollo profesional.

Carrera Funcionaria del Personal de la Cámara de Diputados de Chile¹⁸

En el artículo 9° del *Estatuto del Personal de la Cámara de Diputados* se define:

“La carrera funcionaria consiste en un sistema de regulación del empleo aplicable al personal titular de la planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos que garantizan la dignidad de la función; la estabilidad en el empleo; la objetividad en las calificaciones y la igualdad de oportunidades en el ascenso, promoción, selección, capacitación y perfeccionamiento, sobre la base del mérito y la antigüedad.”

La carrera funcionaria a manera de *Escalafón Profesional* estipula requisitos específicos como grados académicos y experiencia laboral acreditada en el sector público o privado. Para varios de los cargos, se considera además, la antigüedad o permanencia dentro del escalafón parlamentario como indispensable para la movilidad, que dependiendo de la responsabilidad, varía de uno a quince años de servicio ininterrumpido dentro de dicha institución.

El ingreso al Servicio se determina por concurso público y para los cargos de nivel superior se realizará el concurso interno, de no ser cubiertos por ascenso.

¹⁷ Para el desarrollo del presente apartado ver el *Estatuto de Escalafón para el Personal del Congreso de la Nación y Normas Reglamentarias*. En: <http://www.congreso.gov.ar/> Consultado el 27 de noviembre de 2013

¹⁸ Para el desarrollo del presenta apartado ver el *Estatuto del Personal de la Cámara de Diputados de Chile*. En: http://www.camara.cl/camara/camara_LOC.aspx Consultado el 27 de noviembre de 2013

Los concursos internos comprenden 50% evaluación de conocimientos, 30% evaluación del desempeño y 20% de antigüedad en el Servicio.

Para los ascensos, el mérito se determinará conforme la evaluación del desempeño y en igualdad de condiciones se recurrirá a determinar conforme a la antigüedad del servidor en el sistema.

Para la calificación de los exámenes se instalará una *Junta Calificadora*, integrada por cinco funcionarios del más alto nivel jerárquico de la Cámara, exceptuando al Secretario General.

La capacitación tendrá carácter permanente y de asistencia obligatoria, cuyas actividades tienen como propósito la actualización de conocimientos y el desarrollo profesional. En cuestiones académicas se imparte Derecho Parlamentario, Ciencias Políticas y Economía, la preparación profesional versa en Técnicas Legislativas.

Las capacitación del personal también es evaluada y relacionada con el mérito, el desempeño y los ascensos.

La Carrera Funcionaria de la Cámara de Diputados pondera como sus grandes beneficios la profesionalización, la estabilidad en el empleo y la carrera dentro de su *Escalafón Profesional*.

Servicio Civil del Órgano Legislativo de Guatemala¹⁹

El Congreso de la República de Guatemala expidió la Ley y el Reglamento para el Servicio Civil de sus servidores públicos en 1986 y 1987 respectivamente.

Como principios rectores de este sistema se mencionan en dichos ordenamientos la igualdad de oportunidades, los méritos de capacidad, la confidencialidad, la eficiencia y la honradez.

Los artículos 15° y 16° de la *Ley del Servicio Civil del Órgano Legislativo* contemplan como adscritos a su sistema los siguientes cargos:

- Servicios sin oposición –asesores técnicos, asesores profesionales universitarios colegiados y habilitados para el ejercicio de su profesión-
- Servicios por oposición –todos los demás cargos que se especifiquen como tales-

¹⁹ Para el desarrollo del presente apartado ver *Ley del Servicio Civil del Órgano Legislativo y Reglamento de la Ley de Servicio Civil del Órgano Legislativo*. En: <http://www.congreso.gob.gt/marco-legal.php>. Consultado el: 27 de noviembre de 2013

En el *Reglamento de la Ley del Servicio Civil de Órgano Legislativo* se especifica que los servicios sin oposición quedan excluidos de presentar las evaluaciones de ingreso y promoción. Sin embargo, su acceso se condiciona en cuanto su perfil cubra las necesidades para dicho cargo.

El ingreso de los servicios por oposición se realiza mediante la emisión de una convocatoria, concursos, exámenes, y el cumplimiento de los requisitos que se especifiquen para cada vacante disponible.

Su acceso además, está sujeto a un período de prueba de tres meses y para su ascenso un período de dos meses, que tienen como propósito corroborar las aptitudes y capacidades de los aspirantes seleccionados.

Habrán también una evaluación en el período de prueba a cargo del jefe de la unidad, a los tres meses de ingreso del servidor público por oposición.

La Unidad a cargo de la Administración del Personal cuenta con un registro de candidatos elegibles, en base a los resultados obtenidos en los exámenes y un registro del personal, este último a través de expedientes individuales.

La evaluación del desempeño, la experiencia y la capacidad, se señalan como criterios para determinar las promociones, mismas que son propuestas por el jefe de la unidad, con opinión de la Unidad de Administración del Personal y con aprobación del titular del departamento respectivo.

Carrera del Servicio Legislativo de la Asamblea Nacional de la República de Panamá²⁰

La Asamblea Nacional es el órgano legislativo unicameral de la República de Panamá, cuyo personal de carrera se rige por la Ley que desarrolla la Carrera del Servicio Legislativo emitida 1998 y reformada en 2008.

Entre las unidades encargadas de observar el cumplimiento y operación este sistema se encuentran:

Consejo de la Carrera de Servicio Legislativo

²⁰ Para el desarrollo del presente apartado ver el *Manual de Organización y Funciones del Órgano Legislativo de la República de Panamá*. En: <http://www.asamblea.gob.pa/main/>. Consultado el: 27 de noviembre de 2013

Es el órgano rector del sistema, presidido por el titular de la Secretaría General de la Asamblea y con la participación de la Comisión de Ética y Honor Parlamentario.

Entre sus atribuciones se encuentra conocer y aprobar la materia reglamentaria del sistema, la administración de los recursos humanos, manuales técnicos y de procedimientos, proponer políticas de capacitación y vigilar las políticas de los concursos para los servidores públicos adscritos.

Departamento de Derecho Administrativo

Es la instancia que asesora a las unidades administrativas de la Asamblea Nacional. Entre sus atribuciones se encuentra asistir al *Departamento de Recursos Humanos y Carrera Legislativa*, así como observar y emitir recomendaciones sobre la respectiva aplicación normativa.

Departamento de Recursos Humanos y Carrera Legislativa

Es la unidad dependiente de la *Dirección de Recursos Humanos*, encargada de operar los procesos que constituyen la Carrera de Servicio Legislativo, a saber, convocatorias, selección, pruebas y evaluación del desempeño.

Entre sus atribuciones se encuentra la elaboración del programa anual de concursos y su coordinación; notificar los resultados de los concursos y evaluaciones; actualizar la base de datos de los servidores de carrera; y participar de los programas de actividades y capacitación.

A su vez, este Departamento se despliega en cuatro secciones, una por cada subsistema que integra la Carrera Legislativa:

Sección de Reclutamiento, Selección y Evaluación

Es la instancia encargada de conducir con transparencia la etapa de incorporación a la Carrera Legislativa. Tiene como obligación rendir informes mensuales sobre el desarrollo de cada uno de estos procesos, y de manera periódica informes estadísticos sobre sus resultados en coordinación con las demás secciones.

Entre sus funciones se encuentra elaborar los programas de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño; revisar la documentación que constituirán las fases de los concursos y evaluaciones de los aspirantes; participar en la selección y asignaciones de los candidatos previa remisión de resultados a sus superiores.

El mérito y el resultado de los exámenes –psicométricos, teórico-prácticos- además de los requisitos establecidos para ocupar cada cargo, serán criterios determinantes para el ingreso.

Sección de Pruebas

Instancia que se encarga de diseñar y clasificar las evaluaciones para el ingreso, medir y expedir sus resultados, además de supervisar con la *Sección de Reclutamiento, Selección y Evaluación* su aplicación.

Sección de Clasificación de Cargos y Remuneraciones

Conforme al *Programa de Clasificación de Cargos y Remuneraciones*, establece el perfil idóneo para cada cargo que forma parte del sistema. En coordinación con las unidades administrativas realiza propuestas para vacantes de nueva creación o sus posibles modificaciones.

En materia de remuneraciones elabora y actualiza la escala de sueldos conforme al grado de complejidad que represente cada cargo.

Sección de Planificación de Recursos Humanos

Presta asesoría técnica a las demás secciones y al *Departamento de Recursos Humanos* en lo que respecta a la administración del personal, ya que realiza estrategias para implementación de mejoras en base a la actualización y sistematización de la información recabada.

Cuenta con herramientas cuantitativas y cualitativas para medir el desempeño individual y colectivo de los servidores de carrera; elabora sistemas estadísticos para realizar estudios comparados, además de realizar anualmente un análisis sobre las metas y los resultados obtenidos.

Tiene a su cargo la administración del *Banco de Datos de Recursos Humanos Elegibles y no Elegibles*, para suplir las vacantes disponibles.

Carrera Administrativa del Congreso Nacional de República Dominicana²¹

En 1991 el Poder Legislativo de República Dominicana aprobó la *Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa* para su Administración Pública Centralizada, en 1998 la *Ley de Carrera Judicial*, y en 2006 la *Ley de Carrera Administrativa del Congreso Nacional*.

En el artículo 3° inciso e) de este último ordenamiento se define:

“Carrera Administrativa del Congreso Nacional: es el ejercicio de la función pública administrativa en el Congreso Nacional, desde el ingreso a la institución en base al principio de mérito personal demostrado por concursos, cuyo ejercicio está sujeto a derechos, deberes, hasta la desvinculación del agente a la Institución, el cual está garantizado por la estabilidad en el cargo y el reconocimiento de incentivos económicos y morales por el desempeño excelente de sus cometidos institucionales”

Entre sus características más importantes se mencionan la legalidad, idoneidad, imparcialidad, eficiencia, ética y moral pública, el mérito, competitividad, la modernización en base a modelos de gestión pública, igualdad de oportunidades, desarrollo, estabilidad en el empleo, flexibilidad y neutralidad política. Así mismo se establecen como procesos del sistema, al reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño, promociones, remuneraciones y la separación de la carrera.

El personal que contempla este ordenamiento sólo excluye a Diputados, Senadores y los cargos de libre nombramiento o remoción.

Como instancias encargadas de observar el cumplimiento y de operar este sistema se encuentran:

La Comisión Bicameral de Carrera Administrativa del Congreso Nacional

Es el órgano rector del sistema de gestión de los recursos humanos, a quien compete la rendición de informes semestrales al Congreso sobre el estado que guarda la Carrera Administrativa, lo concerniente en materia reglamentaria y de los programas anuales de desarrollo y evaluación de los servidores públicos adscritos.

Su integración consta de la siguiente manera:

²¹ Para el desarrollo del presente apartado ver la *Ley de Carrera Administrativa del Congreso Nacional de República Dominicana*.

En: http://www.camaradediputados.gob.do/serve/listfile_download.aspx?id=2949&num=1
Consultado el: 27 de noviembre de 2013

- Su dirección recae en el Presidente del Senado o de la Cámara de Diputados, alternándose durante periodos de un año
- Participan tres diputados y tres senadores, todos ellos representantes de diferentes fuerzas políticas electos por el pleno de su cámara, quienes desempeñan este cargo de manera rotativa también durante periodos anuales.
- Y el titular del Departamento de Planificación y Desarrollo Institucional de la cámara donde recaiga la presidencia de dicha Comisión

El Comité Técnico de Gestión

Colabora con la Comisión Bicameral en materia reglamentaria del sistema y su aplicación; conforme a los resultados de la evaluación del desempeño clasifica a los servidores públicos, propone incentivos y promociones; así como la observación de la operatividad del sistema en las demás instancias.

Su integración consta de la siguiente manera:

- Por cada cámara participan el Director de Recursos Humanos, el Secretario General, el Director Administrativo y Financiero, el Coordinador de Comisiones, y el Director del Departamento de Planificación y Desarrollo Institucional
- El Consultor Jurídico del Senado
- El titular de la Oficina Técnica de Revisión Legislativa

Los Departamentos de Planificación y Desarrollo Institucional

Por cada cámara del Congreso se instituye un Departamento Planificación y Desarrollo Institucional, encargado de ejecutar las resoluciones de la Comisión y del Comité.

Entre sus atribuciones se encuentra preparar los reglamentos, manuales e instructivos de la Carrera Administrativa; documentar los procesos del sistema para cada puesto, mismos que deben actualizarse periódicamente al ser base para elaboración de políticas permanentes de capacitación.

Las Direcciones de Recursos Humanos

Por cada cámara del Congreso se instituye una Dirección de Recursos Humanos, cuyo titular accede al cargo mediante concurso y con una experiencia profesional de por lo menos diez años.

Los Comités Técnicos de Evaluación

Por cada cámara del Congreso se instituye un Comité Técnico de Evaluación, que es la instancia encargada de observar y emitir recomendaciones sobre la fase inicial de desarrollo de la Carrera Administrativa.

En cuanto al ingreso y los ascensos, estos se determinan por concursos clasificados en libre competición abiertos y libre competición cerrados. En los primeros participan aspirantes internos y externos al Congreso, en los segundos sólo participa el personal de carrera. Como requisitos para estos procesos se contempla además, la experiencia laboral y académica, la antigüedad y una serie de exámenes orales, escritos y prácticos.

Los programas de capacitación de la Carrera Administrativa comprenden, la capacitación basada en cursos, la capacitación basada en la experiencia y capacitación basada en las pasantías, visitas e intercambios interinstitucionales.

La primera coordina actividades que buscan la profesionalización de sus servidores con la colaboración de instituciones públicas y privadas; la segunda se subdivide en entrenamiento al puesto, que consiste en asignar expertos para capacitar ciertas áreas o funciones del Congreso, en rotación de puestos y en proyectos especiales, que buscan capacitar con ayuda de asesoría especializada la realización de determinados fines; la última consiste en el intercambio de grupos que buscan adquirir y compartir conocimientos de otras instituciones u organismos públicos.

Al cumplir un año de ingreso el servidor público adscrito al sistema será sujeto a evaluaciones periódicas del desempeño. Los resultados satisfactorios servirán de criterio para las promociones y en caso de resultados deficientes durante dos evaluaciones consecutivas, se procederá a separar al servidor público de la Carrera Administrativa.

Carrera Legislativa de la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela²²

El artículo 2° del *Estatuto Funcionario de la Asamblea Nacional* decretado en 2002 establece que:

“Serán funcionarios de carrera legislativa, quienes habiendo ganado el concurso público, superado el periodo de prueba y en virtud del nombramiento por la autoridad competente, presten servicios remunerados y con carácter permanente en la Asamblea Nacional”

²² Para el desarrollo del presente apartado ver *Estatuto Funcionario de la Asamblea Nacional*. En: <http://www.asambleanacional.gob.ve/> Consultado en: Consultado el 27 de noviembre de 2013

Como instancias encargadas de observar el cumplimiento y de operar el sistema encuentran:

Departamento de Recursos Humanos

Es la unidad responsable de realizar los procesos que integran la carrera legislativa, a saber, reclutamiento, ingreso, selección, clasificación, valoración, remuneración de cargos, evaluación del desempeño, desarrollo, capacitación, ascensos, licencias, egresos y disciplina.

Realiza a manera de propuesta los lineamientos sobre los que habrá de regirse el proceso de ingreso para su aprobación por el Presidente de la Asamblea Nacional.

Coordinador de Recursos Humanos y Gestión Tecnológica

Es el encargado de diseñar el *Manual Descriptivo de Clases de Cargos*, que deberá contener los requisitos, competencias, capacidades, funciones, responsabilidades y remuneraciones que cada puesto solicite.

Dirección de Recursos Humanos

Es la instancia encargada de conducir la capacitación de los servidores públicos del Poder legislativo adscritos o no al sistema de carrera, y de vigilar la operación de los procedimientos de éste último.

En cuanto al reclutamiento del sistema, este se determina mediante convocatoria y concurso públicos, ponderando el principio de igualdad de oportunidades para los ciudadanos venezolanos y en atención a los requerimientos establecidos para cada una de las vacantes.

Se señalan como criterios de selección la experiencia laboral, la formación académica, ser profesional universitario y el resultado obtenido en el concurso público. Para su ingreso definitivo se contempla un período de prueba con duración de tres meses.

La capacitación es de carácter obligatorio para el personal de carrera y como insumos para su desarrollo la Asamblea Nacional puede otorgar becas y licencias.

Los ascensos se determinan en relación al número de plazas vacantes, la antigüedad y los resultados de la capacitación y evaluación del desempeño.

Como uno de los grandes beneficios que postula la Carrera Legislativa se menciona la estabilidad en el empleo, la remuneración conforme al perfil profesional, los ascensos y su constante actualización.

Cuerpo Profesional del Congreso de los Estados Unidos de Norteamérica

Los servicios de asesoría y apoyo parlamentario del Congreso estadounidense están conformados por un cuerpo multidisciplinario que data de 1914. A partir de entonces se ha transformado y actualizado continuamente prestando su labor tanto en el proceso legislativo como en la actividad gubernamental en general.

Siguiendo las observaciones de Susan Rose-Ackerman, los comités son asistidos por un numeroso personal profesional que se ha ido ampliando a partir de la década de los años 40. Su importancia ha sido tal que incluso, los legisladores sólo pueden responder iniciativas del Ejecutivo si entre sus asesores hay expertos en política.²³

Tanto los partidos como las comisiones pueden contratar asesores externos. Sin embargo, los asesores institucionales están de manera permanente a disposición del Congreso y sus legisladores.

La Comisión de Fortalecimiento del Federalismo de la LVIII Legislatura de la Cámara de Diputados de nuestro país, ha llegado a estimar que *un congresista estadounidense tiene un promedio de staff de 20 a 25 asesores de carrera, de los cuales cinco o seis operan en el distrito de origen del legislador.*²⁴

Así mismo, las dependencias del Congreso que cuentan con personal multidisciplinario y altamente capacitado son la Oficina de Presupuesto y Evaluación Tecnológica, el Servicio de Consulta Legislativa, la Biblioteca del Congreso y la Oficina General de Contaduría.

La especialización e independencia administrativa es otra de las características de su cuerpo de asesores y de investigadores, estos últimos por ejemplo se organizan en diversas secciones para ocuparse de temáticas específicas.

²³ Ver: *El Poder Legislativo en la Actualidad*, Cámara de Diputados del H. Congreso De la Unión y UNAM, México, 1994 p.93, 94.

²⁴ *La Profesionalización en el Poder Legislativo*, México, Comisión de Fortalecimiento del Federalismo, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión LVIII Legislatura.

En: www.diputados.gob.mx/comisiones/federalismo/eventos/docto5.ppt Consultado el 27 de noviembre de 2013

La trascendencia de las funciones de su personal, por mencionar algunas, se traduce en análisis, estudios y diseño de políticas públicas, la evaluación y seguimiento de su implementación, elaboración de prospectivas sobre diversos temas, a corto, mediano y largo plazo.

Nava Gomar haciendo referencia a los estudios de William Robinson señala que son tan eficientes que la *Congresional Research Service* o Servicio de Investigación para el Congreso, logra dar respuesta a dos terceras partes de las solicitudes diarias y no más de una semana en dar respuesta al resto.²⁵

Esta unidad cuenta además con una oficina denominada como *Desarrollo de la fuerza de trabajo*²⁶, responsable de administrar y conducir las políticas de su personal, basadas en un sistema de reclutamiento, ingreso, selección y capacitación.

Función Pública Parlamentaria de España

Ante las reformas que buscan mejoras en la Administración Pública, los poderes legislativos españoles han adoptado en su esfera de competencia diversos instrumentos para modernizar sus servicios de asesoría y técnico-administrativos.

Así bien, desde el presente siglo la organización de los recursos humanos, la evaluación del desempeño, la capacitación y la carrera de los servidores públicos, se han convertido en características fundamentales de lo que se ha denominado como Función Pública Parlamentaria.

Este concepto es definido por el Doctor en Derecho y Letrado de las Cortes Valencias, Guillem Carrau de la manera siguiente:

“La Función Pública Parlamentaria se basa en la existencia de personal funcionario al que se accede por oposición, con ampliaciones esporádicas de concurso-oposición, que garantiza los principios de mérito y capacidad. Junto a este personal funcionario de carrera, prestan sus servicios un conjunto de personal funcionario de empleo, conocido como personal eventual.”²⁷

²⁵ Balkin, Robert (coord.) *El Poder Legislativo Estatal en México, Análisis y Diagnóstico*. Universidad Estatal de Nueva York, México, marzo de 2004, p. 61

²⁶ Liahunt Baldomar, Dulce María. *Características de los servicios de información parlamentaria en 21 congresos del mundo*. Cámara de Diputados LVIII Legislatura, Dirección General de Bibliotecas, Cuadernos de Apoyo, Octubre de 2002, p.30

²⁷ Guillem Carrau, Javier. *Ejes de la Función Pública Parlamentaria y Principios del Buen Gobierno*. Cuadernos Manuel Giménez Abad, No. 2, Diciembre 2011, Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y de Estudios Autonómico, p.74

La trascendencia de este personal estriba en la complejidad de las funciones legislativas y de control de los parlamentos, la diversificación de sus demás funciones, la innovación de sus procesos administrativos, así como la cada vez mayor profesionalización y especialización de su estructura burocrática.

Estas medidas buscan fortalecer la vocación por el servicio público, tomando en cuenta que su desempeño impacta en el trabajo de los legisladores, en la representación del poder legislativo y en la percepción de sus ciudadanos. Por esta razón, se han establecido en las legislaciones estatutarias códigos de ética y sanciones que permitan delimitar el comportamiento de sus integrantes.

Como una Administración Pública particular, la Función Pública Parlamentaria se caracteriza por una especial organización y autonomía.

Así por ejemplo, el acceso y permanencia a los servicios de las Cortes Generales²⁸ – Cámara de Diputados y Senadores- conformados por Letrados, Archiveros-Bibliotecarios, Asesores Facultativos, cuerpo Administrativo, Técnico-Administrativo y Ujieres, se determina por el principio de mérito, mediante convocatorias públicas y concursos de oposición, entre cuyos requisitos se especifica la obtención de ciertos grados académicos y ramas de especialización afines a las labores parlamentarias.

A la cabeza de la administración de cada una de las Cortes se encuentra un Letrado Mayor que presta también servicios de asistencia, apoyo, asesoría técnico-jurídica y de redacción legislativa. Debido a la complejidad que involucra su cargo, cada Presidencia propone a su Mesa Directiva el perfil más capacitado de entre sus letrados con por lo menos cinco años de servicio continuo.²⁹

Manuel Gonzalo señala que para ser letrado, el acceso se realiza mediante concurso de oposición, cuyos exámenes de conocimientos comprenden 450 temas que versan en Derecho, Historia y Política sobresalientemente.³⁰

28 Ver: www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Información/Oposi/Ingreso

29 Guillem Carrau, Javier. *La planificación y la evaluación del desempeño como instrumento de modernización de la función pública parlamentaria*. Cortes Generales, Anuario de Derecho Parlamentario, No. 22, p. 109

30Gonzalo, Manuel, *Los letrados y los servicios de información de las Cortes de España*, en Revista Parlamentaria, Costa Rica, Asamblea Legislativa, vol. 1, núm. 3, diciembre de 1993, p. 43. Citado en: Carbonell Miguel y Susana Thalía Pedroza de la Llave (coord.), *Elementos de Técnica Parlamentaria*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica, No. 44, México 2000, p. 73

De manera similar se rigen y organizan los servicios de las Asambleas Legislativas Autonómicas, aspirando integrar cuerpos profesionales permanentes que laboren con imparcialidad política.

Cuerpo Profesional del Parlamento de Inglaterra

Como una de las instituciones legislativas contemporáneas más antiguas del mundo, la administración parlamentaria inglesa comienza a esbozarse a mediados del Siglo XIV.

Los antecedentes de su personal, estructura organizativa interna y atribuciones se desarrollaron en la Cámara de Comunes, mismos que con algunas reformas aún prevalecen, destacando que sus miembros se rigen por la necesaria neutralidad política para el ejercicio de sus funciones, por una alta capacidad técnica y profesionalización.

De acuerdo con algunos autores, en 1363 surge el denominado *Under Clerk of Parliaments*, primer responsable de los servicios administrativos parlamentarios; la *Parliament Council Office* data de 1689y es integrada por personal especialista en materia legislativa; hasta 1804 sería emitida la *Clerk of the Parliaments Act*, primer documento que versaría en la forma de organización, nombramiento y funciones del personal administrativo; y en 1818 su Biblioteca.³¹

El actual diseño institucional de los órganos políticos y técnicos del parlamento se establece formalmente a partir de 1978.

Como características de los servicios de asesoría, técnicos y administrativos, estos se constituyen en un cuerpo profesional permanente, regidos por un estatuto de personal específico; su reclutamiento y promoción se basan en el mérito y la antigüedad, utilizándose según lo considere el cargo instrumentos como los concursos y la oposición.

La neutralidad como requisito indispensable de su ejercicio asegura que sus miembros no militen o participen activamente del entorno político-partidista; garantizando además cierta autonomía e independencia en sus labores.

31 Cid Villagrasa, Blanca. *Origen y evolución de la Administración Parlamentaria*, p. 43. En: [http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/dgp/ciae.nsf/vf02web/8AE66D0F8F3FCFF0052575DA00568945/\\$FILE/ORIGENYEVOLUCI%C3%93NDELAADMINISTRACI%C3%93NPARLAMENTARIABlancaCidVillagrasa.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/dgp/ciae.nsf/vf02web/8AE66D0F8F3FCFF0052575DA00568945/$FILE/ORIGENYEVOLUCI%C3%93NDELAADMINISTRACI%C3%93NPARLAMENTARIABlancaCidVillagrasa.pdf) Consultado el 12 de diciembre de 2013; Horacio Gentile, Jorge (comp.) *El Poder Legislativo. Aportes para el conocimiento del Congreso de la Nación Argentina*. Asociación Argentina de Derecho Constitucional; Konrad Adenauer Stiftung, Programa Estado de Derecho para Latinoamérica/Montevideo, 2008, p. 223

Entre las instancias que consideran este tipo de personal se mencionan las siguientes:³²

La Secretaría General de la Cámara de los Comunes

The Committee Office, que coadyuva tanto en las comisiones legislativas como en los aspectos administrativos; *The Table Office*, integrada por asesores institucionales que apoyan a los parlamentarios en el proceso legislativo; y *The Overseas Office*, departamento que atiende lo referente a las relaciones internacionales.

Departamento de la Biblioteca

Ofrece servicios especializados de investigación, estudio y documentación tanto nacional como extranjera. Asiste en el trabajo legislativo y también como apoyo en otras instancias gubernamentales.

Oficina del Personal

Es el área encargada de conducir lo referente al ingreso y las promociones de los servidores del parlamento, así como su colocación en los distintos órganos especializados que lo componen.

³² *Ibidem.*

Capítulo 3

Servicio Civil de Carrera y Servicio Profesional de Carrera

Antecedentes y Origen

William Beyer se remonta al mundo antiguo para señalar los antecedentes del Servicio Civil en la administración del gobierno, tomando como referencia el Viejo Imperio de Egipto en el periodo 2900 a 2475 a.C., Atenas en el Siglo V a.C. y el Imperio Tardío de Roma en el 476 a.C.³³

Durante el periodo referido en el antiguo Egipto, la administración y la burocracia se caracterizaron por una especie de profesionalización, que era impartida por tutores o escuelas para instruir a los hijos de Faraón y la nobleza en los menesteres públicos; la estructura jerárquica otorgaba posibilidades de promoción para cada especialidad, así como la percepción de un salario. Empero a ello, los servidores a diferencia de algunos funcionarios no gozaban de "autonomía" en el desempeño de su cargo, debido a la organización central del gobierno.

La Democracia Ateniense de aquella época, organizaba su administración conforme a fines específicos, su burocracia era rotada periódicamente bajo ciertos lapsos de tiempo y los cargos asignados a manera de sorteo. Estas condiciones buscaban que el principio de neutralidad rigiera y fuera una constante en el ejercicio del servicio público.

En Roma también se contaba con instrucción al servicio público, de manera que para el Imperio tardío, la carrera administrativa se organizaba por especialidades y los ascensos al igual que salarios correspondían a las subdivisiones de la estructura jerárquica de cada especialidad.

Así bien, la administración de la burocracia en estas civilizaciones, es a lo largo del tiempo, reflejo de la preocupación natural de los gobiernos por formar estructuras jerárquicas bien definidas y capacitadas, mismas que se heredaron de alguna u otra forma en la lógica de las organizaciones públicas de la actualidad.

Por otra parte de acuerdo con varios autores,³⁴ el origen del Servicio Civil contemporáneo se ubica en la etapa de construcción de los Estados Modernos,

33 Ver: Beyer, William. *El Servicio Civil en el Mundo Antiguo*, Revista de Administración Pública, No. 45, 1981, p. 51-60 En: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/45/pr/pr7.pdf> Consultado el 23 de noviembre de 2013

34 Sánchez Morón, Miguel. *Derecho de la Función Pública*, España, 1997, p. 28; Ziller, J. *Administrations comparées. Les syst Les systèmespolitico-administratifs del'Europe des Douze*. Paris, Montchrestien, 1993, p.381. Palomar A. *Derecho de la Función Pública. Régimen jurídico de los funcionarios públicos*, Madrid. Dykinson, 2000, p.17. Citados en: Longo, Francisco. *La Reforma del Servicio Civil en las Democracias Avanzadas: Mérito con flexibilidad*, Washington, Banco Interamericano de Desarrollo, 2001, p. 7;

localizándose en Europa la primera referencia que data de 1713, en lo que se conocía como Prusia hoy Alemania bajo el reinado de Federico Guillermo, quien en ese año decretó el reclutamiento por mérito.

Este principio se instauró y desarrollo en prácticamente todo el Siglo XIX en Inglaterra, hasta surgir formalmente al Servicio Civil, el 21 de mayo de 1855 con la emisión de la *Order in Council*, creándose a su vez, la Comisión de Servicio Civil como órgano rector del sistema.

Aunque cabe resaltar, los británicos hacia 1853 introdujeron el servicio civil primero en la India para después implantarlo en su país.

En cuanto los ordenamientos jurídicos sobre el mérito y la carrera administrativa, la primera referencia es del año de 1852 con el *Estatuto General de la Función Pública* de España. Posteriormente Italia en 1908, Holanda en 1929, Bélgica en 1937 y Francia en 1941.

En América, en los Estados Unidos, el Servicio Civil surge formalmente en 1883 con la *Pendleton Act*, dándose por terminada con ella al sistema de botín, y a partir de 1978 se constituye el modelo que hoy día rige a este país.

Siguiendo la obra del Dr. Omar Guerrero Orozco,³⁵ en nuestro país, los antecedentes del Servicio Civil se remontan a la administración de la Nueva España, que data del año 1756, con la creación de la *Cámara del Virreinato de la Nueva España* y la inserción del mérito, proceso que culmina con la abolición de este principio para el reclutamiento, en diciembre de 1855, casi tres lustros antes de su aparición en los Estados Unidos.

Esta primera etapa concluye en 1821, con el comienzo del desmantelamiento de la carrera administrativa y la promoción en base al mérito que ya estaban consolidadas.

De manera paulatina, el Servicio Civil fue objeto del sistema de botín, de la politización y demás prácticas discrecionales que fueron lacerando los vestigios de una burocracia profesionalizada y meritocrática.

Conforme el paso del tiempo y como resultado de las repercusiones de antaño, se ha reavivado el interés por la vocación y la dignificación del servicio público en México.

Guerrero Orozco, Omar. *Historia del Servicio Civil de Carrera en México. Los Protagonistas, Las Ideas, Los Testimonios*, México, Ed. Miguel Ángel Porrúa, 2011, p. 17

35 Ver: Guerrero Orozco, Omar. *Historia del Servicio Civil de Carrera en México. Los Protagonistas, Las Ideas, Los Testimonios*, México, Ed. Miguel Ángel Porrúa, 2011, p. 17,50, 117-128

Esfuerzos que aún son visibles, que aún son un imperativo de modernización y de cambio.

En este orden de ideas, la evolución del Servicio Civil en el mundo según Perry Becke y Theo Toonen, obedece al menos a estos cinco elementos que fueron logrados de manera distinta en las latitudes en las que se ha implantado dicho sistema:

*"a) la separación de lo público y lo privado; b) la separación de lo político y lo administrativo; c) el desarrollo de la responsabilidad individual; d) la seguridad en el empleo; y e) la selección por mérito e igualdad"*³⁶

En cuanto la separación política-administración se habla de la distinción de las funciones ejecutivas y legislativas del Estado, donde las primeras ejecutan o materializan el conjunto de disposiciones que provienen de la voluntad popular, de la soberanía, del poder político, que en representación de un órgano legislativo habrá de producir ese cuerpo normativo que es su fundamento legal.

Como veremos entre los partidarios de esta dicotomía se encuentran Woodrow Wilson, Franck Goodnow y Max Weber.³⁷

Para Wilson, esta distinción surge en un contexto donde los emergentes partidos políticos comenzaron a cooptar a las administraciones públicas para la realización de sus fines en detrimento de estas últimas. La transfiguración de las lealtades públicas por las lealtades privadas coadyuvaron a generar un sistema de despojos, donde el mérito y la capacitación fueron sustituidas por la corrupción e ineficiencia de los servidores públicos.

Para Goodnow, mientras que la política incumbía a la representación y expresión de la voluntad popular, la administración era el conducto a través del cual, se habría de materializar de manera neutral e imparcial a dichas órdenes.

En la noción de la dominación legal-racional de Weber, que ya hemos revisado, la distinción también entre la política y la administración es crucial para comprender la asimilación del Estado burocrático. Ya que una de sus características como el mérito

36 Longo, Francisco. *La Reforma del Servicio Civil en las Democracias avanzadas: Mérito con flexibilidad*, Washington, Banco Interamericano de Desarrollo, 2001, p. 7

37 Ver: Quiroga Leos, Gustavo. *El Servicio Civil de Carrera*, Gaceta Mexicana de Administración Pública Estatal y Municipal, p. 107-109.

En : <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/gac/cont/14/doc/doc15.pdf> Consultado el 3 de mayo de 2013

son base para el desarrollo administrativo y primer referente para la consolidación del servicio civil de carrera, mismo que ha ido evolucionando.

Así bien, el modelo tradicional de servicio civil originalmente buscó combatir los siguientes fenómenos de las administraciones estatales, tal como ocurrió con el sistema de patronazgo y sus múltiples consecuencias:

“en el sistema de patronazgo, los jefes de gobierno nombran libremente a los administradores públicos y los remueven con la misma facilidad. Ello favorece el patrimonialismo, que hace que el funcionario prefiera no distinguir entre el patrimonio personal y el público, dada la inestabilidad de su trabajo (y la falta de controles y sanciones). A su vez, lo anterior fomenta el clientelismo, que cambia prebendas administrativas por apoyos políticos de los “clientes” privilegiados en los sectores sociales administrados”³⁸

Motivada a su vez, por la separación del ámbito público y privado, el servicio civil busca combatir al patrimonialismo y el clientelismo que atentan a la par contra los intereses del bienestar general. Ya que ante la falta de certezas jurídicas, la inamovilidad o la constante migración de personal dentro de las organizaciones públicas desequilibraron el eficiente empleo de capital humano.

El servicio civil de carrera en este sentido, introdujo a su normatividad una regulación en la asignación, nombramientos, permanencia y egresos del personal conforme a criterios formales y estrictamente profesionales.

Una situación similar ocurre con el denominado Sistema de despojo que explícitamente se define como aquel que:

“basado en la clientela electoral, la influencia partidista y en principios partidistas estaban obstaculizando el funcionamiento de la administración pública, por lo que era necesario sustituirlo por un sistema de “servicio civil de carrera”, técnico y neutral, que brinde un eficiente servicio a la población.”³⁹

38 Guerrero Amparán, Juan Pablo. *Consideraciones sobre la instauración del servicio civil en México*, México Centro de Investigación y Docencia Económicas, 2000, p.9. Citado en: Mascott Sánchez, María de los Ángeles. *Sistemas de Servicio Civil: una comparación internacional*. México, Cámara de Diputados de los Estados Unidos Mexicanos, LVIII Legislatura, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, p. 9

39 Quiroga, Leos. Gustavo. *El Servicio Civil de Carrera*, Gaceta Mexicana de Administración Pública Estatal y Municipal, p. 107

En: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/gac/cont/14/doc/doc15.pdf> Consultado el 3 de mayo de 2013

El entorno electoral al que están supeditadas muchas de las funciones estatales ha impactado de forma negativa a las organizaciones, afectado con estas prácticas su desarrollo imparcial, eficiencia y grado de independencia.

En este sentido, como representante y artífice de ciertas actividades del Estado, el actuar del servidor público debe ser limitado y condicionado a un régimen de derecho público y no a uno donde impere el arbitrio de los particulares.

De igual manera el sistema de botín donde *los políticos utilizaban todos los recursos administrativos como su botín buscando incrementar su poder político (reelección y/o sus finanzas personales,*⁴⁰acentuó el quebrantamiento del servicio público asegurando “estabilidad” y “beneficios” en el empleo, a cambio de una serie de prácticas y conductas desmarcadas de los propósitos de las instituciones públicas.

Dicho lo cual, el servicio civil de carrera fundamentado en diversos principios y valores, que se han convertido en una filosofía del deber ser público, busca revertir que la ilegalidad desencadenada en corrupción política y administrativa se reoriente por la vocación, la ética, la honestidad y la transparencia.

El espíritu de servicio público de esta manera institucionalizado, no sólo consta de un fundamento legal, sino de su puesta en práctica para que conforme sus objetivos, se determine la estancia y desarrollo laboral de los servidores públicos dentro de la estructura gubernamental.

Concepto y Definición de Servicio Civil de Carrera

Como un sistema de empleo público con procesos, características y propósitos específicos, en palabras de Juan Pablo Guerrero Amparán, el Servicio Civil se define como:

“un conjunto de reglas y procedimientos administrativos que regulan el precio del trabajo y su división (asignación) en una unidad administrativa. Este conjunto de reglas controla y dirige a los recursos humanos de la unidad y crea un mercado laboral cerrado que se conecta con el mercado laboral nacional. Las reglas de la entrada y la salida, de la permanencia y la movilidad dentro del sistema (la carrera),

40Pardo, María del Carmen. *El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública*, México, Serie la Rendición de Cuentas, no. 8, Auditoría Superior de la Federación, LIX Legislatura Cámara de Diputados, p. 11

de la asignación de las actividades y funciones de sus integrantes, y de los premios y castigos a los mismos (incentivos), constituyen las características del servicio civil.”⁴¹

Omar Guerrero Orozco entiende por Servicio Civil de Carrera:

“un curso de profesionalización que está regido por requisitos de ingreso, estabilidad y promoción, verificado por medio de exámenes de idoneidad para el ingreso, los ascensos y la permanencia. Implica un proceso de formación continua, porque la estabilidad otorga seguridad de empleo, pero exige un desempeño con calidad gradual y periódicamente evaluado.”⁴²

Para Gustavo Quiroga Leos, el Servicio Civil es:

*“sistema de administración del personal público distinto al privado, **considere la competencia técnica y la neutralidad política** como medios para mejorar el funcionamiento de la administración pública”⁴³*

Conforme a estas definiciones, podemos decir que el servicio civil de carrera comprende un conjunto de normas que materializadas en determinados procesos, constituyen un sistema que regula, administra y coordina el acceso, desarrollo, permanencia, ascensos y egresos de los miembros o aspirantes a ingresar al servicio público profesional.

Rigiéndose por los principios de legalidad, transparencia, igualdad de oportunidades y neutralidad, promueve el mérito mediante una serie instrumentos e incentivos para evaluar y garantizar la calidad del desempeño, la oportunidad de hacer carrera dentro de la estructura jerárquica, y respecto a ello, la certeza jurídica de estabilidad en el empleo.

Su objetivo principal además de la profesionalización del servicio público, consiste en el establecimiento de normas legales que garanticen la no politización de sus

41 Guerrero Amparán, Juan Pablo. *Consideraciones sobre la instauración del servicio civil en México*, México, Centro de Investigación y Docencia Económicas, 2000, p.2. Citado en: Mascott Sánchez, María de los Ángeles. *Sistemas de Servicio Civil: una comparación internacional*, México, Cámara de Diputados de los Estados Unidos Mexicanos, LVIII Legislatura, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, p. 10.

42 Guerrero Orozco, Omar. *Historia del Servicio Civil de Carrera en México. Los Protagonistas, Las Ideas, Los Testimonios*, México, Ed. Miguel Ángel Porrúa, 2011, p. 26.

43 Quiroga Leos, Gustavo. *El Servicio Civil de Carrera*, Gaceta Mexicana de Administración Pública Estatal y Municipal, p. 106. En: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/gac/cont/14/doc/doc15.pdf> Consultado el 3 de mayo de 2013

miembros, tanto como una medida de protección, como para ser directriz en todas aquellas actividades gubernamentales que deben realizarse de manera imparcial u objetiva.

Características del servicio civil de carrera

La definición de Eugene McGregor y Paul Solano engloba a las características del servicio civil de carrera en tres aspectos:

“primero, el servicio civil de carrera representa por definición un sistema de gestión del personal público; segundo, los servicios civiles institucionalizados engloban una serie de reglas que dirigen la acción conjunta de sistemas administrativos complejos; y tercera, la idea del servicio civil como un símbolo que incorpora el conjunto de valores que deben regir el servicio público”⁴⁴

Desde esta perspectiva tridimensional, el servicio civil de carrera como un sistema de gestión del personal público, consta de una serie de procesos que buscan administrar, organizar y orientar el capital humano de las instituciones públicas, así como de sus funciones, con miras a profesionalizar, efficientar e incrementar el rendimiento de sus labores, para impulsar un mejor ejercicio y desempeño de las actividades gubernamentales, que la burocracia realiza y representa.

Para cumplir con sus propósitos, la gestión de recursos humanos deberá ser amparada en la legalidad, la neutralidad y la transparencia, para poder coptar, formar y suministrar a los órganos del Estado de cuerpos profesionales, especializados y capacitados para el cabal cumplimiento de sus funciones.

El servicio civil de carrera como un conjunto de reglas institucionalizadas, implica el reconocimiento formal de ciertas disposiciones, que habrán de motivar y dirigir las medidas que buscar transformar la forma de interactuar dentro de las organizaciones públicas, de la prestación de los servicios de su personal, como fundamento de un servicio público profesional, respaldado en métodos y un régimen de derechos y obligaciones específicos.

Dada la complejidad del servicio civil de carrera como un sistema de empleo público, éste debe sostenerse en un diseño jurídico adecuado a las características,

⁴⁴McGregor Eugene y Paul Solano. *Data Requeriments and Availability*, en Hans A.G.H. Bekke, James L. Perry y Theo A.J. Toonen (eds.), *Civil Service Systems in a Comparative Perspective*, Indiana University Press, 1996, p. 43. Citado en: Pardo, María del Carmen. *El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública*, México, Serie la Rendición de Cuentas, no. 8, Auditoría Superior de la Federación, LIX Legislatura Cámara de Diputados, p. 11, 12

particularidades y prioridades que cada institución, del cual proviene su respectivo esquema y forma de organización estructural y administrativa.

El servicio civil de carrera como un símbolo, implica ser responsable también del fomento de principios y/o valores que contribuyan a la reforma y modernización del servicio público, incentivando conductas que asuman el compromiso político, democrático y ciudadano encomendado. Lo que a su vez, permitirá combatir comportamientos y prácticas ligadas a la ineficiencia y la corrupción, que no contribuyen al ejercicio profesional y ético de las potestades públicas.

Para puntualizar en lo anterior, se mencionan como características del servicio civil de carrera las siguientes:

- Un marco jurídico específico, cuyo contenido establezca las directrices sobre las que habrá de guiarse el sistema, ad hoc a las instancias, funciones y actividades que se buscan perfeccionar o enmendar
- Instancias operativas autónomas, que controlen y coordinen de manera integral los diversos procesos que conforman el sistema para lograr una mayor eficiencia e imparcialidad, permitiendo un objetivo control y seguimiento de las rutas a implantar
- Principios y valores, como el conjunto de comportamientos, actitudes y orientaciones de los servidores públicos y de las organizaciones, para producir el progreso laboral, la optimización del desempeño en el cargo y que permitan combatir todas aquellas prácticas informales que afecten el desenvolvimiento de las instituciones.
- Profesionalización, como el conjunto de procesos y herramientas que influyen en la formación, desarrollo y desempeño del servidor público de manera individual y colectiva, buscando la eficiencia en el rendimiento y la igualdad de oportunidades en base al mérito. Logrando en la praxis mejores resultados y empleados más capacitados
- Carrera, como el resultado del desarrollo personal, profesional y laboral, que aunado al mérito, incentiven el asenso de los servidores públicos en la escala jerárquica de cada institución, posibilitando además, la estabilidad en el empleo y con ello su especialización y experiencia
- Derechos y obligaciones, mismas que determinadas en el marco jurídico del servicio civil de carrera, sirvan como certeza de pertenecer al mismo, con la finalidad de prevenir posibles conflictos, ineficiencias y arbitrariedades, mediante un sistema de incentivos y sanciones

- La imparcialidad o neutralidad política, como eje rector de sus principios, funciones y objetivos, evitando así beneficiar a determinados grupos o partidos, augurándole un mayor grado de competitividad e independencia

Servicio Profesional de Carrera

Ante el agotamiento del esquema del servicio civil de carrera, también llamado como burocrático o weberiano, el servicio profesional de carrera viene a redefinir los mecanismos bajo los que fue instituido y operado este sistema de empleo público.

Martínez Puón describe al respecto:

“Entiéndase servicio civil o servicio profesional de carrera como aquel sistema de empleo en que las personas ingresan al servicio público, a través de sus propios méritos y en igualdad de oportunidades. Aunque en el fondo tales términos no dejan de significar lo mismo, desde ahora se puede señalar que el término de servicio profesional de carrera es la versión moderna de los servicios civiles, sobre todo por incorporan modelos de carácter gerencial como las competencias, la evaluación del desempeño, el uso intensivo de las tecnologías de la información, entre otros elementos.”⁴⁵

Luis F. Aguilar define como Servicio Público Profesional de Carrera:

“1) un conjunto de normas y procedimientos que se inspiran en principios o valores rectores del servicio público tales como la legalidad, imparcialidad, objetividad, integridad, transparencia, eficiencia, confidencialidad. 2) que regulan el ingreso formación/capacitación/certificación de competencias, permanencia, movilidad (carrera), separación del personal público y, en consecuencia, definen los respectivos derechos y obligaciones del personal, 3) mediante evaluación competitiva por méritos de las personas, tales como competencias científico-técnica, competencia gerencial, experiencia en el campo, desempeño, y 4) es administrado por órganos políticamente independientes y autónomos, a fin de asegurar la imparcialidad, credibilidad, confiabilidad.”⁴⁶

⁴⁵Prats, Joan. *Del Clientelismo al Mérito en el Empleo Público: Análisis de un Cambio Institucional*, en: II/G-PNUD (<http://www.ugov.org/iigov/pnud/bibliote/pbiblio.htm>). Colección Textos, n°. 058 1998. Citado en: Martínez Puón, Rafael. *Cinco mitos sobre el servicio profesional de carrera en México*. México, Revista Convergencia, septiembre-diciembre, año/vol. 15, no. 048, Universidad Autónoma del Estado de México, 2008, p. 204

⁴⁶F. Aguilar, Luis (coord.). *Profesionalización del Servicio Público en México: Hacia la Innovación y la Democracia*, México, Universidad Iberoamericana, 2003, p. 22

Cimentado en el modelo que surge en los años 90 denominado como *Nueva Gerencia Pública*, que busca adaptar elementos de gestión privada a la administración pública, el servicio profesional de carrera plantea innovar en los procesos de recursos humanos e introducir herramientas que permitan estimar con una diferente orientación científica la eficiencia en sus resultados.

Así bien, entre los aspectos que pretende superar y/o mejorar de su modelo antecesor se mencionan:

- La excesiva rigidez de los procesos administrativos, de las políticas jurídicas regulatorias e instrumentos de reclutamiento, selección y movilidad de su personal
- La excesiva centralización política-administrativa de las funciones y jerarquías de las organizaciones públicas.
- La poca flexibilidad, capacidad de adaptación, neutralidad política e independencia administrativa
- La falta medidas que adecuadas a cada institución, propiciaran la especialización, capacitación y profesionalización de su personal
- Desarrollo de burocracias amplias, poco eficientes e inamovibles.
- Una carrera administrativa obstaculizada por férreos controles escalafonarios
- Distanciamiento entre servidores públicos y ciudadanos

Este comportamiento de las instituciones no fue previsto por el modelo burocrático, toda vez que la relación entre política y administración se ha transformado y tornado más compleja que antaño. Además, en nuestro país y prácticamente toda Latinoamérica, este modelo no logró consolidarse, aunque sí desarrollarse sólo en apariencia.⁴⁷

Es importante comprender que ambos modelos de servicio civil significan sólo un medio para optimizar las funciones y los recursos del servicio público. Sus logros dependen sin embargo, de factores internos y externos a las organizaciones públicas.

⁴⁷ Martínez Puón, Rafael. *La Profesionalización de la Administración Pública en México, Dilemas y Perspectivas*, Madrid, INAP, 2003, p. 100

Así bien, el servicio profesional de carrera se presenta como un instrumento, que conforme a la actividad contemporánea estatal, exhorta a que el merito y la igualdad de oportunidades sigan rigiendo el empleo público pero ahora bajo diferentes métodos.

Aunque los vocablos servicio civil de carrera y servicio profesional de carrera pudieran ser utilizados de manera indistinta, lo cierto es que ambos significan una reforma administrativa, cultural y política de gran envergadura.

Gestión de los Recursos Humanos

La gestión de los recursos humanos es el proceso mediante el cual se selecciona, administra y evalúa el personal que labora o que desea ingresar al servicio público profesional, bajo determinados parámetros.

Para conocer de su implementación y modelo, se hace referencia al tipo de mercado laboral al que va dirigido y en torno al cual se distingue entre un esquema cerrado de servicio público y uno abierto.

De acuerdo con autores como Grazier y Pardo⁴⁸, un esquema de servicio público cerrado integra a sus filas, sólo a quienes ya cuenten con la calidad de servidor público, considerando como un beneficio su experiencia en dicho ámbito.

Entre sus ventajas se menciona la garantía de hacer carrera administrativa dentro de la estructura jerárquica, y entre sus desventajas, la posible ineficiencia como resultado de la inamovilidad y la falta de competitividad.

El servicio civil en este esquema erige la carrera como un derecho de su personal, lo que incluye su formación continua, promoción en base al desempeño y estabilidad en el empleo.

Un modelo abierto, en cambio, es flexible en cuanto a sus condiciones de ingreso, ya que no es privativa para servidores públicos e incluye la posibilidad de ingresar a profesionales de otros sectores. Otra ventaja que supone es la competitividad de su personal, aunque no hay garantía de hacer carrera ni de adquirir formación continua,

48 Ver: Pardo, María del Carmen. *El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública*, México, Serie la Rendición de Cuentas, no. 8, Auditoría Superior de la Federación, LIX Legislatura Cámara de Diputados, p. 12, 13; Martínez Puón, Rafael. *La Profesionalización de la Administración Pública en México, Dilemas y Perspectivas*, Madrid, INAP, 2003, p. 62-64.

ello debido al régimen de ingreso, el cual puede ser temporal dependiendo las necesidades y disposiciones del lugar que los ha contratado.

Aunado a ello, Francisco Longo establece que conforme la organización de la carrera profesional, es posible distinguir que los sistemas de servicio civil se clasifican en sistemas de servicio civil de carrera, sistemas de empleo y sistemas mixtos.⁴⁹

Un sistema de empleo público, se relaciona con las características del modelo de servicio público abierto, cuyo reclutamiento se realiza conforme a los requisitos que el cargo vacante solicite; el servicio civil de carrera se relaciona con el modelo cerrado, con procesos más rígidos, exhaustivos y complejos, aunque cabe destacar que su implementación varía según las necesidades del país que se trate.

Así bien, independientemente del modelo, la gestión de los recursos humanos es etapa sustancial en cuanto soporta los cimientos sobre los que habrá de desarrollarse el sistema de servicio civil.

La organización de la gestión de los recursos humanos debe ser sustentada en una norma jurídica propia, ya sea una ley o un reglamento, que manifieste su proceder, estipule instancias y autoridades, así como los propósitos que su operación persigue. Dicho lo cual, este sistema también se componga de cierta estructura, a manera de subsistemas, a saber: Subsistema de Ingreso, de Profesionalización, de Evaluación, de Movilidad, y de Remoción.

Subsistemas de Ingreso: acceso, el reclutamiento y selección

Acerca del acceso al servicio civil, Francisco Longo observa que éste se funda prioritariamente en la igualdad y el mérito, pero también es constituido en torno a tres modelos de acceso: el modelo francés, el alemán y el británico.⁵⁰

En el modelo francés, el concurso es el instrumento que rige el proceso de reclutamiento y selección al servicio público profesional, implementado con sus respectivas variantes en países como Bélgica, España, Italia, Japón y Reino Unido.

Como característica del concurso, se deben observar los siguientes requisitos:

"a) un número de plazas vacantes (en el concurso típico el número suele ser alto), determinadas con precisión; b) un tribunal independiente del poder político, de los candidatos y de los directivos al frente de las unidades en las que se hallan las

49 Longo, Francisco. *La Reforma del Servicio Civil en las Democracias avanzadas: Mérito con flexibilidad*, Washington, Banco Interamericano de Desarrollo, 2001, p. 11, 14

50 Longo, Francisco. *La Reforma del Servicio Civil en las Democracias avanzadas: Mérito con flexibilidad*, Washington, Banco Interamericano de Desarrollo, 2001, p. 12, 13.

vacantes; c) una clasificación de los candidatos admitidos, por orden de mérito (normalmente producida después de un examen realizado sobre materia de un programa previamente conocido, y compuesto, al menos en parte, por pruebas escritas anónimas); y d) la obligación, para la autoridad, de respetar dicha clasificación.”⁵¹

Así, los concursos se sintetizan en la emisión de una convocatoria, la neutralidad de las autoridades habilitadas para coordinar los sistemas de acceso y los resultados por mérito.

Es de resaltar que precisamente en Francia, con la *Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano* de 1789, artículo 6°, se edifica por primera vez al mérito como principio baluarte del servicio público:

“La ley es la expresión de la voluntad general... Todos los ciudadanos, al ser iguales ante ella, son igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos y empleos públicos, según su capacidad y sin otra distinción que la de sus virtudes y la de sus talentos.”

En el modelo alemán los procesos de reclutamiento y selección son más complejos y rígidos, en cuanto su operación por medio de exámenes teórico-prácticos y la temporalidad para acceder al servicio público profesional, que comprende años. Son de suma importancia para ello el grado académico, la especialización y la experiencia del aspirante.

“En el servicio superior, una primera selección (examen de Estado), posterior a la graduación universitaria, da lugar a un servicio preparatorio, de dos años de duración, que combina la formación teórica con la realización de prácticas laborales, diferentes según la especialidad. Este servicio culmina con un segundo examen de Estado, a cargo de un tribunal independiente, cuya superación habilita para el desempeño de las funciones públicas, manteniéndose tres años más la condición de funcionario a prueba, sin estabilidad, que se ganará después de un pronunciamiento favorable de los titulares de los órganos en los que se ha prestado el servicio.”⁵²

Aunque cabe mencionar que, siempre y cuando el servicio civil no sea dirigido a niveles superiores, la temporalidad, los requisitos y las exigencias pueden ser más simples.

Este rígido y más demandante modelo ha sido utilizado en Luxemburgo, preferentemente para funcionarios públicos, debido a la responsabilidad y la alta capacidad que compromete su cargo.

⁵¹Ziller, J. *Administrations comparées. Les syst Les systèmes politico-administratifs de l'Europe des Douze*, Paris, Montchrestien, 1993, p. 398. Citado en: Longo, Francisco. *La Reforma del Servicio Civil en las Democracias avanzadas: Mérito con flexibilidad*, Washington, Banco Interamericano de Desarrollo, 2001, p. 12, 13.

⁵² *Ibidem*. p. 12, 13.

En el modelo británico, se utilizan como instrumentos de reclutamiento y selección a los concursos y entrevistas, con la cualidad de ser mucho más abiertos y flexibles.

El órgano encargado de operar el sistema se caracteriza por ser autónomo, cuyas resoluciones son de observancia obligatoria, para las unidades o departamentos adscritos a ella.

De esta manera, el órgano rector del ingreso al servicio público profesional, se denomina en Reino Unido como *Comisión de Servicio Civil*; en Bélgica la *Secretaría Permanente de Reclutamiento*, que data de 1937. Países como Canadá, Japón, Estados Unidos y Alemania, han establecido a su vez, con sus respectivas particularidades, órganos independientes de servicio civil para cubrir determinadas áreas de su administración gubernamental.⁵³

En suma, la incorporación del servicio profesional de carrera comprende aquel subsistema que delimita el proceso a través del cual, los aspirantes a ingresar al servicio público profesional podrán ostentarse como candidatos; definiéndose mediante una convocatoria, las bases, los requisitos, las etapas y las autoridades que habrán de regirlo.

Además de establecer los medios de acceso, señala las áreas adscritas a dicho sistema y un catálogo de puestos.

El subsistema de reclutamiento constará de aquel proceso donde los aspirantes son sujetos a evaluaciones que permitan observar sus capacidades, habilidades y conocimientos, analizándose su perfil y resultados obtenidos; el mérito y la igualdad de oportunidades deberán prevalecer como principios rectores en la evaluación.

El subsistema de selección es aquel proceso donde los candidatos que resulten electos serán reconocidos mediante un nombramiento como personal de carrera, a partir de entonces serán sujetos de determinados derechos y obligaciones. La elección de los mismos deberá atender los principios que se mencionaron con antelación y el cumplimiento de los requisitos estipulados para cada cargo vacante que contemple el servicio profesional.

Así bien, dependiendo de cada forma de organización el subsistema de ingreso será coordinado de manera general por un solo órgano o instancia, creado para dichos propósitos, o en su caso, por varias unidades para cada una de sus etapas. El grado de autonomía y capacidad de las mismas influyen de manera importante en la realización de éste y los demás subsistemas.

53 *Ibidem*, p.13.

Subsistema de profesionalización: capacitación y desarrollo profesional

La Capacitación y el Desarrollo Profesional comprenden todas aquellas actividades – planes de estudio, seminarios, cursos, programas de actualización- que con carácter permanente, permitan generar mejoras en la productividad, la calidad y el desempeño de los servidores públicos.

Su diseño deriva de las necesidades de cada institución. Por tanto, los esfuerzos deben ir encaminados a las áreas que se pretendan impulsar, los rezagos que se pretendan atacar y las reformas que se pretendan instaurar.

Juan Miguel Morales señala los elementos que dichas actividades contemplan:

“Los programas de capacitación integran una serie de pasos: diagnóstico de las necesidades de capacitación; programación de la capacitación; ejecución; y evaluación de resultados.”⁵⁴

El diagnóstico como etapa previa, permite identificar a través de exámenes, las deficiencias que aquejan al personal en cuestión. A partir ello, se procederá al diseño del programa, éste y su implementación dependen en gran medida de la información recabada, las prioridades de la institución y la disposición del presupuesto.

Los sistemas de evaluación se encaminan a asegurar que las actividades realizadas realmente sean fructíferas dentro de cada área u organización, por lo cual, como medida complementaria se debe contar con instancias autónomas y capacitadas a su vez, para la realización y vigilancia de dicho procesos.

Según el modelo adoptado de formación profesional y de capacitación, se distinguen distintas categorías de funcionarios, a saber:

“los generalistas, que tienen una formación sólida pero poco especializada (llamados juristas en Italia, Francia y Alemania, y formados en humanidades en Gran Bretaña); y los especialistas, que concentran sus conocimientos en áreas técnicas de trabajo (ingenieros, economistas, actuarios, contadores, etc.). En cada país, algunas

⁵⁴Morales Gómez, Juan Miguel. *La capacitación de los servidores públicos encargados del control de la gestión gubernamental*, en Gobierno del Estado de México, Secretaría de la Contraloría, *Control Gubernamental: el servicio público de carrera en los órganos de control estatales y municipales*, México, año VII, num.15, enero-junio, 1999, p. 43, 44. Citado en: Mascott Sánchez, María de los Ángeles. *Sistemas de Servicio Civil: una comparación internacional*. México, Cámara de Diputados de los Estados Unidos Mexicanos, LVIII Legislatura. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Pág. 39

universidades e institutos se han dedicado a la formación de los dos tipos de profesionales (Institut d'Études Politiques de París).⁵⁵

Las necesidades de cada sistema administrativo, propiciarán los métodos y modelos de capacitación que mejor convengan. No dejando perder de vista que sus bien logrados esfuerzos contribuyen a la neutralidad política, el fortalecimiento gradual de la institución y la retención de los mejores perfiles profesionales.

Así bien, la capacitación ofrece como sus principales ventajas las siguientes:

- Exámenes, entrevistas, cursos propedéuticos y de capacitación previos al ingreso, importantes como criterios para una minuciosa y más acuciosa selección de personal
- El impulso al desempeño, la especialización, el desarrollo personal, profesional y laboral de los servidores públicos
- Actualización constante de conocimientos y formación permanente
- Mejoras en la capacidad y calidad técnica-administrativa de sus funciones, a corto, mediano y largo plazo
- Como Incentivo y requisito, para la movilidad horizontal y vertical dentro de las organizaciones públicas
- Fomento de la cultura de profesionalización y espíritu de servicio público

Estos aspectos que sobresalen a favor del servicio profesional de carrera, consideran que la capacitación y desarrollo profesional de sus servidores públicos permiten por un lado la estabilidad laboral, y por otro, ofrecer mejores herramientas para la especialización y profesionalización de los servidores públicos; la posibilidad de dar seguimiento y concreción a los programas y las políticas públicas con la mayor imparcialidad y objetividad posibles; la calidad en los resultados, competencias, estrategias y rendición de cuentas de las instituciones que componen al Estado.

Todo ello sin embargo, debe ser respaldado y vinculado a una cultura de profesionalización en los servidores públicos, las organizaciones públicas, actores políticos y ciudadanía. De lo contrario se argumenta que:

⁵⁵ Sánchez, Gema y Rubén Sánchez. *El sistema de servicio civil de carrera en España: desde el Franquismo hasta la Democracia*. Revista Enfoques, Vol. IX, No. 14, año 2011, p. 181, 182
En:[http://www.academia.edu/1357942/El sistema civil de carrera en Espana. Desde el franquismo hasta la democracia](http://www.academia.edu/1357942/El_sistema_civil_de_carrera_en_Espana_Desde_el_franquismo_hasta_la_democracia) Consultado el 14 de diciembre de 2013

“de no haber una socialización previa y formación adecuada de lo que es y representa esta figura, se corre el enorme riesgo de acrecentar aún más la cultura patrimonialista de las personas, concretamente a que lleguen a sentirse dueños de los puestos”⁵⁶

Si bien el servicio profesional de carrera atenta contra los privilegios y prácticas patrimonialistas, de no tener firmes y claras convicciones en cuanto las necesidades y riesgos que su implementación conlleva, esta puede agravar los conflictos en las relaciones laborales y la inestabilidad de las instituciones.

En este orden de ideas, otras posibles desventajas u obstáculos que aquejan en la operatividad de la profesionalización del servicio son:

- Sistemas de capacitación pasivos, intermitentes y deficientes
- Instancias capacitadoras improvisadas
- El escaso o nulo interés de los actores políticos y administrativos por planear, disponer instancias, costos y tiempo en la capacitación permanente su personal
- Falta de presupuesto, su repercusión en los recursos materiales y las actividades de capacitación
- Defectos en el diseño de los programas, los instrumentos y los parámetros para su valoración

Dicho lo cual, es responsabilidad de actores políticos y administrativos contribuir al desarrollo eficaz de la preparación de sus servidores públicos. Ninguno de ellos puede permanecer ajeno a sus implicaciones, los costes permean en ambas esferas, lo que significa que la información y la disposición deben prevalecer en ambas partes con sus repercusiones públicas.

Subsistema de Evaluación: evaluación y certificación del desempeño

La evaluación del desempeño consta de una serie de herramientas e instrumentos, cualitativos y cuantitativos, que permiten valorar y calificar el ejercicio de los servidores públicos. Estableciendo estándares para su medición, conforme a

⁵⁶ Martínez Puón, Rafael. *Cinco mitos sobre el servicio profesional de carrera en México*. México, Revista Convergencia, septiembre-diciembre, año/vol. 15, no. 048, Universidad Autónoma del Estado de México, 2008, p. 215

determinadas metas o plazos, ponderando siempre la calidad de su desempeño en base a resultados.

Como su objetivo consta de apreciar los alcances del servicio público, Cruz Villalobos define:

“Evaluar al servicio público es un acto que involucra elementos como la capacidad de cada procedimiento para dar a conocer un avance en la presentación de resultados. El concepto evaluar significa verificar el grado de cumplimiento de las acciones programadas dentro de una unidad de tiempo”⁵⁷

La evaluación de desempeño es para las organizaciones administrativas contemporáneas un valor agregado para su modernización. Su realización permite tener un mayor control de las actividades de los servidores públicos, prevenir la improvisación e incrementar mediante insumos su desempeño.

Además, de su instauración depende mucho que el desarrollo del sistema se lleve a cabo con transparencia. Una reforma integral requiere que cada una de sus variables estructurales sea coordinada por reglas claras y métodos acordes a la realidad de las instituciones.

En este sentido, los resultados de este subsistema son cruciales para institución y reglamentación de políticas de capacitación permanente, manuales, catálogos de puestos, convenios, licencias y becas. Dependiendo de su objetividad y certeza, los alcances o limitantes de los servidores públicos, serán objeto de constante regulación.

Otra pieza clave para contribuir al logro del servicio profesional consiste en la certificación de la evaluación del desempeño. No bastan los instrumentos, si éstos no son correlacionados al aprovechamiento de las actividades de capacitación, dirigidas a reforzar determinadas áreas o funciones, o a contribuir como un criterio de selección y promoción en base al esfuerzo y el mérito.

Como un elemento distintivo de los sistemas de carrera, Castelazo identifica los siguientes elementos:

“1) una persona que en principio acredita su formación y experiencia previas con el fin de legitimar su aspiración a un cargo catalogado dentro del servicio como vacante y susceptible de ser ocupado por concurso; 2) una batería de exámenes teórico-prácticos vinculados al perfil del puesto que deberá desahogar el aspirante; 3) una

⁵⁷ Cruz Villalobos, Oscar. *El Servicio Profesional de Carrera y los Cambios en la Gestión Pública en México*, México, IAPEM, 2009, p. 69

institución evaluadora debidamente reconocida y calificada por las autoridades correspondientes y 4) un certificado que dé cuenta de los resultados obtenidos por el solicitante.”⁵⁸

Es decir, su importancia no se reduce a la mera emisión de documentos que avalen el progreso y el cumplimiento de los aspirantes y del personal adscrito en las etapas que el sistema de carrera previera; sino en la constante verificación y corroboración de que el sistema en su conjunto se esté operando con la mayor calidad posible.

Comprendiendo la responsabilidad pública que ello implica, sus resoluciones deben conducirse con profesionalismo, ética e imparcialidad. Como un dispositivo más para elevar los beneficios del servicio frente a la negligencia e ineficiencia y como reconocimiento del empeño individual y colectivo de los servidores públicos.

La articulación tanto del subsistema de evaluación del desempeño como de la certificación, enfrentan en las organizaciones administrativas al menos los siguientes retos:

- Deficiencias en los instrumentos de evaluación
- Costo elevado de su estructura y operatividad
- Poca autonomía y/o neutralidad de las instancias evaluadoras
- Deficiencias en la coordinación de resultados con políticas regulatorias de retribuciones y ascensos.

Lo anterior, a falta de la efectividad del marco jurídico, consecuentemente de la disposición y atribuciones de las instancias; politización de su personal operativo y medidas presupuestarias; de la indeterminación político-administrativa, la renuente postura ante la innovación; el exceso de rigidez y la centralización.

Subsistema de Movilidad: las Promociones

La movilidad como una de las recompensas al desempeño y reconocida como un derecho de los servidores adscritos a estos sistemas, se traduce en la oportunidad de hacer carrera, y junto con ello, la de adquirir mayores responsabilidades, estabilidad, experiencia laboral y profesional.

⁵⁸ Castelazo, José. *Administración Pública: Una Visión de Estado*. INAP, México, 2007, p. 332

Esta situación claro está, como resultado de eficientes procesos de ingreso, capacitación y evaluación. Considerado elemento indispensable de la profesionalización del servicio público, un servicio profesional de carrera significa que:

“Esa profesionalización necesita empezar observando el principio de mérito en las contrataciones y ascensos. El principio de mérito requiere que la calificación y experiencia profesionales sean el criterio principal para nombramientos a puestos públicos, en vez de la afiliación política y social.”⁵⁹

Subiste en las organizaciones públicas y de manera común en aquellas que involucran la representación política, la necesidad de distinguir entre una burocracia profesionalizada y una burocracia de aficionados. Esta última no puede soportar las cargas de complejidad y especialización que competen a las instituciones contemporáneas, por tal motivo, la parcialidad con atenuantes partidistas en la gestión de los recursos humanos, tampoco es sostenible en un contexto político-electoral en constante cambio.

La regularidad, perdurabilidad e impacto de las acciones gubernamentales se adhiere invariablemente a la presencia de personal capacitado para dichas encomiendas. Si bien esto tampoco augura el éxito de las mismas, si permite ampliar el margen de certidumbre y confiabilidad en sus resultados.

Por dichas razones, el servicio público profesional de carrera debe contar no sólo con mecanismos que atraigan a los perfiles mejor calificados para las tareas públicas, sino también con insumos para preservar, actualizar y perfeccionar a su cuerpo de profesionales.

Contar un sistema de servicio profesional de carrera contribuye a que a partir de su ingreso, la movilidad no sea determinada en *pesadas deudas personales o partidistas y, por lo tanto, los funcionarios que (ahora serían permanentes, de “carrera”) podrán comprometerse con la misión y objetivos de su institución y el servicio público en general.*⁶⁰ Sin embargo un constante desafío de los sistemas de carrera estriba precisamente en establecer el grado de independencia de sus servidores públicos con la influencia de los actores políticos y sus efectos en épocas de transición.

⁵⁹F. Aguilar, Luis (coord.). *Profesionalización del Servicio Público en México: Hacia la Innovación y la Democracia*. México, Universidad Iberoamericana, 2003, p. 55

⁶⁰Daussage Laguna, Mauricio. *Sobre la pertinencia del Servicio Profesional de Carrera en México*, México, El Colegio de México, Foro Internacional, Vol. XLV, No. 4, noviembre-diciembre, 2005, p. 769

Aunado a ello, establecer lineamientos plausibles entre la correlación del mérito y la antigüedad, entendiendo que la primera es perceptible de distinta manera en las estructuras administrativas; un catálogo de puestos y remuneraciones en concordancia con la complejidad de cada puesto, la evaluación del desempeño y el mérito.

De esta manera cada organización pública habrá de determinar las formas, los períodos, y requisitos que regirán su movilidad. Previamente de haberse identificado, las necesidades, los cargos, las áreas y demás condiciones que se buscan normar y salvaguardar bajo este sistema.

Se pueden identificar respecto a ello dos tipos de movilidad, la horizontal y la vertical. La primera permite al servidor público desempeñarse en otro puesto al mismo nivel con diferentes atribuciones dentro de la misma estructura jerárquica; la segunda, a un cargo de nivel superior dentro de dicha estructura, lo que implica su promoción gradual a los puestos de mayor responsabilidad.

Subsistema de Remoción: separación del sistema

El subsistema de remoción es el proceso establecido en la legislación de servicio civil, que determina la forma y los medios para revocar la calidad de servidor público de carrera, ya sea por iniciativa propia, o fijando las situaciones que ameritarán la nulidad de dicha adscripción.

Las políticas que rigen a este subsistema surgieron con la necesidad de proteger a este tipo de empleados, como señala María del Carmen Pardo:

“Esta característica estuvo pensada para impedir despidos injustificados, al paso del tiempo se fue convirtiendo en una especie de camisa de fuerza que impedía sacar del sistema funcionarios incompetentes, creando burocracias anquilosadas e insuficientes.”⁶¹

A consecuencia del mal funcionamiento de los subsistemas previos, y la carencia de normas claras que regularan la calidad en el desempeño de los servidores públicos, el subsistema de remociones fue prácticamente desprovisto de las herramientas necesarias para su ejecución. Fue entonces utilizado para fines antagonistas a la carrera administrativa, llegando a acelerar las ineficiencias observadas en el sistema civil tradicional.

61 Pardo, María del Carmen. *El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública*, México, Serie la Rendición de Cuentas, no. 8, Auditoría Superior de la Federación, LIX Legislatura Cámara de Diputados, p. 19

Así bien, el servicio profesional de carrera como se ha venido describiendo, busca optimizar durante el progreso de la carrera, que el mérito, la neutralidad y la transparencia, determinen la remoción de su personal como medida para asegurar la calidad del mismo.

Desde esta perspectiva, un régimen disciplinario que contemple infracciones y sanciones, es un instrumento útil para delimitar las actividades de sus empleados; los resultados de las evaluaciones del desempeño y los cursos de capacitación deben ser correlacionados también mediante procesos efectivos en la permanencia y estabilidad laboral.

Los Derechos y Deberes

El personal de carrera como miembro del servicio público, se encuentra subordinado a un régimen laboral específico, respecto del cual es sujeto de determinados derechos y obligaciones, distintos del ámbito privado y también de los demás servidores que no sean contemplados en el sistema profesional de las organizaciones públicas.

Ambos criterios deben ser reconocidos en las normatividades de servicio civil, a fin de asegurar la observancia y cumplimiento de sus encomiendas, desarrollo profesional y personal. Dicho lo cual, se comprende que:

“En cuanto los derechos, estos implican principalmente la existencia de contratos permanentes que garantizan el empleo del funcionario de forma total. En cuanto a los deberes, destaca el compromiso de servir al Estado en forma leal y por encima de cualquier grupo o partido”⁶²

En este sentido, los derechos y obligaciones del servicio profesional de carrera se determinan tanto para aspirantes -en los exámenes de ingreso, entrevistas, cursos propedéuticos y/o de inducción, periodos de prueba-como para aquellos seleccionados quienes a partir de su nombramiento, serán dispuestos a los procedimientos que contempla el sistema.

Aspectos Político-Administrativos del Servicio Profesional de Carrera

La descentralización político-administrativa de las instituciones públicas, se ha convertido en una variable importantísima para reformar la lógica del servicio público

⁶² Sánchez Gema y Rubén Sánchez. *El sistema de servicio civil de carrera en España: desde el Franquismo hasta la Democracia*. México, Revista Enfoques, Vol. IX, No. 14, año 2011, p. 182. En:[http://www.academia.edu/1357942/El sistema civil de carrera en Espana. Desde el franquismo hasta la democracia](http://www.academia.edu/1357942/El_sistema_civil_de_carrera_en_Espana_Desde_el_franquismo_hasta_la_democracia) Consultado el 14 de diciembre de 2013

profesional en un contexto democrático y como elemento necesario para fortalecer el federalismo.

En nuestro país por ejemplo, se busca por medio de dicha descentralización, fomentar una mayor coordinación en las relaciones entre el gobierno central con los gobiernos locales y de éstos con sus municipios, de tal manera que las reformas administrativas generen un mayor impacto con sus periferias, el fortalecimiento de la transparencia y la rendición de cuentas, así como estrechar el vínculo de los aparatos gubernamentales con la ciudadanía.

La instauración del servicio profesional de carrera no debe ser exclusiva de la administración pública federal, aunque su implantación obedece preponderantemente a que en este rubro, se concentra el mayor número de servidores públicos y porque de ahí emergen gran parte de las políticas públicas gubernamentales.⁶³

Los esfuerzos sin embargo, deben concentrarse también en todos los ámbitos de poder del Estado y órdenes de gobierno, claro está con las respectivas singularidades de cada administración y funciones de cada organización. Este es el caso del servicio parlamentario de carrera del Poder Legislativo y el sistema de carrera del Poder Judicial, que no son más que administraciones públicas particulares, donde el servicio profesional de carrera se instaura con la finalidad de profesionalizar áreas estratégicas y mejorar el esquema de sus servicios técnicos y administrativos.

En este sentido, Haro Bélchez sienta:

“la vocación a la reforma del gobierno y del Estado, no debe circunscribirse a las estructuras de gobierno federal. Debe involucrar cambios significativos en las relaciones entre los diversos órdenes de gobierno y la sociedad, en la vida republicana de los estados y los municipios. Todo lo demás es engañarse.”⁶⁴

El servicio profesional de carrera tiene como una de sus propiedades la flexibilidad, entendiendo a ésta como la capacidad del sistema para adaptarse e insertarse en distintos órganos públicos y poderes del Estado, lo que implica que sus esfuerzos se dirijan tanto a actividades diversas como específicas.

⁶³ Martínez Puón, Rafael. *Cinco mitos sobre el servicio profesional de carrera en México*. México, Revista Convergencia, septiembre-diciembre, año/vol. 15, no. 048, Universidad Autónoma del Estado de México, 2008, p. 204

⁶⁴ Haro Bélchez, Guillermo. *Aspectos Generales del Servicio Civil de Carrera*, México, INAP, en: Revista de Administración Pública, *El Servicio de Carrera en la Administración*, no. 103, 2001, p. 3

A partir de ello, estos cambios significativos de los que habla Bélchez, deben ser considerados en cada una de las instancias que así lo ameriten. Los males públicos de nuestras burocracias deben ser subsanados desde todas las trincheras posibles; avocar esta reestructuración en sólo algunas de ellas, no permite dilucidar las amplias expectativas que puede ofrecer.

Es de tomarse en cuenta que el grado de centralización o descentralización de las estructuras administrativas tiene una estrecha conexión con el tipo de régimen político, de tal suerte que, *en la medida que la autoridad este más centralizada y no existan contrapesos efectivos, habrá una menor propensión a adoptar sistemas de servicio civil.*⁶⁵ Esto dificulta la probabilidad de su instauración en los órganos donde se reúne y representa el poder político, como un reflejo "natural" a la protección de sus camarillas y grupos de interés.

Por otra parte, legislar en materia de servicio profesional no es sinónimo de éxito, dicha normatividad debe contener reglas claras que contribuyan a que la operatividad del sistema en su conjunto sea logrado a cabalidad. Lo que compromete que su diseño haya pasado por análisis minucioso, congruente con el espacio y las exigencias que se solicitan.

Se trata de un marco jurídico previsor, con la aportación multidisciplinaria de expertos en la materia, cuyas experiencias permitan nutrir de herramientas adecuadas al servicio profesional de carrera en cada órgano, área y cargo donde se planea instalar.

De igual manera, no se puede prescindir de contar con especialistas que coadyuven a reforzar en la práctica su implementación, es decir, *la formación de personas especializadas en el ramo y con áreas de recursos humanos que estén preparadas para el reto.*⁶⁶ La planeación de los recursos humanos del servicio profesional y la gestación de sus subsistemas no pueden ser impulsadas mediante la improvisación, misma fuente de incapacidad y retroceso. Los costos a cualquier plazo de tiempo son amplios, si se previene que las instituciones públicas introduzcan en la operación de sus sistemas personas versadas en la materia. Sin embargo, y pese a ello, los beneficios son más sólidos y contundentes si se adaptan estas medidas en cada faceta del servicio.

65 Pardo, María del Carmen. *El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública*, México, Serie la Rendición de Cuentas, no. 8, Auditoría Superior de la Federación, LIX Legislatura Cámara de Diputados, p. 23

66 Martínez Puón, Rafael. *Cinco mitos sobre el servicio profesional de carrera en México*. México, Revista Convergencia, septiembre-diciembre, año/vol. 15, no. 048, Universidad Autónoma del Estado de México, 2008, p. 214

Otro aspecto político con repercusiones administrativas en los sistemas de servicio civil es aquel relacionado al control de la burocracia, como lo sugiere el modelo McNollgast:

“Los legisladores son quienes controlan a la burocracia pues legalmente este control proviene del hecho de que son, en esos casos las legislaturas las que integran las burocracias. El problema principal reside en que las cámaras cambian en función de los tiempos y periodos electorales y con ello las preferencias de los legisladores. Así los legisladores entrantes están limitados por las reformas de sus predecesores y muchas veces requieren de cambios legales para modificar el funcionamiento de las burocracias. Este modelo contempla la posibilidad de que el servicio civil de desvíe, en cierta forma de las directrices iniciales de los formuladores de políticas, siempre y cuando no excedan los límites establecidos por la ley ni contraríen abiertamente las preferencias importantes de los actores políticos relevantes.”⁶⁷

Desde esta perspectiva, tanto el funcionamiento de la burocracia como el del servicio civil o profesional de carrera, están supeditados a las condiciones que los legisladores establezcan, compleja relación en aras de la transparencia y la imparcialidad a la que se aspira llegar. Nuevamente la disposición de los actores políticos es fundamental para su consolidación.

Si bien los sistemas están a expensas de transformaciones que al paso de su evolución, conforme a sus resultados y necesidades se vayan presentado, desacredita que el planteamiento de dichas reformas se susciten sin previa causa de conocimiento y repercusiones.

La politización de la burocracia puede permanecer como una latente, al condicionar el acceso a los sistemas profesionales de cualquier institución a la relación con los partidos políticos.

⁶⁷ Mathew McCubbins, Roger Non y Barry Weingast, *Administrative Process and Instruments of Political Control*, Journal of Law, Economics and Organization, núm. 3, 1987, p. 243-279. Citado en: Pardo, María del Carmen. *El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública*, México, Serie la Rendición de Cuentas, no. 8, Auditoría Superior de la Federación, LIX Legislatura Cámara de Diputados, p. 22

Capítulo 4
Congresos locales,
Profesionalización legislativa y
Servicio Parlamentario de Carrera

Antecedentes históricos de los órganos legislativos

Los referentes de los órganos legislativos contemporáneos se remontan a la Europa de la Edad Media, donde surgen como *una asamblea estamental (clero, nobleza militar y miembros de las ciudades), con el propósito de autorizar gastos de guerra al monarca o emperador a cambio de privilegios y concesiones.*⁶⁸ Ahora bien, pese a no haber un criterio unificado acerca de su lugar de origen, lo cierto es que se considera a Inglaterra como cuna de los parlamentos y a la función presupuestaria como la función natural de la cual proceden, misma que se ha transformado y que prevalece en nuestros días cobrando gran relevancia, incluso, frente a otras actividades que desarrollan dichos órganos en el Estado.

Reciben de manera universal el adjetivo de legislativos porque a través del tiempo, se ha identificando a ésta como su principal función, aunque cabe mencionar no es la única. De esta manera, la evolución y la diversificación de estas funciones se haya relacionada al proceso histórico que comienza con el tránsito del absolutismo al encumbramiento del poder político del pueblo.

El *Alþingi* o “reunión del pueblo” del año 930 en Islandia,⁶⁹ es considerado el testimonio más antiguo que se tiene de un órgano legislativo; su importancia radica en ser una de las primeras instituciones representantes de los intereses de la sociedad. No obstante, generalmente se excluye como antecedente directo debido a las particularidades y diferencias con los órganos de la era moderna.

Siguiendo a Susana Thalía Pedroza de la Llave, la génesis de los órganos legislativos se puede ubicar en Inglaterra, distinguiéndose dos momentos. El primero sitúa su nacimiento en el reinado de Enrique II, en el año 1154, al surgir la figura unicameral del *Magnum Concilium* y *Commune Concilium*, que daría lugar hasta 1332 al bicameralismo representado en la Cámara de Lores y Cámara de Comunes del Parlamento.

El segundo momento data de 1215 con el surgimiento de la *colloquia*, órgano legislativo que da origen la Carta Magna de Juan Sin Tierra y que sería denominada

68 *El Poder Legislativo en la Actualidad*, Cámara de Diputados del H. Congreso De la Unión y UNAM, México, 1994 p. 15.

69 Ver: *Informe Parlamentario Mundial. La naturaleza cambiante de la Representación Política*. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y Unión Interparlamentaria. Abril 2012, p. 12.

En: <http://www.ipu.org/pdf/publications/gpr2012-full-s.pdf> Consultado el 22 de abril de 2013; Pedroza de la Llave, Susana Thalía. *Notas Actuales sobre el Derecho Parlamentario en los Sistemas de Gobierno de Asamblea, Parlamentario, Presidencial y Semipresidencial o Semiparlamentario*, p. 355

En: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/255/art/art14.pdf> Consultado el 13 de mayo de 2013

Parliament en el año 1236. La misma autora señala como presupuestaria, a la primera función que desarrolla este órgano a partir de 1297, reconociéndose formalmente hasta 1689 la autonomía del parlamento y las funciones legislativas, jurisdiccional y de control, estas últimas que habían surgido con antelación en el Siglo XIV.⁷⁰

Para autores como Efrén Chávez Hernández, la institución más antigua que antecede a los órganos legislativos es la *Curia Regis* o *Concilio*,⁷¹ surgiendo en el territorio que hoy conocemos como España. El acontecimiento se sitúa en el reinado de Alfonso IX en León, quien en el año 1188 convocó una Curia –órgano político conformado por miembros del clero, nobleza y acaudalados sectores de la sociedad, que participaban de las decisiones del reino- dando lugar a una serie de decretos, considerados trascendentales para su época, al introducir por vez primera a representantes del pueblo en la formulación y toma de decisiones públicas.

La importancia de lo anterior es tal que en junio del año 2013, la UNESCO le reconoció como *El testimonio documental más antiguo del sistema parlamentario europeo*.

Posteriormente las denominadas *Cortes*, nombre con el que se designa al órgano legislativo español, se integrarían a raíz de la inclusión y unificación de diversos reinos.

En cuanto a la propagación de los órganos parlamentarios en el mundo, su proceso alude a dos aspectos:

El primero donde potencias europeas, partiendo del legado inglés, cooptan y adaptan dicho sistema generando modelos distintos en lo que respecta a sus relaciones con los poderes ejecutivos y los emergentes partidos políticos. El segundo, surge como consecuencia del impacto de movimientos políticos y sociales e influencias ideológicas que permean en colonias de otros continentes, tal es el caso de algunos países en Asia, África y particularmente América con los Estados Unidos, cuya influencia determinaría su desarrollo en prácticamente todo nuestro continente.⁷²

70 Ver: Pedroza de la Llave, Susana Thalía. *Derecho Parlamentario Mexicano*, p. 17 y 18, En: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/142/5.pdf>, consultado el 22 de abril de 2013; *Notas Actuales sobre el Derecho Parlamentario en los Sistemas de Gobierno de Asamblea, Parlamentario, Presidencial y Semipresidencial o Semiparlamentario*, p. 355 a 357. En: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

71 Ver: Chávez Hernández, Efrén. *Ética en el Poder Legislativo*, México, Revista Jurídica Boletín de Derecho Comparado, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. En: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/115/art/art3.htm> Consultado el 11 de mayo de 2013

72 Ver: *Informe Parlamentario Mundial. La naturaleza cambiante de la Representación Política*. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y Unión Interparlamentaria, 2012, p. 13

Concepto y definición de los órganos legislativos

Los órganos legislativos independientemente de su localización geográfica poseen rasgos intrínsecos y comunes, razón por la cual son identificados en la doctrina y en la praxis con el Poder Legislativo del Estado; recibiendo a lo largo de la Historia distintas denominaciones en atención al régimen político en que dichos órganos se instauren.

De esta manera encontramos que "Asamblea" es el órgano legislativo del régimen directorial que se establece en Francia en 1789; "Parlamento" al órgano legislativo del régimen parlamentario que surge en Inglaterra en la Edad Media; y "Congreso" al órgano legislativo del régimen presidencial, surgiendo ambos en los Estados Unidos en 1787.⁷³

Siguiendo a Berlín Valenzuela se distinguen dos tipos de asamblea, las primeras denominadas como consultivas cuyas disposiciones no son de carácter obligatorio y las deliberativas en las que se encuentran las asambleas parlamentarias, a las que define como aquellas organizaciones que:

*"tienen como principal función elaborar leyes; sus miembros son elegidos mediante sufragio popular y se constituyen en un cuerpo político que crea la legislación de un país y determina la orientación de sus asuntos públicos."*⁷⁴

Este mismo autor define como parlamento:

*"un órgano político colegiado, de carácter representativo en el que recaen las funciones más elevadas de la dirección del Estado y quien, además de la función creadora de leyes, ejerce –entre otras- la de controlar los actos de los gobernantes de acuerdo con las constituciones y con el sistema político en que actúa."*⁷⁵

Es decir, son formas de organización pública que mediante el sufragio fungen como conducto de representación de la ciudadanía. A través del cual, se da fuerza al

En: <http://www.ipu.org/pdf/publications/gpr2012-full-s.pdf> Consultado el 22 de abril de 2013

73 Asamblea procede del vocablo francés *assemblee* y del bajo latín *atsibulare*, y quiere decir reunir simultáneamente; Parlamento deriva del bajo latín *parabolare*, que significa hablar, y del término francés *parlement*, que tiene el mismo significado, no obstante parlamento es utilizado como un sinónimo del Poder Legislativo; Congreso procede del latín *congressus* y quiere decir "ir a encontrar o encontrarse en el disenso en la reunión o "la reunión en el disenso". En: Berlín Valenzuela, Francisco. *Derecho Parlamentario*. México, FCE, 1993, p. 127; Reinaldo Vanossi, Jorge. *El significado constitucional de los Congresos y Parlamentos*, En: Horacio Gentile, Jorge (comp.) *El Poder Legislativo. Aportes para el conocimiento del Congreso de la Nación Argentina*. Asociación Argentina de Derecho Constitucional; Konrad Adenauer Stiftung, Programa Estado de Derecho para Latinoamérica/Montevidео, 2008, p. 113.

74 Berlín Valenzuela, Francisco. *Derecho Parlamentario*. México, FCE, 1993, p. 127

75 *Ibidem*. p. 127, 128

principio de voluntad popular como principal característica que da sostén a dicha institución y como fuente de la cual emanan sus demás funciones.

A estas organizaciones constriñe gran parte del diseño institucional, la legitimidad de las decisiones públicas, la expresión e integración de las demandas e intereses de la sociedad, todo ello inscrito en un marco democrático que atiende el equilibrio de poderes de un Estado.

Debido a su importancia se les considera como el *único sistema capaz de integrar a todas las fuerzas que acepten las reglas del juego de la libertad y de las mayorías, donde los enfrentamientos se resuelven no con el exterminio del adversario, sino a través de la regla de las mayorías.*⁷⁶Es decir, el espacio idóneo para conglomerar y hacer coincidir mediante el consenso y el disenso a las principales fuerzas políticas representantes de la sociedad.

Acerca de las formas de organización legislativa y política que fueron adoptadas en nuestro país, encontramos que la primera fue esbozada en el antecedente constitucional de 1814, con la Constitución de Apatzingán donde se establecía *que la soberanía residía en el pueblo y su ejercicio en la representación nacional, compuesta de diputados elegidos por los ciudadanos, denominándosele "Supremo Congreso Mexicano"*⁷⁷y el régimen presidencial en la Constitución de 1824 ya con un país independiente. En la actualidad, se denomina al órgano federal bicameral como Congreso de la Unión y a las legislaturas de las entidades como Congresos locales.

Ahora bien, bajo el esquema tripartito de división de poderes, la función legislativa del Estado se representa de manera formal a través del Poder legislativo, el cual es materializado por medio de un órgano estatal específico. Este órgano estatal puede concebirse como un órgano colegiado respecto a la naturaleza de sus funciones, es por ello que se habla de las legislaturas como órganos políticos, jurídicos, técnicos y administrativos.

En este sentido, dicho carácter colegiado se compone de lo siguiente:

"instituciones con funciones múltiples y polifacéticas, que cumplen tareas en el proceso de toma de decisiones políticas – en conexión con el ejecutivo y otros actores– y en relación con la sociedad, al crear vínculos con la ciudadanía, operando de ésta

76 Peces-Barba, Gregorio. *Reflexiones sobre el Parlamento, Estudios de Derecho Parlamentario*, Madrid, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, 1986, p. 213.

Citado en: *Ibidem*. p. 133

77 Pedroza de la Llave, Susana Thalía. *El Control del Gobierno: Función del Poder Legislativo*, México, INAP 1996, p. 63

forma, como articulación entre las instituciones y el público. Los actos legislativos legitiman las actividades del sistema político, ya sea fomentándolas o dando su beneplácito y conformidad.”⁷⁸

Este conjunto de instituciones se reúnen en un solo cuerpo cuyas funciones a su vez, se organizan, administran y coordinan en varios órganos con atribuciones específicas y complejas. Así mismo, son consideradas piezas fundamentales para el desarrollo y afianzamiento de los regímenes democráticos.

Siguiendo esta perspectiva, las legislaturas como órganos políticos constituyen el espacio donde habrá de concretarse y representarse la voluntad popular, que a través del consenso con las diversas fuerzas políticas, permitirá generar el sistema normativo y de políticas públicas que permeará de manera importante en la organización, actividad y administración del Estado y sus miembros.

Al respecto, Tudela Aranda describe que los órganos legislativos son órganos políticos por su creación y funciones:

“a) nacen a partir de normas constitucionales y se organizan a través de reglamentos internos. Sus normas de creación y funcionamiento son producto de acuerdos políticos alcanzados en debates públicos llevados a cabo en el seno de una convención constituyente o en el ámbito propio de su plenario; b) intervienen en la formulación, evaluación y control de políticas públicas y c) son el centro de encuentro entre sociedad y fuerzas políticas.”⁷⁹

De lo anterior se deduce también que las legislaturas son órganos jurídicos, porque paralelamente al aspecto político, la materia normativa prima su proceder, constitución, transformación, facultades y objetivos.

Hasta aquí, el fundamento teórico del poder legislativo como órgano político-jurídico se halla en el pensamiento de Juan Jacobo Rousseau; el llamado sistema de división de poderes y la idea de voluntad general confluyen en la que es considerada una de las principales funciones, que es precisamente la de legislar.

78 Sánchez, Francisco. *Iguals pero distintos: el efecto de la forma de gobierno en los legislativos*. México, IEEM, Revista Apuntes Electorales, año V, Núm. 25, julio-septiembre, 2006, pp. 55

79 Tudela Aranda, José. *Calidad y renovación de la ley*.

En: dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=206584&orden=63137, consultado el 25 de abril de 2009. Citado en: Bertol, María Paula y M. Alejandra Svetaz. *Modernización en el Congreso de la Nación Argentina: La Comisión de Modernización sobre el Funcionamiento Parlamentario*, p. 7.

En: <http://www.senado.gov.ar:88/9210.pdf> Consultado el 22 de marzo de 2013

Como órganos técnicos, las legislaturas *ponen a disposición de los legisladores servicios propios de información, bibliotecas, cuerpos de asesores, redactores legislativos y tecnología informática.*⁸⁰La prestación de estos recursos supone cierta infraestructura, sistemas especializados y personal capacitado que coadyuve el desarrollo del proceso legislativo. Además de dar soporte al resto de las áreas que componen a dicho órgano, en este rubro la información y la investigación se ponderan como cruciales en el consenso y la toma de decisiones.

Cómo órganos administrativos los órganos legislativos interactúan con una serie de recursos que deben ser regulados bajo determinados procesos; de igual manera, lo que respecta a su organización interna y las relaciones de los miembros que en él laboran.

Jesús Rodríguez y Rodríguez designa a este rubro como administración parlamentaria y la define como, *el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para una eficiente función legislativa.*⁸¹De esta manera, se busca optimizar el desempeño de las funciones sustanciales, de apoyo y operativas de las legislaturas, vistas desde la perspectiva de una administración pública particular.

Así por ejemplo, los órganos técnicos proveerán los servicios de información y asesoría; las auditorías concentrarán la administración de los recursos financieros; y los recursos humanos habrán de ser ubicados en aquellas áreas, unidades y departamentos encargados de intervenir en el ingreso, selección, promoción, evaluación del desempeño y egreso del personal a su cargo.

Las legislaturas son apreciadas también como organizaciones públicas porque a través de ellas, el poder el Estado se materializa en determinadas funciones como la de representación, control, fiscalización, electoral y administrativa.

Para tales efectos, resulta necesaria la coordinación de diversos factores en estructuras bien diferenciadas, puesto que integra, procesa y da respuesta a demandas de variada índole en el sistema político.

80 Bertol, María Paula y M. Alejandra Svetaz. *Modernización en el Congreso de la Nación Argentina: La Comisión de Modernización sobre el Funcionamiento Parlamentario*, p. 7

En: <http://www.senado.gov.ar:88/9210.pdf> Consultado el 22 de marzo de 2013

81 *El Poder Legislativo en la Actualidad*, Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión LV Legislatura, UNAM, México 1994, p. 189.

De modo que para analizarlas, Carles Ramió Matas propone los siguientes ámbitos⁸² a partir de los cuales es posible observar el funcionamiento y dinámica de las organizaciones públicas:

Ámbito sociotécnico

Comprende la articulación de las estructuras administrativas, a partir de sus objetivos, procesos, recursos humanos, financieros, materiales, técnicos y servicios, los cuales constituyen el conjunto de elementos que posee toda organización pública.

Ámbito político-cultural

Concibe a la organización pública como una realidad social, en cuyo espacio interactúan aspectos culturales, prácticas políticas y valores propios de cada organización, que influyen en su ser y funcionamiento.

Ámbito de control y mejora

Concibe a la organización pública como una realidad política y social, donde se establecen una serie de estrategias e instrumentos que pretenden analizar – desempeño, funciones, debilidades y fortalezas- e introducir cambios para generar mejoras en las dinámicas realizadas al interior de las organizaciones públicas.

Conforme a esta clasificación en las legislaturas, el ámbito socio-técnico estudia todos aquellos procesos, estructuras, formas de organización, que analizan la interacción de los diversos recursos que en ella confluyen y que posibilitan a su vez, el desarrollo de sus múltiples funciones.

En el ámbito político-cultural las variables de estudio versan en todas aquellas prácticas y conductas que influyen de manera positiva o negativa en el trabajo legislativo, en el ejercicio de los legisladores y de la burocracia parlamentaria.

En el ámbito de control y mejora, se busca que a partir de la observación de las legislaturas, se determinen políticas de eficiencia y regulación, para asegurar el mejor desempeño y desenvolvimiento de las funciones parlamentarias, de los legisladores y de sus burocracias. Conforme a este último rubro, la profesionalización y los sistemas de carrera se instauran con la finalidad de corregir o de efficientar los ámbitos socio-técnico y político-cultural, como describiremos más adelante.

82 Ver: Ramió Matas, Carles. *Teoría de la Organización y Administración Pública*; España, Editorial Tecnos, 1999, p. 3,4.

El Poder Legislativo Local en México

Actualmente la mecánica democrática en la que se está consolidando nuestro Estado, atiende diversas cuestiones que ameritan un análisis minucioso y continuo, en este sentido sobre la transformación y todavía construcción de instituciones legislativas autónomas, eficientes, política así como socialmente responsables ante la ciudadanía. Por tal motivo, el estudio sobre el Poder Legislativo constituye elemento toral para conocer su evolución y la de nuestro sistema, al igual que la dimensiones de la producción científica respecto al tema.

Así bien, autores como Francisco Reveles Vázquez han afirmado que en nuestro país *los estudiosos se han centrado más en la producción legislativa y en las carreras de los legisladores y menos en el cumplimiento de las funciones sustantivas del Poder Legislativo;*⁸³ aunado a ello, Alonso Lujambio asentó que *la ciencia política mexicana se ha negado sistemáticamente a estudiar el Poder Legislativo.*⁸⁴ Además es de llamar la atención que los estudios del Poder legislativo en México proliferan más sobre la Cámara de Diputados y Senadores del Congreso de la Unión, en comparación a los de Congresos locales de las entidades federativas.

Para comprender por qué el estudio de los Congresos locales es relativamente reciente, debemos recurrir en primera instancia al contexto histórico-político en que se desarrollaron estas instituciones, sobre el cual Moisés Pérez Vega describe:

*"Las legislaturas en México, durante gran parte del siglo XX, no ejercieron plenamente sus Facultades constitucionales ni fungieron de contrapeso efectivo al poder Ejecutivo. La coexistencia de un sistema de partido hegemónico y el liderazgo de la institución presidencial sobre el partido gobernante –lógica que se reprodujo en los estados de la República- anuló la división de poderes prevista en los marcos constitucionales."*⁸⁵

Es decir, durante este periodo las facultades metaconstitucionales de los ejecutivos estatales y del Presidente de la República trasgredieron a la esfera de poder legislativa, disminuyendo, debilitando y supeditando a ellos el ejercicio de sus funciones.

83 Reveles Vázquez, Francisco. *Los estudios sobre los congresos locales en México. Temas y problemas*, México, Estudios Políticos, núm. 23, novena época, mayo-agosto, 2011, p. 11, 12.

84 Lujambio, Alonso. *Entre el pasado y el futuro: La Ciencia Política y el Poder Legislativo en México*, Ciencia Política y Poder, p. 21.

En: <http://biblioteca.itam.mx/estudios/47-59/54/AlonsoLujambioLacienciapolitica.pdf>

Consultado el 9 de mayo de 2013

85 Pérez Vega, Moisés. *La debilidad institucional de los Congresos locales. Límites de la Democratización mexicana y de la transformación de las relaciones Ejecutivo-Legislativo*, México, Revista Andamios, Volumen 5, no. 10, abril 2009, p. 253, 254.

En: <http://www.uacm.edu.mx/sitios/andamios/num10/articulo3.pdf> Consultado el 3 de octubre de 2013

Por consiguiente, este esquema *produjo poderes legislativos inhibidos y, más que incapacitados, desincentivados a echar a andar todo el poder que la Constitución Federal y las constituciones estatales les ofrecieron*.⁸⁶ La apabullante influencia del PRI como partido dominante imposibilitó la independencia y fortalecimiento del poder legislativo federal y local, ocasionando importantes rezagos al interior de dichas instituciones, repercutiendo al exterior en su capacidad y desempeño dentro de la configuración de un sistema de división de poderes, que pese a su establecimiento había sido ignorado.

Siguiendo los estudios de Alonso Lujambio,⁸⁷ la pluralidad partidista en los Congresos locales mexicanos, como característica esencial para su reordenamiento y constitución en verdaderos recintos parlamentarios, comienza a esbozarse a partir de 1965 en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. Cuando a iniciativa del Partido Acción Nacional, se postula la inserción de las fuerzas minoritarias políticas y también opositoras, a través de los denominados diputados de partido en las cámaras estatales, vislumbrando así, la apertura del sistema electoral y consecutivamente la anhelada competitividad.

Aunque formalmente la reforma sería lograda hasta 1977, en el ámbito local parte de las transformaciones emergerían en el año de 1974, al discutirse por primera vez en el Congreso del Estado de México, e implantarse este sistema de representación en el Congreso de Sinaloa.

De manera que con la irrupción de la pluralidad partidista, la alternancia política desde 1989, el surgimiento y la multiplicación de los gobiernos divididos, las relaciones Ejecutivo-Legislativo en México se transforman. Los Congresos locales a partir de entonces y paulatinamente, se han convertido en instituciones cada vez más complejas y dinámicas, de cuyo estudio no podemos prescindir si queremos comprender el proceso democrático de un Estado federado como el nuestro y la trascendencia que esto a su vez conlleva.

Estas circunstancias han propiciado además, que las tradicionales prácticas del quehacer político en México se encuentren en una encrucijada y que los Congresos locales enfrenten desafíos por nada minúsculos, particularmente porque con las

⁸⁶Lujambio, Alonso. *Entre el pasado y el futuro: La Ciencia Política y el Poder Legislativo en México*, Ciencia Política y Poder, p. 23.

En: <http://biblioteca.itam.mx/estudios/47-59/54/AlonsoLujambioLacienciapolitica.pdf> Consultado el 9 de mayo de 2013

⁸⁷ Lujambio, Alonso. *Estudios Congresionales*, México, Senado de la República LXI Legislatura, Ediciones Mesa Directiva, 2010, p. 401-407

legislaturas nos hallamos ante una estructura organizativa donde la función administrativa es mínima con relación a la política.⁸⁸ Al estar el trabajo de los legisladores estrechamente vinculado al entramado partidista, mismo que surte efectos en la lógica y orientación de la actividad de su burocracia.

Es por ello que merece especial observación la estructura organizativa interna de las legislaturas, puesto que la multiplicidad de sus funciones representa en sí misma, desafíos políticos, técnicos y administrativos con relación al esquema democrático que estamos viviendo.

Al ser innegable la importancia de contar con personal especialista en las organizaciones estatales, Moisés Pérez Vega señala que en nuestro país:

“El diseño de los congresos locales ha sido escasamente estudiado y, en particular, se sabe muy poco de las estructuras técnicas de apoyo parlamentario a disposición de las legislaturas estatales.”⁸⁹

Lo anterior tomando en cuenta que el férreo control de los ejecutivos sobre las legislaturas ocasionaron la austeridad o ausencia de este tipo de cuerpos y que la centralización de las decisiones políticas en manos de los grupos parlamentarios ha obstaculizado muchas veces su desarrollo.

Desde 1973⁹⁰ se han realizado numerosos estudios que versan sobre la estructura y funciones del Congreso de la Unión, pero es en los albores del Siglo XXI cuando los

88 Ferrés Cavagnaro, Juan. *Administración Pública*, Buenos Aires, Ediciones Desalma, 1982, p. 163,164. Citado en: Reyes, Gabriel. *El personal legislativo, el capital humano legislativo: profesionalización hacia la calidad*, en XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, Argentina, 4-7 noviembre, 2008, pp. 1.

En: <http://www.icytel.org.ar/descargas-articulos/Personal%20Legislativo%20-%20Gabriel%20Reyes.pdf>. Consultado el 10 de mayo de 2013

89 Pérez Vega, Moisés. *La debilidad institucional de los Congresos locales. Límites de la Democratización mexicana y de la transformación de las relaciones Ejecutivo-Legislativo*, México, Revista Andamios, Volumen 5, no. 10, abril 2009, p. 270.

En: <http://www.uacm.edu.mx/sitios/andamios/num10/articulo3.pdf> Consultado el 3 de octubre de 2013

90 Entre los antecedentes de estudio de la actividad parlamentaria en México se mencionan los siguientes: En 1973 se realiza a propuesta del Diputado Moisés Ochoa Campos, de la XLVIII Legislatura un estudio que versa sobre las facultades, organización, legislación y funciones del Congreso de la Unión. La obra titulada *“Derecho Legislativo Mexicano”*, es considerada el primer tratado de dicha materia en nuestro país; En 1984 la LII Legislatura del Senado de la República en colaboración con la Universidad Nacional Autónoma de México realizan la obra *“Política y Procesos Legislativos”* entre cuyos temas destacan: *Situación actual de los Parlamentos, Planeación legislativa, Dinámica legislativa, Práctica legislativa, Diplomacia parlamentaria, El Senado y el federalismo, Integración del Senado y Estudios legislativos*. Se considera como estudio subsecuente de la obra publicada en 1973; En 1994 la LV Legislatura de la Cámara de Diputados en colaboración con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, realizan la obra *“El Poder Legislativo en la actualidad”* entre cuyos temas destaca la

estudios sobre Congresos locales comienzan a hacer presencia, de igual manera temas como la regulación e institucionalización de los servicios de asesoría y apoyo parlamentario, la profesionalización de su cuerpo técnico y administrativo y el servicio parlamentario de carrera, los cuales logran hasta entonces ser vislumbrados formalmente en la normatividad que rige a dichas cámaras.

En base a lo anterior, es posible deducir que el contexto ya descrito produjo secuelas tanto en el análisis como en la marcha de nuestros Poderes legislativos. Los problemas, preocupaciones y el sentido de las reformas en torno al personal que labora al interior de los Congresos, tienen un origen común e intenciones similares:

Primero, la reducción de sus funciones y el rezago técnico; segundo, la modernización de las legislaturas, mediante la inserción de especialistas para eficientar sus funciones y la de los legisladores.

Es decir, la imperiosa transformación de su estructura; el fortalecimiento del Poder legislativo para generar equilibrios frente a los demás poderes del Estado, contribuyendo en su rol como institución política representante de los intereses de la ciudadanía; así como la introducción de instrumentos para aprovechar las ventajas o prevenir las dificultades que supone el fenómeno de la alternancia y los gobiernos divididos.

Más adelante, procederemos a realizar una breve revisión del panorama de la estructura técnico-administrativa de las legislaturas, así como de los instrumentos instaurados –profesionalización, servicio civil de carrera– en dichos cuerpos, para conocer su situación y los propósitos que persigue.

Profesionalización del Poder Legislativo

Los estudios sobre la profesionalización del Poder legislativo son también tema reciente, al respecto Lina María Cabezas Rincón señala que es a partir de 1970 cuando comienza a esbozarse su concepto y a generarse los primeros esfuerzos por establecer

profesionalización del poder legislativo y de sus legisladores; En el periodo 1988-2010 se localizaron al menos 38 publicaciones que versaban en el estudio del poder legislativo mexicano. Ver: Lujambio, Alonso. *Entre pasado y futuro: La Ciencia Política y el Poder Legislativo en México*, Ciencia Política y Poder, p. 23, 24 En: <http://biblioteca.itam.mx/estudios/47-59/54/AlonsoLujambioLacienciapolitica.pdf> Consultado el 9 de mayo de 2013; Reveles Vázquez, Francisco. *Los estudios sobre los congresos locales en México. Temas y problemas*, México, en Estudios Políticos, núm. 23, novena época, mayo-agosto, 2011, p. 12

indicadores para su medición, donde precisamente el personal técnico y administrativo de las legislaturas son elemento relevante para su análisis.⁹¹

Así bien, conforme a las diversas perspectivas que contempla la profesionalización en este campo, Laura Valencia Escamilla identifica que su estudio comprende los siguientes cuatro enfoques:⁹²

- a. Experiencia Legislativa
- b. Carrera Legislativa
- c. Capacitación del Legislador
- d. Cuerpo de Apoyo Legislativo o staff

Esta autora considera que las dos primeras se presentan como producto de los esfuerzos individuales del legislador y las dos últimas provenientes del apoyo que éstos reciben de los partidos políticos y del personal del Congreso.

La experiencia legislativa estudia variables como el número de periodos legislativos y el cúmulo de información técnica que intervienen en la formación de un legislador; la carrera legislativa estudia el desempeño y el rendimiento de los legisladores en los distintos cargos que ocupe dentro del Congreso, así como su labor en la función legislativa; la capacitación se concentra en la escolaridad, la experiencia en la administración pública y la formación que adquieren dichos representantes como miembros de un partido político.

Al menos en estas tres vertientes converge el debate de la reelección consecutiva de los legisladores y/o de la ampliación de los periodos legislativos, ambas situaciones se argumentan a favor como una posibilidad de profesionalizar y especializar la labor de estos funcionarios públicos. Sin embargo, sus detractores sostienen la complejidad de su concreción, en tanto la perdurabilidad y efectividad del mérito y el desempeño por la naturaleza del cargo, la dependencia partidista, el sistema y los calendarios electorales, los insumos que incentivan al legislador para hacer carrera legislativa y la difícil articulación en los hechos de estas tres variables para tales efectos.

⁹¹ Ver: Cabezas Rincón, Lina María. *Medición de la profesionalización de las élites parlamentarias en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú*. p. 1.

En: http://campus.usal.es/~acpa/sites/default/files/seminario_lina_cabezas_nov-2012.pdf Consultado en: 13 de mayo de 2013

⁹² Ver: Valencia Escamilla, Laura. *Elites parlamentarias y profesionalización legislativa en México*. El Cotidiano no. 155; Cabezas Rincón, Lina María. *Medición de la profesionalización de las élites parlamentarias en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú*, p. 69 a 75,

En: http://campus.usal.es/~acpa/sites/default/files/seminario_lina_cabezas_nov-2012.pdf Consultado en: 13 de mayo de 2013

El cuarto enfoque estudia el cuerpo de apoyo legislativo, es decir los servicios técnicos, de investigación y asesoría, los que considera como elementos importantes que contribuyen a la profesionalización de los legisladores y a la del Congreso en su conjunto, al respecto Valencia señala:

“Los puntos fundamentales de un Congreso profesional se encuentran en los apoyos recibidos por parte de los partidos políticos y del respaldo institucional ofrecido por el propio Congreso mediante la creación de espacios expertos en cada una de las áreas a legislar que pueden y deben orientar a los grupos parlamentarios en la elaboración de iniciativas y en su propia discusión, a fin de racionalizar la discusión y el trabajo legislativo.”⁹³

Este respaldo institucional significa la presencia y formación de cuadros de especialistas, suficientemente capacitados para dar soporte a las diversas funciones que realizan los representantes de la ciudadanía y también para aquellas áreas de los Congresos que implican cierto grado o nivel de preparación por parte de su burocracia.

Por otra parte, para Jens Borchert, la profesionalización del Poder legislativo consta de los siguientes cuatro niveles:⁹⁴

- a. Profesionalización Individual
- b. Profesionalización del Cargo
- c. Profesionalización de la Institución
- d. Profesionalización del Sistema

En esta clasificación los dos primeros niveles corresponden a la profesionalización del actor individual, es decir la figura del legislador; los dos últimos niveles en cambio, corresponden a la profesionalización de la estructura, es decir del órgano legislativo como institución.

La profesionalización individual estudia el proceso en el que una persona se transforma en político, los incentivos, los medios y los beneficios que suponen una carrera política; la profesionalización del cargo estudia el puesto de representación

⁹³Valencia Escamilla, Laura. *Elites parlamentarias y profesionalización legislativa en México*. México, El Cotidiano no. 155; en: <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/15508.pdf> Consultado el: 12 de mayo de 2013; Cabezas Rincón, Lina María. *Medición de la profesionalización de las élites parlamentarias en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú*, p. 76.

En: http://campus.usal.es/~acpa/sites/default/files/seminario_lina_cabezas_nov-2012.pdf Consultado en: 13 de mayo de 2013

⁹⁴ Cabezas Rincón, Lina María. *Medición de la profesionalización de las élites parlamentarias en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú*, p. 3.

En: http://campus.usal.es/~acpa/sites/default/files/seminario_lina_cabezas_nov-2012.pdf Consultado en: 13 de mayo de 2013

política, sus funciones y desempeño dentro del mismo. Hasta aquí las variables que intervienen en la profesionalización del actor individual, buscan establecer ciertos parámetros para describir por una parte la carrera política y por otra la carrera legislativa.

La profesionalización de la institución, *se refiere al grado de profesionalización de sus miembros y a la existencia de una estructura interna diferenciada, de procedimientos claramente establecidos y de un presupuesto adecuado.*⁹⁵ Donde la organización administrativa, la capacitación de la burocracia, la disposición de los recursos humanos y económicos, los métodos e instrumentos, son variables que permiten dilucidar el diseño y estado de los sistemas de profesionalización de los servidores parlamentarios.

La profesionalización del sistema, implica el estudio de la profesionalización tanto de legisladores como de la propia burocracia, donde se observan los cargos, las funciones y las áreas que se encuentran profesionalizadas, como variables para determinar el nivel de profesionalización de la institución legislativa en su conjunto.

Conforme la clasificación de las dos dimensiones expuestas, la profesionalización del cuerpo de apoyo legislativo de Valencia y la profesionalización de la institución de Borchert coinciden en la presencia de una burocracia capacitada y eficiente, lo que implica la observación de cierta estructura, procesos y herramientas, como hilo conductor capaz de capitalizar de manera adecuada las demandas y necesidades de las sociedades modernas.

De esta manera podemos distinguir también que los estudios en torno a la profesionalización del Poder Legislativo se dirigen a la figura que representa el legislador, o bien, a la del personal operativo. Esta última es la que para efectos de esta investigación nos interesa analizar.

Por otra parte, para Héctor Díaz Santa la profesionalización en este ámbito se describe de la manera siguiente:

*“La profesionalización de la actividad parlamentaria depende de la precisión, conocimiento a fondo, la claridad y eficacia de sus leyes; por ello se debe utilizar en este proceso las mejores personas y herramientas que permitan la configuración y sistematización de los ordenamientos jurídicos, propios de la técnica legislativa.”*⁹⁶

⁹⁵ *Ibidem.* p. 3.

⁹⁶ Pérez, Germán y Antonio Martínez (comp.), *La Cámara de Diputados en México*, FLACSO, Cámara de Diputados-Porrúa, México 2000, pp. 189

Esta perspectiva tiene que ver con todos aquellos conocimientos, experiencia, formación y perfil de los profesionales que coadyuvan al proceso legislativo. La técnica legislativa se ha convertido en un elemento indispensable para lograr la racionalización, adecuada formulación y factibilidad de los textos normativos, por este motivo se ha considerado la asistencia de expertos en dicha materia.

Lo anterior demuestra que la especialización de los cuerpos de apoyo y su capacitación es de suma importancia para las acciones metodológicas que emprenden las diferentes áreas de los órganos legislativos, lo que requiere de sistemas que permitan suministrar de información, herramientas y marcos regulatorios idóneos para cubrir las exigencias que se soliciten.

En México, la profesionalización de la burocracia del Poder Legislativo surge como consecuencia y necesidad ante los fenómenos de pluralidad partidista y alternancia política, que han expuesto a su vez, las deficiencias de estas instituciones y la creciente urgencia de contar con personal especializado para cumplir sus propósitos.

Sobre su importancia Juan Carlos Córdova y Mauricio Hurtado señalan:

“La perspectiva del Poder Legislativo de nuestro país, se ve encaminada hacia una amplia profesionalización del personal técnico interno. Ya sea por las necesidades que derivan de las funciones inherentes al cargo, como por la cada vez más exigente tarea legislativa, en la que los diputados, requieren de más y mejores apoyos técnicos especializados, se trata de una transformación lenta pero inexorable; el poder legislativo será fundamental para la gobernabilidad democrática de un país plural.”⁹⁷

Orientada hacia una reforma administrativa, cultural y política, la profesionalización en este ámbito de poder, implica la utilización de instrumentos que permitan un mayor control y perfeccionamiento de las funciones que a las instituciones legislativas competen.

En este sentido, y como en todo sistema de carrera, intervienen estas variables: las jurídicas, en el diseño institucional y forma de organización; las económicas, en la disposición de los recursos humanos, materiales, en los procesos e instancias administrativas creadas para tales propósitos; las culturales, actúan en una doble dimensión, primero sobre las conductas que se pretenden combatir –clientelismo, patronazgo, ilegalidad, corrupción-, las segundas, posterior y paralelamente, sobre las

97 Córdova González, Juan Carlos y Mauricio Hurtado Cisneros. *Las comisiones legislativas en los Congresos locales en México*, México, p. 183. En: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1649/17.pdf> Consultado el 3 de octubre de 2013

conductas que se pretenden fomentar, es decir, competitividad, calidad, transparencia, honestidad y profesionalismo, como la redefinición por la vocación del servicio público en los ámbitos previstos.

Así mismo, como parte nodal del proceso de toma de decisiones, es impostergable que los órganos legislativos actúen también como instancias capacitadoras, contribuyendo a dar certidumbre sobre la eficiencia y calidad en su organización interna, la actualización de sus procedimientos, el fortalecimiento y modernización de sus servicios de apoyo y mejoras en el rendimiento y capacidades de sus servidores públicos.

Su materialización sin lugar a dudas, depende del conjunto integrado por el diseño institucional, la organización jurídica, política, administrativa, así como la suma de esfuerzos individuales y colectivos dentro de las legislaturas.

Servicio Parlamentario de Carrera

En el caso mexicano se denomina como *Servicio Civil de Carrera* o *Servicio Profesional de Carrera* al sistema instaurado en la administración pública centralizada; *Sistema de Carrera judicial* al sistema de carrera instaurado en ciertos órganos que realizan la actividad técnico-administrativa del Poder judicial; y como *Servicio Parlamentario de Carrera* al sistema de carrera instaurado en los órganos del Poder legislativo, es decir, los Congresos locales de las entidades federativas, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal y la Cámara de Diputados y Senadores del Congreso de la Unión.

Como un sistema de empleo público el Servicio Parlamentario de Carrera se puede definir como aquel conjunto de normas que sistematizadas, permiten el ingreso, carrera, permanencia y ascenso del servidor público parlamentario dentro de dicha estructura jerárquica, conforme a los criterios de igualdad de oportunidades, mérito y calidad del desempeño, cuyos subsistemas buscan profesionalizar, actualizar y mejorar el rendimiento y las condiciones laborales de los cuerpos de apoyo de las legislaturas.

Entre una de las necesidades que impulsan su instauración en nuestro país, Orta Flores señala:

“En los congresos de los estados, con los cambios de legislatura, la remoción de los trabajadores es un hecho común. Los amiguismos, los compromisos de campaña, las recomendaciones, provocan que no ingresen al trabajo parlamentario las personas

*más aptas: además se pierde la experiencia recabada por el personal que es obligado a dejar su trabajo.*⁹⁸

Es decir, la ausencia o deficiencia de las certezas institucionales que regulen el acceso, permanencia y egreso de los servidores públicos de las legislaturas, han fomentado que conductas y prácticas tendientes a las relaciones políticas, en lugar de aspectos profesionales, dominen el campo laboral de dichas organizaciones públicas. Peor aún, que estas situaciones se hayan convertido en una trayectoria común que ha llevado al desprestigio de la institución, ante la ineficiencia del personal que en ella se inserta, desgastando no sólo su imagen ante la ciudadanía, sino su injerencia en el sistema político.

De igual manera, la organización administrativa interna de los Congresos no ha sido suficiente, ni formal y mucho menos congruentemente condicionada para la adaptación de personal profesional permanente en las funciones estratégicas de sus órganos. Lo anterior, si se considera que muchos de estos cargos son estimados como factores tácticos de poder para maniobrar a favor de intereses partidistas y de particulares.

Lo expuesto es visible en áreas fundamentales como los servicios de apoyo de los Congresos sobre los que Moisés Pérez Vega describe:

*“los funcionarios que desempeñan labores de asesoría y apoyo parlamentario, en su gran mayoría, son “aves de paso”, transitorios, poco profesionales, al igual que los congresistas. Toda la experiencia y conocimientos que acumulan los funcionarios sobre los complejos temas de la vida parlamentaria son echados por la borda; constantemente, personal va y viene. Tómese como ejemplo a los secretarios técnicos de las comisiones, que después de familiarizarse con la agenda, las resoluciones y los expedientes de su respectiva comisión, se ven forzados a emigrar de los cuerpos legislativos. La ausencia de un servicio parlamentario de carrera es la constante en las legislaturas locales”*⁹⁹

Si consideramos que las funciones que realizan los servicios de apoyo son un soporte significativo para los legisladores y demás órganos que componen a la institución legislativa, nos encontramos ante un panorama desolador de no incentivar que su acceso y permanencia sean acreditados mediante un perfil profesional, su ejercicio

98 Balkin, Robert (coord.) *El Poder Legislativo Estatal en México, Análisis y Diagnóstico*, México, Universidad Estatal de Nueva York, Universidad Anáhuac, marzo de 2004, p. 35

99 Pérez Vega, Moisés. *La debilidad institucional de los Congresos locales. Límites de la Democratización mexicana y de la transformación de las relaciones Ejecutivo-Legislativo*, México, Revista Andamios, Volumen 5, no. 10, abril 2009, p. 272.

En: <http://www.uacm.edu.mx/sitios/andamios/num10/articulo3.pdf> Consultado el 3 de octubre de 2013

por los principios del mérito y el desempeño, así como por mecanismos que fomenten su constante actualización y desarrollo profesional.

El fortalecimiento de estos cuerpos y lo que ellos representan en el Poder Legislativo y en un sistema que aspira a consolidar su democracia, no puede constituirse a partir de esfuerzos paliativos que sólo pretendan subsanar superficialmente los rezagos técnicos y administrativos de su personal.

Así mismo, debido a la alta, continua y periódica rotación de los legisladores, se pone de manifiesto que la *profesionalización que generalmente no puede exigirse a los miembros del Congreso, se ubica en los organismos administrativos.*¹⁰⁰ De manera que como miembros del cuerpo de apoyo de los Congresos, los servicios administrativos tampoco pueden permanecer en segundo plano, sus funciones son igual de primordiales que la de los legisladores, pues en ella se sostiene la organización, la estructura y la mecánica de las labores legislativas en sus diferentes áreas.

Por tanto, la viabilidad de este sistema depende de un análisis realizado a conciencia, de la disposición política, del reconocimiento del nivel de sus debilidades y fortalezas, más allá del sostenimiento de un discurso que coincida con su aplicación, a sabiendas de las necesidades y deficiencias que aquejan a estas organizaciones públicas.

Como causa de impulso del Servicio Parlamentario de Carrera en nuestros Congresos locales, Calvo Cabrera menciona:

“Un común denominador se encuentra en los estados del país donde se han iniciado procesos para instaurar el SCC en los recintos parlamentarios: preferentemente han sido entidades que han logrado la alternancia en el poder Ejecutivo o con gobiernos divididos, en los que se han registrado avances en la materia.”¹⁰¹

Además de las dificultades que de por sí representa la baja capacidad técnica, profesional y desempeño del personal parlamentaria debido a la deficiencia en sus sistemas de empleo, profesionalización y permanencia, el anquilosamiento de una burocracia que responde al partido en el poder ha sufrido desde esta perspectiva parte de los embates que supone la alternancia y los gobiernos divididos.

100 Jaimes Delgado, David Alberto. *¿Cómo Fortalecer el Poder Legislativo en México?: El caso de la reelección inmediata de los miembros del Congreso.* México, Cuestiones Constitucionales, Revista Mexicana de Derecho Constitucional, Núm. 25, julio-diciembre, 2011, pp. 75

101 Calvo Cabrera, Raúl. *El Servicio Civil de Carrera en el Poder Legislativo Guerrerense*, p. 43. En: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1626/7.pdf> Consultado el 18 de abril de 2013

Estos resultados como parte también del proceso democratizador de nuestro país, han agilizado y denotado la necesidad de establecer y operar el Servicio Parlamentario de Carrera; pero también, que los asuntos públicos requieren expertos en diversas materias para el sensato cumplimiento de sus obligaciones.

En razón de ello, el estudio coordinado hace una década por Robert Balkin identificó que el servicio de carrera era sólo contemplado en quince Poderes legislativos locales, a saber:

Aguascalientes, Campeche, Distrito Federal, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Veracruz y Zacatecas.

Distinguiendo que durante este periodo, únicamente el Congreso local de Puebla lo denominó como servicio parlamentario de carrera, y que dicho sistema pese a su legislación operaba únicamente en los Congresos de Guerrero, Jalisco, Sinaloa y Sonora.¹⁰²

Cabe señalar que dicho estudio no observó los Órganos de Fiscalización de los Estados. Sin embargo, es de llamar la atención que desde entonces la operatividad del sistema en los Congresos locales era prácticamente escasa.

Ahora bien, como una de las aspiraciones de los sistemas de carrera, el Servicio Parlamentario también se introduce para minimizar las secuelas de la politización de la burocracia. Empero, se puntualiza en lo siguiente:

“En las democracias contemporáneas, muchas con rígidos y poderosos servicios civiles, es obvio que la política burocrática es tan importante como la política partidista. La interacción tanto de burócratas como de políticos (en el Congreso y en el ejecutivo) con grupos de interés es tan intensa que implica el desarrollo de mecanismos institucionales para regularla, más allá de cualquier consideración ingenua de la separación entre política y administración o un incauto discurso gerencialista que asuma que un servicio civil no tendrá interacción con los actores políticos propios de una democracia plural.”¹⁰³

Es decir, esta dicotomía entre política y administración que si bien ha sido fundamento y motivo del surgimiento de los servicios civiles de carrera, no puede

102En: Balkin, Robert (coord.) *El Poder Legislativo Estatal en México, Análisis y Diagnóstico*. México, Universidad Estatal de Nueva York, Universidad Anáhuac, marzo de 2004, p. 64 y 65

103Arellano Gault, David. *La implementación de un servicio civil meritocrático: ¿un asunto técnico? El caso de México*. En: Longo, Francisco y Carles Ramió (eds.) *La Profesionalización del empleo público en América Latina*, Barcelona, Fundación CIDOB, 2008, p. 30.

promulgar en los hechos su total y plena independencia tanto de una esfera como de otra. Al compartir ambas un espacio en común, la naturaleza de sus funciones conlleva por sí misma su estrecha y de cierta manera dependiente relación.

Lo que sí es factible radica en proporcionar medidas que sirvan de protección, según la experiencia de cada institución, para asegurar que la burocracia no sea tomada por un botín por parte de las autoridades y los políticos; medidas que busquen optimizar el ejercicio de las funciones, cuyas transformaciones como hemos venido señalando obedecen a la colaboración de la esfera política y administrativa en conjunto.

De ser admisible el servicio de carrera, Luis F. Aguilar apunta como uno de sus grandes beneficios:

*"emite una señal positiva de un gobierno de leyes; de un gobierno público, respetuosa de la división de poderes, de un gobierno abierto a los ciudadanos y de un gobierno con capacidad para solucionar problemas y entregar servicios de alto rendimiento."*¹⁰⁴

El Poder Legislativo amparado en normas que favorezcan a la legalidad, la transparencia y el profesionalismo, contará con mejores herramientas para asumir con el compromiso debido su responsabilidad para con la sociedad, el gobierno y su propio capital humano. El tan añorado fortalecimiento y su modernización deben ser promovidas desde dentro, mediante una reforma estructural y continua que garantice la integridad de sus acciones.

Su vinculación en las decisiones públicas y su representación como institución de una sociedad heterogénea, ameritan que sus funciones y forma de organización sea readecuada conforme las necesidades del Estado contemporáneo. Así mismo, que exija para sí, eficiencia en sus capacidades, calidad en sus resultados y personal competente para su integración.

Respecto la forma de organización interna de los Congresos locales, se describen a continuación las instancias y su relación en torno la profesionalización y el servicio parlamentario de carrera.

104 F. Aguilar, Luis. *La importancia de implantar el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública en México*, conferencia dictada en el Foro Profesionalización del Servicio Público en México: hacia la innovación y la democracia, celebrado en la Universidad Iberoamericana, 24 de febrero de 2003. Citado en: Montané Moroyorqui, Amelia Elizabeth. *Panorama del Servicio Profesional de Carrera en la Legislación Mexicana*. p. 12.

En: <http://ped.sinaloa.gob.mx/Documentos/SIG/Estudio%20comparat%20Panorama%20Serv%20Prof%20Carr%20Leg%20Mex.pdf> Consultado el 28 de mayo de 2013

Mesa Directiva

La Mesa Directiva es el órgano de dirección que se integra por los diputados electos de diferentes fuerzas políticas del Congreso. Entre sus funciones se encuentra la de dirigir, conducir y vigilar el desarrollo de las sesiones y a través de su Presidente, la representación jurídica de la Legislatura frente a otros poderes del Estado y demás Congresos.

Al ser de su conocimiento lo referente a las actividades administrativas y la estructura organizativa interna de la Cámara, en materia de profesionalización y servicio parlamentario de carrera puede fungir como autoridad, participando de su diseño y operatividad.

Junta de Coordinación Política

La Junta de Coordinación Política es el órgano de gobierno conformado por los diputados representantes de cada una de las diferentes fuerzas políticas del Congreso. María Trinidad Molina Zepeda señala que la función que realiza la Junta de Coordinación Política en los Congresos locales es:

“Coadyuvar en el ejercicio de las funciones constitucionales de las asambleas a través de acuerdos legislativos y políticos, además de participar en la administración parlamentaria, así como de nombrar a los principales funcionarios de la cámara... cabe destacar que otra de sus funciones es proponer a los integrantes de las comisiones; como también proponer y/o nombrar al secretario general u oficial mayor, al titular del órgano de fiscalización, consejeros electorales, directores generales, asesores, auxiliares, así como al personal administrativo a su servicio, entre otros.”¹⁰⁵

En comparación con la Mesa Directiva, las atribuciones de las Juntas de Coordinación Política les permiten mayor injerencia en las actividades administrativas y en la estructura organizativa interna de las legislaturas, pero finalmente en ambas incumben decisiones político-partidistas. Dicha situación predispone que la neutralidad no sea a veces el criterio fundamental para la asignación de determinadas plazas, así como para el ejercicio de sus ocupaciones como lo demostrado la experiencia mexicana.

De esta manera, sus decisiones son determinantes en la composición de los servicios de apoyo de los Congresos, en los mecanismos que rigen el sistema de empleo de su personal y por ende en la configuración del Servicio Parlamentario de Carrera, siendo sobre este último una autoridad.

Comisiones legislativas

105 Balkin, Robert (coord.) *El Poder Legislativo Estatal en México, Análisis y Diagnóstico*. México, Universidad Estatal de Nueva York, Universidad Anáhuac, marzo de 2004, p. 138, 140.

Para Francisco José Paoli Bolio las comisiones se definen como:

*"formas de organización que adoptan las cámaras para la realización de las actividades técnico-legislativas y de fiscalización; constituyen la esencia del trabajo legislativo y colaboran con el análisis y dictamen de las iniciativas de ley, decreto o acuerdo, que son sometidos a su consideración, así como con la elaboración de informes, opiniones o resoluciones."*¹⁰⁶

Fundamentales en el proceso legislativo suponen ser áreas especializadas donde se genera, comparte, analiza y discute información, permitiendo la creación de medidas políticas y regulatorias en distintas materias. Conformadas por los representantes electos de diversas fuerzas políticas, el número de sus integrantes, el número de comisiones y su denominación, varían en atención a las necesidades y requerimientos de cada legislatura.

Sin embargo, ante la falta de profesionalización legislativa inclusive política de la mayoría de los diputados y tomando en cuenta que tras cada periodo el personal asignado para coadyuvar en dichas áreas, al igual que diputados se renuevan, el sistema de comisiones de las cámaras de nuestro país enfrenta cierto déficit en las tareas que realiza.

Acerca de ésta situación, Héctor Díaz Santana puntualiza:

*"en México, los asesores parlamentarios están integrados en las comisiones de las cámaras. A diferencia de los parlamentos modernos, que se caracterizan por tener órganos especializados de carrera de información y asesoría que desempeñan su labor institucional al margen de una dependencia partidista, en México los asesores no realizan un examen de acceso, como tampoco una actividad permanente, no son de carrera, generalmente no son expertos en la materia y son nombrados por designación por el presidente de la comisión."*¹⁰⁷

Pese a la existencia de asesores, no se han previsto mecanismos que aseguren se trate de personal experto, que su acceso sea regido por criterios estrictamente profesionales y que su permanencia sea una garantía de su esfuerzo. Es decir, que el personal de carrera sea una de las principales condiciones de nuestros sistemas de comisiones.

106 Paoli Bolio, Francisco José. *Derecho Parlamentario de las Entidades. El Gobierno de los Congresos Locales*. México, UNAM, p. 363. En: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2921/16.pdf> Consultado el 22 de mayo de 2013

107 Pérez, Germán y Antonio Martínez (comp.), *La Cámara de Diputados en México*, FLACSO- Cámara de Diputados-Porrúa, México 2000, pp. 190.

La oportunidad de acumular conocimiento y la especialización se reducen, si este personal se renueva tras cada periodo electoral, vaticinando que la toma de decisiones y las políticas públicas sean obstruidas e inconclusas. De manera que tras cada periodo legislativo, los legisladores y los sistemas de comisiones tengan que partir de cero ante la falta de asistencia progresiva en sus funciones.

Junto a las observaciones de Díaz Santana, Nava Gomar identifica otro problema similar relativo a la figura de secretario técnico de las comisiones:

“los secretarios técnicos de las comisiones no son permanentes (es decir, que trasciendan de legislatura en legislatura) y que su acceso al cargo, que debiera ser por oposición, responde a la consideración de una plaza que designa el presidente de la comisión como espacio de poder. Claro que muchos nombran a gente cualificada, especialista en el tema; pero también es cierto que muchos de ellos aprovechan para contar con un colaborador “de su confianza”.”¹⁰⁸

Piezas clave en el desarrollo del trabajo en comisiones, los secretarios técnicos no cuentan con instrumentos que les permitan desenvolverse bajo pautas de neutralidad, más allá de aquellas claramente partidistas. En consecuencia, estos órganos legislativos no cuentan con la certeza de estar asistidos por los perfiles mejor capacitados para realizar sus encomiendas.

Las comisiones como centro del cual surgen gran parte de las decisiones políticas del Estado, requieren invariablemente la colaboración de personal experto, según la materia se trate, para agilizar y nutrir los debates con conocimiento especializado.

Significa entonces un cuerpo multidisciplinario, que permita dar soporte y ser primera instancia de referencia sobre la información que al interior de estas estructuras constantemente se genera.

Órganos de Fiscalización Superior, Auditorías Superiores y Contadurías Mayores

Son los órganos técnicos de las legislaturas encargados de revisar las cuentas públicas y la actividad financiera de los Poderes del Estado, municipios y organismos públicos estatales.

Para Juan E. Pardinas la presencia del servicio civil de carrera en dichos órganos contribuye a fortalecer su autonomía y funciones, las que necesariamente requieren

108 Balkin, Robert (coord.) *El Poder Legislativo Estatal en México, Análisis y Diagnóstico*. México, Universidad Estatal de Nueva York, Universidad Anáhuac, marzo de 2004, p. 68

de personal capacitado y de un diseño institucional apropiado, en atención a la importancia que la rendición de cuentas y la transparencia sobre el gasto e inversión de los recursos públicos de las entidades merece.

De lo contrario agrega, *siempre quedará abierta la puerta para politizar los trabajos técnicos de auditoría.*¹⁰⁹Por tanto, la precariedad, carencia y deficiencia en medidas acordadas impacta en la actividad fiscalizadora, presupuestaria y de control de los Congresos locales, un foco rojo que repercute en la actividad financiera de los Estados.

Como parte del fortalecimiento del Poder Legislativo, las funciones que realizan sus órganos de fiscalización deben caracterizarse por su alta capacidad, especialización y profesionalismo en el ejercicio de sus labores.

Institutos y/o Centros de Investigación

Los Institutos y/o Centros de Investigación son órganos técnicos que forman parte de los servicios de investigación de los Congresos. Constituyen áreas académicas destinadas al estudio y análisis de diversos temas referentes a disciplinas como el Derecho, la Economía, la Ciencia Política o a cuestiones más específicas y especializadas que ameriten una estructura propia por su importancia.

Las funciones que realizan versan en la producción científica y su divulgación, que suponen ser de manera constante, con la posible colaboración de Universidades, servidores públicos y expertos. A su vez, integran un cuerpo de apoyo tanto para el legislador, el sistema de comisiones, asesores u otros órganos del Estado, con el propósito de promover conocimiento e información útil para el desarrollo del proceso legislativo.

Dada la importancia de las tareas que realiza son consideradas también como centros de profesionalización y especialización dentro de las legislaturas; sirviendo a veces como instancias capacitadoras para el personal parlamentario.

Su inclusión en el Poder legislativo mexicano se registra en el año de 1982, cuando surge el Instituto de Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión¹¹⁰ y en 1997 los centros especializados, el Centro de Estudios de Desarrollo Rural Sustentable y la Soberanía Alimentaria, el Centro de Estudios de Derecho e

109 *Ibidem.* p. 118

110 Ver: Pérez, Germán y Antonio Martínez (comp.), *La Cámara de Diputados en México*, FLACSO-Cámara de Diputados-Porrúa, México 2000, p. 201

Investigaciones Parlamentarias, el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, y el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.¹¹¹

En los Congresos locales en cambio su establecimiento ha sido paulatino, siguiendo a Nava Gomar en el año 2003 sólo diecisiete legislaturas operaban los llamados Centros o Institutos de Investigación Legislativa, siendo entonces:

Distrito Federal, Durango, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco y Tlaxcala.

Las otras cinco entidades como: Aguascalientes, Campeche, Chihuahua, Nuevo León y Veracruz, sólo los contemplaban en su legislación interna, y en las diez legislaturas restantes, las de: Baja California, Baja California Sur, Chiapas, Coahuila, Colima, Puebla, Quintana Roo, Tamaulipas, Yucatán y Zacatecas, no se encontró en la legislación y en la práctica referencia alguna.¹¹²

No obstante su instauración y el valor que representa, desde entonces la realidad ha demostrado que la problemática en torno a la operatividad de estos órganos atañe al diseño institucional y su regulación; las cuestiones presupuestarias que influyen en la disposición de los recursos humanos y materiales; la capacidad y autonomía de su estructura; los procesos de selección para el ingreso y evaluación del desempeño y; la injerencia de los partidos políticos en sus funciones.

Es de enfatizar que las actividades de estos Institutos y/o Centros de Investigación, deben ser de carácter permanente y de forma continua, cuya información sea disponible para todos los legisladores del Congreso; que su planta laboral cuente con garantías de estabilidad conforme a su productividad y resultados, que propicien el impulso a su carrera y experiencia en temas legislativos.

Al igual que los asesores en comisiones, otro desafío del personal que labora en los servicios de investigación es su movilidad tras los periodos legislativos, el Servicio Parlamentaria de Carrera en este sentido, se presenta como una oportunidad para fortalecer dicho ámbito, tomando en cuenta que de no ser así, las decisiones públicas adolecen de un respaldo lo suficientemente ágil y acertado.

111 Laura Valencia Escamilla. *Elites parlamentarias y profesionalización legislativa en México*. México, El Cotidiano 155, p. 76. En: <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/15508.pdf> Consultado el: 12 de mayo de 2013

112 Ver: Balkin, Robert (coord.) *El Poder Legislativo Estatal en México, Análisis y Diagnóstico*. México, Universidad Estatal de Nueva York, Universidad Anáhuac, marzo de 2004, p. 50, 51

Bibliotecas parlamentarias

Las bibliotecas de los Congresos son órganos técnicos que forman parte también de los servicios de investigación, cuyo objetivo principal es coadyuvar en la generación de conocimiento e investigaciones que permitan efficientar el trabajo parlamentario, incentivar la consulta de su acervo, que supone albergar material basto, actualizado y especializado, tanto para los legisladores como para la estructura de apoyo y el público en general. En este sentido, se podría decir que una de sus principales funciones es la de educar.

En palabras de Nava Gomar una biblioteca parlamentaria se describe como:

“una herramienta imprescindible en todo congreso, y por lo tanto no sólo debe considerársele como acervo bibliográfico, pues en realidad es la fuente de información de la cámara... Una biblioteca parlamentaria no es una biblioteca común, se trata de un apoyo para el trabajo legislativo y el cumplimiento de las prerrogativas parlamentarias: da un servicio a la casa del pueblo, y por lo mismo el tipo de información es amplia y peculiar.”¹¹³

Junto a los Institutos y/o Centros de Investigación, las bibliotecas parlamentarias son parte nodal de la profesionalización del Poder Legislativo, siendo admisible que en sus quehaceres cooperen como instancias en los procesos capacitación del cuerpo técnico y de asesoría de los Congresos.¹¹⁴

Por ello, su administración interna y el perfil de su personal son variables que igualmente deben ser reguladas, al ser de utilidad para percatarse de sus alcances y limitaciones. De ahí que se piense en ellas como centros a la vanguardia en el empleo de las tecnologías de la información, cuyos miembros dominen y se encuentren lo suficientemente preparados para la prestación de dichos servicios.

El Servicio Parlamentario de Carrera en las bibliotecas de los Congresos contribuye en buena parte a la modernización de sus funciones, que en las tendencias actuales ya no compete únicamente a la recopilación bibliográfica. De esta manera se busca que su injerencia en el trabajo parlamentario sea más notoria, sustancial y dinámica.

Clasificación de los servicios de investigación y asesoría

113 Balkin, Robert (coord.) *El Poder Legislativo Estatal en México, Análisis y Diagnóstico*, México, Universidad Estatal de Nueva York, Universidad Anáhuac,, marzo de 2004, p. 55

114 Liahunt Baldomar, Dulce María. *Características de los servicios de información parlamentaria en 21 congresos del mundo*. México, Cuadernos de Apoyo, Dirección General de Bibliotecas de la Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, octubre, 2002, pp. 41

Siendo la información un elemento medular para los procesos del Poder Legislativo, Ernesto Cavero Pérez señala que los servicios de investigación parlamentaria en el mundo se distinguen por la forma de su estructura organizativa interna, a partir de la cual el autor identifica cuatro modelos, a saber:

“Modelo A. Los sistemas de información son asumidos por la biblioteca del Parlamento o Legislatura, proporcionando referencias bibliográficas rápidas que permiten resolver la necesidad por la que fue consultada.

Modelo B: Además de contar con los servicios de biblioteca, se crea un servicio de investigación y asesoría parlamentaria, con asesores para las Comisiones legislativas.

Modelo C: El siguiente modelo incorpora investigadores interdisciplinarios integrados en un área parlamentaria de investigación y análisis.

Modelo D: Además de contar con un equipo de investigadores interdisciplinarios, se incorporan estructuras de investigación y análisis especializado.”¹¹⁵

En el modelo A, Cavero identifica que las bibliotecas parlamentarias son *el único organismo informativo institucional*, cuya actividad puede considerarse como simple al limitarse a generar un acervo documental y síntesis de la información.

En el modelo B se observa la introducción de personal profesional para desarrollar el servicio de asesoría, principalmente dirigido al trabajo en comisiones. La biblioteca en cambio, suele ser más dinámica tanto en la prestación de sus servicios como en la colaboración en investigaciones y trabajo parlamentario.

Respecto el modelo C, destaca que los servicios de asesoría son caracterizados por una mayor especialización, profesionalización y eficiencia, gozando además, de autonomía para ejercer sus labores.

Finalmente en el modelo D, en los servicios de asesoría persiste una alta capacidad y dominio de la técnica legislativa, los servicios de investigación son organizados en áreas multidisciplinarias conformando centros especializados de estudio, cuya producción es constante, al no concernir únicamente su ejercicio a las peticiones de los legisladores, grupos parlamentarios y comisiones.

Las características de los modelos C y D coinciden con los principios del Servicio Parlamentario de Carrera, donde la alta capacidad, profesionalización y especialización son aspectos primordiales para su constitución.

115 Ver: Cavero Pérez, Ernesto; *Sistemas de información e investigación parlamentaria*. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, p. 3-5

Debido a su importancia, el acceso y desempeño deben ser regidos por el mérito, la igualdad de oportunidades, la neutralidad y la imparcialidad política. Aspirando a conformar cuerpos de asesoría e investigación permanente, que bajo los criterios mencionados, auguren la experiencia de sus miembros y la solidez de una estructura imprescindible en todo Congreso.

En cuanto los servicios de asesoría parlamentaria se señala lo siguiente:

“El nivel de información y conocimiento de la Legislatura, derivado del grado de desarrollo de los sistemas de asesoramiento, es un factor determinante de la calidad de producción legislativa y de la independencia del órgano legislativo.”¹¹⁶

Dicha calidad e independencia deben ser reguladas y aseguradas tanto por los órganos rectores del Congreso, como por las fuerzas políticas representadas, los marcos regulatorios, la capacitación y medios específicos de ingreso y desarrollo.

Conforme a esta definición la calidad como una variable que persigue el Servicio Profesional de Carrera tiene que certificarse mediante instrumentos idóneos que permitan evaluar y autenticar sus procesos; su independencia es crucial como parte de la transparencia, la ética y el profesionalismo que se buscan erigir en la práctica como características de sus servidores públicos.

De acuerdo con ello, Díaz Santana siguiendo el modelo de William Robinson clasifica a las legislaturas según su forma de organización y las funciones de los servicios de asesoría e información parlamentaria, distinguiendo las cuatro siguientes: ¹¹⁷

Legislaturas de aprobación automática

Son legislaturas dependientes y subordinadas al poder que ejerce el ejecutivo o el partido político de mayor influencia en el gobierno; carecen de capacidad e iniciativa propia, ya que no cuentan con los suficientes insumos para contar con personal profesional, que permita lograr un desempeño loable de sus funciones, mismas que se

116 Svetaz, María Alejandra. *La calidad del asesoramiento parlamentario. Asesoramiento técnico y asesoramiento político: el redactor legislativo*, p. 20.

En: <http://www.legsanjuan.gov.ar/Taller/Modulo%20III/Calidad%20del%20Asesoramiento%20Parlamentario.pdf>. Consultado el 18 de mayo de 2013

117 William Robinson, *El papel que juega la información en una legislatura democrática*, México, en: Cuadernos de Apoyo del Sistema Integral de Información y Documentación del Comité de la Biblioteca e Información de la Cámara de Diputados, febrero de 2009, p. 4 y 5; y *El papel de la información en una legislatura democrática: El caso del servicio de investigación del Congreso de Estados Unidos de Norteamérica*, en *Memoria del Primer Encuentro Iberoamericano de Bibliotecas Parlamentarias*, México, Cámara de Diputados, 1994, pp. 85, 86. Citado en: Pérez, Germán y Antonio Martínez (comp.), *La Cámara de Diputados en México*, FLACSO-Cámara de Diputados-Porrúa, México 2000, p. 184, 185

encuentran reducidas. El ejecutivo en turno, utiliza al legislativo como mero instrumento de legitimación y como medio de aprobación automática de sus resoluciones, se identifican como legislaturas típicas de los regímenes autoritarios o totalitarios.

Legislaturas emergentes

Son legislaturas que comienzan a fortalecer e independizar sus funciones frente a las del ejecutivo, por ende, a incluir personal profesional en sus servicios de información y asesoría, así como centros de estudios especializados. Sin embargo, las funciones que estos cuerpos realizan enfrentan dificultades en la composición de su estructura, capacidad técnica y disposición de los recursos materiales.

Legislaturas informadas

Nelson Polsby califica a este tipo de legislaturas como *de "arena"*, porque destacan más por un acalorado debate, carente de fundamentos técnicos, que por sus propuestas que contribuyen al desarrollo y fortalecimiento del Estado.¹¹⁸ Son Legislaturas que si bien concentran sus servicios de información y asesoría en el sistema de comisiones y bibliotecas parlamentarias, éstos no se caracterizan por una estructura amplia, suficiente capacidad técnica, autonomía y funciones que impacten de manera consistente en el desarrollo del trabajo parlamentario.

Legislaturas transformadoras

Como primera cualidad de estas legislaturas, Díaz Santana señala, *son propias de los países con parlamentos consolidados, los que tienen la capacidad de modificar las propuestas que presenta el gobierno o desarrollar sus particulares opciones políticas. Una de las características de estos parlamentos se traduce en una relación dinámica con el Ejecutivo, que se manifiesta en un trato de iguales y en el equilibrio de las facultades de los Poderes del Estado.*¹¹⁹ Es decir, el fortalecimiento de las funciones y el grado de independencia de estas legislaturas, frente al poder Ejecutivo, han dependido en gran medida de la consolidación y profesionalización de sus servicios de información y asesoría; el alcance de los mismos, ha generado estructuras autosuficientes, cuerpos permanentes, competentes y con alta capacidad técnica.

118 Polsby, Nelson. *Legislatures*, en: Fred Greenstein y Nelson Polsby (eds.) *Governmental Institutions and Processes, Handbook of Political Science*; vol. 5, 1975, p. 267. Citado en: Pérez, Germán y Antonio Martínez (comp.) *La Cámara de Diputados en México*, FLACSO-Cámara de Diputados-Porrúa, México 2000, p. 185

119 Pérez, Germán y Antonio Martínez (comp.) *La Cámara de Diputados en México*, FLACSO-Cámara de Diputados-Porrúa, México 2000, p. 185

La colaboración entre los servicios de información y de asesoría, se lleva a cabo de manera estrecha y recíproca, conformando una de las instancias principales de referencia, para los legisladores en lo particular y para la legislatura en general, adquiriendo gran valor y responsabilidades en el trabajo parlamentario.

La construcción de este modelo no puede prescindir de sistemas que provean a las legislaturas de los perfiles más aptos, que incentiven continuamente su formación profesional, ya que hablamos de cuerpos permanentes que trascienden bajo criterios institucionales, donde las presiones electorales y partidistas no son el gran eje que las determina.

De esta manera, la clasificación de las legislaturas se haya correlacionada al régimen político y a la forma de organización administrativa que influye en los Poderes Legislativos.

En el caso mexicano conforme a los puntos señalados, se podría decir que nuestros Congresos locales eran *Legislaturas de aprobación automática* al estar supeditadas al hiperpresidencialismo federal y local auspiciados por el dominio de un solo partido político. Gradualmente, *Legislaturas emergentes* comienzan a hacer presencia ante la necesidad de fortalecer sus funciones frente a un ejecutivo debilitado ante al desgaste institucional, de legitimidad y frente las secuelas de los procesos democráticos.

A las *Legislaturas informadas* se les podría identificar como aquella etapa de transición que muchos de nuestros Congresos locales aún viven, dada la presencia sí de personal experto, pero con grandes y graves deficiencias aún en sus servicios de apoyo parlamentario, funciones y organización interna.

Finalmente las *Legislaturas transformadoras* son el ápice de nuestras instituciones, al que se busca llegar mediante instrumentos como el Servicio Parlamentario de Carrera. Sin embargo, hay características que los Poderes Legislativos tanto a nivel nacional como local comparten conforme a nuestro contexto histórico. De manera que es preciso distinguir que muchas de nuestros Congresos se encuentran todavía estancados en las primeras etapas en vías de consolidar legislaturas profesionalizadas, propositivas y más eficientes.

Tipos de asesores

Como se ha señalado, la asesoría parlamentaria constituye un importante soporte para los legisladores ya que éstos por sí solos no pueden lograr todas las labores que compromete su cargo. Al respecto Héctor Fix-Zamudio apunta:

*"la gran mayoría de los parlamentos contemporáneos cuentan con cuerpos profesionales de asesores legislativos que auxilian a los representantes y les proporcionan la información que requieren para realizar funciones tan complejas. En tal virtud ya resulta urgente que nuestras Cámaras legislativas cuenten con ese personal profesional, que sustituya el sistema de asesores eventuales y personales de los legisladores, a fin que pueda superarse la improvisación con la cual se realizan varias de las actividades de los propios representantes."*¹²⁰

A partir de lo anterior, es claro identificar dos tipos de asesores parlamentarios, los de carácter profesional, denominados como asesores institucionales y los de carácter eventual, los asesores de partido. Ambos se distinguen tanto por ámbito del cual proceden como por el desempeño de sus funciones.

Los Asesores de Partido como su nombre lo indica, realizan funciones que son relacionadas básicamente al espectro político-partidista del que precisamente emergen. De modo que su conocimiento y experiencia se adquieren generalmente de su militancia y de ser posible, de cierta experiencia política y en administración pública previa.

Este tipo de personal es eventual al no estar sujeto a lineamientos que determinen su permanencia, como tampoco hay los medios institucionalizados por parte de la legislatura para evaluar y certificar su desempeño. En este sentido no se puede hablar con seguridad, se trate de personal profesional y capacitado en temas parlamentarios.

Los asesores institucionales en cambio, son un cuerpo multidisciplinario cuyo perfil, formación y experiencia son idóneos para prestar asistencia a los legisladores como a los demás órganos legislativos. Dicha preparación busca instalarse en áreas y funciones estratégicas de los Congresos gracias a su alta capacidad y especialización.

Como rasgos distintivos de los asesores institucionales, el ingreso y selección de sus aspirantes contempla al menos los siguientes elementos:

*"el sistema de selección debe fundamentarse en exámenes de admisión rígidos, en los que el aspirante demuestre su capacidad intelectual, sus méritos académicos (preferentemente de estudios de posgrado), su conocimiento en los temas parlamentarios y su habilidad para el desempeño eficaz de la función que se le encomendará. En este procedimiento de selección se deberá garantizar la transparencia y la imparcialidad partidista de sus evaluadores."*¹²¹

120 *El Poder Legislativo en la Actualidad*, Cámara de Diputados del H. Congreso De la Unión y UNAM, México, 1994 p. 31.

121 Pérez, Germán y Antonio Martínez (comp.), *La Cámara de Diputados en México*, FLACSO-Cámara de Diputados-Porrúa, México 2000,p. 186

Estas características como las del subsistema de ingreso del Servicio Parlamentario de Carrera, optan porque los perfiles más diestros intelectual y técnicamente se sometan para su selección a una serie de concursos y exámenes que acrediten sus conocimientos.

Su formación académica y especialización son de suma importancia, ponderándose como criterios determinantes para su ingreso. La transparencia y la imparcialidad política de las instancias operativas son igualmente cruciales, fungiendo como un equilibrio en la asignación del personal, lo que incide en la articulación de un sistema de empleo parlamentario más profesional que político.

Para la integración de este cuerpo permanente, las legislaturas habrán analizado previamente las áreas en las que se debe introducir este tipo de asesores, el presupuesto y el diseño institucional que permita su cabal funcionamiento.

El subsistema de capacitación como uno de los grandes artífices de este sistema contempla que:

"Las Legislaturas deben proveer la capacitación de sus asesores. La propia institución debe formarlos a partir de su experiencia y necesidades. Cada Legislatura debe institucionalizar el proceso de capacitación a través de organismos propios y programas de capacitación que se ajusten a su demanda interna."¹²²

Es decir, implica mayores responsabilidades por parte de la estructura política, técnica y administrativa de los Congresos, porque es obligación de esta misma institución, dar sustentabilidad a la constante profesionalización de dichos servidores públicos. Nadie mejor que su propia organización para conocer de las virtudes y deficiencias en torno a su burocracia.

La capacitación formalmente reconocida en normas e instancias, se muestra como uno de los grandes beneficios de este sistema, al lograr invertir todos los recursos necesarios para la actualización constante y mejor calidad en el trabajo parlamentario. Las herramientas utilizadas y las estrategias a seguir dependerán de las exigencias que cada órgano de las legislaturas observe.

Acerca del carácter permanente como condición laboral de los asesores institucionales se señala:

"Los asesores parlamentarios deben contratarse permanentemente, lo que contribuye a formar y mantener personal especializado. Además es conveniente realizar

122 Svetaz, María Alejandra. *La calidad del asesoramiento parlamentario. Asesoramiento técnico y asesoramiento político: el redactor legislativo*, p. 15
En:<http://www.legsanjuan.gov.ar/Taller/Modulo%20III/Calidad%20del%20Asesoramiento%20Parlamentario.pdf> Consultado el 18 de mayo de 2013

*evaluaciones periódicas y cursos de capacitación. También debe existir un sistema normativo y de escalafón, que señale reglas claras de ascenso y responsabilidades.*¹²³

La estabilidad conforme a criterios profesionales como la contempla el Servicio Parlamentario de Carrera, permite ser una oportunidad para hacer frente a la posible inexperiencia de los legisladores y asesores de partido, dar seguimiento a las políticas públicas y un mejor control sobre el seguimiento de la agenda pública.

Ahora bien, su materialización requiere que las acciones emprendidas sean evaluadas de manera certera y crítica, por órganos imparciales cuyos instrumentos permitan con objetividad conocer de su real desempeño y resultados, de lo contrario, la capacitación y la evaluación serán infructíferas repercutiendo en las garantías que establece dicho sistema.

De igual manera si las evaluaciones y la capacitación no son realizadas de manera periódica, se corre el riesgo que la profesionalización de los servidores públicos se deslinde de sus objetivos principales y que todo el sistema de empleo en su conjunto sea predestinado a un rotundo fracaso. Así mismo, el sistema escalafonario debe ser congruente con los principios y propósitos que buscan incentivar la permanencia, los ascensos y el desarrollo de este importante cuerpo profesional.

Como características de los asesores institucionales y de los procesos del Servicio Parlamentario de Carrera se mencionan:

*"los servicios de asesoría no se pueden contaminar con predilecciones partidistas, la imparcialidad debe ser una de sus principales virtudes. La rapidez, la objetividad y la eficiencia constituyen el respaldo que los legisladores necesitan para el buen desempeño de su función. Si la información llega tarde, ésta no sirve de nada. Si no es objetiva, causará confusión a los parlamentarios. Y por último, si no es un producto de buena calidad, los insumos con que contarán los parlamentarios serán deficientes, lo que influirá para un pobre debate, que repercutirá, a final de cuentas, en la calidad de las leyes."*¹²⁴

Un Poder Legislativo profesionalizado además de ser una institución política, plural y democrática debe augurar que sus cimientos sean delimitados por el ejercicio neutral de sus funcionarios. El apartidismo incluso, se ha llegado a determinar, como un criterio para el acceso a los servicios de apoyo parlamentario, en razón de asegurar la transparencia, además del equilibrio en la asignación de cargos y promociones.

Ninguna institución pública u órgano estatal, eficientará sus procesos ni obtendrá calidad en sus resultados, si no cede paso a una cultura de la legalidad. De manera que,

123 Pérez, Germán y Antonio Martínez (comp.), *La Cámara de Diputados en México*, FLACSO-Cámara de Diputados-Porrúa, México 2000, p. 187

124 *Ibidem*. p. 187

cada etapa que forma parte de este sistema, debe ser fundamentada y motivada en principios que puestos en práctica, permitan habilitar las condiciones necesarias para su congruente instauración.

Capítulo 5

Análisis Comparativo del Servicio Parlamentario de Carrera en los Congresos locales y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal

Aspectos generales del Servicio Parlamentario de Carrera

A manera de introducción podemos decir, que son actualmente veintisiete los Congresos locales de nuestro país los que contemplan el servicio parlamentario de carrera en sus legislaciones, a saber: Aguascalientes, Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Distrito Federal, Durango, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Estado de México, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

Ahora bien, sólo diez de ellos han legislado un ordenamiento específico para normar dicho sistema. De los cuales hay que distinguir que en seis legislaturas: Aguascalientes, Campeche, Guanajuato, Jalisco, Morelos y Veracruz, se observa un ordenamiento jurídico referente al servicio parlamentario para el personal de sus Congresos.

En cuanto a los Órganos de Fiscalización Superior, Contadurías Mayores de Hacienda o Auditorías Superiores de las legislaturas, sólo en cinco entidades: Nuevo León, Sonora, Distrito Federal, Estado de México y Veracruz, se cuenta con un ordenamiento jurídico de servicio fiscalizador de carrera.

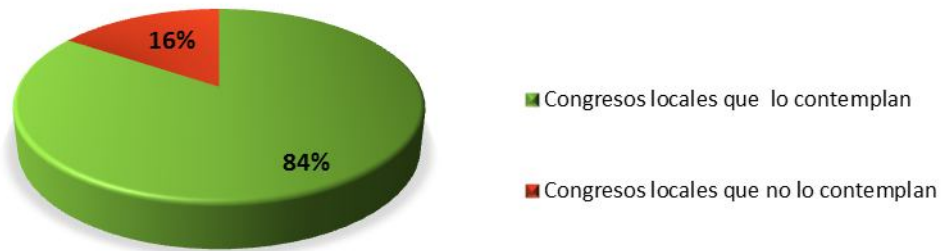
Es decir, sólo el Congreso local de Veracruz es coincidente en ambos términos; además, sólo la Auditoría Superior de Nuevo León cuenta con dos ordenamientos jurídicos, la ley y un reglamento de Servicio Profesional de Carrera para dicho órgano técnico.

Llama la atención que sólo una entidad federativa ha derogado el servicio parlamentario de carrera de su Congreso, siendo el caso de Michoacán.

Por otra parte, en los cuatro Congresos locales restantes no se encontró algún indicio del servicio parlamentario de carrera, esta es la situación de las entidades federativas de: Baja California, Chihuahua, Hidalgo y Tamaulipas.

La representación por porcentajes a nivel nacional, de los Congresos locales que contemplan en sus legislaciones al Servicio Parlamentario de Carrera se muestra de la manera siguiente:

Gráfico 1
Servicio Parlamentario de Carrera en el Poder Legislativo Local Mexicano



FUENTE: Elaboración Propia

Los Congresos locales con ordenamientos jurídicos sobre Servicio Parlamentario o Fiscalizador de Carrera, se representan de la manera siguiente:

Gráfico 2
Congresos Locales con Ordenamientos Jurídicos de Servicio Parlamentario o Fiscalizador de Carrera



FUENTE: Elaboración Propia

Es decir, sólo el **41%** de los Congresos locales que contemplan el Servicio Parlamentario de Carrera, cuentan para ello con un ordenamiento jurídico específico ya sea para el personal del Congreso o para personal del órgano de fiscalización, conforme los casos a los que se ha hecho mención.

Denominación del servicio parlamentario de carrera

Los Congresos de Baja California Sur, Colima, Durango, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Morelos, Sinaloa, Tabasco y Tlaxcala, diez entidades en total, nombran a su sistema de ingreso, reclutamiento, selección, capacitación y promoción de servidores parlamentarios únicamente como *“Servicio Civil de Carrera.”*

Los Congresos de Nayarit, Nuevo León, Oaxaca y Querétaro, cuatro en total, lo nombran únicamente como *“Servicio Profesional de Carrera.”*

Sólo dos Congresos locales, los de Coahuila y Estado de México, reconocen para dicho proceso el nombre de *“Servicio Civil de Carrera”* y el de sistema de *“Servicio Profesional de Carrera.”*

Aunado a la designación de *“Servicio Civil de Carrera”* encontramos que la Asamblea del Distrito Federal y el Congreso de San Luis Potosí utilizan la acepción de *“Servicio Parlamentario de Carrera”*; Campeche es además la única entidad que lo denomina también como *“Sistema de Profesionalización y Evaluación del desempeño de los servidores públicos del Poder Legislativo”*; Aguascalientes la única legislatura que lo designa también como *“Servicio Profesional Parlamentario”*; además, Puebla utiliza la denominación de *“Servicio Profesional de Carrera legislativa”* y Chiapas únicamente esta última.

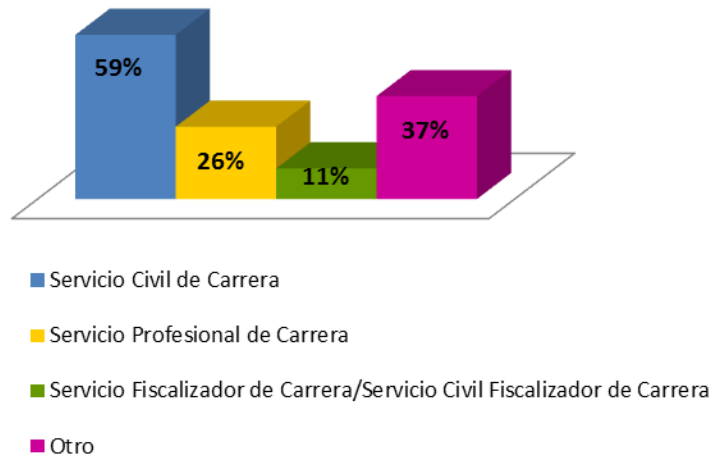
Aunada a la designación de *“Servicio Profesional de Carrera”* el Congreso de Veracruz utiliza la de *“Servicio Público de Carrera”* y Quintana Roo únicamente la segunda.

Asimismo, Chiapas y Aguascalientes reconocen al sistema en su Órgano de Fiscalización como *“Servicio Fiscalizador de Carrera”* y Sonora como *“Servicio Civil Fiscalizador de Carrera”*, siendo las tres únicas entidades en hacer tal distinción para este rubro.

Por otra parte, el Congreso de Zacatecas lo denomina únicamente como *“Servicio Profesional de Carrera Parlamentaria”* y el de Yucatán como *“Servicio Profesional Legislativo.”*

La denominación con la que los Congresos locales asignan a su sistema de carrera, se muestra por porcentajes de la manera siguiente:

**Gráfico 3
Denominación**



FUENTE: Elaboración Propia

Es decir, el **48%** de los Congresos locales, reconoce a este sistema de empleo público y profesionalización de servidores públicos parlamentarios, con una connotación semántica ad hoc al Poder y al órgano en el que éste se haya inserto, aunque prolifera distintas acepciones para éste rubro en específico.

Descripción del servicio parlamentario de carrera

Siguiendo la descripción que los Congreso realizan sobre su sistema de servicio parlamentario de carrera se identifican los siguientes elementos.

Acerca de su definición éste puede entenderse como:

- Un sistema de profesionalización de sus servidores públicos
- Un sistema administrativo que regula los procesos de ingreso, selección, profesionalización, desarrollo, ascenso y permanencia, de sus servidores públicos.

Entre los valores y/o principios que deben regir el servicio parlamentario de carrera se mencionan:

- | | |
|------------------|-----------------------------|
| - Calidad | - Idoneidad |
| - Capacidad | - Igualdad de oportunidades |
| - Competitividad | - Imparcialidad |

- | | |
|--------------------|-------------------|
| - Compromiso | - Lealtad |
| - Confidencialidad | - Legalidad |
| - Constancia | - Mérito |
| - Eficacia | - Neutralidad |
| - Eficiencia | - Objetividad |
| - Equidad | - Probidad |
| - Especialización | - Profesionalismo |
| - Excelencia | - Rectitud |
| - Honradez | - Transparencia. |

Las estructuras del Poder legislativo que el servicio parlamentario de carrera observa son:

- | | |
|------------------------------|-------------------------------------|
| a) Servicios Administrativos | c) Servicios de Apoyo Parlamentario |
| b) Servicios Técnicos | d) Servicios de Asesoría |

Entre los procesos que componen al servicio parlamentario de carrera figuran:

- | | | |
|-----------------|----------------------------|------------------------|
| - Reclutamiento | - Evaluación del desempeño | - Promoción |
| - Selección | - Permanencia | - Estímulos |
| - Capacitación | | - Separación del cargo |

Los propósitos que persigue el servicio parlamentario de carrera, además de un beneficio integral para la sociedad y la propia institución, se mencionan:

- La profesionalización y capacitación permanente de los servidores públicos
- Contar con personal especializado y con un sistema que permita la estricta selección de personal idóneo para el ejercicio de las funciones estratégicas del Poder Legislativo
- La certeza del desarrollo profesional y personal en el empleo
- Impulso de mejoras en el funcionamiento y la calidad del trabajo parlamentario, eficientar los servicios de apoyo parlamentario
- Impulso a la formación de funcionarios de alta calidad
- Continuidad en los proyectos, trabajos y procesos de los órganos legislativos

- Mejoras a las condiciones laborales como las garantías de estabilidad y seguridad en el empleo
- Fomento por la vocación de servicio público
- Instauración de instrumentos –exámenes de ingreso, evaluaciones periódicas- que coadyuven a un mejor desempeño y permitan calificar las aptitudes, habilidades y conocimientos de su personal

Unidad o Departamento de operación

Se señalan a continuación las instancias que fungen como autoridades y/o como responsables de operar los distintos procesos del servicio parlamentario de carrera en cada Congreso.

<p>Aguascalientes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dirección General de Servicios Financieros y Administrativos - Departamento de Recursos Humanos - Unidad de Capacitación y Formación Permanente - Subcomisión Técnica 	<p>Baja California Sur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auditor Superior - Titular de la Unidad de Administración adscrita al Auditor Superior - Titular de la Unidad de Desarrollo Institucional adscrita al Auditor Superior
<p>Campeche</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comisión Mixta de Servicio Civil de Carrera - Comité Técnico de Profesionalización y Evaluación 	<p>Coahuila</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instituto de Investigaciones Jurídicas y Parlamentarias - Auditores Especiales - Auditor Especial de Desempeño - Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Auditoría Superior - Titular de la Unidad de Tecnología de la Información de la Auditoría Superior
<p>Colima</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auditor Superior 	<p>Chiapas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Junta de Coordinación Política - Dirección de Capacitación y Formación Permanente del Servicio Profesional de Carrera Legislativa - Servicio de Recursos Humanos - Titulares de las Unidades de la Auditoría Superior - Titular de la Unidad General de

	Administración de la Auditoría Superior
<p>Distrito Federal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinación de Servicios Parlamentarios - Comité de Capacitación - Comité de la Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa - Dirección General de Administración y Sistemas 	<p>Durango</p> <p>*No se observa este rubro</p>
<p>Guanajuato</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Recursos Humanos - Junta de Gobierno y Coordinación Política - Comisión de Administración - Dirección de Desarrollo Institucional - Titular de la Dirección de Desarrollo Institucional y Director del área correspondiente 	<p>Guerrero</p> <p>**No se observa este rubro</p>
<p>Jalisco</p> <ul style="list-style-type: none"> - Órgano de Administración Interna del Servicio Civil de Carrera - Comisión de Evaluación 	<p>Estado de México</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auditor Superior - Coordinador de Control y Auditoría Interna del Órgano Superior - Coordinación de Apoyo Administrativo - Comisión de Servicio Civil de Carrera
<p>Morelos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consejo Directivo del Servicio Civil de Carrera del Congreso - Vocal Externo - Junta de Coordinación Política - Instituto de Investigaciones Legislativas - Secretario General de Servicios Administrativos y Financieros - Secretario General de Servicios Legislativos y Parlamentarios - Diputados presidentes de las Comisiones de Educación, Cultura, Ciencia, Tecnología, Trabajo y Previsión Social 	<p>Nayarit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Capacitación y Formación Permanente - Oficial Mayor - Comisión de Gobierno Legislativo; Comisión de Administración y Políticas Públicas - Dirección de Investigación Legislativa - Departamento de Recursos Humanos - Director de la Unidad de Administración - Titular del Instituto de Capacitación y Desarrollo para la Fiscalización Superior
<p>Nuevo León</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comité Honorífico 	<p>Oaxaca</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos

<ul style="list-style-type: none"> - Auditor General - Director de Capacitación y Calidad Institucional de la Auditoría Superior 	<ul style="list-style-type: none"> - Auditoría Superior
<p>Puebla</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidente de la Junta de Gobierno y Coordinación Política - Comité de Servicio Profesional de Carrera - Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios - Secretario General - Auditor General 	<p>Querétaro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Servicios Administrativos
<p>Quintana Roo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Titular de la Unidad de Administración del Órgano de Fiscalización Superior - Departamento de Recursos Humanos - Departamento de Capacitación y Desarrollo 	<p>San Luis Potosí</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oficialía Mayor - Auditoría Superior del Estado - Comité de Servicio Civil de Carrera de la Auditoría Superior
<p>Sinaloa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Junta de Coordinación Política - Instituto de Investigaciones Parlamentarias - Secretario General del Congreso - Auditoría Superior 	<p>Sonora</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comité Directivo - Unidades Administrativas del Instituto de Auditoría y Fiscalización - Dirección General de Administración y Dirección General de Evaluación del Desempeño - Auditor Mayor - Auditores adjuntos, Titulares de las Unidades Administrativas del Instituto De Auditoría y Fiscalización, y Vocal de Capacitación - Comisión de Régimen Interno y Concertación Política - Comisión de Administración - Oficialía Mayor - Direcciones Generales
<p>Tabasco</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fiscal Superior - Comité Técnico Interno del Servicio Civil de Carrera 	<p>Tlaxcala</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auditor del Órgano de Fiscalización Superior
<p>Veracruz</p>	<p>Yucatán</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Recursos Humanos - Consejo del Servicio - Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros - Titulares de las Unidades Administrativas del Congreso - Secretaría General - Secretario General y Secretario de Servicios - Auditor General del Órgano de Fiscalización Superior 	<ul style="list-style-type: none"> - Director de Administración y Finanzas de la Auditoría Superior del Estado
<p>Zacatecas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Estudios Legislativos y Prácticas Parlamentarias - Dirección de Administración y Finanzas - Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento 	

FUENTE: Elaboración propia

Para observar la distribución de los ámbitos de operatividad que se señalan a continuación, será de utilidad consultar en los anexos la tabla 4.

Ahora bien, se ha mencionado con antelación, que son atribuciones de la Junta de Coordinación Política y de la Mesa Directiva lo referente a la administración interna de sus Congresos, por lo que el Servicio Parlamentario de Carrera es también objeto de su conocimiento. Sin embargo, hasta donde ha sido posible observar, algunas de las legislaturas señalan con mayor especificidad que otras su injerencia en dicha materia.

Por ejemplo, sólo los Congresos de Chiapas, Guanajuato, Morelos, Nayarit, Puebla, Sinaloa, Sonora y Zacatecas, ocho en total, especifican este rubro en particular, al que se denomina en la presente investigación como ámbito de gobierno, en atención a la naturaleza de sus funciones como órganos rectores de los Congresos, las que pueden incluir también la intervención para tales propósitos de alguna o algunas de sus comisiones y comités.

Así bien, en Chiapas, Guanajuato, Morelos, Puebla y Sinaloa será la *Junta de Coordinación Política*; en Nayarit las *Comisiones de Gobierno Legislativo y Administración y Políticas Públicas*, el *Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios* del Congreso de Puebla, en Sonora las *Comisiones de Administración* y la de *Régimen Interno y Concertación Política*, finalmente en Zacatecas será la *Comisión de Estudios Legislativos y Prácticas Parlamentarias* la encargada de conocer lo referente al Servicio Parlamentario de Carrera de su Congreso.

En este sentido, la representación del ámbito de gobierno, conforme su asentamiento en las disposiciones normativas, se muestra de la manera siguiente:

Gráfico 4
Congresos locales que contemplan el Ámbito de Gobierno para el Servicio Parlamentario de Carrera



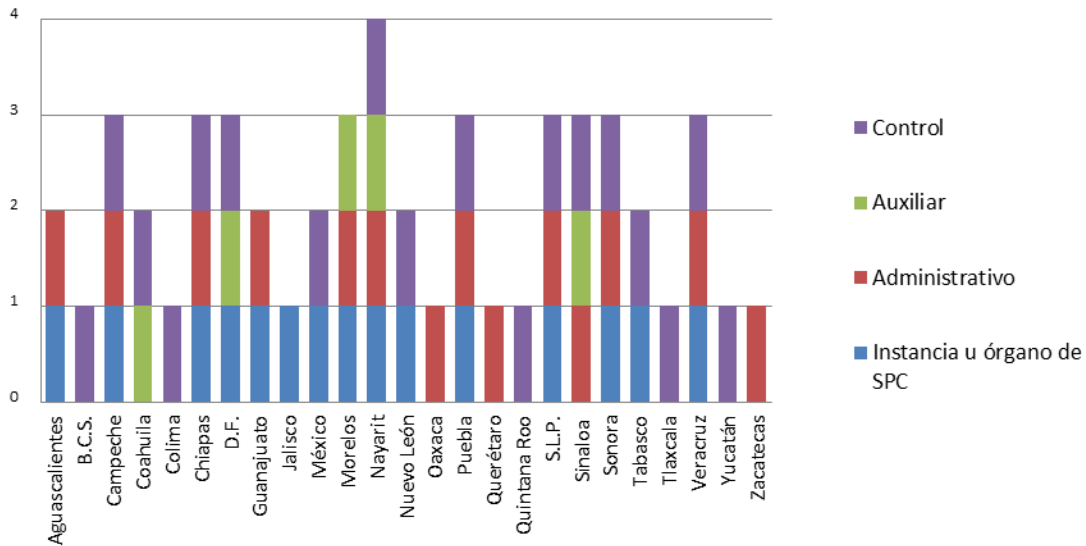
FUENTE: Elaboración Propia

Conforme las funciones que realizan las demás instancias operativas se señalan también los siguientes ámbitos:

- **Ámbito Administrativo:** Unidades u órganos administrativos de los Congresos que coordinan, supervisan e implementan los procesos que componen los subsistemas del Servicio Parlamentario de Carrera
- **Ámbito Auxiliar:** Unidades u órganos de los servicios de apoyo parlamentario, técnico, de asesoría y de investigación, encargados de coordinar, supervisar e implementar los procesos que componen los subsistemas del Servicio Parlamentario de Carrera
- **Ámbito de Control:** Unidades o departamentos de los Órganos de Fiscalización Superior, encargados de coordinar, supervisar e implementar el Servicio Fiscalizador de Carrera
- **Instancias propias del Servicio Parlamentario de Carrera:** Todas aquellas unidades que se erigen como órganos rectores del sistema o como órganos administrativos para desempeñarse en la coordinación, supervisión e implementación de los procesos que componen los subsistemas del Servicio Parlamentario y/o Servicio Fiscalizador de Carrera

Dicho lo cual, cada Congreso local que contempla los mencionados rubros, distribuye sus instancias operativas de la siguiente manera:

Gráfico 5
Ámbitos de operatividad del Servicio Parlamentario de Carrera por Congreso



FUENTE: Elaboración Propia

Es decir, sólo los Congresos de Baja California Sur, Colima, Quintana Roo, Tlaxcala y Yucatán, concentran las instancias operativas del sistema en los órganos de fiscalización.

En Oaxaca, Querétaro y Zacatecas su aplicación es responsabilidad únicamente de las unidades administrativas de los Congresos.

Por otra parte, de estos veinticinco Congresos, sólo quince, consideran una instancia u órgano propio con funciones dirigidas específicamente a operar el Servicio Parlamentario de Carrera, siendo los casos de:

Aguascalientes quien cuenta con una *Unidad de Capacitación y Formación Permanente* y una *Subcomisión Técnica*; Campeche, con una *Comisión Mixta del Servicio Civil de Carrera* y un *Comité Técnico de Profesionalización y Evaluación*; Chiapas, que contempla la *Dirección de Capacitación y Formación Permanente del Servicio Profesional de Carrera Legislativa*; Distrito Federal, con un *Comité de Capacitación*; Guanajuato, con una *Comisión de Administración*; Jalisco, con el *Órgano de*

Administración Interna del Servicio Civil de Carrera y la Comisión de Evaluación; Estado de México, con la Comisión de Servicio Civil de Carrera; Morelos, con un Consejo Directivo del Servicio del Congreso; Nayarit, con la Unidad de Capacitación y Formación Permanente y el Instituto de Capacitación y Desarrollo para la Fiscalización Superior; Nuevo León, con un Comité Honorífico del sistema y la Dirección de Capacitación y Calidad Institucional de la Auditoría Superior; Puebla, con el Comité de Servicio Profesional de Carrera Legislativa; San Luis Potosí, con un Comité de Servicio Civil de Carrera; Sonora, con un Comité Directivo del servicio; Tabasco, con un Comité de Servicio Civil de Carrera; y Veracruz, con el Consejo Directivo del Servicio.

Asimismo, sólo seis Congresos, los de Coahuila, Distrito Federal, Morelos, Nayarit y Sinaloa, contemplan al ámbito auxiliar para el desarrollo de dicho sistema.

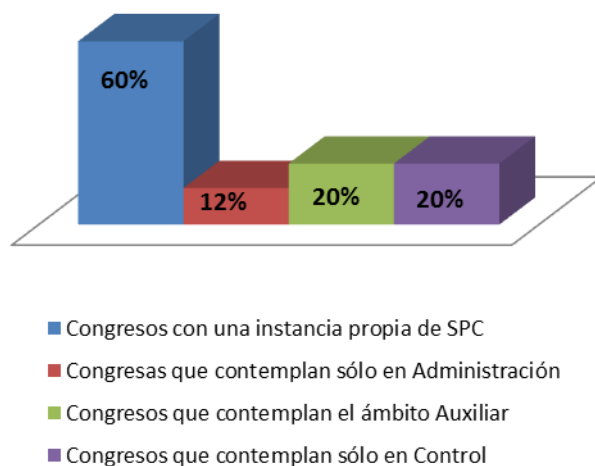
En este ámbito, el *Instituto de Investigaciones Jurídicas y Parlamentarias* del Congreso de Coahuila es la unidad encargada de la formación permanente de los servidores públicos de carrera; en el Distrito Federal, la *Coordinación de Servicios Parlamentarios* es el órgano técnico del servicio parlamentario de carrera; en Morelos, el *Instituto de Investigaciones Legislativas* es la unidad encargada de proporcionar cursos propedéuticos para los aspirantes a ingresar por vez primera al servicio; en Nayarit, la *Dirección de Investigación Legislativa* es la unidad encargada de realizar las actividades de capacitación y profesionalización del personal de carrera; y en Sinaloa, el *Instituto de Investigaciones Parlamentarias* es la unidad responsable de llevar a cabo también, las actividades de profesionalización de los servidores públicos de carrera de su Congreso.

EL Congreso de Nayarit, al menos en lo dispuesto en su normatividad, es la única Legislatura que concentra sus unidades operativas en los cuatro ámbitos referidos.

En Guerrero y Durango no se encontró indicio de las instancias operativas del sistema en la legislación correspondiente.

Tomando en cuenta estas veinticinco Legislaturas, dicha descripción se representa a manera de porcentajes de la siguiente manera:

Gráfico 6
Ámbitos de Operatividad del SPC por porcentajes



FUENTE: Elaboración Propia

Personal Adscrito al Servicio Parlamentario de Carrera

Se señala a continuación el personal adscrito al servicio parlamentario de carrera de cada Congreso local que lo contempla.

<p>Aguascalientes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secretario Técnico de las Comisiones - Titulares de unidades administrativas con rango inferior a director de área, adscritos a la Secretaría General del Congreso y órganos auxiliares - Integrantes de los servicios parlamentarios, administrativos y financieros - Personal del Órgano Superior de Fiscalización del Estado 	<p>Baja California Sur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal de confianza del Órgano de Fiscalización Superior
<p>Campeche</p>	<p>Coahuila</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servicios de apoyo parlamentario, de

<ul style="list-style-type: none"> - Personal de confianza de los Órganos Administrativo y Técnico 	<p>asuntos legislativos, de asesoría jurídica y de orden administrativo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal de la Auditoría Superior del Estado -
<p>Colima</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal del Órgano Superior de Auditoría y Fiscalización Gubernamental 	<p>Chiapas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secretaría de Servicios Administrativos - Dirección de Capacitación y Formación Permanente del Servicio Profesional de Carrera Legislativa - Instituto de Investigaciones Legislativas - Dirección de comunicación social - Dirección de asuntos jurídicos - Secretaría de Servicios Parlamentarios - Personal de la Auditoría Superior del Estado
<p>Distrito Federal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal de la Contaduría Mayor de Hacienda - Servicios de apoyo parlamentario 	<p>Durango</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal del órgano de Fiscalización Superior
<p>Guanajuato</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secretaría General del Congreso - Coordinación de Comunicación Social - Órgano de Fiscalización Superior - Contraloría Interna del Poder Legislativo 	<p>Guerrero</p> <p>*No especifica</p>
<p>Jalisco</p> <p>**No especifica</p>	<p>Estado de México</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal del Órgano Superior de Fiscalización
<p>Morelos</p>	<p>Nayarit</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Personal de las Comisiones de Trabajo de los Congresos - Personal de la Secretaría General de Servicios Administrativos y Financieros - Personal de la Secretaría General de Servicios Legislativos y Parlamentarios - Personal del Instituto de Investigaciones Legislativas - Personal de la Dirección de Radio y Televisión - Personal de la Contaduría Mayor de Hacienda 	<ul style="list-style-type: none"> - Titular operativo de la Coordinación de Apoyo Parlamentario - Equipo de Investigadores de la Dirección de Investigación Legislativa - Directores, coordinadores y jefes de departamento - Personal de la Auditoría Superior del Estado
<p>Nuevo León</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal de Confianza de la Auditoría Superior del Estado 	<p>Oaxaca</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal de la Auditoría Superior del Estado
<p>Puebla</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal del Órgano de Fiscalización Superior 	<p>Querétaro</p> <p>*** No especifica</p>
<p>Quintana Roo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal del Órgano de Fiscalización Superior 	<p>San Luis Potosí</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal de la Auditoría Superior del Estado
<p>Sinaloa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servicios de apoyo administrativo y parlamentario - Personal de la Auditoría Superior del Estado 	<p>Sonora</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal de confianza del Instituto de Auditoría y Fiscalización del Estado
<p>Tabasco</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal del Órgano Superior de Fiscalización del Estado 	<p>Tlaxcala</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal del Órgano de Fiscalización Superior del Estado
<p>Veracruz</p>	<p>Yucatán</p>

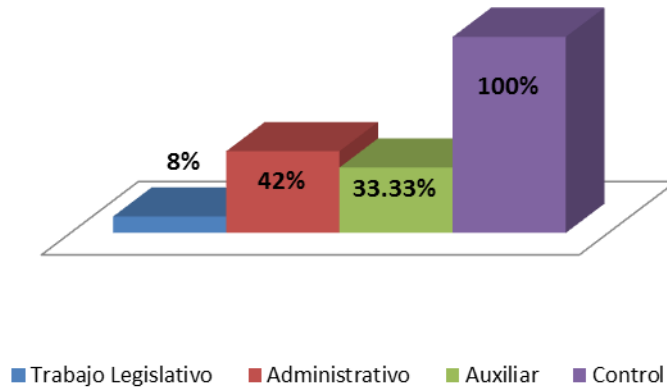
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de confianza, de base y libre designación de las Secretarías de servicios y sus áreas de especialidad - Puestos de mando y de gestión - Servidores del Órgano de Fiscalización Superior del Estado 	<ul style="list-style-type: none"> - Servidores públicos de la Auditoría Superior del Estado
<p>Zacatecas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Subdirectores, coordinadores y titulares de unidad - Personal de la Auditoría Superior del Estado 	

FUENTE: Elaboración Propia

Se muestra a continuación a manera de porcentaje, las veinticuatro Legislaturas que señalan el personal adscrito al servicio parlamentario de carrera que se desempeña en los siguientes ámbitos:

- Trabajo Legislativo: Servidores públicos de carrera que laboran en comisiones legislativas
- Ámbito Administrativo: Servidores públicos de carrera que prestan servicios de apoyo administrativo
- Ámbito Auxiliar: Servidores públicos de carrera que prestan servicios de apoyo parlamentario, técnico y de investigación
- Ámbito de Control: Servidores públicos de carrera de los Órganos de Fiscalización Superior

Gráfico 7
Personal adscrito por Ámbito



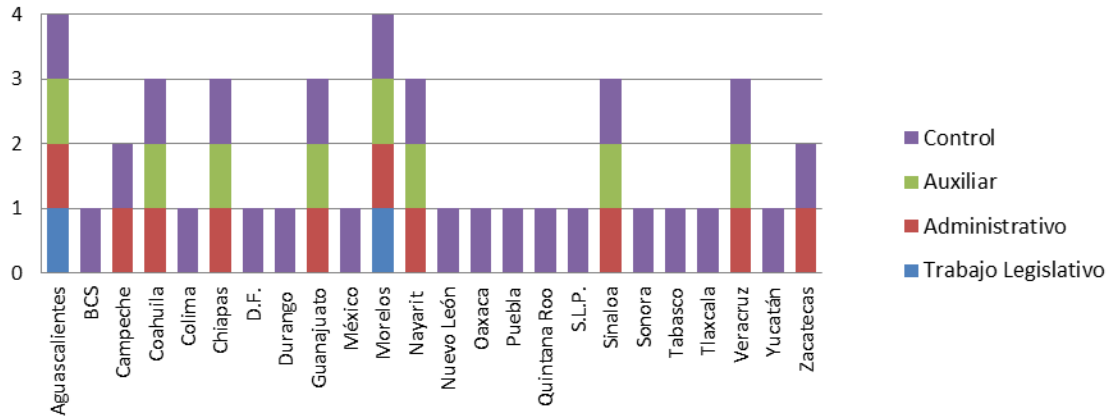
FUENTE: Elaboración Propia

Como es posible apreciar las áreas de servicio de apoyo parlamentario que comprenden funciones técnicas, de asesoría y de investigación, concentradas en los ámbitos de trabajo legislativo y del ámbito auxiliar son escasas a nivel nacional. En este sentido, sólo el **8%** que corresponde al ámbito legislativo, es representado por los Congresos de Aguascalientes cuyo *Secretario Técnico de comisiones*, es servidor público sujeto al sistema de carrera, y el Congreso de Morelos, quien contempla también como servidores públicos de carrera al personal que se desempeña en comisiones, éste último sin señalar especificidad el cargo.

Por otra parte el sistema de carrera es prácticamente dilucidado para el personal que opera en los órganos de fiscalización de las entidades, claro está que de diferente manera según el Congreso que se trate.

A continuación se señalan los ámbitos que cubre cada Legislatura para su personal adscrito al sistema de carrera:

Gráfico 8
Personal adscrito al Servicio Parlamentario de Carrera por Congreso



FUENTE: Elaboración Propia

Siguiendo lo dispuesto en las legislaciones respectivas, en Baja California Sur, Colima, Distrito Federal, Durango, Estado de México, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Tlaxcala y Yucatán, sólo se contempla a los servidores públicos de los Órganos de Fiscalización Superior.

En Campeche y Zacatecas sólo se contempla a los servidores públicos del ámbito administrativo y de control sus Congresos.

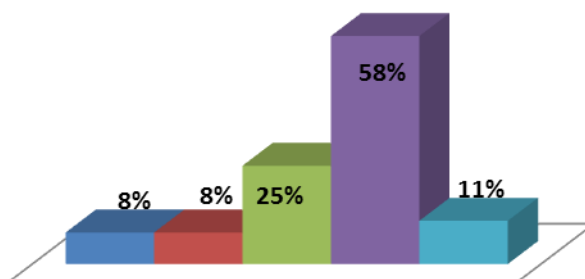
Los servidores públicos de los ámbitos administrativo, auxiliar y de control, se contemplan en Coahuila, Chiapas, Guanajuato, Nayarit, Sinaloa y Veracruz.

Únicamente los Congresos de Aguascalientes y Morelos contemplan el servicio parlamentario de carrera para los servidores públicos en los cuatro ámbitos referidos.

En Querétaro, Jalisco y Guerrero no se especifican los servidores públicos adscritos al sistema.

La mencionada descripción se representa por porcentajes de la siguiente manera:

Gráfico 9
Personal adscrito al Servicio Parlamentario de Carrera por Ámbitos



- Congresos que contemplan todos los ámbitos
- Congresos que contemplan el ámbito administrativo y de control
- Congresos que contemplan el ámbito administrativo, auxiliar y de control
- Congresos que contemplan sólo el ámbito de control
- No especifican

FUENTE: Elaboración Propia

Subsistema De Ingreso

Conforme al subsistema de reclutamiento se enuncia a continuación los diversos instrumentos que utilizan los Congresos locales para llevar a cabo dicho proceso y en los que se contemplan:

Convocatorias	Concursos	Otros
<ul style="list-style-type: none"> - Internas - Cerradas - Abiertas 	<ul style="list-style-type: none"> - Interno - Mixto - Público o Externo - De oposición 	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación directa - Designación temporal - Por la naturaleza de la vacante asignación al cargo de manera temporal o definitiva

FUENTE: Elaboración Propia

Conforme al subsistema de selección se enuncian a continuación los diversos instrumentos que utilizan los Congresos locales para llevar a cabo dicho proceso y entre los que se contemplan:

Evaluaciones	Criterios de Selección	Otros
<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Aptitudes - Habilidades - Desempeño - Técnicos - Psicométricos 	<ul style="list-style-type: none"> - Mérito y desempeño - Antigüedad - Experiencia laboral - Formación académica - Poseer título profesional - No militar en ningún partido político 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas por la instancia encargada de selección o por el jefe directo - Cuestionarios - Estudio socioeconómico - Cursos de capacitación - Cursos propedéuticos - Estudios clínicos y de laboratorio - Periodos de prueba

FUENTE: Elaboración Propia

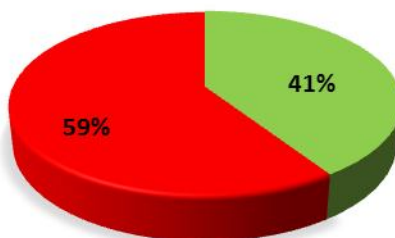
A manera de requisitos se menciona:

<ul style="list-style-type: none"> - Ser ciudadano mexicano por nacimiento - Contar con Título profesional en área de Ciencias Sociales u otras dependiendo el cargo - No estar inhabilitado del servicio público - Residir o ser vecino de la Entidad correspondiente 	<ul style="list-style-type: none"> - No tener antecedentes penales - No haber sido sancionado administrativamente - Observar disciplina y buena conducta - No tener algún parentesco con el personal del área a ingresar - No haber sido candidato o ejercido un cargo de elección popular en un tiempo determinado
--	--

FUENTE: Elaboración Propia

En el siguiente gráfico se muestra por porcentajes, los Congresos locales que especifican en las legislaciones correspondientes, lo pertinente al subsistema de ingreso:

Gráfico 10
Subsistema de Ingreso del Servicio Parlamentario de Carrera

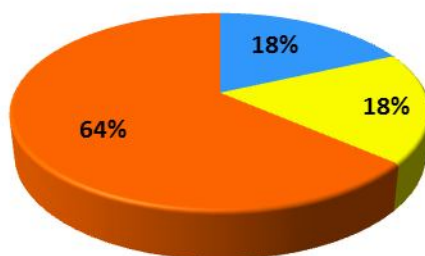


- Congresos locales que especifican su subsistema de Ingreso
- Congresos locales que no especifican su subsistema de Ingreso

FUENTE: Elaboración Propia

Ahora bien, si tomamos como referencia a los once Congresos locales que contemplan el subsistema de ingreso del Servicio Parlamentario de Carrera en sus ordenamientos jurídicos, encontramos que los requisitos para el proceso de selección e incorporación definitiva al sistema, se representan por porcentajes de la siguiente manera:

Gráfico 11
Requisitos de Selección para el Ingreso al Servicio Parlamentario de Carrera



- Congresos locales que contemplan además cursos de capacitación y/o cursos propedéuticos
- Congresos locales que contemplan además períodos de prueba
- Congresos locales que contemplan sólo convocatorias, concursos y exámenes

FUENTE: Elaboración Propia

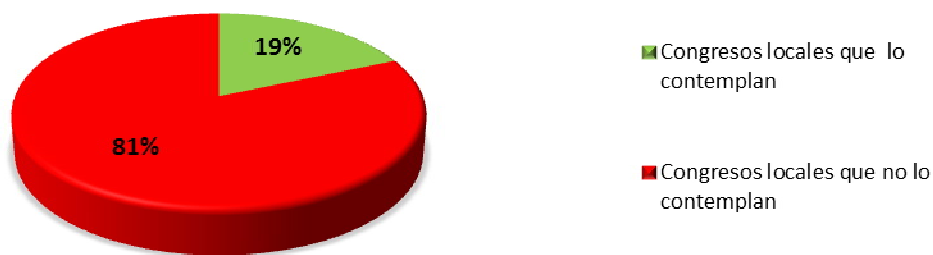
Es decir, el **18%** en color azul, que son los Congresos locales de Aguascalientes y Morelos, incluyen como requisitos de selección de aspirantes, la aprobación y la asistencia a cursos de capacitación; el otro **18%** representado por los Congresos locales de Campeche y el Órgano de Fiscalización Superior de Veracruz, condicionan al aspirante seleccionado, a un periodo de prueba de seis meses en el primer caso, y en el segundo, a un periodo de prueba de un año, con la aprobación de los exámenes de evaluación del desempeño. Siendo los únicos cuatro casos con estas características para el mencionado procedimiento.

Los Congresos locales que forman parte del **64%**, son las siete legislaturas restantes que señalan su subsistema de ingreso, en base a diversos exámenes, convocatorias y concursos, exceptuando los requisitos previstos para los casos señalados con antelación.

Otro elemento importante a considerar en esta primera etapa, es la integración de un *Registro Único de Servidores Públicos de Carrera*. El cual, servirá como un instrumento para monitorear desde su ingreso, al personal sujeto a dicho sistema y para observar su evolución en cada uno de los subsecuentes procesos.

En el siguiente gráfico se muestra por porcentajes, los Congresos locales que lo reconocen como una atribución y obligación de sus instancias operativas:

Gráfico 12
Registro de Servidores Públicos de Carrera en los Congresos Locales



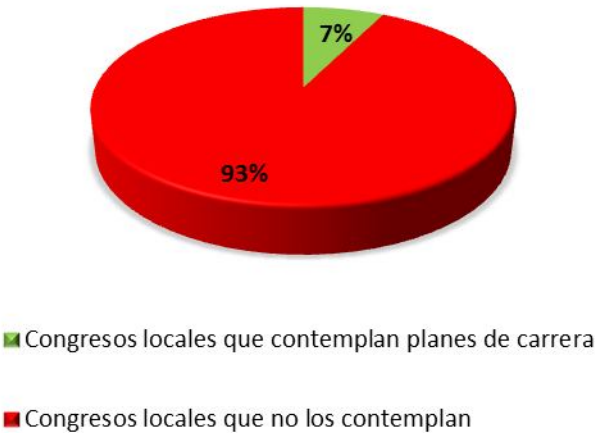
FUENTE: Elaboración Propia

El **19%** lo conforman los Congresos locales de Jalisco, Morelos y Veracruz, además de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León y el Instituto de Auditoría y Fiscalización del Estado de Sonora. Siendo los únicos cinco órganos legislativos, que reconocen la importancia y la utilidad de generar un sistema de información sobre sus propios servidores públicos de carrera.

Además de lo anterior, otro instrumento que se establece para dar seguimiento al servidor público desde que ingresa al sistema, son los denominados planes de carrera, los que permitan delinear las trayectorias individuales conforme al desempeño, para su posterior acceso a cargos jerárquicos con mayores responsabilidades.

En el siguiente gráfico, se muestra por porcentajes, los Congresos locales que incorporan a sus normatividades este tipo de instrumentos:

Gráfico 13
Planes de Carrera



FUENTE: Elaboración Propia

Es decir, sólo dos Congresos locales que constituyen el **7%**, observan como características del Servicio Parlamentario de Carrera, los planes o programas de carrera, siendo los Congresos de Morelos y la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León, ésta última especificando que de manera individual.

Subsistema de Evaluación del Desempeño

Hasta donde ha sido posible observar sólo nueve entidades desarrollan en sus respectivas legislaciones el subsistema de Evaluación del Desempeño del Servicio Parlamentario de Carrera, el cual consta de los siguientes aspectos.

Por ejemplo, el Congreso de Aguascalientes realiza una evaluación mensual a cargo del jefe jerárquico inmediato y una evaluación anual a cargo de la Subcomisión Técnica.

Campeche no especifica la periodicidad de sus exámenes pero señala que cada Órgano podrá decidir sobre los métodos de evaluación que mejor respondan a sus necesidades.

La Contaduría Mayor de Hacienda del Distrito Federal y la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León realizan evaluaciones anuales.

El Congreso de Guanajuato aplica evaluaciones de manera individual y de área, además de observar el cumplimiento y la operación de un programa anual de actividades para la evaluación del desempeño.

El Órgano de Fiscalización del Estado de México contempla exámenes escritos y orales sobre conocimientos teórico-prácticos pero tampoco establece su periodicidad.

El Congreso de Morelos además de establecer evaluaciones anuales menciona la aprobación de los cursos de capacitación para efectos del resultado en el desempeño.

El Instituto de Auditoría y Fiscalización del Estado de Sonora hace mención a una evaluación anual, individual, obligatoria y el cumplimiento de cursos de capacitación y profesionalización.

Finalmente, el Órgano de Fiscalización del Estado de Veracruz establece evaluaciones trimestrales para observar el desempeño de sus servidores públicos.

Entre los propósitos que persigue este subsistema se menciona:

La valoración, medición y calificación del rendimiento laboral, desarrollo profesional y funciones de los servidores públicos en base a elementos cualitativos y cuantitativos que permitan observar su desempeño.

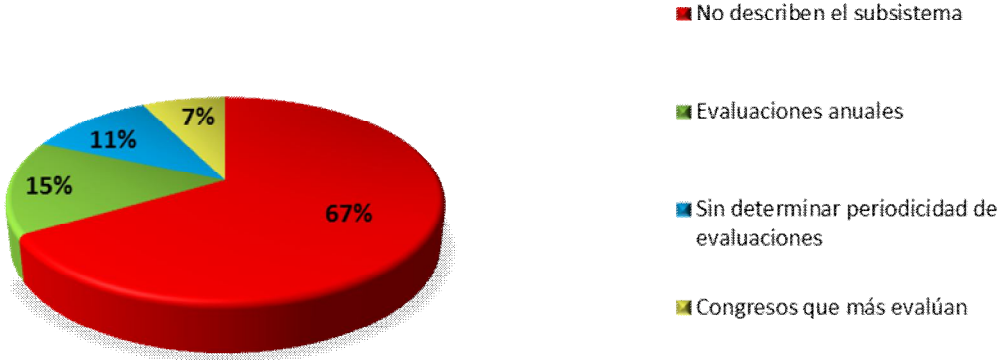
Conocer del aprovechamiento de los cursos de capacitación y profesionalización; las áreas o funciones a mejorar y aquellas que denoten un destacado desempeño.

El establecimiento de estímulos económicos, no económicos, de reconocimiento y promociones para aquellos servidores públicos con resultados sobresalientes. Así

como de las posibles sanciones o medidas a implementar para el desempeño regular o inaceptable.

En el siguiente gráfico se señala por porcentajes lo concerniente al desarrollo del subsistema de Evaluación del Desempeño de nuestros Congresos locales:

Gráfico 14
Evaluación del Desempeño



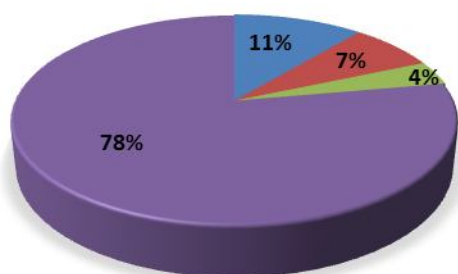
FUENTE: Elaboración Propia

Conforme a lo anteriormente expuesto destaca que el **7%** representado sólo por los Congresos de Aguascalientes y Veracruz, son las legislaturas que prácticamente evalúan de manera más continua y periódica a sus servidores públicos adscritos al sistema.

Así mismo, que más de la mitad, es decir el **67%** de los Congresos que contemplan el Servicio Parlamentario de Carrera no especifican o hacen mención en la legislación correspondiente de los métodos, los instrumentos y la periodicidad del subsistema de Evaluación del Desempeño.

Respecto los estímulos al destacado desempeño, en el siguiente gráfico se muestra por porcentajes, las particularidades que nuestros Congresos locales determinan para dicho procedimiento:

Gráfico 15
Incentivos al Destacado Desempeño



- Congresos locales con estímulos o retribución por aspectos académicos
- Congresos locales con estímulos económicos
- Congresos locales con estímulos no económicos
- Congresos locales que mencionan incentivos de manera muy general o no especifican

FUENTE: Elaboración Propia

Los Congresos locales que forman parte del **11%** son Aguascalientes, donde se estipula como un derecho del servidor público de carrera, la retribución por ascenso en grados académicos; Jalisco, donde el otorgamiento de becas es considerado un estímulo al desempeño, previo análisis de requisitos como el grado de escolaridad, experiencia y antigüedad laboral; y en Morelos, donde es posible autorizar a funcionarios del servicio, a asistir a cursos estatales, nacionales o en el extranjero, conforme el mérito y desempeño demostrados en el cumplimiento de su cargo.

El **7%** lo integran, el Órgano Superior de Fiscalización del Estado de México, quien otorga como un estímulo al destacado desempeño, la cantidad neta que se entrega al servidor público de carrera de manera extraordinaria; así como el Congreso y el Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz, quienes determina incentivos económicos como el incremento al salario.

El **4%** es representado sólo por la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León, quien determina el otorgamiento de reconocimientos y estímulos no económicos, los que se podrían percibirse de manera individual y colectiva.

Subsistema de la Capacitación, Profesionalización y Desarrollo Profesional

Respecto al o los subsistemas de capacitación y desarrollo profesional las siguientes ocho legislaturas especifican en sus respectivas legislaciones los elementos de los que constarán dichos procesos.

En el caso del Congreso de Aguascalientes se observa la operación de un programa anual de capacitación y la aplicación de exámenes al término de cada curso impartido para los servidores públicos.

El Congreso de Campeche además de los programas de capacitación da la oportunidad de otorgar becas y licencias para realizar estudios formales.

El Congreso de Guanajuato establece también un plan anual de capacitación cuyos cursos versan en aspectos generales o específicos.

En Jalisco se especifica como obligatoria la asistencia a los cursos y programas de capacitación, actualización y desarrollo profesional, además de la impartición de becas y apoyos para la realización de los mismos.

Los programas que imparte este Congreso constan en formación básica, capacitación para el trabajo, desarrollo profesional y de especialidades para las funciones estratégicas de los diversos órganos.

En la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León la capacitación contempla un programa anual con cursos tanto obligatorios como optativos. Dichas actividades versan en cursos de inducción o tutoría con duración de tres a seis meses para el personal de nuevo ingreso; de fortalecimiento del desempeño; de actualización; y de desarrollo.

Así mismo, en este caso, el desarrollo profesional consta de planes individuales de carrera, con la finalidad de participar en promociones al cumplirse un año de su ingreso.

El Instituto de Auditoría y Fiscalización del Estado de Sonora establece un plan de profesionalización para su auditoría que se ubica conforme a las especialidades de dicho órgano y demás aspectos que le permitan al servidor público adquirir experiencia, conocimientos, aptitudes y habilidades.

En el Congreso y Órgano de Fiscalización del Estado de Veracruz se estipula que la capacitación y el desarrollo profesional son obligatorios y de carácter permanente.

En la Ley de Servicio Civil del Estado de Zacatecas se menciona que la capacitación para los servidores públicos debe atender exámenes, cursos de capacitación, y de ser aprobados se reconocerán mediante la expedición de una constancia.

Finalmente, entre los propósitos que persigue este subsistema se menciona de manera general, la formación y profesionalización permanente de sus servidores públicos, cuyos resultados son requisito para acceder a ciertos beneficios e incentivos que considera cada sistema como las retribuciones, reconocimiento y promociones.

En el siguiente gráfico se muestra por porcentajes el desarrollo del subsistema de capacitación a nivel nacional:

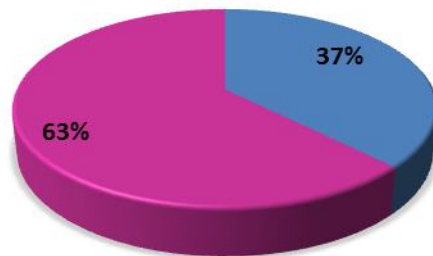
Gráfico 16
Subsistema de Capacitación del Servicio Parlamentario de Carrera



FUENTE: Elaboración Propia

Ahora bien, tomando como referencia las ocho legislaturas que especifican el subsistema de Capacitación, aquellas que con ciertas particularidades se muestran por porcentajes de la manera siguiente:

Gráfico 17
Características del subsistema de Capacitación del Servicio Parlamentario de Carrera



- Congresos locales que organizan su subsistema de Capacitación en diversos niveles
- Congresos locales que observan de manera general programas, planes y cursos de Capacitación

FUENTE: Elaboración Propia

El **37%** lo integran Jalisco, Nuevo León y Sonora, siendo los únicos Congresos locales que para efectos de capacitación, subdividen dicho procedimiento en varias categorías, cada una con propósitos específicos y cada vez más integrales, para impulsar el desarrollo profesional y laboral de sus servidores públicos de carrera.

El **63%**, únicamente hace alusión en la normatividad respectiva, a programas anuales de capacitación, cursos que podrían ser optativos u obligatorios, así como una serie de apoyos para la realización de los mismos como becas o licencias.

Promociones

Las promociones o ascensos se establecen como un incentivo que conforme al mérito, tiene por objeto impulsar la competitividad y la calidad de los trabajos parlamentarios, para que el servidor público mejor capacitado acceda a cargos con mayores responsabilidades dentro de dicha estructura jerárquica.

Entre uno de sus requisitos figura la aprobación de los cursos de capacitación, profesionalización y actualización, así como los resultados de las evaluaciones al desempeño, los antecedentes académicos y laborales.

Los ascensos como parte de la carrera se consolidan como una de las más importantes características del servicio parlamentario.

Así bien, en Aguascalientes es la Subcomisión Técnica, instancia encargada de dar seguimiento al servicio civil de carrera, quien tiene la atribución de proponer las promociones o ascensos de acuerdo a las vacantes por estructura administrativa.

En Baja California Sur el Auditor del Órgano de Fiscalización Superior tiene entre sus atribuciones, proponer a la Comisión de Vigilancia las promociones en cumplimiento de los requisitos establecidos.

En Campeche las promociones y ascensos se relacionan directamente con la evaluación al desempeño, en base a ello se determinan también por antigüedad, mérito y los procesos de reclutamiento y selección.

El Auditor Superior del Estado de Colima está facultado para determinar los procesos escalafonarios del servicio civil y por ende para ejecutar las promociones de sus empleados.

En Chiapas las promociones son del conocimiento e injerencia de la Junta de Coordinación Política, de la Dirección de Capacitación y Formación Permanente y los titulares de las unidades de la Auditoría Superior del Estado.

Para la Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea del Distrito Federal las promociones se clasifican en horizontales que corresponden a un cargo superior y las verticales que corresponden a un nivel superior. Se accede a las primeras mediante la acreditación de los cursos de capacitación y evaluaciones respectivas, las segundas mediante concurso de oposición previa aprobación del órgano rector del sistema.

En Guanajuato este proceso concierne al servicio de Recursos Humanos y cuya aprobación depende de la Comisión de Administración.

En Jalisco figuran como criterios de selección para las promociones, la escolaridad, la antigüedad y la experiencia laboral, además de una de Carta de Servicio que haga constar el desempeño del servidor público. El concurso se señala como el instrumento de selección.

Además, se hace mención a la *Red Estatal de Reclutamiento y Movilidad* a través de la cual, los servidores públicos adscritos podrán ingresar previo cumplimiento de requisitos.

La Comisión de Servicio Civil de Carrera del Órgano Superior de Fiscalización del Estado de México es la instancia encargada de aprobar lo referente a los procesos de ascensos de sus empleados.

En Morelos el Secretario General de Servicios Administrativos y Financieros, previa aprobación del Congreso, fungirá como instancia de apoyo para tomar decisiones sobre las promociones entre cuyos requisitos son indispensables las evaluaciones al desempeño.

Así mismo se establecen las formas de evaluación para la promoción que podrán constar de concursos de oposición o del rendimiento en las capacitaciones y evaluaciones anteriores.

En Nuevo León el Comité Honorífico, integrado por representantes de diversas instituciones educativas y por el Auditor General, es la instancia que habrá de establecer y aprobar los lineamientos referentes a las promociones de los servidores de carrera de la Auditoría Superior del Estado. Este Congreso imparte con modalidad *de desarrollo*, cursos preparatorios para el personal interesado en participar en dicho proceso.

En San Luis Potosí los criterios e instrumentos que regirán las promociones estarán a cargo del Oficial Mayor, entre los que se menciona preferentemente concursos de oposición y exámenes de aptitud. En la Auditoría Superior la instancia encargada de establecer estos lineamientos es el Comité de Servicio Civil de Carrera.

En el Instituto de Auditoría y Fiscalización del Estado de Sonora, el Comité Directivo será la instancia encargada de aprobar los lineamientos y políticas sobre promociones, en cuyo proceso se mencionan los concursos de oposición. De manera paralela el Oficial Mayor a través de la Dirección General de Administración y con aprobación de la Comisión de Administración, establecerá lo referente a dicho proceso para los servidores públicos del Congreso.

En el Congreso de Veracruz la Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros es la instancia que diseñará, aplicará y calificará los exámenes de promoción y la convalidación de sus resultados será realizada por el Consejo del Servicio. El Auditor General a su vez conocerá de lo referente en su jurisdicción.

Se mencionan como criterios para las promociones, la experiencia laboral y académica, así como el buen resultado en las evaluaciones correspondientes.

En cuanto a las trece legislaturas restantes no se observa o especifica lo referente a los medios y las instancias que habrán de permitir la operatividad o los instrumentos que

describan el proceso sobre el sistema de promociones para sus servidores públicos adscritos.

A continuación se muestra por porcentajes, el desarrollo del sistema de promociones del servicio parlamentario de carrera a nivel nacional:

Gráfico 18
Sistema de Promociones



FUENTE: Elaboración Propia

Siguiendo los resultados obtenidos ya descritos en el presente análisis y a manera de síntesis, en el siguiente gráfico se muestra por porcentajes, lo concerniente al desarrollo de los subsistemas de ingreso, de evaluación del desempeño, de capacitación y de las promociones que integran al Servicio Parlamentario de Carrera en nuestros Congresos locales:

Gráfico 19
Subsistemas del Servicio Parlamentario de Carrera



FUENTE: Elaboración Propia

Es decir, los Congresos locales que representan el **22%** son sólo seis, en los que se encuentran Aguascalientes, Campeche, Guanajuato, Nuevo León, Sonora y Veracruz. Todos y cada uno de ellos desarrollan en sus respectivas legislaciones los subsistemas a los que se ha hecho mención.

Los Congresos locales que representan el **15%** y que no desarrollan alguno de los cuatro elementos mencionados son, Distrito Federal, Estado de México y Morelos, quienes no especifican el subsistema de Capacitación; además el Congreso de Jalisco es el único en este rubro en no señalar lo referente al subsistema de Evaluación del Desempeño.

En cuanto al **63%** restante integrado por diecisiete Legislaturas, los subsistemas del Servicio Parlamentario de Carrera no son desarrollados a cabalidad o es nulo en sus respectivas legislaciones. Entre las que se distingue que Baja California Sur, Colima, Chiapas y San Luis Potosí, cuatro en total, sólo señalan su sistema de promociones; el Congreso de Tabasco, sólo hace referencia a su subsistema de ingreso; en la Ley de Servicio Civil del Estado de Zacatecas se señalan los aspectos del subsistema de capacitación; y en cambio, Coahuila, Durango, Guerrero, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, Tlaxcala, y Yucatán, once Congresos locales en total, es ausente la especificidad de todos los subsistemas del Servicio Parlamentario de Carrera.

Beneficios

En cumplimiento de los requisitos previos y de los procesos antes señalados, se mencionan los beneficios y/o derechos de que es objeto el servidor público del Servicio Parlamentario de Carrera:

Permanencia y Estabilidad en el empleo <ul style="list-style-type: none">- Independiente del cambio de legislatura o de los superiores jerárquicos- En base al mérito y los resultados de la evaluación del desempeño	Desarrollo Profesional <ul style="list-style-type: none">- Ser capacitado de manera constante- Ser evaluado de manera imparcial y conocer los resultados obtenidos- Adquirir constancias de los cursos aprobados
---	---

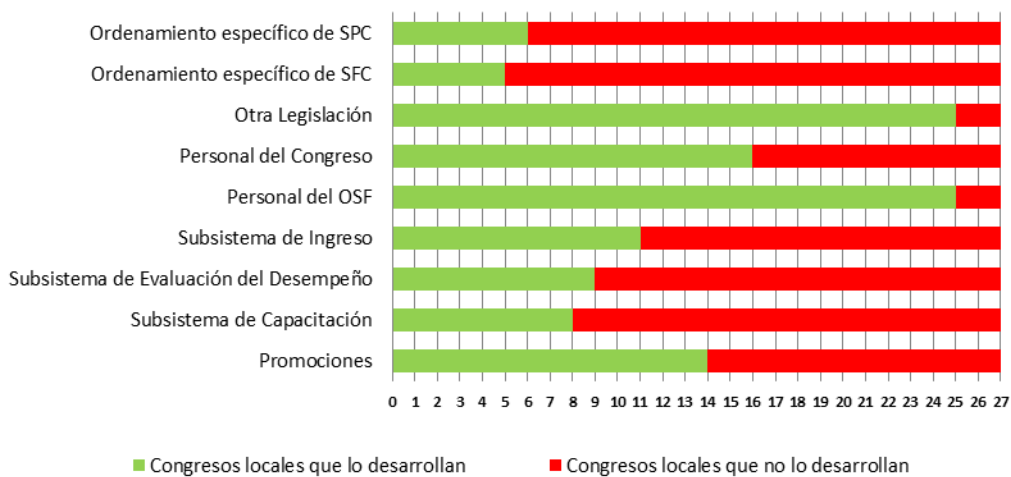
FUENTE: Elaboración Propia

Incentivos y Estímulos <ul style="list-style-type: none">- Titularidad del puesto- Mejoras salariales- Ascensos y promociones- Percepciones extraordinarias por el buen desempeño- Sueldo correspondiente al cargo	Consideraciones <ul style="list-style-type: none">- Para participar en concursos de plazas vacantes- Licencias académicas- Para el acceso a programas de capacitación y educación formal- Nombramiento y reconocimiento como servidor de carrera
---	--

FUENTE: Elaboración Propia

En el siguiente gráfico se muestran de manera general, los elementos descritos en el presente análisis:

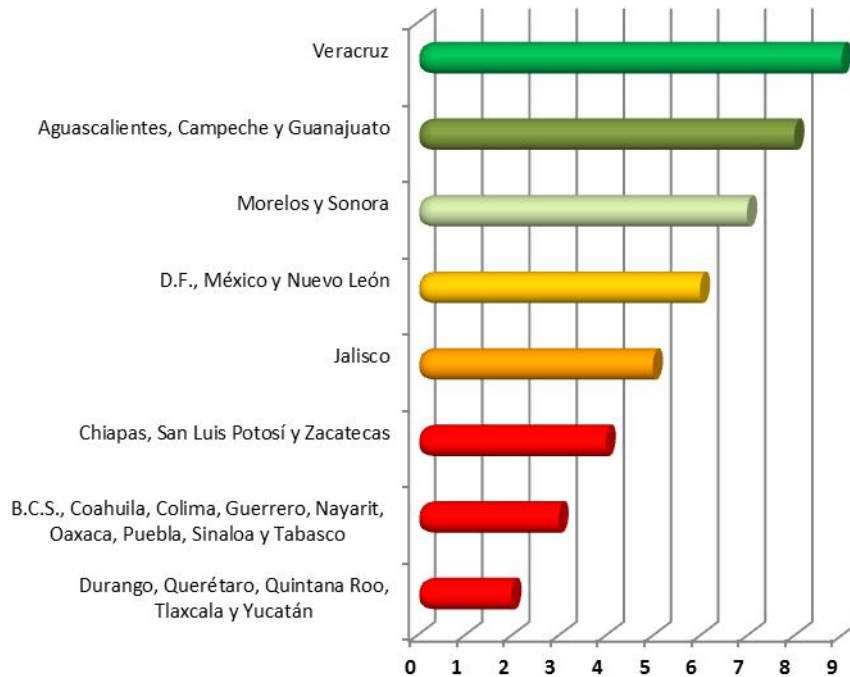
Gráfico 20
Aspectos Generales del Servicio Parlamentario de Carrera



FUENTE: Elaboración Propia

Con la finalidad de identificar el desarrollo del Servicio Parlamentario de Carrera por Congreso, se señalan en el siguiente los rubros que conforme al gráfico anterior, contemplan cada una de ellas en las normatividades respectivas:

Gráfico 21
Desarrollo de los Rubros del Servicio Parlamentario de Carrera



FUENTE: Elaboración Propia

El servicio parlamentario y/o servicio fiscalizador de carrera de las entidades en color verde, corresponde a Poderes Legislativos locales que desarrollan e integran con mayor especificidad los procesos de los que se compone dicho sistema.

En los órganos legislativos locales de color amarillo, es ausente alguno de los elementos más importantes para realizar el sistema de carrera, por lo que éste se asienta en las legislaciones correspondientes de manera incompleta.

Finalmente, en los Congresos locales u Órganos de Fiscalización Superior con color rojo, se encuentra un sistema de carrera deficiente, ya que su diseño jurídico e institucional carece los elementos y los procesos necesarios para su implementación.

Si bien, en todos estos casos el servicio parlamentario de carrera es reconocido como parte de la forma de organización y actividad al interior de los Congresos locales, es posible observar que la mayoría de nuestros órganos legislativos, no cuentan con las herramientas necesarias en sus legislaciones para formar un staff parlamentario profesionalizado y permanente.

Conclusiones

En México mostramos una peligrosa inclinación por ordenar superficialmente la realidad, en vez de buscar su transformación profunda. México, la nación que no logra encarar sus problemas con la suficiente franqueza y por ello transita de acuerdo en acuerdo, de reforma minimalista en reforma minimalista, de paliativo en paliativo, del laberinto de la soledad al yugo de las bajas expectativas... En la nueva era, todavía andan sueltos los viejos demonios. La corrupción. El patrimonialismo. El rentismo. El uso arbitrario del poder y la impunidad con la que todavía se ejerce... Por un lado hay un Congreso que puede actuar como contrapeso; por otro, hay un Congreso que actúa como saboteador. El poder está cada vez menos centralizado pero se ejerce de manera cada vez más desastrosa.

"El País de Uno"
DENISE DRESSER

El Servicio Parlamentario de Carrera en México y sus implicaciones

Con el pluralismo partidista y la apertura del sistema político-electoral para que las "minorías" y la oposición accedan al poder, proceso que se ha venido desarrollando en el ámbito local a partir de 1974, se han propiciado las condiciones necesarias, para que por lo menos en el aspecto formal, nuestro país se haya trasladado de un régimen presidencial y autoritario con un partido hegemónico, a uno democrático, con un margen de participación partidista amplio, con elecciones periódicas, libres y competitivas, que han desencadenado la aparición de la alternancia política y con ello la de los gobiernos divididos.

Dicha situación, expone que en apariencia, nuestros órganos legislativos no fueron diseñados para tales "contingencias", lo que ha demostrado a su vez, la postración de un Poder estatal clave en la vida política de cualquier sociedad democrática, ante la fuerte figura presidencial, ante los vicios de una burocracia patrimonialista y las prebendas de particulares, políticos y de partidos con gran influencia en el gobierno.

Así mismo, las carencias y las deficiencias denotan que, la respuesta del Estado ha sido rebasada, sí por la complejidad de las necesidades de la sociedad, pero también y como una gran losa, por el afianzamiento de prácticas discrecionales que tanto han dañado a sus instituciones, a sus empleados, a sus funciones y por ende al bienestar general.

Las mencionadas características han heredado al México contemporáneo Poderes legislativos desprovistos de una estructura administrativa, técnica, jurídica, informativa, política y profesional, lo suficientemente capaz de sostener una institución transparente, con una injerencia loable, firme y propositiva en un sistema federado con equilibrio de poderes.

El servicio público en este ámbito, adolece precisamente de ser público, abierto, legal, eficiente, previsor, dinámico. De omitir este importante asunto, la impunidad, la corrupción y la negligencia seguirán siendo el imperante de las potestades públicas, las que no deben ser deliberadas a la ligera, respondiendo casi por inercia a los aspectos coyunturales de nuestro contexto, con una baja capacidad e improvisación, a sabiendas de la responsabilidad y las repercusiones que a corto, mediano y largo plazo las mismas conllevan.

Es decir, el Poder legislativo como un recinto donde la voluntad popular ejerce su derecho, donde confluyen las fuerzas y los intereses políticos, sociales, culturales y económicos de nuestra ciudadanía y debido a la naturaleza y complejidad de sus obligaciones, apremia que tanto en la academia como en la praxis, se incentive el fortalecimiento y la modernización de esta exponencial institución pública.

De igual manera, que al dicho Poder estar enmarcado en un esquema federado, la descentralización exija que todas las reformas estructurales de nuestro país, cuenten con la cabal aportación de nuestros Congresos locales. De lo contrario, sin eficiencia y congruencia ante el compromiso público adquirido, será imposible edificar los cimientos de una organización político-administrativa que contribuya no sólo a salvaguardar los intereses de la ciudadanía, sino también a transformarse de manera autónoma para bien lograr sus funciones y competencias, paralelamente optimizando al Estado democrático en conjunto.

Por la particularidad de su integración, esta instancia política debe contar con los mecanismos institucionales y las herramientas más idóneas para certificar la calidad, el desempeño y el rendimiento de sus servidores públicos, las que impactan considerablemente en la producción, los resultados y el trabajo parlamentario, por más simple o compleja que dicha labor sea. En virtud de ello, la situación que guardan los Congresos locales de nuestro país, requiere prácticamente una reconstrucción a fondo principalmente sobre las áreas y el personal de los órganos que realizan funciones estratégicas.

La importancia de lo anterior incide en el proceso de gestación, planificación, diseño y factibilidad de la toma de decisiones, de las políticas públicas y de la legislación, así como su impacto presupuestario proveniente de las arcas públicas, como aspectos más visibles y cercanos a la ciudadanía.

Por otra parte, el fomento a la investigación y su divulgación continua, como una condición necesaria que signifique no un cúmulo estéril de información, sino su adecuado análisis y estudio para lograr hacer de los Congresos locales centros especializados de conocimiento científico, con su pertinente aportación en el debate y las propuestas de nuestros diputados. Así como, elemento sustancial para dar certidumbre, monitorear y evaluar la implementación de las decisiones, con la finalidad también de dar un mayor respaldo a su operatividad, a sus posibles modificaciones, generando medidas preventivas ante las problemáticas que suponen los diversos fenómenos políticos y sociales tanto a nivel local como nacional.

En este mismo sentido, la asesoría parlamentaria con carácter institucional es decir, profesionalizada y permanente, debe ser ya un factor imprescindible en los órganos técnicos de los Congresos locales mexicanos, en razón de contribuir de manera fehaciente al reforzamiento de sus funciones ya la especialización en las distintas materias que en su interior convergen.

La preservación de la memoria institucional, el seguimiento y perfeccionamiento de las actividades, los acuerdos, la formulación de políticas, independientemente de los periodos y calendarios electorales con sus consecutivos cambios, demanda la

asistencia de expertos con un perfil altamente capacitado y multidisciplinario que trascienda conforme a los resultados de su desempeño.

El asentamiento de este cuerpo de profesionales en los sistemas de comisiones, en las áreas previstas de los órganos técnicos y de apoyo, así como en las fracciones parlamentarias, augura la ampliación del margen de efectividad en cada uno de los procesos parlamentarios. Incentivado a su vez, que la pluralidad partidista, más allá de suponer férreos enfrentamientos carentes de argumentos, impulse una competencia fundamentada en la razón, acorde a nuestra realidad, con información oportuna y veraz, cuya materialización denote en los resultados mejores soluciones, propuestas y menos obstáculos, distractores e ineficiencias.

Así bien, el quehacer administrativo de los órganos legislativos, es aspecto central sobre el cual recaen las diferentes funciones que se realizan, por lo que su forma de organización jerárquica, su cultura política, así como la disposición de los recursos económicos, materiales y humanos, son indicios relevantes que permiten acercarnos no sólo a su funcionamiento, sino también al desarrollo de ésta y las demás funciones.

A través de dicha perspectiva, es posible apreciar que los Congresos locales de nuestro país, son tradicionalmente reacios a innovar sus esquemas de empleo público y desempeño, por ende a reemplazar el clientelismo y patrimonialismo, por una cultura que enaltezca la transparencia, la competitividad, la legalidad que deben delinear el ejercicio de todo servicio público. En concordancia con ello, las repercusiones políticas de esta institución, han influido negativamente en el “reducido” y “sin importancia aparente”, ámbito administrativo del Poder legislativo local en México.

Tal como se ha señalado, pese los avances de la ola democratizadora, nuestros Poderes legislativos se articulan y dependen aún de la relación con los intereses del Presidente de la República, diputados federales, senadores, de los gobernadores, presidentes municipales, partidos políticos dominantes, sindicatos, empresarios, políticos, particulares con fuerza económica e influencia, que en cada circunstancia, ejercen presión para impedir la viabilidad a la profesionalización y fortalecimiento de los Congresos. Comprendiendo que ello logra atentar contra sus privilegios, haciendo de estos escaños franquicias de un poder “invisible” y arbitrario.

Nuestros órganos legislativos, sus funcionarios y empleados, siguen doblegando a su beneplácito, el espacio de “genuina” representación de la ciudadanía, contribuyendo con ello, a la gran simulación de un servicio público parlamentario profesional y a la farsa de un esquema federalista y una democracia constitucional.

Lo expuesto con antelación, es perceptible desde la selección y apoyo a candidatos, la asignación de integrantes en comisiones clave para el Poder Ejecutivo, la

predominancia de este mismo Poder en la producción normativa, donde los Congresos son sólo medios para su “legitimidad” y aprobación, la irrisoria fiscalización de la cuenta pública, pasando desafortunadamente por todas las instancias que constituyen a este órgano político desde el cargo más básico hasta el de más alto nivel.

Así mismo, la profesionalización del cuerpo de apoyo o staff parlamentario, que debiera considerarse también como un derecho de nuestros representantes, debe actuar como una maquinaria polifacética que ampare las labores de los diputados de manera objetiva e imparcial en lo general y en lo particular. Enfatizando que dada la naturaleza del cargo de estos funcionarios públicos, es decir, los métodos y la forma de su elección, el ámbito de su procedencia, el constante efecto político-partidista de su entorno, las ambiciones personales, los motivos que lo incentivan a buscar una carrera política, su experiencia y conocimientos previos, predeterminan que las funciones que deben realizar no pueden lograrse con eficiencia por ellos mismos.

Por tal razón, necesitan un respaldo como la asesoría institucional que sea garante de certificada experiencia legislativa, con un perfil profesional idóneo, para coadyuvar en tan complejas labores y como un insumo para resarcir las insuficiencias técnicas e inopia tanto de legisladores como de su personal de confianza.

De esta manera, aunque el Servicio Parlamentario de Carrera ha comenzado a introducirse en las legislaciones que rigen a prácticamente todos los Congresos locales, entendiendo que dicho sistema de empleo público como un soporte multidimensional, busca corregir una lógica de funcionamiento viciada por la discrecionalidad, ineptitud e indiferencia, que está colapsando su estructura y nuestro bienestar, éste se encuentra deshabilitado y nulificado, dadas las circunstancias mencionadas, de los elementos primarios para su implementación.

Es decir, estas instituciones legislativas paradójicamente carecen de lo más inexcusable para construir y habilitar la carrera, la profesionalización, los instrumentos, las instancias, las certezas, que permitan calidad en sus procesos y resultados, lo que afecta de manera ineludible a todas y cada una de las actividades del Estado.

Para la “reactivación” del Poder legislativo local en México, el Servicio Parlamentario de Carrera, viene a sustituir el proceso habitual de empleo en sus organismos, basados en las relaciones y favores con la élite, grupos políticos o de interés, a través del reclutamiento y selección de los mejores perfiles mediante concursos y exámenes, con su continua y progresiva capacitación, correlacionada a un escalafón profesional y a los beneficios producto de su estimable desempeño, mediante sistemas de evaluación y formación permanente.

Empero las bondades que ofrece el Servicio Parlamentario de Carrera a empleados públicos, legisladores, políticos, el Estado, su sociedad y su ciudadanía, es preciso distinguir que no basta su legislación y mucho menos una lograda en la penumbra.

Dicho lo cual, además de la concertación y disposición política se requiere que principios y/o valores como la legalidad, la igualdad de oportunidades, la transparencia, la excelencia y el profesionalismo, funjan verdaderamente como coadyuvantes no sólo para legitimar sino también, para acreditar en los hechos su ético, competente y diestro ejercicio.

Estas variables sin embargo, se enfrentan a múltiples conductas que son complejas de regular, debido a su histórico enraizamiento y aceptación en la cotidianeidad del servicio público en nuestro país. En este orden de ideas, el camino que se propone seguir es aún largo pero alentador, siempre y cuando se procure con un perfectible diseño institucional acompañado de una esmerada educación, lograr redefinir el rumbo del desempeño público y la injerencia del Poder legislativo como dinteles de la superación y de la consolidación de la democracia en México.

Marco Jurídico

Si consideramos que uno de los requisitos básicos del sistema de Servicio Civil o Profesional de Carrera, independientemente del órgano o poder estatal en el que éste se instaure, consiste en una normatividad jurídica propia, fundamentada a su vez en reglas claras, precisas, bien delimitadas y específicas, que den fuerza y sustento a su proceder, propósitos, estructura, forma de organización y desarrollo, acordes a la realidad y necesidades dentro de cada organización o institución pública, con la finalidad de eficientar o subsanar sus elementos, procesos y procedimientos, lamentablemente el Servicio Parlamentario de Carrera en los Congresos locales mexicanos, adolece casi en su totalidad de ineficiencias y graves omisiones en su respectivo diseño jurídico.

Proliferan la precariedad en la descripción de sus elementos constitutivos, la incongruencia entre la definición y las certezas que el mismo sistema establece, la falta de minuciosidad en sus instrumentos y las atribuciones de sus instancias, equivalente a la ausencia de un riguroso análisis cuantitativo y cualitativo previamente elaborado y examinado en la antesala de su discusión y aprobación.

Lo que a su vez pone de manifiesto, que la redacción, la formulación y la asistencia en estos textos normativos, carece contrariamente a lo que se estipula, de personal experto para dicha encomienda, es decir, los *"bodrios"* como los llama Miguel Carbonell, son el constante perfil de nuestros asesores parlamentarios.

Un marco jurídico lisiado, da cabida a que las anomalías técnicas y administrativas sean inmutables, por ende, a que la improvisación y las prácticas discrecionales dominen y sean disfrazadas en un sistema profesional que a primera vista se ostenta como serio, transparente, democrático e imparcial.

En este tenor, los Poderes legislativos de Aguascalientes, Campeche, Distrito Federal, Guanajuato, Jalisco, Estado de México, Morelos, Nuevo León, Sonora y Veracruz, cuentan al menos con la formalidad del requisito básico para un realizable Servicio Parlamentario de Carrera, que es un ordenamiento jurídico específico en dicha materia. Sin embargo, ello no compromete del todo, aunque debiera, de su puntual implementación, augurándole éxito.

Coincidentemente en el resto de los Congresos locales, donde no se encontró indicio alguno de un ordenamiento jurídico específico, son focos rojos en cuanto la estructura y diseño de su Servicio Parlamentario o Fiscalizador de Carrera, lo que denota la importancia de contar con este instrumento jurídico.

En contraste, al estar dicho sistema desprovisto de uno de sus más esenciales elementos, todo lo demás significa un esfuerzo mediocre por intentar, sólo por intentar, eficientar y profesionalizar el personal y las funciones estratégicas de estas organizaciones públicas.

A esta falta de consistencia legislativa, se suma que en algunos de los casos, la normatividad reglamentaria del Servicio Parlamentario o Fiscalizador de Carrera, si bien ha sido considerada en las Leyes Orgánicas, Estatutos o Reglamentos Internos de los Congresos, ésta no ha sido legislada y por lo tanto es inexistente.

Dicho de otra manera, ninguna reforma de este tipo puede llevarse a la práctica si no es cabalmente concebida en el seno de sus propias legislaturas. Por eso, el análisis y diagnóstico de las estructuras burocráticas, es crucial para dilucidar la ejecución y las herramientas a utilizar, aspectos que deben estar presentes en el contenido de sus ordenamientos jurídicos y que al parecer son ausentes en la mayoría de los órganos legislativos mexicanos

Denominación

Comprendiendo que la función administrativa y el ámbito administrativo son atribución y espacio de acción y conocimiento del Poder legislativo, el Servicio Parlamentario de Carrera, se esboza de manera general como un instrumento para la profesionalización del servicio público parlamentario, ejecutándose en una administración pública particular. Es decir, como una función material, reconocida

formalmente en la estructura jerárquica interna del Poder legislativo, que actúa dentro de su propia jurisdicción y esfera de competencia, sobre determinadas áreas u órganos con fines institucionales y estatales específicos.

De ahí, que se denomine como Servicio Parlamentario de Carrera, al sistema de empleo público y profesionalización de servidores públicos, que componen las distintas áreas de los órganos legislativos, que prestan servicios de índole administrativa, técnica, de asesoría y de investigación.

Entendiendo en este primer sentido como servicios administrativos, a la estructura dependiente de la Secretaría General de los Congresos y Oficialías Mayores; servicios de investigación, a los Centros e Institutos de Estudios Legislativos y bibliotecas parlamentarias; como servicios de asesoría, a los asesores institucionales; como servicios técnicos, a los profesionales de la técnica legislativa y jurídica, a los expertos multidisciplinarios para la asistencia en el proceso legislativo y el trabajo en comisiones, a los secretarios técnicos de dichas comisiones y, al personal capacitado para desempeñarse en otras instancias con propósitos de apoyo al trabajo parlamentario. Cada uno de ellos, vinculándose para lograr coordinar el andamio burocrático "detrás" de los diputados, orientando e inclusive aleccionando su propio trabajo.

Así bien, se denomina como Servicio Fiscalizador de Carrera, al sistema de empleo público y profesionalización de servidores públicos, que se desempeñan dentro de las distintas áreas de los Órganos de Fiscalización Superior. Éstos últimos, como órganos técnicos, autónomos, pero dependientes de los Congresos, que realizan las funciones presupuestarias, de control y de fiscalización de los Estados.

Siguiendo estas definiciones, en los Congresos locales con estas características se localizó el empleo de seis acepciones distintas, incluyendo la de Servicio Parlamentario de Carrera para nombrar a dicho sistema. Siendo ésta, utilizada únicamente en la Contaduría Mayor de Hacienda del Distrito Federal y en el Congreso de San Luis Potosí.

Así mismo, dos variantes, incluida la de Servicio Fiscalizador de Carrera para nombrar a dicho sistema en los órganos de fiscalización. Distinguiendo que, los Congresos locales de Chiapas y Aguascalientes, son los únicos recintos legislativos en utilizar para ambos rubros una denominación específica.

Unidad o Departamento

Como una variable de la Administración Parlamentaria, el análisis del funcionamiento del Servicio Parlamentario de Carrera, requiere el conocimiento de las instancias con atribuciones operativas para tales efectos. De manera que, su forma de organización

es medular para definir su injerencia en los distintos procesos y sus niveles de capacidad para la asistencia integral en el trabajo parlamentario, como diría el letrado español Guillem Carrau: *“una mala administración puede hacer fracasar la mejor de las voluntades políticas”*.

En nuestros Congresos locales, siguiendo los ámbitos a los que se ha hecho referencia, sobresale que para propósitos de capacitación, formación y profesionalización de los servidores públicos de carrera, sólo los Congresos de Coahuila, Morelos, Nayarit y Sinaloa, observan a las instancias que cumplen funciones de investigación, como los Institutos de Estudios Legislativos.

Por otra parte, contar con una instancia propia de Servicio Parlamentario de Carrera, es una condición primordial también, para asegurar la neutralidad, cierta autonomía y una mayor eficiencia en la operatividad del sistema. Desde esta perspectiva, poco más de la mitad de los Congresos locales, contemplan en su legislación un área destinada para estos fines, destacando que en el caso de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León, el *Comité Honorífico* del servicio de carrera, se integra en la normatividad respectiva, por académicos y especialistas en contabilidad gubernamental, provenientes de instituciones educativas de prestigio de dicha entidad, siendo la única instancia con tales características en nuestro país.

Personal adscrito

Conforme los resultados obtenidos, es preocupante que nuestros Congresos locales nulifiquen el Servicio Parlamentario de Carrera en el ámbito de trabajo legislativo, a excepción de Aguascalientes y Morelos, es decir, para el personal que asiste en las comisiones y que en nuestro contexto, es el espacio que preferentemente alberga la actividad de la asesoría parlamentaria.

En este sentido, la asesoría institucional no es prevista en los marcos jurídicos y aparentemente tampoco es la principal inquietud del sistema de carrera, lo que agrava que pese a su legislación e implementación, ésta no se dirija a un sector fundamental del quehacer legislativo.

Bajo estas circunstancias, el acceso, la capacitación continua, la carrera y la permanencia, independientes del factor político o electoral para asesores es inexistente, e irremediablemente augura que la calidad en la producción normativa, la postura profesional y autónoma de los debates y de las propuestas, al igual que la migración de dicho personal, sigan prevaleciendo como el gran talón de Aquiles de los Congresos locales mexicanos.

En otras palabras, el establecimiento de esta figura en particular, no puede ser asequible a través de “fundamentos hipotéticos” en la organización y normatividad de las Cámaras, aunque las pretensiones políticas la reconozcan como necesaria. Por tanto, es preciso su que su reconocimiento legal, mediante el Servicio Parlamentario de Carrera, asegure las medidas y certezas jurídicas obligadas, que explícitamente, tanto fracciones parlamentarias como el mismo Poder legislativo deben proveer para la introducción y consolidación de estos cuerpos multidisciplinarios.

Distinta en cambio es la situación del Servicio Fiscalizador de Carrera, cuyo sistema es contemplado para los servidores públicos de este órgano técnico, en prácticamente todos los Congresos locales. Cuestión natural si se observa que las funciones que realiza este órgano, han tendido a ser cada vez más valoradas desde el Siglo XX y a ser más importantes incluso que la propia función legislativa en el mundo.

En el ámbito auxiliar destaca, que si bien también es escaso, los Congresos locales que lo contemplan, señalan de manera muy general en la normatividad respectiva, a los servidores públicos sujetos a dicho sistema. En los Congresos de Chiapas, Guanajuato, Morelos y Nayarit, al menos, se especifican las instancias adscritas al sistema de carrera en el mencionado ámbito, llamando la atención que el rubro de la investigación legislativa, sólo está prevista para los casos de Chiapas, Morelos y Nayarit.

Esta situación nuevamente expone que el aspecto académico en los Congresos locales de nuestro país, carece de interés para su propia estructura interna, lo que aunado a la ausencia de asesoría institucional, acentúa en los hechos la falta de profesionalización hacia los sistemas y servicios de investigación parlamentaria y junto con ello, el grado de eficiencia, injerencia y autonomía del Poder legislativo en el sistema político local y nacional.

Otra observación concurrente en los Congresos locales de nuestro país, es la exigua puntualización en los marcos normativos sobre los cargos pertenecientes al sistema de carrera, lo que se relaciona a un deficiente o ausente escalafón profesional, cuyo contenido nos permita apreciar con una mayor claridad el impacto del Servicio Parlamentario al interior de cada estructura. Recalcando además, que la falta de este importante elemento, predispone su ejercicio a la más “conveniente interpretación” por parte de autoridades administrativas y dirigentes partidistas.

Subsistemas del Servicio Parlamentario de Carrera

El ingreso, la capacitación o formación permanente, la evaluación del desempeño y el sistema de promociones, que invariablemente son procesos constitutivos de todo Servicio Profesional de Carrera, se desarrollan cuantiosamente con vaguedad y en el

peor de los casos son exceptuados de las legislaciones en la mayoría de nuestros Congresos locales.

Este hecho es inadmisibles puesto que desde la descripción del sistema, los propósitos y los beneficios, cada rubro que se persigue realizar, se articula y se integra a partir de los mencionados elementos. Por ende, la calidad en el trabajo parlamentario, la composición del Servicio Parlamentario de Carrera y las certezas jurídicas en el empleo, no son respaldadas con el suficiente ni debido profesionalismo, técnica legislativa, objetividad, previsión administrativa y jurídica, responsabilidad y compromiso político requeridos para determinar su eficiencia.

De esta manera, raya en la "ingenuidad" pensar en una cabal organización tanto de su burocracia como de sus instancias acorde a sus funciones, la optimización de los procesos y los resultados, así como la implementación de la carrera con todo aquello que la misma involucra, para perentoriamente concebir y accionar la maquinaria institucional y política a favor de los "anhelados" propósitos.

A groso modo, los resultados obtenidos dejan mucho que reflexionar y deben ser motivo de vehemente preocupación y atención, al dejar en evidencia que la propia institución legislativa no es capaz de adecuar sus recursos para dar factibilidad a un sistema, a través del cual se busca fortalecer, modernizar y regenerar sus labores, por lo que la inclusión de un Servicio Parlamentario de Carrera bajo estas condiciones será jurídica y operativamente insostenible.

Subsistema de Ingreso

El acceso al Servicio Parlamentario de Carrera se articula en torno a tres vertientes: primero, el reclutamiento a través de la emisión de convocatorias con la especificidad de los requisitos; segundo, la selección a través de la aprobación de los diversos tipos de exámenes y el cumplimiento de las condiciones estipuladas en los concursos; tercero, el ingreso definitivo, por medio de los resultados satisfactorios en los periodos de prueba y con el nombramiento de servidor público de carrera.

Siguiendo estos elementos, que son base de la columna vertebral del sistema, el ingreso se llega a establecer sólo como una "noción" en la descripción, en los objetivos e inclusive en los derechos y/o beneficios de las normatividades jurídicas de la materia. Es decir, la minuciosidad en los procesos y los instrumentos es mayoritariamente escasa.

Aunque el vehículo de acceso es concebido generalmente con los concursos, convocatorias y exámenes, encontramos que los cursos de capacitación o

propedéuticos para aspirantes, es determinado únicamente para los Congresos locales de Aguascalientes y Morelos. Lo que podría significar en los hechos, una mayor rigurosidad para dicho procedimiento y el énfasis de la institución legislativa por insertar a sus posibles servidores públicos en los temas y las prácticas parlamentarias.

Así mismo, sólo las legislaturas de Campeche y Veracruz, ponderan como un requisito indispensable para el ingreso definitivo, a los periodos de prueba posteriores a la selección, lo que implica también, más disciplina y esfuerzo por parte del aspirante pero también por parte de la institución misma, para certificar que el rendimiento y las cualidades de los sujetos sean evaluadas y juzgadas de la manera más imparcial y transparente posible.

Estos ejemplos, que podrían funcionar como "filtros", ameritan ser considerados e incluidos como parte fundamental en las disposiciones normativas del Servicio Parlamentario de Carrera. Lo cual, ligado a una idónea organización burocrática, permitirá aumentar los dispositivos para cerrar la brecha al favoritismo y el partidismo. En consecuencia, ayudar a ampliar los márgenes de efectividad y profesionalismo para cerciorarse que exclusivamente los perfiles más aptos sean admitidos.

Cabe denotar que para coadyuvar a la sistematización de los procesos, el registro de servidores públicos de carrera, es observado como un medio útil para la coordinación, elaboración de consecutivas reformas y análisis sobre el estado que guarda el personal de carrera desde su ingreso. Sin embargo, éste es previsto en los ordenamientos jurídicos de sólo cinco órganos legislativos, cuya forma de organización también es muy particular.

En el Congreso de Jalisco, la elaboración y actualización del registro de servidores públicos y de los expedientes de cartas de servicio, son atribución del *Órgano de Administración Interna del Servicio Civil de Carrera*, cuya información es boletinada a la *Red Estatal de Reclutamiento y Movilidad* de la entidad.

En el Congreso de Morelos, el sistema de información de los funcionarios de servicio, el registro curricular y de aprovechamiento de los cursos de capacitación y profesionalización, son injerencia del *Consejo Directivo del Servicio Civil de Carrera*.

En la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León, el Auditor General como presidente del *Comité Honorífico del Servicio*, tiene la obligación de integrar y actualizar el registro único de servidores públicos de carrera en dicho órgano, lo que es considerado como parte fundamental también, del proceso de Planeación de los Recursos Humanos.

En el Congreso de Veracruz, la operación y actualización del Sistema de Información del Personal de Carrera, es atribución de la *Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros*.

Por último, en el Instituto de Auditoría y Fiscalización del Estado de Sonora, el *Comité Directivo del Sistema*, será el encargado de autorizar el padrón de la reserva de aspirantes, donde se incluye, a quienes hayan obtenido un mínimo de 90 como calificación en los exámenes, para su posible contratación de manera directa o por medio de concurso de oposición.

Además del registro de servidores públicos de carrera, otro de los instrumentos que permite evaluar y monitorear el desempeño del personal desde su ingreso, es el diseño de planes individuales o para sus cuerpos de carrera. Instrumento que también es escaso en nuestros Congresos locales, contemplado sólo en la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León, como atribución del *Comité Honorífico* y en el Congreso de Morelos, por medio de su *Consejo Directivo del Servicio*.

Tanto el registro de servidores públicos de carrera como los planes de carrera, incentivan desde el acceso al Servicio Parlamentario, una mayor minuciosidad sobre las trayectorias individuales pero también colectivas de sus miembros. Facilitando por así decirlo, los estudios y análisis para eficientar las áreas con funciones estratégicas y los programas de capacitación con los mismos propósitos, las variables cualitativas y cuantitativas que se buscan evaluar, con el objetivo también de perfeccionar sus mecanismos de permanencia y ascenso.

Ahora bien, de no adaptarse los recursos necesarios para llevar a cabo esta primera etapa, es predecible que ninguno de los subsecuentes procedimientos e instancias, cuente con las suficientes herramientas y objetividad para su funcionamiento. Por tanto, la credibilidad del Servicio Parlamentario de Carrera y la estabilidad de los servidores públicos en el empleo, transitarán por una cuerda floja bajo la amenaza de no contar con beneficio real alguno.

Subsistema de Capacitación

La capacitación es sin lugar a dudas, nodal en el proceso de profesionalización y formación del servidor público, lo que influye en la trayectoria de las carreras dentro de la institución, en la especialización, en la división del trabajo, en la participación e impacto de sus labores en la propia estructura jerárquica, en las funciones de los legisladores, en la gobernabilidad y por tanto, en el Poder legislativo como un agente de cambio.

Entre sus principales objetivos, precisa en incrementar y mejorar el grado de desempeño, rendimiento, resultados y responsabilidades que han sido encomendadas

a sus miembros, fomentando el desarrollo personal y profesional, a través de actividades continuas y permanentes. Sin embargo, cabe señalar que para capacitar a los servidores públicos parlamentarios, los Congresos deben incorporar en primera instancia a personal experto en la materia, para asistir en el diseño de los planes y programas de capacitación, en la impartición de los cursos y talleres, así como en el diseño de los parámetros e instrumentos de evaluación, para certificar de manera consistente su aprovechamiento y el reflejo de ello en las ocupaciones que de manera individual y colectiva emprenden.

Paralelamente, se deben adecuar las instancias con funciones operativas, para prever su forma de organización, distribución, presupuesto y atribuciones, que deben ser contemplados en los ordenamientos jurídicos, con la finalidad de incentivar un mejor control y disposición de los recursos humanos, económicos y materiales. Lo que también no exime de un escrupuloso análisis que preceda y perdure en cada una de las rutas que se planean instaurar.

Así bien, pese la importancia del proceso de capacitación para el fortalecimiento y modernización del Poder legislativo, únicamente ocho de las legislaturas con Servicio Parlamentario de Carrera, integran a sus normatividades al subsistema de capacitación o profesionalización para sus servidores públicos. De las cuales, únicamente tres, arreglan dicho procedimiento conforme a distintos pero unívocos objetivos:

En el caso de Jalisco, la capacitación del personal del Congreso observa tres vertientes, primero, *“programas de formación básica y capacitación para el trabajo”*, segundo, *“programas de desarrollo profesional”*, y el *“programa de especialidades en materias o áreas específicas”*.

En la Auditoría Superior de Nuevo León, las acciones de capacitación observan cuatro rubros, primero *“De Inducción o Tutoría”*, dirigida al personal de carrera de nuevo ingreso, con una duración de tres a seis meses; *“De Fortalecimiento del Desempeño”*, que busca reforzar y perfeccionar las labores de los servidores públicos; *“De Actualización”*, con el propósito de mantener vigentes los conocimientos y habilidades para el desempeño en cada cargo; y *“De Desarrollo”*, cuyo objetivo es incrementar los conocimientos y el desempeño para promover la movilidad y hacer carrera.

Por último, en el Instituto de Auditoría y Fiscalización del Estado de Sonora, su *“Plan de Profesionalización”* observa las siguientes dos vertientes, primero, las *“Bases y rutas de Capacitación”*, que conforme a un catálogo, capacitan al personal según su rama de especialidad; y las *“Bases y rutas de Profesionalización”*, que comprende aquellas actividades encaminadas a impulsar la experiencia y conocimientos teórico-prácticos de su personal, con miras a mejorar su desempeño en el cargo.

En el resto de los Congresos locales prevalece la omisión de este importantísimo elemento, que es esencia y uno de los ejes rectores del sistema de carrera, aunque el mismo sea considerado en las descripciones, los objetivos y los beneficios de las normatividades respectivas. Por tal motivo, no es posible concebir un Servicio Parlamentario de Carrera sin los procedimientos que pugnen por la profesionalización de sus sujetos y de sus organismos.

De nueva cuenta, queda latente que sin la presencia de los “mínimos” requisitos establecidos, todos los esfuerzos y las apuestas en favor de reavivar y democratizar el servicio público parlamentario en México habrán de naufragar.

Subsistema de Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño se introduce como un mecanismo que permite calificar, valorar y certificar el rendimiento y el cumplimiento de las funciones del servidor público en el cargo, conforme a una serie de parámetros preestablecidos. Además, como un procedimiento subsecuente a la capacitación, permite apreciar su aprovechamiento, para que los resultados sean correlacionados a un conjunto de reconocimientos, retribuciones y estímulos, todo ello como compensación a su destacado desempeño y como un derecho del trabajador.

De manera similar, cuando los resultados de las evaluaciones no sean satisfactorias, el servidor público en cuestión será sujeto de sanciones, mismas que podrán incluso revocarlo de su calidad como miembro del sistema de carrera.

En ambos sentidos, la evaluación del desempeño tiene como principal objetivo la estimación del mérito teórico y práctico, que “palpable” en resultados, permitirá identificar de manera particular y general, las áreas y las funciones con determinado grado de rezago o desarrollo. Así como, la proyección de los esfuerzos realizados en planes o programas de carrera para su movilidad.

Dada la importancia de este subsistema, el diseño de los instrumentos debe ser ajustado minuciosa y objetivamente a los aspectos que desean examinar y la periodicidad de su aplicación procurada de la manera más continua e imparcial.

En este orden de ideas, los Congresos locales que observan este subsistema en su normatividad son mínimos, sobresaliendo entre ellos Aguascalientes y Veracruz, quienes evalúan a sus servidores públicos de carrera con mayor constancia.

Es decir, únicamente dos de las legislaturas con Servicio Parlamentario de Carrera en nuestro país, comprometen en sus ordenamientos jurídicos que el derecho del personal a ser evaluado, pero también que la obligación de la institución legislativa de

evaluar sus funciones, sean consideradas como parte integral de la vida institucional del Poder legislativo.

Sistema de Movilidad

La eficiencia y la certidumbre sobre la movilidad, no sólo se encuentran concatenados al conjunto de reglas jurídicas, sino también a cada uno de los distintos procesos técnicos y administrativos que configuran el funcionamiento y forma de organización del Servicio Parlamentario desde el reclutamiento de su personal.

De esta manera, la carrera como parte de la cúspide del sistema, debe ser guarecida a través de una regular inversión al desarrollo profesional y personal de sus servidores públicos, entendiendo que su capital humano es generador trascendental para su modernización y transformación prácticas.

Además, ante la falta de mecanismos de rendición de cuentas por parte de los legisladores y su incierta profesionalización parlamentaria, administrativa, académica y política, la carrera para el personal de apoyo con crecientes oportunidades de ascenso en el Poder legislativo, podrá permitir de incentivarse cuidadosamente, estrechar los lazos entre representantes y representados, producir mejores servicios públicos, actualizar los métodos de sus encomiendas y reconstruir la relación e interacción entre los distintos poderes y ámbitos de gobierno, conforme las pautas de un sistema competitivo, democrático y federalista.

Así bien, de ser convenientes las medidas previstas e implantadas dentro de cada estructura jerárquica en los Congresos, la movilidad se podrá materializar en actos apegados a la racionalidad y neutralidad, con la permanencia y progreso de un aparato burocrático especializado, mejor distribuido y consolidado, así como una institución auténticamente representativa, honorable y digna, más allá del típico raudal político que vocifera desde cada trinchera con oportunismo y demagogia.

De manera que este Poder del Estado, que alberga a quienes velan por los intereses ciudadanos, no puede permanecer "asintomático" frente a un medio ambiente múltiple, complejo y dinámico, por lo que las "conquistas partidistas" tampoco pueden ser consideradas como accesorias, ni quienes las ostentan utilizarlas como mero trampolín político o como un cargo público efímero y banal.

Desde esta perspectiva, el Servicio Parlamentario de Carrera como un ambicioso modelo burocrático, propone transformar la precaria calidad legislativa, política, democrática, cultural e institucional, de la "administración y representación de la ignorancia", de su ejercicio corrosivo y rapaz, de sus acostumbrados atropellos, de su intervención en nuestro descalabro social, por el talento, preparación, esfuerzo y compromiso público, para dar cauce a las demandas de millones, que en cada rincón

de este vasto territorio, pugnan por su inclusión, por su reconocimiento, pero también como si se tratase de un sueño: de un mejor presente y destino para México.

Anexos

Tabla 1. Cronología del Servicio Civil de Carrera en México

Primera Etapa

1756 Introducción del sistema meritocrático en la administración pública virreinal

Se implementa el sistema meritocrático para el cuerpo administrativo de la Secretaria de Cámara del Virreinato de la Nueva España, siendo el primer antecedente del mismo en el servicio público de aquella época.¹²⁵ La profesionalización, la carrera administrativa, la selección y el ingreso mediante el mérito, la estabilidad laboral, la introducción de un sistema de promociones y pensiones, así como la realización de censos de funcionarios públicos serían concebidos como elementos distintivos para la conformación del servicio civil de carrera durante una parte considerable de esta etapa histórica.

Transición del servicio público patrimonial al servicio público meritocrático

Con la Reforma Borbónica se da inicio a la transición de un servicio público patrimonial, basado en la venta de los cargos por subasta, a uno dirigido por los principios que enmarcaba el sistema de servicio civil de carrera virreinal, éste surtió efecto con las transformaciones administrativas que trajo consigo dicha reforma, gracias a la cual se *desarrolló los elementos básicos de servicio civil en la Nueva España: estabilidad, mérito, sueldos fijos, procedimientos de promoción y un Monte Pío, que sirvieron de sustento a la profesionalización de la administración virreinal. Pero también persistió la discrecionalidad del virrey*¹²⁶

El Dr. Omar Guerrero define a esta etapa como *“la institucionalización del servicio civil y la vigencia del sentido del deber hacia el Estado”*

1821 Inicio del proceso de centralización del Servicio Público

El Reglamento para el Gobierno Interior y Exterior de las Secretarías de Estado y del Despacho Universal, consta como uno de los primeros antecedentes de la centralización del servicio público en México; en el mencionado reglamento el Oficial Mayor de tales dependencias sería el encargado de observar el desempeño, funciones y situación laboral de cada uno de sus empleados.¹²⁷

125 Ver: Guerrero, Omar. *Historia del Servicio Civil de Carrera en México. Los protagonistas, las ideas, los testimonios*. Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales; Instituto de Administración Pública del Estado de México A.C. Ed. Porrúa, México, 2011, p. 50

126 *Ibidem*. p. 55

127 Ver: Mesta Delgado, Jesús. *Servicio Profesional de Carrera*, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos, A.C., Vol., núm. 1, México, primer semestre 2004. Citado en: Montané Moroyorqui, Amelia Elizabeth. *Panorama del Servicio Profesional de Carrera en la Legislación Mexicana*. Pág. 3

Segunda Etapa

1823 **Proceso de desmantelamiento del servicio civil**

Pese al grado de avance y desarrollo administrativo comienza el desmantelamiento y desaparición de los elementos garantes de servicio civil en nuestro país, al extinguirse por órdenes del Congreso Constituyente el Monte Pío de Ministros y Oficinas, afectando de manera importante el sistema de pensiones de los servidores públicos.¹²⁸

1824 El proceso de centralización prosiguió este año cuando Lucas Alamán como titular de la Secretaria de Relaciones Exteriores e Interiores, negaría la oportunidad a las entidades de la federación de contratar por sí mismos a sus servidores públicos, sin previa notificación y autorización de las autoridades de la federación.¹²⁹

1828 **Aporte de Lorenzo de Zavala**

Conforme a los valores que el federalismo representaba, Lorenzo de Zavala concibió un “modelo” de servidor público, regido por principios donde la ética, la vocación, la profesionalización y la función apartidista serían ejes fundamentales. Así bien, fue autor de la *primera descripción del sistema de botín en México, bajo su forma aspirantista*.¹³⁰ Por aspirantismo comprende el ejercicio público con ánimos de lucro y servicio a favor de intereses particulares.

1829 **Introducción del recurso de cesantía**

Por medio de un Decreto se introduce el recurso de cesantía en la administración pública, siendo éste uno de los elementos que darían cauce al proceso de desmantelamiento del servicio civil en México, cuyo impacto sería notorio en las funciones hacendarias del Estado. Sobre este recurso, el Dr. Omar Guerrero describe:

“el gobierno federal dispuso que los servidores públicos de los estados fueran declarados cesantes de la Federación, si fueran separados de sus cargos... En contraste, los servidores que permanecieran en los puestos de los gobiernos de las entidades federativas fueron declarados cesantes de la Federación y así sujetos a despido en los estados, salvo aquellos que obtuvieran una licencia respectiva de la Federación y siempre y cuando no ocuparan en los estados puestos “vitalicios”; es decir, su nuevo nombramiento no daba garantía de propiedad de empleo. Finalmente, en caso de cesantía en los estados, la Federación volvería a emplear con preferencia a otras personas que formaran parte del servicio civil; esto es, cesantes efectivos, pensionista o nuevos aspirantes”¹³¹

128 Guerrero, Omar. *Historia del Servicio Civil de Carrera en México. Los protagonistas, las ideas, los testimonios*. Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales; Instituto de Administración Pública del Estado de México A.C. Ed. Porrúa, México, 2011, p. 118-119

129 *Ibidem* p. 120

130 *Ibidem* p. 146

131 *Ibidem* p. 120

1833 La estabilidad y permanencia en el empleo, el mérito y la carrera administrativa de los servidores públicos de las secretarías de Estado, así como su desempeño y el sistema de ingreso se vio amenazado al facultarse al ejecutivo federal para remover libremente de su cargo, al personal que no fuera considerado de su confianza.¹³²

1837 **Aporte de José María Luis Mora**

Comparte con Lorenzo de Zavala la preocupación por el sistema de botín instalado en el servicio público, plasmando sus observaciones en una obra titulada "Discurso sobre los perniciosos efectos de la empleomanía". Consta de un análisis del estado que guardaba la administración pública de aquella época, caracterizada por el aspirantismo, la incapacidad organizativa y profesional así como la imperante discrecionalidad.¹³³

1845 **Primer censo de servicio civil**

Juan Rodríguez de San Miguel publica el primer censo de servicio civil en nuestro país, sobre el cual Omar Guerrero describe:

*"un directorio de funcionarios públicos de la era independiente, sin precedente hasta donde sabemos... es un directorio que comprende las altas jerarquías políticas, militares, administrativas y eclesiásticas de entonces... Este documento es precursor de los modernos directorios del gobierno federal"*¹³⁴

1848-1855 **Origen del sistema de botín**

Se suprime el sistema meritocrático en el servicio público, lo cual desencadenó una administración carente de profesionalización y carrera administrativa, abriendo paso al "favoritismo, las clientelas y la empleomanía" y con ello se desvirtuó la esencia del servicio al Estado.¹³⁵ Finalmente, se instituye en la Ley de Presupuestos de 1855 la desaparición de los cargos en propiedad; ambas situaciones perjudicaron el sistema de valores y acciones constitutivos del servicio civil de carrera en nuestro país. Respecto esta ley, Omar Guerrero afirma:

*"Con esta medida, los funcionarios y empleados terminaron por perder la inamovilidad que les aseguraba estabilidad, los ascensos por escala, los sueldos, y la pensión para viudas y huérfanos... esa ley no sólo es el certificado de defunción del servicio civil, sino, al mismo tiempo, el acta bautismal del sistema de botín"*¹³⁶

132 *Ibidem.* p. 121

133 *Ibidem.* p. 148, 149

134 *Ibidem.* p. 143, 144

135 *Ibidem.* p. 122

136 *Ibidem.* p. 126

Además, con la mencionada ley, se da origen también a los cargos de confianza en México, es decir, el ingreso al servicio público desplazó el mérito por una práctica discrecional y también patrimonial por parte del gobierno, dando oportunidad a que la corrupción y los intereses políticos terminaran no sólo por debilitar sino desaparecer durante un largo periodo de tiempo el servicio civil de carrera en México.

1887 **Aporte de Alberto Díaz Rugama**

Entre las características del servicio público en esta época se enuncia la carencia de un sistema objetivo de selección, ingreso y promoción de personal especializado y capaz en diversas ramas de la administración del Estado mexicano; de tal manera que, la formación académica y laboral del servidor público se convierte en punto focal de preocupación. Bajo estas circunstancias, Alberto Díaz Rugama realiza la obra "Guía Práctica del empleado civil en la República Mexicana"¹³⁷

Tercera Etapa

1905 **Carrera de Perito empleado de la Administración Pública**

Después del proceso de desmantelamiento del servicio civil, a finales del porfiriato surge el interés por la instrucción teórico-práctica del servicio público a través de la Carrera de Perito Empleado de la Administración Pública, y con ello el paulatino retorno del servicio civil a nuestro país. La educación formal en este rubro, donde destaca la Escuela Superior de Comercio y Administración, significa el *primer experimento en México por crear un servicio civil de carrera formado en las aulas*.¹³⁸

A tres años de la fundación de dicha carrera, en 1908, Petra Guzmán se convertiría en la primera persona titulada como Perito Empleado de la Administración Pública.¹³⁹

1922 **Fundación de la Confederación Nacional de la Administración Pública**

Una serie de asociaciones mexicanas se reúnen para instituir la Confederación Nacional de la Administración Pública, siendo *la primera agremiación de funcionarios y empleados públicos en pro del servicio civil*.¹⁴⁰ La cual busca mediante ciertas actividades de corte intelectual promover el interés y sumar esfuerzos por lograr el retorno de dicho sistema.

1923 **Ley de Servicio Civil, San Luis Potosí**

137 *Ibidem*. p. 149, 150

138 *Ibidem*. p. 140, 141

139 *Ibidem*. p. 155

140 *Ibidem*. p. 357

Se crea mediante un decreto la Ley de Servicio Civil para el Estado de San Luis Potosí, durante el gobierno de Rafael Nieto.¹⁴¹

1930 **Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil**

Acuerdo logrado a petición de los servidores públicos civiles que laboraban en el Poder Ejecutivo Federal de la época, suscitado tras la inestabilidad laboral y que buscaba ponderar el mérito como elemento fundamental para el ingreso y la permanencia en el empleo. Su contenido versa sobre lo siguiente:

*“define al servicio civil, crea comisiones para su administración, establece los mecanismos de ingreso al servicio público, y señala los procedimientos para las vacaciones, licencias, permisos, recompensas, ascensos, sanciones y despidos”*¹⁴²

1935 **Instituto de Administración Pública**

La implantación del Instituto de Administración Pública emergería de un proyecto de ley en materia de servicio civil de carrera, postulado por el entonces Partido Nacional Revolucionario. Dicha institución en palabras de Omar Guerrero constaría de estar:

*“diseñado para funcionar con independencia de las comisiones de servicio civil, cuyas tareas serían estudiar los problemas de la burocracia y proponer al Ejecutivo federal las reformas convenientes; establecer el perfil de las carreras administrativas e integrar sus planes de estudio; organizar y dirigir las academias de administración pública para la impartición de cursos de especialización no incluidos en la Universidad Nacional ni en entidades docentes oficiales; y controlar la tramitación burocrática con relación al público. En fin, sería, una escuela destinada a formar y perfección servidores públicos.”*¹⁴³

Aporte de Lucio Mendieta y Núñez

La formación profesional del servicio público en la currícula de instituciones educativas fue de gran interés para Lucio Mendieta y Núñez, quien se dedicó a estudiar y describir el panorama que acontecía en la administración pública durante la década de 1930. Puntualizó la necesidad de fortalecer el ámbito académico, creando así *el primer estudio sobre el servicio civil mexicano*.¹⁴⁴

141 Ver: *Profesionalización de servidores públicos locales en México*. Tomo I, INAP, México, 1999, p. 20

142 Guerrero, Omar. *Historia del Servicio Civil de Carrera en México. Los protagonistas, las ideas, los testimonios*. Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales; Instituto de Administración Pública del Estado de México A.C. Ed. Porrúa, México, 2011, p. 362

143 *Ibidem*. p. 363

144 *Ibidem*. p. 363

Cuarta Etapa

1974 **Instituto Matías Romero**

El Instituto Matías Romero de la Secretaría de Relaciones Exteriores es creado con el objetivo de formar, capacitar, así como coordinar y evaluar el ingreso y desempeño de los profesionales en el ámbito internacional en México. Asimismo se entiende por Servicio Exterior Mexicano:

“el cuerpo permanente de funcionarios del Estado encargado de representarlo en el extranjero, responsable de ejecutar la política exterior de México, de conformidad con los principios normativos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”¹⁴⁵

1983 **Comisión Intersecretarial de Servicio Civil**

Creada para colaborar con el poder ejecutivo federal en materia de administración pública, la misma es considerada fundamento legal del servicio civil de carrera en México. Entre sus objetivos se encuentra:

“promover, ante las dependencias y entidades de la administración pública federal, los programas específicos del servicio civil de carrera, de instrumentar los mecanismos de coordinación para uniformar y sistematizar los métodos de administración y desarrollo del personal y estudiar y emitir las recomendaciones necesarias para alcanzar las metas de dicho servicio”¹⁴⁶

1992 **Servicio Profesional Electoral**

Es implementado de manera formal para los miembros del Instituto Federal Electoral.

1993 **Programa Nacional de Carrera Magisterial**

Se pone en marcha el Programa Nacional de Carrera Magisterial por parte de la Secretaría de Educación Pública¹⁴⁷

1994 **Estatuto del Servicio Profesional Agrario**

145 Ver: http://imr.sre.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=19&showall=1

146 Robledo Rincón, Eduardo. *El servicio civil de carrera en el sector agrario: El caso de la Procuraduría Agraria*. Revista de Administración Pública, p. 42. En: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/103/pr/pr4.pdf>

147 Ver: http://www.google.com.mx/#sclient=psyab&q=servicio+civil+de+carrera+camara+de+diputados+1999&oq=servicio+civil+de+carrera+camara+de+diputados+1999&gs_l=serp.3...1876.2699.1.3360.5.5.0.0.0.325.1268.0j1j3j1.5.0...0.0.0..1c.1.17.serp.uRgqtLGGG_s&psj=1&bav=on.2.or.r.qf.&fp=8983eccdabb72f71&biw=819&bih=429

Se publica el Estatuto del Servicio Profesional Agrario de la Procuraduría Agraria, órgano desconcentrado de la Secretaría de la Reforma Agraria.¹⁴⁸

1999 **Servicio Civil en el Congreso de la Unión**

En septiembre se establece el servicio civil de carrera para la Cámara de Diputados y Senadores.

2000 **Servicio Fiscal de Carrera**

Entra en vigor el Servicio Fiscal de Carrera de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.¹⁴⁹

2003 **Ley Federal del Servicio Profesional de Carrera**

Se reinstala el servicio civil de carrera en la administración pública federal, siguiendo la tradición británica. En este sentido se comprende lo siguiente:

“Sus autores optaron por dar el nombre de “servicio profesional de carrera” al conjunto de funcionarios que nutren sus filas. Al efecto adoptaron la noción “servicio”, propia del servicio civil británico, la voz “carrera” inherente a la carrera administrativa, y añadiéndole la índole “profesional” que evoca las cualidades de la pericia, la experticia.”¹⁵⁰

2005 **Reglamento del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal**

Dicho reglamento rige el Servicio Profesional de Carrera Ministerial, Policial y Pericial de la Procuraduría General de la República, que consta de lo siguiente:

“un sistema que tiene como objeto garantizar la igualdad de oportunidades en el ingreso, así como en los ascensos con base en el mérito y la

148 Ver: Robledo Rincón, Eduardo. *El servicio civil de carrera en el sector agrario: El caso de la Procuraduría Agraria*. Revista de Administración Pública, p. 45.

En: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/103/pr/pr4.pdf>

149 Ver: http://www.google.com.mx/#sclient=psyab&q=servicio+civil+de+carrera+camara+de+diputados+1999&og=servicio+civil+de+carrera+camara+de+diputados+1999&gs_l=serp.3...1876.2699.1.3360.5.5.0.0.0.325.1268.0j1j3j1.5.0...0.0.0..1c.1.17.serp.uRggtLGGG_s&psj=1&bav=on.2.or.r.qf.&fp=8983eccdabb72f71&biw=819&bih=429

150 Guerrero, Omar. *Historia del Servicio Civil de Carrera en México. Los protagonistas, las ideas, los testimonios*. Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales; Instituto de Administración Pública del Estado de México A.C. Ed. Porrúa, México, 2011, p. 368

experiencia; elevar y fomentar la profesionalización de sus miembros, asegurando el cumplimiento de los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo, honradez, lealtad e imparcialidad y de respeto a los derechos humanos, lo que se traduce en un mejor desempeño de la Institución y una mejor procuración de justicia para la sociedad.”¹⁵¹

Servicio Civil de Carrera en los Órganos Autónomos de la Federación y Organismos desconcentrados

CNDH

Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Estatuto de Servicio Civil de Carrera para la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

IFE

Instituto Federal Electoral
Servicio Profesional Electoral

Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral

INEGI

Instituto Nacional de Estadística y Geografía
Sistema Integral de Profesionalización del INEGI

Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del Instituto Nacional de Geografía y Estadística

CONAGUA

Comisión Nacional del Agua
Sistema de Especialistas en Hidráulica

151 En: <http://www.pgr.gob.mx/combate%20a%20la%20delincuencia/capacitacion/capacitacion.asp>

Tabla 2. Aspectos Generales del Servicio Parlamentario de Carrera en los Congresos Locales y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal

Entidad	Ordenamiento específico de Servicio Parlamentario de Carrera	Ordenamiento específico de Servicio Fiscalizador de Carrera	Otra legislación	Personal del Congreso	Personal de los Organos de Fiscalización	Subsistema de Ingreso	Subsistema de Evaluación del desempeño	Subsistema de Capacitación	Promociones
Aguascalientes	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Baja California Sur	X	X	✓	X	✓	X	X	X	✓
Campeche	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Coahuila	X	X	✓	✓	✓	X	X	X	X
Colima	X	X	✓	X	✓	X	X	X	✓
Chiapas	X	X	✓	✓	✓	X	X	X	✓
Distrito Federal	X	✓	✓	X	✓	✓	✓	X	✓
Durango	X	X	✓	X	✓	X	X	X	X
Guanajuato	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Guerrero	X	X	✓	✓	✓	X	X	X	X
Jalisco	✓	X	X	✓	X	✓	X	✓	✓
México	X	✓	✓	X	✓	✓	✓	X	✓
Morelos	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓
Nayarit	X	X	✓	✓	✓	X	X	X	X
Nuevo León	X	✓	X	X	✓	✓	✓	✓	✓
Oaxaca	X	X	✓	✓	✓	X	X	X	X
Puebla	X	X	✓	✓	✓	X	X	X	X
Querétaro	X	X	✓	✓	X	X	X	X	X
Quintana Roo	X	X	✓	X	✓	X	X	X	X
San Luis Potosí	X	X	✓	✓	✓	X	X	X	✓
Sinaloa	X	X	✓	✓	✓	X	X	X	X
Sonora	X	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓
Tabasco	X	X	✓	X	✓	✓	X	X	X
Tlaxcala	X	X	✓	X	✓	X	X	X	X
Veracruz	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Yucatán	X	X	✓	X	✓	X	X	X	X
Zacatecas	X	X	✓	✓	✓	X	X	✓	X

FUENTE: Elaboración Propia

Entidades Federativas con Servicio Parlamentario de Carrera

Aguascalientes

Baja California Sur

Sin localizar el Estatuto de Servicio Civil de Carrera del Órgano de Fiscalización Superior

Campeche

Coahuila

Colima

Chiapas

Sin localizar el Estatuto de Servicio Fiscalizador de Carrera

Distrito Federal

Sin localizar la Ley del Servicio Parlamentario de Carrera de la Asamblea del Distrito Federal

Durango

Guanajuato

Guerrero

Sin localizar el Estatuto del personal del Congreso

Jalisco

México

Morelos

Nayarit

El Estatuto del Servicio Civil de Carrera. Iniciativa en estudio, Comisión de Administración, Políticas Públicas. Trabajo y Previsión Social

Nuevo León

Oaxaca

Sin localizar el estatuto de servicio civil de carrera que habrá de regir en la Auditoría Superior del Estado

Puebla

Querétaro

Sin localizar el Reglamento del H. Congreso del Estado

Quintana Roo

San Luis Potosí

Sin localizar Manual del servicio civil de carrera para los servidores públicos de la Auditoría Superior del Estado

Sinaloa

Sin localizar el Reglamento para el Servicio Civil de Carrera del H. Congreso del Estado

Sonora

Tabasco

Tlaxcala

Veracruz

Yucatán

Sin localizar el Reglamento de Servicio Profesional Legislativo

Zacatecas

Sin localizar Estatuto del Servicio Profesional de Carrera Parlamentaria del Poder Legislativo

Congreso Locales que cuentan con un ordenamiento jurídico específico del servicio parlamentario de carrera

Aguascalientes

Reglamento del Servicio Civil de Carrera de los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes

Campeche

Reglamento del Servicio Civil de Carrera del Poder Legislativo del Estado de Campeche

Guanajuato

Estatuto del servicio civil de carrera de los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Guanajuato

Jalisco

Reglamento Interno del Servicio Civil de Carrera del Poder Legislativo del Estado de Jalisco

Morelos

Estatuto que rige el Servicio Civil de Carrera en el Congreso del Estado de Morelos

Veracruz

Ley del Servicio Profesional de Carrera del Congreso del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave

Congresos Locales que cuentan con un ordenamiento jurídico específico del servicio fiscalizador de carrera**Nuevo León**

Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León

Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León

Sonora

Reglamento de Servicio Civil Fiscalizador de Carrera del Instituto de Auditoría y Fiscalización del Estado de Sonora

Distrito Federal

Estatuto del Servicio Civil de Carrera para los Servidores Públicos de la Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal

México

Estatuto de Servicio Profesional de Carrera para los servidores públicos del Órgano Superior de Fiscalización del Estado de México

Veracruz

Ley del Servicio Público de Carrera de del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave

Entidades Federativas que han derogado su servicio parlamentario de carrera**Michoacán**

Servicio Parlamentario de Carrera, derogado el 16 de noviembre de 2012, en el Decreto número 19

Entidades Federativas que no contemplan el servicio civil de carrera al interior de sus Congresos Locales

Baja California

Chihuahua

Hidalgo

Tamaulipas

Tabla 3. Servicio Civil de Carrera en los Congresos locales y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal

Aguascalientes	
Ordenamiento Jurídico	Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes Reglamento del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes Reglamento del Servicio Civil de Carrera de los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes Ley de Fiscalización Superior del Estado de Aguascalientes
Denominación	Servicio Civil de Carrera / Servicio Profesional Parlamentario/ Servicio Fiscalizador de Carrera
Descripción	<i>El servicio civil de carrera consiste en el sistema integral de profesionalización de la administración del Poder Legislativo, a través de los procesos de selección, capacitación, desarrollo, evaluación y promoción de los servidores públicos.</i> ¹⁵² <i>El Órgano Superior de Fiscalización deberá establecer un servicio fiscalizador de carrera, que permita la objetiva y estricta selección de sus integrantes, mediante exámenes de ingreso y que en atención a su capacidad, eficiencia, calidad y sujeción a los ordenamientos legales aplicables, garantice, a través de evaluaciones periódicas, su permanencia y la excelencia en la prestación del servicio a su cargo.</i> ¹⁵³
Objetivos	<i>Son objetivos del servicio civil de carrera:</i> <i>I.- Lograr el óptimo funcionamiento de la administración del Congreso del Estado;</i> <i>II.- Establecer bases para la seguridad en el empleo de los servidores públicos, que les permita atender a su pleno desarrollo profesional;</i> <i>III.- Contar con personal especializado en las áreas estratégicas de la administración del Congreso del Estado;</i> <i>IV.- Promover el desarrollo del personal, a través de la capacitación constante;</i> <i>V.- Mantener estándares óptimos de calidad en servicio mediante la evaluación periódica del desempeño de los servidores públicos adscritos al servicio civil de carrera;</i> <i>VI.- Seleccionar a las personas idóneas para cada uno de los puestos, de conformidad con los perfiles profesionales que se requieran por cada función administrativa;</i> <i>VII.- Establecer sistemas de estímulos en prestaciones laborales, que alienten la constante superación de los servidores públicos;</i> <i>VIII.- Asignar un sistema de puntaje por cursos a capacitación y resultados en la evaluación del desempeño; y</i> <i>IX.- Propiciar que la administración del Congreso sirva de sustento adecuado para que éste cumpla cabalmente con funciones legislativas.</i> ¹⁵⁴
Unidad o Departamento	Del Ingreso a. Dirección General de Servicios Financieros y Administrativos del Congreso del Estado.

152Reglamento del Servicio Civil de Carrera de los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes; Artículo 4°

153 Ley de Fiscalización Superior del Estado de Aguascalientes; Artículo 111°

154Reglamento del Servicio Civil de Carrera de los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, Artículo 5°

Dicha dirección se encargará de aplicar los exámenes y evaluaciones correspondientes para acreditar al personal que ya se encuentre laborando en el Poder Legislativo, y para el personal de nuevo ingreso, éste último, previo a su contratación.¹⁵⁵

De la Capacitación

b. Departamento de Recursos Humanos

*La Dirección General de Servicios Administrativos y Financieros a través del Departamento de Recursos Humanos establecerá los programas de Capacitación y Formación Permanente de los integrantes de los servicios parlamentarios, administrativos y financieros del Congreso del Estado, siendo éste el responsable de la formación, actualización, y especialización de los candidatos a ingresar al Servicio Civil de Carrera(...)*¹⁵⁶

b. Unidad de Capacitación y Formación Permanente

*La Unidad de Capacitación y Formación Permanente de los integrantes de los servicios parlamentario, administrativo y financiero, es el órgano encargado de planear, programar e implementar los cursos generales y específicos señalados en el Catálogo de Capacitación, Especialización y Profesionalización, expedido por la Subcomisión Técnica.*¹⁵⁷

*La Unidad de Capacitación y Formación Permanente de los integrantes de los servicios parlamentario, administrativo y financiero es un órgano auxiliar del Congreso del Estado que será responsable de la formación, actualización y especialización de los candidatos a ingresar al servicio civil de carrera en ambas ramas.*¹⁵⁸

De la Evaluación del desempeño

c. Subcomisión Técnica

*A efecto de dar seguimiento al servicio civil de carrera en el Congreso del Estado, se establecerá una Subcomisión Técnica*¹⁵⁹
La Subcomisión Técnica estará integrada por:

I.- Un Presidente, que será el Diputado Presidente de la Comisión de los Servidores Públicos;

II.- Un Secretario Técnico, que será el Secretario General del Congreso del Estado; y

III.- Tres Vocales: que serán el Diputado Presidente de la Comisión de Administración, el coordinador de la Unidad de Capacitación y Formación Permanente de los integrantes de los servicios parlamentario, administrativo y financiero y el Director General de Servicios

155 *Ibidem.* Artículo 6°

156 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes; Artículo 164° y 165°.

157 Reglamento del Servicio Civil de Carrera de los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes; Artículo 14°.

158 *Ibidem.* Artículo 15°.

159 *Ibidem.*, Artículo 10°

	<p><i>Administrativos y Financieros.</i>¹⁶⁰</p> <p><i>La Subcomisión Técnica tendrá las siguientes atribuciones:</i></p> <p><i>I.- Conocer de los aspirantes a ingresar al servicio civil de carrera en el Poder legislativo;</i></p> <p><i>II.- Determinar los perfiles profesionales o de capacidad de los encargados de los diferentes puestos que conforman la administración del Congreso del Estado adscritos al servicio civil de carrera;</i></p> <p><i>III.- Analizar y proponer en su caso reformas al presente Reglamento;</i></p> <p><i>IV.- Proponer al Pleno el manual de operación aplicable a los servidores públicos del Congreso;</i></p> <p><i>V.- Establecer los formatos para la evaluación periódica del desempeño de los servidores públicos aspirantes o adscritos al servicio civil de carrera legislativa;</i></p> <p><i>VI.- Declarar con base en los resultados de los exámenes de los cursos de capacitación y de la evaluación del desempeño, los rangos, categorías o niveles en que se encuentran los servidores públicos del servicio civil de carrera legislativa;</i></p> <p><i>VII.- Proponer los estímulos a que se hagan acreedores los servidores públicos, con base en los resultados en el servicio;</i></p> <p><i>VIII.- Otorgar las constancias o certificaciones anuales a los servidores públicos, con base en los sistemas de evaluación y capacitación; y</i></p> <p><i>IX.- Proponer las promociones o ascensos que correspondan por vacantes en la estructura administrativa.</i>¹⁶¹</p>
<p>Personal adscrito</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Secretario Técnico de las comisiones <p><i>Las comisiones contarán con un Secretario Técnico quien será parte del servicio profesional parlamentario, quien a su vez podrá serlo de hasta cuatro comisiones distintas, siendo éste, el encargado de dar seguimiento a los trabajos de la comisión, llevar las actas y registros, de documentar los trabajos y archivos y de coordinar con la Dirección General de Servicios Parlamentarios los apoyos y necesidades de las comisiones.</i>¹⁶²</p> <ul style="list-style-type: none"> • Titulares de cualquier unidad administrativa con rango inferior a director de área, adscritos a la Secretaría General del Congreso y a los órganos auxiliares <p><i>Se consideran adscritos al servicio civil de carrera en el Poder Legislativo del Estado, en los términos del artículo precedente, los jefes de departamento, oficina, unidad, y en general el titular de cualquier unidad administrativa de rango inferior a director de área.</i>¹⁶³</p> <p><i>El servicio civil de carrera legislativo se aplicará exclusivamente respecto de los servidores públicos mencionados en el artículo precedente, adscritos a la Secretaría General del Congreso y a los órganos auxiliares.</i>¹⁶⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrantes de los servicios parlamentarios, administrativos y financieros

160 *Ibidem.* Artículo 11°.

161 *Ibidem.* Artículo 12°

162 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes; Artículo 89°

163 Reglamento del Servicio Civil de Carrera de los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes; Artículo 2°.

164 *Ibidem.* Artículo 3°

	<ul style="list-style-type: none"> • Personal del Órgano Superior de Fiscalización del Estado
De la incorporación	<p>Mediante la aplicación y aprobación, por parte de la Dirección General de Servicios Financieros y Administrativos del Congreso del Estado, lo siguiente:¹⁶⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examen de conocimientos y aptitudes • Cursos de capacitación • Exámenes de evaluación del desempeño
De la capacitación	<p>A través de la Unidad de Capacitación y Formación Permanente, se implementará:¹⁶⁶</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un programa anual de capacitación • Evaluaciones correspondientes al finalizar cada curso, mismas que servirán de base para la aplicación del sistema de incentivos
De la evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación Mensual del desempeño, a cargo del superior jerárquico inmediato del servidor público <p><i>Se efectuará una evaluación mensual del desempeño que estará a cargo del superior jerárquico inmediato del servidor público, quien a su vez turnará los resultados al Secretario Técnico de la Subcomisión. Dicha evaluación se recabará en los formatos formulados por la Subcomisión Técnica.¹⁶⁷</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación Anual del desempeño, a cargo de la Subcomisión Técnica <p><i>A su vez se realizará una evaluación anual por parte de la Subcomisión Técnica, en la cual se tomarán en cuenta las evaluaciones parciales y los resultados obtenidos en los cursos de capacitación tomados.¹⁶⁸</i></p>
De los beneficios	<p><i>Los servidores públicos que queden adscritos al servicio civil de carrera tendrán los derechos que corresponden a esta categoría y que de manera enunciativa serán los siguientes:</i></p> <p><i>I.- Permanecer en el cargo, independientemente del cambio de legislatura o de superiores jerárquicos, siempre y cuando se reúnan los requisitos que se establecen en el presente Reglamento;</i></p> <p><i>II.- Percibir las retribuciones o estímulos que se establezcan por óptimo rendimiento o ascenso en los grados académicos o de capacitación;</i></p> <p><i>III.- Recibir la capacitación periódica que se establezca en los programas aprobados;</i></p> <p><i>IV.- Obtener los reconocimientos o certificaciones por los cursos aprobados;</i></p>

165 *Ibidem.* Artículo 6°- 8°

166 *Ibidem.* Artículo 24°-26°

167 *Ibidem.* Artículo 29°

168 *Ibidem.* Artículo 29°

V.- Ascender en los niveles jerárquicos en los casos en que obtenga tal beneficio de acuerdo con el presente Reglamento y los manuales que del mismo se deriven y sean aprobados por la Subcomisión Técnica;
 VI.- Concursar para ocupar las vacantes de nivel superior que se generen en el Congreso y que formen parte del servicio civil de carrera; y
 VII.- Los demás que establezcan las leyes, el presente Reglamento y demás disposiciones jurídicas aplicables.¹⁶⁹

Baja California

Ordenamiento Jurídico	Ley del Servicio Civil de los Trabajadores de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California
Observaciones	La mencionada ley no hace referencia al servicio civil, sino a las condiciones laborales y sindicatos

Baja California Sur

Ordenamiento Jurídico	Ley del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Baja California Sur Reglamento Interno del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Baja California Sur
Denominación	Servicio Civil de Carrera
Descripción	<i>El Órgano de Fiscalización Superior deberá establecer un servicio civil de carrera, que permita la estricta selección de sus integrantes, mediante exámenes de ingreso y que en atención a su capacidad, eficiencia, calidad y sujeción a los ordenamientos legales aplicables, garantice, a través de evaluaciones periódicas, su permanencia y la excelencia en la prestación del servicio a su cargo.</i> ¹⁷⁰
Unidad o departamento	<p>a. Auditor Superior</p> <p><i>El Auditor Superior tendrá las siguientes atribuciones:</i></p> <p>...</p> <p><i>Elaborar y publicar el Estatuto que regule el Servicio Civil de Carrera para los funcionarios y servidores públicos del Órgano de Fiscalización Superior;</i>¹⁷¹</p> <p>b. Titular de la unidad de Administración adscrita al Auditor Superior</p>

169 *Ibidem*. Artículo 9°

170 Ley del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Baja California Sur; Artículo 81°

171 *Ibidem*. Artículo 72°, Fracción XXIII

	<p><i>El titular de la unidad de Administración adscrita al Auditor Superior, tendrá las atribuciones siguientes:</i></p> <p>...</p> <p><i>Observar las disposiciones sobre el servicio civil de carrera que establece el Órgano de Fiscalización Superior, aplicables a los servidores públicos del Órgano de Fiscalización Superior;</i>¹⁷²</p> <p>c. Titular de la Unidad de Desarrollo Institucional adscrita al Auditor Superior:</p> <p><i>El titular de la Unidad de Desarrollo Institucional, adscrita al Auditor Superior tendrá las atribuciones siguientes:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>I. Proponer para su aprobación y vigilar el cumplimiento del Manual de Normas, Políticas, Procedimientos y Lineamientos en Materia de Administración, Capacitación y Desarrollo de personal evaluando de manera permanente los resultados obtenidos, así como coordinar, en su caso, el Servicio Civil de Carrera en el Órgano de Fiscalización Superior;</i> <i>II. Proponer para su aprobación y vigilar el cumplimiento, en su caso, del Manual de Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de los Servidores Públicos del Órgano de Fiscalización Superior;</i> <i>III. Promover la formación constante del personal, así como la evaluación del desempeño de los servidores públicos del órgano de Fiscalización Superior;</i> <i>IV. Proponer la suscripción de convenios ante las instituciones públicas y privadas que ofrecen servicios de capacitación, para los servidores públicos del Órgano de Fiscalización Superior; y</i> <i>V. Las demás que le confieran otras disposiciones legales aplicables y las que acuerde el Auditor Superior.</i>¹⁷³
<p>Personal adscrito</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de confianza del Órgano de Fiscalización Superior <p><i>El personal del Órgano de Fiscalización Superior se integra con trabajadores de confianza, los cuales serán los auditores especiales, los titulares de las unidades previstas en esta Ley, jefe de departamento, los auditores, visitadores, inspectores, y los demás trabajadores que tengan tal carácter conforme a lo previsto en la Ley del Servicio Civil de carrera, quienes deberán obrar con absoluta reserva, manteniendo y garantizando la confidencialidad de la información obtenida durante sus tareas, asimismo, no podrán ocultar, destruir, falsificar, sustraer o utilizar indebidamente la documentación e información que por razón de su cargo tenga a su cuidado o custodia.</i>¹⁷⁴</p>
<p>De las Promociones</p>	<p><i>El Auditor Superior tendrá las siguientes atribuciones:</i></p> <p>...</p> <p><i>Proponer a la Comisión de Vigilancia el nombramiento, promoción y remoción del personal del Órgano de Fiscalización Superior, bajo los principios del servicio de carrera;</i>¹⁷⁵</p>

172 Reglamento Interno del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Baja California Sur; Artículo 15°, Fracción IV

¹⁷³ *Ibidem.* Artículo 18°

174 Ley del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Baja California Sur; Artículo 83°

¹⁷⁵ *Ibidem.* Artículo 72°, Fracción VIII

Campeche	
Ordenamiento Jurídico	Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Campeche Reglamento del Servicio Civil de Carrera del Poder Legislativo del Estado de Campeche
Denominación	Servicio Civil de Carrera / Sistema de Profesionalización y Evaluación del desempeño de los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado de Campeche
Descripción	<i>El Sistema se basa en el mérito y la igualdad de oportunidades para los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado, con el fin de impulsar la profesionalización de la función pública en beneficio de la sociedad. Comprende los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, capacitación, evaluación al desempeño, desarrollo, otorgamiento de estímulos y separación del cargo.</i> <i>Serán principios básicos del Sistema, la legalidad, eficiencia, objetividad, imparcialidad, equidad y competencia por mérito¹⁷⁶</i>
Objetivos	<i>El Congreso del Estado reglamentará el servicio civil de carrera de sus servidores públicos, atendiendo a la capacidad, idoneidad, rectitud, probidad, constancia y profesionalismo. El servicio civil de carrera tendrá como propósito garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo, así como fomentar la vocación de servicio y promover la capacitación permanente del personal.¹⁷⁷</i>
Unidad o Departamento	<p>a. Comisión Mixta del Servicio Civil de Carrera</p> <p><i>La Comisión se encargará de coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del Sistema; y vigilará que sus principios rectores sean aplicados por los Órganos y sus Unidades.</i></p> <p><i>La Comisión se integrará con igual número de representantes de los Órganos y de los trabajadores, y contará además con un Presidente que será el titular del Órgano Administrativo.¹⁷⁸</i></p> <p><i>Corresponden a la Comisión las siguientes atribuciones:</i></p> <p><i>I.- Aprobar los criterios y establecer los programas generales del Sistema, para crear las estructuras y diseñar las vías para que el personal permanezca al servicio del Congreso, en forma tal que obtenga los grados jerárquicos y las correlativa remuneraciones así como distinciones que su desarrollo institucional ofrezca como óptimos;</i></p> <p><i>II.- Dictar las políticas que se requieran para la operación del Sistema en congruencia con los lineamientos establecidos en los planes y programas de los Órganos Administrativo y Técnico; así como coordinar la operación integral del Sistema, vigilando el estricto cumplimiento de sus principios rectores;</i></p> <p><i>III.- Dar seguimiento de manera periódica y selectiva a la implantación y operación del Sistema en cada una de las Áreas que</i></p>

176 Reglamento del Servicio Civil de Carrera del Poder Legislativo del Estado de Campeche; Artículo 2°

177 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Campeche; Artículo 209°

178 Reglamento del Servicio Civil de Carrera del Poder Legislativo del Estado de Campeche; Artículo 8°

integran los Órganos Técnico y Administrativo y, en caso necesario, dictar las medidas correctivas que se requieran sobre aquellos actos u omisiones que puedan constituir responsabilidades administrativas a efecto de que, en el ámbito de su competencia, lleven a cabo las acciones legales que procedan;
IV.- Establecer los mecanismos de evaluación que considere necesarios para captar la opinión, respecto al funcionamiento del Sistema y del mejoramiento de los servicios y actuaciones que brindan los Órganos y sus Áreas;
V.- Promover la impartición de cursos, seminarios y congresos que permitan mejorar los sistemas para el desarrollo institucional de los servidores públicos del Congreso;
VI.- Promover y participar en la celebración de convenios para el estudio y fomento del Sistema con entidades federativas, municipios, los poderes del estado, instituciones, fundaciones, colegios de profesionistas y agrupaciones;
VII.- Dictar los acuerdos necesarios para hacer efectivas las atribuciones antes señaladas y las demás que se señalen en el presente Reglamento, y
VIII.- El interpretar, para efectos administrativos este Reglamento.¹⁷⁹

Del Reclutamiento, selección, nombramiento e ingreso

b. Comité Técnico de Profesionalización y Evaluación

Se integrará un Comité que será el cuerpo técnico especializado encargado de la implantación, operación y evaluación del Sistema al interior del Congreso. Asimismo, será responsable de la planeación, formulación de estrategias y análisis prospectivo para la profesionalización y evaluación de los recursos humanos para su mejor desempeño.¹⁸⁰

Los titulares de los Órganos Administrativo y Técnico determinarán, de acuerdo a sus necesidades, a los servidores públicos que integrarán el Comité dentro del cual deberá haber un representante de la Comisión.¹⁸¹

Se especifica en el Reglamento del Servicio Civil de Carrera del Poder Legislativo del Estado de Campeche como Órgano Administrativo a La Oficialía Mayor del Congreso del Estado y Como Órgano Técnico a la Auditoría Superior del Estado.¹⁸²

El Comité tendrá las siguientes atribuciones:

- I.- Proponer a la Comisión para su aprobación, las modalidades a través de las cuales se implante el Sistema, conforme a las necesidades y características del propio Congreso, sin contravenir los criterios y políticas que dicte la Comisión;*
- II.- Elaborar las políticas y programas específicos de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación de desempeño, desarrollo y separación de los servidores públicos del Congreso en el Sistema;*
- III.- Realizar estudios y estrategias de prospectiva en materia de productividad, indicadores de desempeño, estímulos y evaluaciones por servicios personales, con el fin de profesionalizar hacer más eficiente la función pública, y*
- IV.- Las demás que le encomiende la Comisión.¹⁸³*

179 *Ibidem.* Artículo 9°

180 *Ibidem.* Artículo 10°

181 *Ibidem.* Artículo 11°

182 *Ibidem.* Artículo 3°

Personal adscrito	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Los miembros del servicio civil de carrera serán considerados trabajadores de confianza.</i> ¹⁸⁴ • Personal de la Auditoría Superior del Estado¹⁸⁵ • Personal de las áreas del Órganos Administrativo (Oficialía Mayor)
De la incorporación	<p>a) Personal de Base</p> <p><i>Deberán presentar una solicitud de manera individual, ante la Comisión; en la cual manifiesten su conformidad de ser evaluados periódicamente. Los servidores públicos de base, previa licencia, tendrán libre acceso para ocupar una plaza de confianza sujetándose, en su caso, a los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento previstos en este Reglamento.</i>¹⁸⁶</p> <p>b) Personal de Confianza</p> <p>Los servidores públicos de confianza, se clasifican a su vez en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servidores públicos de carrera <p><i>Serán servidores públicos de carrera los que habiendo aprobado los procedimientos de reclutamiento y selección previstos en este Reglamento ocupen una plaza en el Sistema.</i>¹⁸⁷</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servidores públicos de libre designación. <p><i>Serán puestos de libre designación aquellos que permitan que los servidores públicos que los ocupen puedan ser nombrados y removidos libremente dentro del Sistema por la Comisión. Los puestos de libre designación podrán ser incorporados al Sistema como puestos de carrera previa autorización de la Comisión. El servidor público que ocupe la plaza que se abra a concurso invariablemente tendrá derecho a concursar por el mismo. Los puestos de carrera podrán ser convertidos en puestos de libre designación, salvo acuerdo expreso de la Comisión.</i>¹⁸⁸</p>
Del reclutamiento	<p>El Comité llevará a cabo el proceso de reclutamiento mediante convocatorias internas, cerradas o abiertas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria Interna <i>aquella dirigida exclusivamente al menos a dos trabajadores del Congreso</i>¹⁸⁹

183 *Ibidem.* Artículo 12°

184 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Campeche; Artículo 209°

185 *Ibidem.* Artículo 198°

186 Reglamento del Servicio Civil de Carrera del Poder Legislativo del Estado de Campeche; Artículo 16°, 18°

187 *Ibidem.* Artículo 20°

188 *Ibidem.* Artículo 31°

189 *Ibidem.* Artículo 24°

	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria Cerrada <i>a los que pertenezcan a la bolsa de trabajo o sector determinado de grupos de técnicos o de profesionistas</i>¹⁹⁰ • Convocatoria Abierta <i>será mediante invitación pública a todo el interesado que desee ingresar al Sistema</i>¹⁹¹
De la selección	<p>El Comité llevará a cabo el proceso de selección, mediante los siguientes lineamientos, y la Comisión emitirá la resolución:¹⁹²</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exámenes de conocimientos, de habilidades, de equilibrio psicológico y técnicos • Entrevistas y Análisis de antecedentes laborales • Quien resulte seleccionado estará sometido a un periodo de prueba de 6 meses <p><i>Los resultados de los exámenes, entrevistas y análisis generales, deberán ser hechos del conocimiento a los Órganos del Congreso que los hubieren solicitado.</i></p> <p><i>Cada Órgano establecerá los parámetros mínimos de calificación para acceder a cada puesto. Los candidatos que no cumplan con la calificación mínima establecida no podrán continuar con las siguientes etapas del procedimiento de selección, si la hubiere.</i>¹⁹³</p>
De la capacitación	<p>La Capacitación y educación formal de los servidores públicos del Congreso del Estado, se llevará a cabo mediante la implementación y apoyo para lo siguiente:¹⁹⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programas de capacitación desarrollados por una o más áreas del Congreso • Estudios formales • Becas totales o parciales • Licencias de capacitación y estudios formales
De la evaluación del desempeño	<p><i>La evaluación del desempeño es el método mediante el cual se miden los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones asignadas a los servidores públicos.</i>¹⁹⁵</p> <p>La Evaluación del desempeño consiste básicamente en:¹⁹⁶</p> <ul style="list-style-type: none"> • El diseño y la aplicación de exámenes para evaluar el desempeño laboral y profesional

190 *Ibidem.* Artículo 24°

191 *Ibidem.* Artículo 24°

192 *Ibidem.* Artículos 26°-28°, 31°

193 *Ibidem.* Artículo 28°

194 *Ibidem.* Artículos 34°-38°

195 *Ibidem.* Artículo 39°

196 *Ibidem.* Artículo 42° y 43°

	<ul style="list-style-type: none"> • El Establecimiento de estímulos para reconocer al destacado desempeño <p>Además Cada Órgano del Congreso podrá establecer los métodos de evaluación de personal que mejor respondan a las necesidades de los mismos.¹⁹⁷</p>
De las promociones	<p>Los servidores públicos de carrera que tengan evaluaciones satisfactorias de desempeño conservarán la permanencia de su plaza, podrán acceder a una plaza vacante o de nueva creación, considerada como de carrera para ascenso o promoción, de mayor responsabilidad o jerarquía; siempre y cuando se sujeten al proceso de escalafón por antigüedad o mérito, según el caso, así como a los procedimientos de reclutamiento y selección.¹⁹⁸</p>
De los beneficios	<p>a) Permanencia</p> <p>Permanencia es la estabilidad del servidor público de carrera para continuar en el puesto que viene desempeñando con base en el mérito tras haber cumplido satisfactoriamente con los procedimientos de evaluación previstos por este Reglamento y por las demás disposiciones que de ella emanen.¹⁹⁹</p> <p>b) Objetivos de La permanencia y desarrollo profesional:</p> <p>I.- Que la permanencia del servidor público de carrera en el Poder Legislativo del Estado esté basado en el mérito y la evaluación de su desempeño;</p> <p>II.- Que el servidor público de carrera acceda a puestos de mayor responsabilidad o jerarquía dentro del Sistema;</p> <p>III.- Que derivado de su desempeño y permanencia propicie el desarrollo profesional óptimo del servidor público de carrera, y</p> <p>IV.- Que el servidor público de carrera obtenga la correlativa remuneración económica.²⁰⁰</p> <p>Para garantizar el procedimiento de permanencia y desarrollo profesional del servidor público del Poder Legislativo del Estado deberá establecer dentro del tabulador los mecanismos de escalafón por antigüedad y escalafón por mérito.²⁰¹</p> <p>c) Los servidores públicos de carrera en el Sistema tendrán derecho a:</p> <p>I.- Que se le otorgue el nombramiento como servidor público una vez cubiertos los requisitos establecidos en este Reglamento, en un plazo no mayor de un mes;</p> <p>II.- Ser evaluado con base en los principios rectores de este Reglamento y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado en un plazo no mayor de 60 días, y</p> <p>III.- Tener acceso a los programas de capacitación o de educación formal en los términos de este Reglamento;</p>

197 *Ibidem*. Artículo 41°

198 *Ibidem*. Artículo 46°

199 *Ibidem*. Artículo 44°

200 *Ibidem*. Artículo 45°

201 *Ibidem*. Artículo 47°

	<p>IV.- Recibir su salario, prestaciones que provengan del tabulador y estímulos que en su caso le correspondan, y</p> <p>V.- Ser promovido cuando se haya cumplido con el proceso de escalafón y con los requisitos establecidos en este Reglamento. ²⁰²</p>
--	--

Coahuila	
Ordenamiento Jurídico	<p>Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza</p> <p>Ley de Fiscalización Superior para el Estado de Coahuila de Zaragoza</p> <p>Reglamento Interior de la Auditoria Superior del Estado de Coahuila de Zaragoza</p>
Denominación	Servicio Civil de Carrera / Servicio Profesional de Carrera
Descripción	<i>Para profesionalizar y hacer más eficientes los servicios de apoyo parlamentario, de asuntos legislativos, de asesoría jurídica y de orden administrativo del Congreso del Estado, se instituirá el servicio civil de carrera.²⁰³</i>
Unidad o departamento	<p>a. Instituto de Investigaciones Jurídicas y Parlamentarias</p> <p><i>El Instituto de Investigaciones Jurídicas y Parlamentarias, se encargará de la formación permanente de los servidores públicos que formen parte del servicio civil de carrera y elaborará el proyecto de las normas y procedimientos para la conformación del Reglamento del Servicio Civil de Carrera del Congreso del Estado de Coahuila, que será sometido a la consideración de la Junta de Gobierno, a efecto de que posteriormente se presente al Pleno del Congreso para su aprobación²⁰⁴</i></p> <p>b. Auditores Especiales</p> <p>Entre sus atribuciones se encuentra:</p> <p><i>Diseñar y proponer al Auditor Superior los programas y cursos de formación y capacitación que se requieran para elevar el nivel técnico y profesional del personal adscrito a las áreas respectivas²⁰⁵</i></p> <p>c. Auditor Especial de Desempeño</p> <p>Entre sus atribuciones se encuentra:</p> <p><i>Ser responsable del diseño y proponer al Auditor Superior los programas y cursos de formación y capacitación para elevar el nivel técnico y profesional del personal adscrito a la Auditoría Superior²⁰⁶</i></p>

202 *Ibidem*. Artículo 56°

203 Ley Orgánica del Congreso del Estado independiente, libre y soberano de Coahuila de Zaragoza; Artículo 265°

204 *Ibidem*. Artículo 266°

205 Reglamento Interior de la Auditoria Superior del Estado de Coahuila de Zaragoza; Artículo 8°, Fracción XIX

	<p>d. Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Auditoría Superior del Estado de Coahuila</p> <p>Entre sus atribuciones s encuentra:</p> <p><i>Diseñar y proponer al Auditor Superior los programas y cursos de formación y capacitación, para elevar el nivel técnico y profesional del personal adscrito a su Unidad²⁰⁷</i></p> <p>e. Titular de la Unidad de Tecnología de la Información de la Auditoria Superior del Estado de Coahuila</p> <p>Entre sus atribuciones s encuentra:</p> <p><i>Proponer al Auditor Superior los programas y cursos de capacitación y actualización para elevar el nivel técnico y profesional del personal adscrito a su Unidad²⁰⁸</i></p>
Personal adscrito	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de la Auditoria Superior del Estado de Coahuila <p><i>Para garantizar la profesionalización y el desarrollo del personal, se establecerá el servicio profesional de carrera conforme a las disposiciones aplicables²⁰⁹</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicios de apoyo parlamentario, de asuntos legislativos, de asesoría jurídica y de orden administrativo

Colima	
Ordenamiento Jurídico	Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Colima Ley de Fiscalización Superior del Estado de Colima
Denominación	Servicio Civil de Carrera
Unidad o departamento	<p>a. Auditor Superior del Estado de Colima</p> <p>Entre sus atribuciones se encuentra:</p> <p><i>Determinar los procesos de escalafón del servicio civil de carrera y ejecutar los procesos de contratación, remoción, ascensos y</i></p>

206 *Ibidem*. Artículo 17°, Fracción XIII

207 *Ibidem*. Artículo 30°, Fracción XIX

208 *Ibidem*. Artículo 33°, Fracción X

209 Ley de Fiscalización Superior para el Estado de Coahuila de Zaragoza; Artículo 59°

	<i>estímulos del personal del Órgano Superior</i> ²¹⁰
Personal adscrito	<ul style="list-style-type: none"> • Personal del Órgano Superior de Auditoría y Fiscalización Gubernamental del Estado de Colima <p><i>Dicho órgano estará integrado por los servidores públicos que establezca su Ley, los cuales estarán sujetos al servicio civil de carrera; y en él se revisarán y fiscalizarán las cuentas de los caudales públicos del erario del Estado.</i>²¹¹</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auditor Especial <p>Entre los requisitos que se mencionan para el presente cargo, se establece también que, <i>Se dará derecho de preferencia, en atención al servicio civil de carrera, a los servidores públicos del Órgano Superior que reúnan los requisitos.</i>²¹²</p>

Chiapas	
Ordenamiento Jurídico	Ley Orgánica del Congreso del Estado de Chiapas Ley de Fiscalización Superior del Estado de Chiapas Reglamento Interior de la Auditoría Superior del Estado de Chiapas
Denominación	Servicio Profesional de Carrera Legislativa / Servicio Fiscalizador de Carrera
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoría Superior del Estado <p><i>La Auditoría Superior del Estado deberá establecer un Servicio Fiscalizador de Carrera, que permita la objetiva y estricta selección de sus integrantes, mediante exámenes de ingreso y que en atención a su capacidad, eficiencia, calidad y sujeción a los ordenamientos legales aplicables, garantice a través de evaluaciones periódicas su permanencia en el Servicio Fiscalizador de Carrera y la excelencia en la prestación del servicio a su cargo.</i>²¹³</p>
Unidad o departamento	<p>a. Junta de Coordinación Política</p> <p><i>Vigilará que el reclutamiento, selección y formación, actualización, especialización, evaluación, promoción y ascenso de los trabajadores del Congreso del Estado que integren el Servicio Profesional de Carrera Legislativa</i>²¹⁴</p>

210 Ley de Fiscalización Superior del Estado de Colima; Artículo 83°, Fracción XXI

211 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Colima ; Artículo 61°

212 Ley de Fiscalización Superior del Estado de Colima; Artículo 85°, Fracción IV

213 Ley de Fiscalización Superior del Estado de Chiapas; Artículo 83°

214 Ley Orgánica del Congreso del Estado de Chiapas; Artículo 15°, Fracción K

	<p>b. Dirección de Capacitación y Formación Permanente del Servicio Profesional de Carrera Legislativa</p> <p><i>La Dirección de Capacitación y Formación Permanente del Servicio Profesional de Carrera Legislativa, estará a cargo de un Director quien dependerá de la Junta de Coordinación Política²¹⁵</i></p> <p><i>Confiere unidad de acción a los servicios de planeación, formación y capacitación, ingreso, evaluación, promoción y ascenso.²¹⁶</i></p> <p>c. Servicio de Recursos Humanos, dependiente de la Secretaría de Servicios Administrativos</p> <p><i>Comprende los aspectos administrativos de los servicios de carrera²¹⁷</i></p> <p>d. Titulares de las Unidades de la Auditoría Superior del Estado</p> <p><i>Corresponde a los titulares de las Unidades, sin perjuicio de lo dispuesto en otros artículos de este Reglamento, ejercer las siguientes atribuciones generales:</i></p> <p>...</p> <p><i>Proponer al Auditor Superior del Estado los programas y cursos de formación y capacitación para elevar el nivel técnico y profesional del personal a su cargo y evaluar su desempeño conforme a las políticas y procedimientos establecidos por la Auditoría Superior del Estado y por el estatuto del servicio civil de carrera; así como intervenir en los ingresos, licencias, promociones, remociones y terminación de la relación laboral del personal de las unidades administrativas de su adscripción;²¹⁸</i></p> <p>e. Titular de la Unidad General de Administración, de la Auditoría Superior del Estado</p> <p><i>Al Titular de la Unidad General de Administración, le corresponde ejercer las siguientes atribuciones:</i></p> <p>...</p> <p><i>Supervisar la organización y funcionamiento del servicio fiscalizador de carrera, dentro de la Auditoría Superior del Estado así como proponer el proyecto de estatuto correspondiente;²¹⁹</i></p>
Personal adscrito	<p>Se integran por funcionarios de carrera, el personal de las siguientes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Secretaría de Servicios Parlamentarios²²⁰ • La Secretaría de Servicios Administrativos²²¹

215 *Ibidem.* Artículo 53°, Numeral 1

216 *Ibidem.* Artículo 53; numeral 2

217 *Ibidem.* Artículo 41°, Numeral 1, Inciso B

218 Reglamento Interior de la Auditoría Superior del Estado de Chiapas; Artículo 15°, Fracción V

219 *Ibidem.* Artículo 17°, Fracción XI

220 Ley Orgánica del Congreso de Chiapas; Artículo 43°

221 *Ibidem.* Artículo 45°,

	<ul style="list-style-type: none"> • El instituto de investigaciones legislativas²²² • La dirección de asuntos jurídicos²²³ • La dirección de comunicación social²²⁴ • La Dirección de Capacitación y Formación Permanente del Servicio Profesional de Carrera Legislativa²²⁵
--	---

Chihuahua	
NO SE ENCUENTRA EN: Ley de Auditoría Superior del Estado de Chihuahua Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Chihuahua	

Distrito Federal	
Ordenamiento Jurídico	Ley Orgánica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal Reglamento para el Gobierno Interior de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal Estatuto del Servicio Civil de Carrera para los Servidores Públicos de la Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal
Denominación	Servicio Parlamentario de Carrera / Servicio Civil de Carrera
Descripción	<i>Se instituye el Servicio Parlamentario de Carrera, con el propósito de profesionalizar y garantizar la continuidad integral de los trabajos jurídicos y legislativos, así como, hacer más eficientes los servicios de apoyo Parlamentario de la Asamblea Legislativa.</i> ²²⁶
Unidad o departamento	<p>a. Coordinación de Servicios Parlamentarios</p> <p><i>Le corresponde a la Coordinación de Servicios Parlamentarios establecer las bases para la planeación, organización, operación, desarrollo del Servicio Parlamentario de Carrera en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, conforme a la Ley del Servicio Parlamentario de Carrera de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.</i>²²⁷</p> <p>Le corresponde a demás, <i>Ser el órgano técnico responsable de llevar a cabo el Servicio Parlamentario de Carrera de conformidad</i></p>

222 *Ibidem.* Artículo 47°, numeral 1

223 *Ibidem.* Artículo 49°, numeral 1

224 *Ibidem.* Artículo 51°, numeral 1

225 *Ibidem.* Artículo 53; numeral 2

226 Ley Orgánica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal; Artículo 87° sextus

227 *Ibidem.* Artículo 87° sextus.

	<p>con la Ley Orgánica de la Asamblea y Ley del Servicio Parlamentario de Carrera de la Asamblea.²²⁸</p> <p>b. Comité de Capacitación</p> <p><i>Corresponde al Comité de Capacitación:</i></p> <p><i>I. Ser el órgano administrativo que vincule la búsqueda de herramientas teórico-formativas para el adecuado desempeño de las funciones de esta Asamblea;</i></p> <p><i>II. Proponer a la Comisión de Normatividad Legislativa, Estudios y Practicas Parlamentarias la implementación de programas institucionales de capacitación, para formar servidores públicos profesionales, a partir de la definición de las temáticas, contenidos, espacios y niveles de capacitación, que conlleven al desarrollo institucional;</i></p> <p><i>III. Generar en coordinación con la Comisión de Normatividad Legislativa, Estudios y Practicas Parlamentarias mecanismos de vinculación con instituciones educativas, áreas de investigación y especialistas en la problemática de la ciudad, que coadyuven la creación y promoción de cursos, talleres y conferencias para la formación y el desarrollo institucional de la Asamblea, y</i></p> <p><i>IV. Informar, semestralmente y por escrito, a la Comisión de Gobierno sobre la organización y resultados de los programas ejercidos en materia de capacitación.</i>²²⁹</p> <p>Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal</p> <p>c. Comité de la Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal</p> <p><i>El Comité llevará a cabo la planeación, operación, organización y resultados de los estudios e investigaciones realizados respecto del Servicio Civil.</i>²³⁰</p> <p>d. Dirección General de Administración y Sistemas</p> <p><i>Llevará a cabo los procedimientos para el reclutamiento, selección e ingreso de aspirantes para integrar el Servicio Civil de Carrera</i>²³¹</p>
Personal adscrito	<p>Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal</p> <ul style="list-style-type: none"> Personal del servicio civil de carrera adscritos a la Contaduría Mayor de Hacienda <p><i>Son integrantes del Servicio Civil, los servidores públicos de la Contaduría que ocupen puestos del SCC.</i>²³²</p>

228 Reglamento para el Gobierno Interior de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal; Artículo 71°, Fracción IX.

229 *Ibidem*. Artículo 56° Ter. Fracciones I a IV

230 Estatuto del Servicio Civil de Carrera para los Servidores Públicos de la Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal; Disposición, décima primera

231 *Ibidem*. Disposición Décima Séptima

232 *Ibidem*. Título Segundo de la Facultad de Supervisión del Servicio Civil de Carrera y su Personal, disposición octava.

Del reclutamiento	<p>Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal</p> <ul style="list-style-type: none"> • A través de la emisión de una convocatoria pública por parte de la Dirección General de Administración y Sistemas²³³
De la selección	<p>Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal</p> <p>El proceso de selección constará de lo siguiente:²³⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exámenes técnicos y psicométricos • Evaluación de habilidades y aptitudes • Entrevistas y cuestionarios
De la evaluación del desempeño	<p>Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal</p> <p><i>La evaluación del desempeño se utilizará para calificar la ejecución del trabajo, en función de los objetivos institucionales; conocer el potencial de desarrollo profesional y personal de los servidores públicos; y detectar aquellos aspectos que puedan mejorarse²³⁵</i></p> <p>La evaluación del desempeño consta de los siguiente:²³⁶</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación anual • Su resultado servirá de base para el establecimiento de promociones, estímulos y capacitación, así como de sanciones <p><i>La CMHALDF, aplicará dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se aplicó la última evaluación, una segunda evaluación, sólo en aquellos casos en los que el evaluado obtenga una calificación total que se encuentre en los rangos de regular o inaceptable. Sí el resultado persistiera, quedará condicionado su nombramiento y se someterá a la consideración del Comité, la permanecía en el SCC.</i></p> <p><i>En caso de que el Comité otorgue la continuidad dentro de la institución el evaluado deberá obtener una calificación dentro de los rangos bueno y sobresaliente en el siguiente periodo de evaluación que se le realice, de lo contrario el Comité determinará su separación definitiva del SCC.²³⁷</i></p>
De las promociones	<p>Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal</p> <p><i>Las promociones serán de dos tipos:</i></p>

233 *Ibidem*. Disposición Décima octava

234 *Ibidem*. Disposición Vigésima Segunda

235 *Ibidem*. Disposición Trigésima

236 *Ibidem*. Disposición Vigésima Novena a Trigésima Cuarta

237 *Ibidem*. Disposición Cuadragésima Octava

	<p>a) Para ocupar un grado tabular superior (promoción horizontal) b) Para ocupar un puesto de nivel superior (promoción vertical)</p> <p>Las promociones para ocupar un puesto de nivel superior, deberán realizarse mediante concurso, para lo cual se emitirá la convocatoria correspondiente en los términos establecidos en el capítulo de Reclutamiento, Selección e Ingreso. Las promociones para ocupar un puesto de nivel superior se efectuarán al grado mínimo tabular de que se trate.</p> <p>En las promociones para ocupar un grado tabular superior, se considerarán las evaluaciones del desempeño y los créditos obtenidos en el Programa Anual de Capacitación. Estas promociones estarán sujetas a la disponibilidad presupuestal correspondiente.</p> <p>Las promociones de grado tabular se otorgarán previa aprobación del Comité, en función de haber mantenido la calificación de sobresaliente en la evaluación del desempeño durante el período que al efecto señale el Comité.²³⁸</p>
De Los beneficios	<p>Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal</p> <p>Los integrantes del Servicio Civil de Carrera tendrán los derechos que se mencionan a continuación:</p> <p>a) Gozar de todas las prerrogativas que establece el Estatuto y demás normatividad aplicable. b) Recibir constancia de ser miembro del Servicio Civil de Carrera. c) Participar en los concursos que se realicen para ocupar una plaza vacante. d) Participar en las promociones, de acuerdo con los resultados obtenidos en sus evaluaciones. e) Recibir, cuando lo ameriten, los incentivos y estímulos previstos en este Estatuto. f) Asistir a los cursos de capacitación, de acuerdo con el procedimiento establecido y con el Programa Anual de Capacitación autorizado. g) Recibir constancia de los cursos aprobados y de los créditos respectivos. h) Conocer oportunamente las actividades sujetas a la evaluación del desempeño. i) Conocer, en los plazos establecidos, los resultados de sus evaluaciones. j) Exponer por escrito al Comité las dudas, aclaraciones o peticiones relacionadas con actos que afecten los derechos establecidos en el presente. k) Manifestar por escrito al Comité su inconformidad con aquellas decisiones de las unidades administrativas que atenten contra los derechos derivados del Servicio Civil de Carrera. l) Manifestar por escrito al Comité su inconformidad con aquellas decisiones que atenten contra los derechos que establece este documento. m) Ser restituidos por el Comité para el ejercicio de sus derechos, cuando así lo establezca el acuerdo respectivo.²³⁹</p>
Observaciones	<p>Se establece en el Reglamento Para el Gobierno Interior de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal que habrá de expedirse la Ley del Servicio Parlamentario de Carrera de la Asamblea del Distrito Federal, sin embargo, ésta no fue</p>

238 *Ibidem*. Disposición Quincuagésima Octava

239 *Ibidem*. Disposición Quincuagésima Novena

	<p>localizada.</p> <p style="text-align: center;">Transitorios</p> <p><i>CUARTO.- La Asamblea Legislativa del Distrito Federal, deberá expedir la Ley del Servicio Parlamentario de Carrera dentro de los 120 días naturales siguientes a la aprobación del presente decreto, por el Pleno.</i></p>
--	--

Durango	
Ordenamiento Jurídico	Ley de Fiscalización Superior del Estado de Durango
Denominación	Servicio Civil de Carrera
Personal adscrito	<ul style="list-style-type: none"> • Personal del Órgano de Fiscalización Superior <p><i>Para el mejor desempeño de sus funciones, la Entidad contará con las Auditorías Generales y dependencias necesarias para el desarrollo de la fiscalización superior, como dependencias subalternas, las que, a su vez, contarán con los servidores públicos estrictamente necesarios para el cumplimiento de sus funciones, debiendo precisarse su estructura en el reglamento Interior de conformidad con el presupuesto autorizado; el personal adscrito a la entidad deberá en todo caso cumplir los principios de imparcialidad, profesionalismo y objetividad, por tanto deberán incorporarse al servicio civil de carrera.²⁴⁰</i></p>

Guanajuato	
Ordenamiento Jurídico	<p>Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Guanajuato</p> <p>Estatuto del servicio civil de carrera de los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Guanajuato</p>
Denominación	Servicio Civil de Carrera
Descripción	<i>El sistema de servicio civil tiene como premisa básica la profesionalización del servidor público, para garantizar la continuidad y funcionamiento eficaz y eficiente de los programas y procesos sustantivos del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato; asegura que el desempeño de sus miembros se apegue a los principios de legalidad, honradez, objetividad, imparcialidad y profesionalismo y otorga permanencia, estabilidad y certeza jurídica a sus servidores públicos.²⁴¹</i>

240 Ley de Fiscalización Superior del Estado de Durango; Artículo 12°

241 Estatuto del Servicio Civil de Carrera de los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato; Artículo 2°

Objetivos	<i>El servicio civil de carrera, tendrá como propósito garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo, así como fomentar la vocación de servicio y promover la capacitación permanente del personal.</i> ²⁴²
Unidad o departamento	<p>Del reclutamiento, promoción y evaluación</p> <p>a. Dirección General de Administración a través del servicio de recursos humanos</p> <p><i>La Dirección General de administración es el área encargada de coadyuvar con las funciones relativas a la elaboración, ejercicio y aplicación del gasto, en las funciones relativas al personal, y en aquellas que tengan que ver con los aspectos administrativos, y tendrá las siguientes atribuciones:</i></p> <p>...</p> <p><i>Prestar los servicios de recursos humanos, que comprende la administración de los servicios de carrera; reclutamiento, promoción y evaluación permanente del personal; nóminas; prestaciones sociales y expedientes laborales;</i> ²⁴³</p> <p>De los estímulos y evaluación del desempeño</p> <p>b. Junta de Gobierno y Coordinación Política</p> <p><i>La junta tendrá las siguientes atribuciones:</i></p> <p><i>I. Resolver el recurso de reconsideración;</i> <i>II. Evaluar el desempeño de los servidores públicos, y</i> <i>III. Acordar los estímulos que deberán otorgarse a los servidores públicos.</i>²⁴⁴</p> <p>De la aprobación de los procedimientos del servicio civil de carrera</p> <p>c. Comisión de Administración</p> <p><i>La comisión es el órgano rector en materia de consulta, planeación, organización, coordinación y apoyo en la aplicación de las etapas y procedimientos del servicio civil.</i>²⁴⁵</p> <p><i>La comisión tendrá las siguientes facultades:</i></p> <p><i>I. Aprobar el ingreso, promoción, ascenso y remoción de los servidores públicos al servicio civil;</i> <i>II. Aprobar el plan anual de capacitación de los servidores públicos;</i></p>

242 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato; Artículo 256°

243 *Ibidem.* Artículo 238°, fracción IV.

244 Estatuto del Servicio Civil de Carrera de los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato; Artículo 9°

245 *Ibidem.* Artículo 10°

	<p>III. Aprobar el catálogo de puestos; IV. Autorizar que se lleven a cabo los procesos de selección de servidores públicos, aprobando los nombramientos respectivos, y V. Las demás que se deriven del presente estatuto.²⁴⁶</p> <p>De la elaboración del catálogo de puestos</p> <p>d. Dirección de Desarrollo Institucional</p> <p><i>La elaboración del catálogo, así como su actualización permanente, estarán bajo la responsabilidad de la Dirección de Desarrollo Institucional, quien tomará en consideración la opinión de los directores de las diversas áreas del Poder Legislativo, a efecto de presentar el catálogo y sus propuestas de modificación a la comisión para su aprobación.²⁴⁷</i></p> <p>De la capacitación</p> <p><i>La Dirección de Desarrollo Institucional, considerando las propuestas de los directores, elaborará la propuesta de plan anual de capacitación, mismo que será remitido a la comisión para su aprobación durante el mes de enero.²⁴⁸</i></p> <p>De la selección</p> <p>e. Titular de la Dirección de Desarrollo Institucional y el Director del área correspondiente</p> <p><i>Este proceso de selección será realizado por el titular de la Dirección de Desarrollo Institucional y el director del área que corresponda, a fin de presentar a la comisión, una relación de aspirantes que cumplen con los requisitos de ingreso, para que resuelva en definitiva.²⁴⁹</i></p>
Personal adscrito	<i>El Órgano de Fiscalización Superior, la Secretaría General del Congreso, la Contraloría Interna del Poder Legislativo y la Coordinación de Comunicación Social, tendrán las unidades administrativas necesarias para el cumplimiento de las funciones que les competen, de conformidad con el Presupuesto de Egresos del Poder Legislativo, con esta Ley, así como con el estatuto del servicio civil de carrera, reglamentos y manuales de organización y funcionamiento.²⁵⁰</i>
De la incorporación	Del acceso al servicio civil de carrera ²⁵¹

246 *Ibidem*. Artículo 11°

247 *Ibidem*. Artículo 18°

248 *Ibidem*. Artículo 36°

249 *Ibidem*. Artículo 21°

250 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato; Artículos 321° y 232°.

251 Estatuto del Servicio Civil de Carrera de los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato; Artículo 21°-24°

	<ul style="list-style-type: none"> • Concurso interno Para quien ostente la categoría de servidor público • Concurso mixto Dirigido a aspirantes externos • Convocatoria
De la evaluación del desempeño	<p>a) Evaluación individual y de área</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del servidor público en lo individual • Evaluación del área a la que este adscrito el servidor público <p><i>La evaluación comprenderá los conceptos siguientes:</i></p> <p><i>I. A la productividad. El cumplimiento de las metas programadas en los tiempos establecidos;</i></p> <p><i>II. A la eficiencia. La generación de economías en los presupuestos asignados, y</i></p> <p><i>III. A la calidad. La evaluación favorable que la junta realice a cada área que conforma el Poder Legislativo, respecto del cumplimiento en tiempo y forma de las metas y objetivos planteados en los programas respectivos, así como la relativa del servidor público.²⁵²</i></p> <p>b) Programa y evaluación anual del desempeño</p> <p><i>Para la evaluación al desempeño, las dependencias o áreas del Poder Legislativo deberán elaborar su programa anual de actividades, el cual contendrá las metas, objetivos y funcionarios responsables de su ejecución, así como el cronograma en el que se señalen fechas o periodos en que deban cumplirse.</i></p> <p><i>La evaluación anual estará a cargo de las distintas direcciones del Poder Legislativo.²⁵³</i></p>
De la capacitación	<p>El proceso de capacitación contempla lo siguiente:²⁵⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño y aprobación de un Plan anual de capacitación • Cursos de capacitación generales y específicos
De los beneficios	<p><i>Son derechos de los servidores públicos, sin perjuicio de lo establecido por otros ordenamientos jurídicos, los siguientes:</i></p> <p><i>I. Obtener su nombramiento de ingreso y en su caso, los de ascenso en los puestos que corresponda, previa satisfacción de los requisitos establecidos;</i></p>

252 *Ibidem.* Artículo 30°

253 *Ibidem.* Artículo 32°

254 *Ibidem.* Artículo 35°-40°

	<p>II. Recibir las remuneraciones correspondientes al puesto que ocupe y los incentivos que correspondan;</p> <p>III. Obtener la autorización correspondiente para el disfrute de permisos o licencias, de conformidad con lo establecido en el presente estatuto y por los ordenamientos jurídicos aplicables;</p> <p>IV. Ser restituido en el goce y ejercicio de sus derechos y prestaciones cuando obtenga resoluciones favorables en términos del presente estatuto;</p> <p>V. Recibir los cursos de capacitación y profesionalización que comprende la formación, actualización y especialización;</p> <p>VI. Ser evaluado en su desempeño y capacitación conforme a lo establecido en el presente estatuto, así como conocer los resultados correspondientes;</p> <p>VII. Recibir un trato respetuoso de sus superiores jerárquicos, subordinados y compañeros, en el desempeño del servicio;</p> <p>VIII. Contar con los elementos materiales para el adecuado desarrollo de sus actividades, cuidando de los mismos, y</p> <p>IX. Los demás que establezcan las disposiciones legales aplicables.²⁵⁵</p>
--	--

Guerrero	
Ordenamiento Jurídico	Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guerrero Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas del Estado de Guerrero
Denominación	Servicio Civil de Carrera
Descripción	<p><i>El Congreso del Estado establecerá el servicio civil de carrera de sus servidores públicos, atendiendo a la capacidad, idoneidad, rectitud, probidad, constancia y profesionalismo. El servicio civil de carrera tendrá como propósito garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo, así como fomentar la vocación de servicio y promover la capacitación permanente del personal.</i>²⁵⁶</p> <p><i>La Auditoría General establecerá un Servicio Civil de Carrera, dirigido a la objetiva y estricta selección de sus servidores públicos, su constante profesionalización, y su permanencia y estabilidad bajo los principios de legalidad, eficacia, honradez, imparcialidad y excelencia.</i>²⁵⁷</p>

Hidalgo	
Observaciones	<p>No se contempla en el reglamento de la ley orgánica del Congreso, sólo se trata la capacitación y profesionalización en algunas fracciones de la Ley Orgánica</p> <p>No se encontró nada referente al Servicio Civil de Carrera</p>

²⁵⁵ *Ibidem*. Artículo 14°

²⁵⁶ Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guerrero; Artículo 200°

²⁵⁷ Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas del Estado de Guerrero; Artículo 98°

Jalisco	
Ordenamiento Jurídico	Reglamento Interno del Servicio Civil de Carrera del Poder Legislativo del Estado de Jalisco
Denominación	Servicio Civil de Carrera
Descripción	<i>El Servicio Civil de Carrera, es el proceso a través del cual se logra la eficiencia y eficacia de la administración pública a través de la selección, incorporación y desarrollo profesional de los servidores públicos.²⁵⁸</i>
Objetivos	<i>El Servicio procurará el desarrollo profesional de los servidores públicos, su estabilidad laboral, la calificación de sus habilidades, capacidades y desempeño.²⁵⁹</i>
Unidad o departamento	<p>a. Órgano de Administración Interna del Servicio Civil de Carrera</p> <p><i>Para el correcto funcionamiento del Servicio existirá el Órgano de Administración Interna del Servicio Civil de Carrera, la que tendrá las siguientes responsabilidades:</i></p> <p><i>I. Elaborar un registro debidamente actualizado de los servidores públicos incorporados al Servicio, en el cual se señale las fechas de ingreso;</i></p> <p><i>II. Actualizar el expediente de las cartas de servicio de los servidores públicos, en donde se registren su escolaridad, cursos de capacitación, puntualidad, asistencia, incapacidades, disponibilidad, horarios, promociones, cumplimiento al Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo y aptitudes;</i></p> <p><i>III. Elaborar y actualizar los perfiles de puestos de la plantilla de personal del H. Poder Legislativo;</i></p> <p><i>IV. Proporcionar información actualizada y puntual a la Comisión de Evaluación para el desempeño de su encargo;</i></p> <p><i>V. Recibir, actualizar y entregar la información pormenorizada de las vacantes a la Comisión de Evaluación;</i></p> <p><i>VI. Boletinar las vacantes a la Red Estatal de Reclutamiento y Movilidad, de conformidad con lo establecido en el párrafo tercero del Artículo 178 de la Ley, así como en el párrafo tercero del artículo 26 del presente Reglamento; y</i></p> <p><i>VII. Coordinarse con la Red Estatal de Reclutamiento y Movilidad para recibir la información de las vacantes que se boletinen por este medio, para su difusión oportuna en el H. Poder Legislativo.²⁶⁰</i></p> <p>De la elaboración del Catálogo de puestos</p> <p><i>El Órgano de Administración será el responsable de la elaboración de las descripciones y catálogos de puestos, los que se autorizarán anualmente con el propósito de hacer las modificaciones presupuestales correspondientes.²⁶¹</i></p>

258 Reglamento Interno del Servicio Civil de Carrera del Poder Legislativo del Estado de Jalisco; Artículo 4°

259 *Ibidem.* Artículo 6°

260 *Ibidem.* Artículo 8°

261 *Ibidem.* Artículo 24°

	<p>De la Capacitación</p> <p><i>El Órgano de Administración, elaborará, promoverá y llevará a cabo los programas de formación, desarrollo profesional y actualización para el personal adscrito al Servicio, considerando para ello la naturaleza de sus funciones conforme a las necesidades específicas de profesionalización.</i></p> <p><i>Es obligación del Órgano de Administración programar cursos de capacitación para los servidores públicos inscritos en el Servicio, cuando se proyecte abrir plazas para las cuales no hubiere personal preparado.²⁶²</i></p> <p>b. Comisión de Evaluación</p> <p><i>Para el correcto funcionamiento del Servicio, se constituirá una Comisión de Evaluación, que será el órgano máximo de vigilancia.²⁶³</i></p> <p><i>La Comisión estará integrada por:</i></p> <p><i>I. El Presidente, que tendrá voto de calidad para caso de empate;</i> <i>II. El Titular del Órgano de Administración Interna, quien fungirá además como Secretario Técnico de la Comisión;</i> <i>III. Dos miembros que representen a los servidores públicos de confianza que ocupen puestos considerados del Servicio, los cuales serán designados por el sistema de insaculación; y</i> <i>IV. Dos miembros que representen a los servidores públicos de base, designados por el Sindicato de Trabajadores del Poder Legislativo, quienes participarán exclusivamente en procedimientos de promoción de servidores públicos de base a puestos de confianza.²⁶⁴</i></p> <p><i>La Comisión tendrá las siguientes facultades:</i></p> <p><i>I. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones señaladas en el Título Sexto de la Ley, así como las dispuestas en el presente Reglamento Interno, y las demás de carácter legal y administrativo que tengan relación con el buen funcionamiento del Sistema;</i> <i>II. Tomar los acuerdos que sean necesarios para la consecución de los fines del Sistema;</i> <i>III. Autorizar la creación de subcomisiones de apoyo;</i> <i>IV. Validar los resultados de los exámenes de admisión, concursos de oposición y solicitudes de promoción remitidos por el Órgano de Administración, previo a su publicidad y ejecución;</i> <i>V. Proponer al Titular de la Entidad Pública modificaciones al Reglamento Interno; y</i> <i>VI. Las demás que establezca la Ley, los Reglamentos Internos correspondientes y las políticas administrativas a que se refiere el Título Sexto, Capítulo III de la citada Ley y el Capítulo IV del presente Reglamento.</i></p>
De la incorporación	Del acceso a las plazas vacantes ²⁶⁵

262 *Ibidem.* Artículo 31°

263 *Ibidem.* Artículo 9°

264 *Ibidem.* Artículo 10°

	<ul style="list-style-type: none"> • Se someterá a concurso la plaza vacante al servicio civil de carrera, previa convocatoria abierta y tomando en cuenta en primer instancia a los servidores de carrera ya adscritos
<p>Del Desarrollo y la Profesionalización</p>	<p>Para la realización de dicho proceso se contempla lo siguiente: ²⁶⁶</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia obligatoria de los servidores públicos adscritos al servicio civil de carrera a los cursos y programas de desarrollo profesional, capacitación y actualización • Se impartirán becas y demás apoyos para este propósito <p><i>La formación y el desarrollo profesional cubrirán, por lo menos, los siguientes niveles:</i></p> <p>I. Programas de formación básica y capacitación para el trabajo; II. Programa de desarrollo profesional; y III. Programa de especialidades en materias aplicables a áreas específicas conforme a las necesidades del H. Poder Legislativo.²⁶⁷</p>
<p>Personal adscrito</p>	<p><i>Quedan excluidos del Servicio:</i></p> <p><i>I. Los servidores públicos de elección popular</i> <i>II. El Contador Mayor de Hacienda, el Oficial Mayor, y los servidores públicos que hubieren designado y que dependan directamente de ellos;</i> <i>III. Los Directores de la Contaduría Mayor de Hacienda y de la Oficialía Mayor del Congreso;</i> <i>IV. Los servidores públicos cuyo nombramiento tenga por disposición legal un procedimiento especial; y</i> <i>V. Los demás que el Reglamento señale.</i> ²⁶⁸</p> <p><i>Los puestos considerados como propios del Servicio serán los que señale el presente Reglamento Interno y nunca podrán ser los mismos que ofrezca el sistema escalafonario, siendo éstos los siguientes:</i></p> <p><i>I. Jefaturas de Dirección;</i> <i>II. Jefaturas de Departamento;</i> <i>III. Supervisores;</i> <i>IV. Auditores;</i> <i>V. Abogados; y</i></p>

265 *Ibidem.* Artículo 26

266 *Ibidem.* Artículo 31°, 33°, 35°

267 *Ibidem.* Artículo 34°

268 < *Ibidem.* Artículo 2°

	<i>VI. Oficial de Partes;</i> ²⁶⁹
De las promociones	<p><i>La movilidad y promoción del personal inscrito al Servicio se establecerá a través de concurso, cuyas bases deberán formularse de conformidad a lo establecido en el Manual Interno de Evaluación.</i>²⁷⁰</p> <p><i>Los servidores públicos adscritos al Servicio y que laboren en cualquiera de las Entidades Públicas, en virtud a la Red Estatal de Reclutamiento y Movilidad, podrán concursar para ocupar una plaza vacante en cualquier área o Dependencia, siempre que cumplan con los requisitos de la convocatoria.</i>²⁷¹</p>
De los Beneficios	<p><i>Para acceder a los beneficios del Servicio tales como promociones, becas y demás, el servidor público deberá acreditar los mínimos de capacidad y adiestramiento necesarios, debiéndose contemplar preferentemente en caso de igualdad entre diversos aspirantes, los siguientes criterios de selección:</i></p> <p><i>I. El grado mínimo de escolaridad de acuerdo al puesto;</i></p> <p><i>II. La antigüedad, que se tomará en cuenta desde la fecha de ingreso a la Entidad Pública;</i></p> <p><i>III. La experiencia laboral;</i></p> <p><i>IV. Carta de no antecedentes penales por delito doloso; y</i></p> <p><i>V. Carta de Servicio, que es el historial donde consta el grado de eficiencia del trabajador, la capacitación recibida en el servicio público y en su caso, las faltas administrativas en que hubiere incurrido durante el desempeño de su cargo.</i>²⁷²</p>

México	
Ordenamiento Jurídico	<p>Ley de Fiscalización Superior del Estado de México Reglamento Interior del Órgano Superior de Fiscalización del Estado de México Estatuto de Servicio Profesional de Carrera para los servidores públicos del Órgano Superior de Fiscalización del Estado de México</p>
Denominación	Servicio Civil de Carrera / Sistema de Servicio Profesional de Carrera
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Órgano Superior de Fiscalización <p><i>El Servicio Civil de Carrera tendrá como propósito la estabilidad y seguridad laboral, el desarrollo personal y profesional en el empleo, así como fomentar la vocación de servicio y promover la capacitación constante del personal; lo que permitirá, mediante evaluaciones periódicas, la optimización de la prestación del servicio a su cargo, así como la objetiva y estricta selección de sus</i></p>

²⁶⁹ *Ibidem.* Artículo 23°

²⁷⁰ *Ibidem.* Artículo 27°

²⁷¹ *Ibidem.* Artículo 30°

²⁷² *Ibidem.* Artículo 21°

	<p><i>integrantes, mediante examen de ingreso en atención a su capacidad, eficiencia, calidad y demás requisitos establecidos en el Estatuto del Servicio Civil de Carrera.²⁷³</i></p> <p><i>El Sistema del Servicio Profesional de Carrera, es el mecanismo para que el Órgano Superior de Fiscalización, cuente con un Servicio Profesional de Carrera ágil, eficiente y transparente, que motive y fomente el desarrollo del personal e incorpore a los mejores candidatos a ocupar los puestos.²⁷⁴</i></p>
<p>Objetivos</p>	<p><i>El presente ordenamiento tiene por objeto regular el Servicio Profesional de Carrera para los Servidores Públicos del Órgano Superior de Fiscalización del Estado de México; para garantizar el ingreso, desarrollo y permanencia de personal altamente capacitado en las actividades relacionadas con la fiscalización superior, así como su ascenso al nivel jerárquico superior inmediato o en línea horizontal en base al mérito e igualdad de oportunidades.</i></p> <p><i>Además, se garantizará:</i></p> <p><i>I. La estabilidad y seguridad laboral;</i> <i>II. El desarrollo personal y profesional;</i> <i>III. El fomento a la vocación de servicio;</i> <i>IV. La capacitación constante del personal.²⁷⁵</i></p>
<p>Unidad o departamento</p>	<p>a. Auditor Superior</p> <p><i>El Auditor Superior tendrá las siguientes atribuciones:</i></p> <p>...</p> <p><i>Promover acciones tendientes al establecimiento del servicio civil de carrera;²⁷⁶</i></p> <p>b. Coordinación de Control y Auditoría Interna del Órgano Superior</p> <p><i>La Coordinación de Control y Auditoría Interna del Órgano Superior es una unidad administrativa dependiente del Auditor Superior que, sin perjuicio de las facultades que, en términos de las disposiciones legales aplicables, le correspondan a la Contraloría del Poder Legislativo, tendrá las siguientes atribuciones:</i></p> <p>...</p> <p>III. Verificar la aplicación del Servicio Civil de Carrera en el Órgano Superior;²⁷⁷</p> <p>c. Coordinación de Apoyo Administrativo</p>

273 Reglamento Interior del Órgano Superior de Fiscalización del Estado de México; Artículo 23°

274 Estatuto de Servicio Profesional de Carrera para los servidores públicos del Órgano Superior de Fiscalización del Estado de México; Artículo 5°

275 *Ibidem.* Artículo 1°

276 Ley de Fiscalización Superior del Estado de México; Artículo 13°, Fracción XXI

277 Reglamento Interior del Órgano Superior de Fiscalización del Estado de México; Artículo 13°, Fracción III

La Coordinación de Apoyo Administrativo, es una unidad administrativa dependiente del Auditor Superior, misma que tendrá las siguientes atribuciones:

...

*X. Supervisar la organización y funcionamiento del Servicio Civil de Carrera, dentro del Órgano Superior, así como proponer al Auditor Superior el proyecto de Estatuto correspondiente;*²⁷⁸

De la selección

d. Comisión de Servicio Civil de Carrera

*La Comisión del Servicio Civil de Carrera, será la responsable de instrumentar la política y estrategia general del servicio, y se integrará por un Presidente que será el Auditor Superior, y un Secretario, que será el Coordinador de Control y Auditoría Interna, así como por los demás servidores públicos titulares de las unidades administrativas del Órgano Superior que establezca el Estatuto del Servicio Civil de Carrera.*²⁷⁹

*El Órgano Superior, establecerá una Comisión que actuará como órgano colegiado encargado de llevar a cabo el procedimiento de selección.*²⁸⁰

La Comisión tiene las siguientes atribuciones:

I. Instrumentar la política y estrategia general del Servicio Profesional;

II. Autorizar el catálogo de puestos;

III. Autorizar los programas de capacitación;

IV. Aprobar los procedimientos de ingreso y ascenso, mediante convocatoria pública abierta y concurso de oposición, según corresponda;

V. Expedir los nombramientos de los servidores públicos de carrera y del personal de libre designación;

VI. Controlar y evaluar la correcta instrumentación y operación del Servicio Profesional;

VII. Autorizar los estímulos al desempeño;

VIII. Evaluar el funcionamiento del Servicio Profesional;

IX. Proponer las reformas o modificaciones al presente ordenamiento;

X. Aprobar excepcionalmente la ocupación del puesto sin someterlo a concurso de oposición, previa motivación y fundamentación, por parte de la unidad administrativa a la que se encuentre adscrito el puesto vacante;

XI. Calificar los exámenes de los aspirantes para el concurso de oposición que corresponda;

XII. Aprobar la instalación de subcomisiones;

XIII. Desahogar los asuntos sometidos a su consideración;

XIV. Expedir su reglamento interior;

²⁷⁸ *Ibidem*. Artículo 16°, Fracción X

²⁷⁹ *Ibidem*. Artículo 24°

²⁸⁰ Estatuto de Servicio Profesional de Carrera para los servidores públicos del Órgano Superior de Fiscalización del Estado de México; Artículo 26°

	<p>XV. Señalar la fecha de inicio del concurso; XVI. Resolver el recurso de reconsideración; XVII. Las demás derivadas del presente ordenamiento.²⁸¹</p>
Personal adscrito	<ul style="list-style-type: none"> • Personal del Órgano Superior de Fiscalización que prestan sus servicios de forma continua, permanente y regular²⁸² <p>Los servidores públicos de carrera se clasifican en:</p> <p>I. <i>Candidatos: Los que ingresan al Sistema Profesional, mediante solicitud escrita y que se encuentran en su primer año de desempeño;</i></p> <p>II. <i>Titulares: Los candidatos que al término de su primer año de ingreso al Sistema Profesional, han obtenido resultados aprobatorios de la evaluación que se prevé en este ordenamiento.²⁸³</i></p>
De la incorporación	<ul style="list-style-type: none"> • Del ingreso <p>El ingreso al Órgano Superior, se realizará mediante las siguientes etapas:</p> <p>a) <i>Reclutamiento de aspirantes a través de la convocatoria pública abierta;</i> b) <i>Selección y designación de aspirantes, mediante concurso de oposición;</i> c) <i>Expedición del nombramiento respectivo.²⁸⁴</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • De los requisitos <p>Para ocupar un puesto en el Órgano Superior se deberá cumplir con los requisitos siguientes:</p> <p>I. <i>Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos civiles;</i> II. <i>No haber sido condenado por sentencia ejecutoriada, por delito intencional que amerite pena privativa de libertad;</i> III. <i>No haber sido sancionado, con inhabilitación ni suspensión del cargo por responsabilidad administrativa;</i> IV. <i>No tener impedimento físico ni enfermedad que lo incapacite para el desempeño de su cargo;</i> V. <i>Poseer título profesional, expedido por institución legalmente facultada para ello;</i> VI. <i>Ser de buena conducta;</i> VII. <i>Aprobar el examen de selección;</i> VIII. <i>Ser declarado ganador del concurso de oposición y cumplir con las demás formalidades que establece este ordenamiento.²⁸⁵</i></p>

281 *Ibidem.* Artículo 33°

282 *Ibidem.* Artículo 2°, 4°

283 *Ibidem.* Artículo 17°

284 *Ibidem.* Artículo 40°

285 *Ibidem.* Artículo 43°

	<ul style="list-style-type: none"> • Concursos de Oposición <p><i>Los concursos de oposición, para el ingreso o ascenso (sic) en los puestos que integran el Órgano Superior, tienen por objeto:</i></p> <p><i>I. Evaluar los conocimientos de los aspirantes en relación con la función específica en el puesto para el cual concursan.</i></p> <p><i>II. Evaluar la capacidad de los aspirantes para aplicar sus conocimientos a casos prácticos relacionados con el puesto sujeto a concurso.</i></p> <p><i>III. Asignar el puesto para el que se concursa, bajo los lineamientos y condiciones establecidos en el presente ordenamiento y las emitidas por la Comisión.²⁸⁶</i></p>
De la incorporación	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de capacitación con duración no menor a 40 horas anuales • Becas para capacitación especial o educación formal • Evaluaciones por lo menos durante cada cinco años²⁸⁷
De la evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Examen escrito de conocimientos teórico-práctico • Examen oral de conocimientos teórico-práctico²⁸⁸
De los beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Estímulos al desempeño destacado <p><i>Los estímulos al desempeño destacado consisten en la cantidad neta que se entrega al servidor público de carrera de manera extraordinaria con motivo de la productividad, eficacia y eficiencia.</i></p> <p><i>Las percepciones extraordinarias en ningún caso se considerarán un ingreso fijo, regular o permanente ni formarán parte del sueldo que perciben en forma ordinaria los servidores públicos de carrera (sic).²⁸⁹</i></p> <p><i>Los servidores públicos de carrera tendrán los siguientes derechos:</i></p> <p><i>I. Recibir el nombramiento como servidor público de carrera expedido por quien estuviere facultado legalmente para extenderlo;</i></p> <p><i>II. Percibir el sueldo correspondiente a su puesto, además de los beneficios y estímulos que se prevean;</i></p> <p><i>III. Acceder a un su ascenso al nivel jerárquico superior inmediato siguiente o en línea horizontal en base al mérito e igualdad de oportunidades;</i></p> <p><i>IV. Participar en los programas de capacitación para el desempeño de sus funciones;</i></p> <p><i>V. Tener estabilidad laboral conforme a su desarrollo profesional y a sus méritos en el Servicio Profesional;</i></p>

286 *Ibíd.* Artículo 50°

287 *Ibíd.* Artículo 53°, 56°, 57°

288 *Ibíd.* Artículo 62°

289 *Ibíd.* Artículo 70°

VI. Conocer el resultado de la evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos para su permanencia.²⁹⁰

Michoacán

Observaciones

EN LA LEY ORGÁNICA DEL PODER LEGISLATIVO SE DEROGA EL 16 DE NOVIEMBRE DE 2012, EN EL DECRETO NO. 19, LO REFERENTE AL SERVICIO PARLAMENTARIO DE CARRERA

SE DEROGA DEL TÍTULO TERCERO: EL CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO DENOMINADO DEL SERVICIO PARLAMENTARIO DE CARRERA, LA SECCIÓN I DE LA INTEGRACIÓN DEL SERVICIO PARLAMENTARIO DE CARRERA, SECCIÓN II DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PARLAMENTARIOS DE CARRERA, SECCIÓN III DE LA ESTRUCTURA DEL SERVICIO PARLAMENTARIO DE CARRERA, SECCIÓN IV DEL SUBSISTEMA DE PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, CON SU TÍTULO: DEL REGISTRO ÚNICO DE LOS SERVIDORES PARLAMENTARIOS DE CARRERA, SECCIÓN V DE SUBSISTEMA DE INGRESO, SECCIÓN VI DEL SUBSISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL, SECCIÓN VII DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN, SECCIÓN VIII DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, SECCIÓN IX DEL SUBSISTEMA DE SEPARACIÓN, SECCIÓN X DEL SUBSISTEMA DE CONTROL Y EVALUACIÓN, SECCIÓN XI DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL SERVICIO DEL SECRETARIO PERMANENTE, CON SUS TÍTULOS: DEL CONSEJO CONSULTIVO Y DE LOS COMITÉS TÉCNICOS, SECCIÓN XII DEL RECURSO DE REVOCACIÓN, SECCIÓN XIII DELAS COMPETENCIAS Y LOS ARTÍCULOS 100 FRACCIONES VII Y XI, LOS ARTÍCULOS 128 FRACCIÓN VII, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207 Y EL ARTÍCULO OCTAVO TRANSITORIO, DE LA LEY ORGÁNICA Y DE PROCEDIMIENTOS DEL CONGRESO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO.

Morelos

Ordenamiento Jurídico

Ley Orgánica para el Congreso del Estado de Morelos
Estatuto que rige el Servicio Civil de Carrera en el Congreso del Estado de Morelos

Denominación

Servicio Civil de Carrera del Congreso del Estado

Descripción

*El servicio de carrera del Congreso del Estado, tiene por objeto formar funcionarios de alta calidad que apoyen de manera profesional y eficaz el cumplimiento de sus atribuciones y funciones.
Su integración, actividad y funcionamiento se regirá por lo establecido en el estatuto que rige el servicio de carrera en el Congreso del Estado de Morelos.²⁹¹*

El servicio civil de carrera establece el sistema que regula el ingreso, permanencia, promoción, ascenso, capacitación, disciplina y

²⁹⁰ *Ibidem*. Artículo 23°

²⁹¹ Ley Orgánica del Congreso del Estado de Morelos; Artículo 107°

	<i>otras actividades de los servidores públicos que se encuentren incorporados al sistema, con el fin de garantizar que en el ejercicio de su función presten sus servicios de forma imparcial, objetiva, profesional, y ajustándose a los principios de legalidad, honradez, lealtad y eficiencia.</i> ²⁹²
Objetivos	<p><i>El servicio de carrera del Congreso del Estado, tendrá como propósitos fundamentales:</i></p> <p><i>I. Garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo;</i> <i>II. Fomentar la vocación de servicio;</i> <i>III. Mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos;</i> <i>IV. Garantizar promociones y otras formas de incentivos laborales;</i> <i>V. Promover la eficiencia y eficacia de los servidores públicos; y</i> <i>VI. Promover la capacitación permanente al personal.</i>²⁹³</p> <p><i>Son fines del Servicio los siguientes:</i></p> <p><i>a) Profesionalizar y eficientar el trabajo legislativo, administrativo y parlamentario del Congreso.</i> <i>b) Formar funcionarios de alta calidad que apoyen de manera profesional y eficaz el cumplimiento de las atribuciones y funciones del Congreso del Estado.</i> <i>c) Proveer y asistir los servicios que se prestan en el Congreso, con personal calificado.</i> <i>d) Garantizar que el desempeño de los funcionarios del Servicio se realice bajo los principios de legalidad, eficiencia, objetividad, productividad, imparcialidad, disposición, compromiso y lealtad institucional;</i> <i>e) Asegurar a los funcionarios de los cuerpos del Servicio su permanencia, promoción, ascenso y estabilidad laboral, en tanto cumplan con las disposiciones del presente Estatuto y demás ordenamientos aplicables.</i>²⁹⁴</p>
Unidad o departamento	<p>a. Consejo Directivo del Servicio del Congreso</p> <p><i>Para vigilar e implementar el Centro de Capacitación, Formación y Evaluación Permanente del servicio civil de carrera a que se refiere la Ley Orgánica del Congreso, e implementar las políticas internas del servicio se crea el Consejo Directivo del Servicio del Congreso, órgano colegiado que se integra por:</i></p> <p><i>a) El presidente de la Mesa Directiva;</i> <i>b) El Secretario General de Servicios Administrativos y Financieros del Congreso;</i> <i>c) El Secretario General de Servicios Legislativos y Parlamentarios del Congreso;</i> <i>d) El Director del Instituto de Investigaciones Legislativas;</i> <i>e) Dos Vocales internos, cuya representación recae en los Diputados que presiden las Comisiones de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología y la de Trabajo y Previsión Social, y</i> <i>f) Un vocal externo, que será el profesionista de una institución de educación superior de reconocido prestigio.</i>²⁹⁵</p>

292 Estatuto que rige el Servicio Civil de Carrera en el Congreso del Estado de Morelos; Artículo 1°

293 Ley Orgánica del Congreso del Estado de Morelos; Artículo 108°

294 Estatuto que rige el Servicio Civil de Carrera en el Congreso del Estado de Morelos; Artículo 6°

El Consejo Directivo del Servicio Civil de Carrera tiene las siguientes atribuciones:

- a) Emitir las normas, políticas, lineamientos y directrices que rigen al Servicio y ponerlo a consideración del pleno del congreso para su aprobación definitiva.*
- b) Establecer los mecanismos y estrategias internos convenientes para el desarrollo del servicio civil.*
- c) Implementar los procedimientos, catálogos e instrumentos técnicos, pedagógicos y administrativos relativos al Servicio.*
- d) Formular el proyecto del Catálogo de puestos, rangos y niveles laborales de los cuerpos del Servicio, y ponerlo a consideración para su aprobación a la Conferencia;*
- e) Aprobar las convocatorias y el desarrollo de los procesos de reclutamiento, selección e ingreso del personal al Servicio;*
- f) Aprobar el programa de capacitación profesional a los servidores públicos que pertenezcan al servicio civil, que comprende su formación, actualización y especialización e implementarlo en coadyuvancia con el Instituto de Investigaciones Legislativas.*
- g) Aprobar el programa de capacitación del personal no profesional que pertenezcan al servicio civil.*
- h) Autorizar que los funcionarios del Servicio, asistan a cursos estatales, nacionales o extranjeros, conforme a los méritos y desempeño demostrado y de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria;*
- i) Proponer las políticas para las remuneraciones de los funcionarios del Servicio, para su aprobación por la Conferencia;*
- j) Aprobar los mecanismos de evaluación del aprovechamiento de los programas y la metodología para la evaluación del desempeño;*
- k) Establecer las normas y los requisitos para la expedición de las constancias de adscripción y nombramiento de los funcionarios del Servicio;*
- l) Fungir como instancia de atención y resolución de inconformidades de los funcionarios del Servicio;*
- m) Proponer a la Conferencia las reformas o adiciones al Estatuto en materia del Servicio;*
- n) Integrar los grupos operativos o consultivos que considere necesario para el cumplimiento de sus atribuciones, especificando en cada caso, su objeto, alcances y duración;*
- o) Recibir los informes de actividades concernientes al Servicio que presente el Coordinador de la Unidad;*
- p) Nombrar a los funcionarios del Servicio a partir de los procesos de reclutamiento, selección, ingreso, promoción y ascenso establecidos en el presente Estatuto;*
- q) Dictar las resoluciones sobre los casos no previstos en este ordenamiento y que guarden relación con el servicio;*
- r) Contribuir a la formación y actualización parlamentaria y administrativa de los legisladores y de su personal de apoyo;*
- s) Diseñar los planes de carrera de los cuerpos del Servicio;*
- t) Proponer la modalidad de incentivos y reconocimiento al desempeño, la productividad y méritos de los funcionarios del Servicio;*
- u) Operar el sistema de información de los funcionarios del Servicio;*
- v) Llevar el registro curricular y de aprovechamiento de los participantes en los programas de capacitación y profesionalización;*
- w) Proponer y en su caso coordinar la ejecución de convenios relacionados con el Servicio; y*
- x) Las demás que se deriven del presente Estatuto y de las normas, disposiciones y acuerdos aplicables.²⁹⁶*

b. Vocal Externo

295 *Ibídem.* Artículo 8°

296 *Ibídem.* Artículo 11°

El vocal externo será propuesto por la Institución de Educación Superior con la que el Congreso celebre convenio para el mejor desarrollo del Servicio.²⁹⁷

Para su designación, el vocal externo deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano mexicano en pleno goce de sus derechos;*
- b) Haber cumplido al menos treinta años de edad;*
- c) Contar con título profesional legalmente expedido y cédula profesional;*
- d) Acreditar conocimientos y experiencia en la materia;*
- e) No haber sido durante los últimos tres años miembro de la dirigencia nacional, estatal o municipal de algún partido político o candidato a un puesto de elección popular;*
- f) No estar inhabilitado legalmente para ocupar cargos en el servicio público o haber sido condenado por delito intencional.²⁹⁸*

De la definición de los rangos y niveles laborales del Servicio Civil de Carrera del Congreso

c. Junta de Coordinación Política

El Servicio Civil de Carrera del Congreso del Estado, se encuentra formado por los niveles y rangos laborales que lo integran, diferenciados de acuerdo con su naturaleza técnica en la estructura orgánica interna, de tal manera que sus titulares puedan colaborar con el Congreso en su conjunto y de forma permanente en algún cargo o puesto.²⁹⁹

Los rangos y los niveles a que se refiere el artículo anterior, deberán ser definidos por la Junta de Coordinación Política del Congreso, y se atenderá en cada caso la capacidad profesional, la sistematización del desarrollo de asistencia técnica de que se trate, y el desarrollo objetivo del encargo sin vínculos a ningún partido político o militancia activa, en las siguientes áreas:

- a) En la Secretaría General de Servicios Legislativos y Parlamentarios;*
- b) En la Secretaría General de Servicios Administrativos y Financieros;*
- c) En el Instituto de Investigaciones Legislativas;*
- d) En la Contaduría Mayor de Hacienda;*
- e) En la Dirección General de Radio y Televisión, y*
- f) En las Comisiones de Trabajo del Congreso.³⁰⁰*

De los cursos propedéuticos para participar en los concursos de ingreso

d. Instituto de Investigaciones Legislativas

297 *Ibidem*. Artículo 9°

298 *Ibidem*. Artículo 10°

299 *Ibidem*. Artículo 17°

300 *Ibidem*. Artículo 18°

	<p><i>El Congreso organizará periódicamente, a través del Instituto de Investigaciones Legislativas, cursos generales propedéuticos para los aspirantes a primer ingreso al Servicio, cuya aprobación será requisito indispensable para tener derecho a participar en los concursos. Se tendrá por cubierto este requisito cuando se hayan tomado diplomados o cursos especializados impartidos por instituciones educativas reconocidas previamente por la Cámara.³⁰¹</i></p> <p>Del Sistema de Evaluación Anual Integral para el Personal del Servicio</p> <p>e. Secretario General de Servicios Administrativos y Financieros</p> <p><i>El sistema de evaluación anual integral estará a cargo del Secretario General de Servicios Administrativos y Financieros, previa aprobación del Consejo, y tendrá por objeto apoyar a las autoridades del Congreso en la toma de decisiones para la permanencia, readscripción, titularidad, disponibilidad, ascensos, otorgamiento de estímulos, movilidad y demás procedimientos que, con relación a los miembros del Servicio, establece este Estatuto.³⁰²</i></p>
<p>Personal adscrito</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de base <p><i>Los trabajadores de base pueden participar en igualdad de condiciones, en los procesos de selección del personal del Servicio. Los seleccionados deberán solicitar permiso a su base y su relación laboral se sujetará, a partir de ese momento, a los términos que dispone este estatuto.³⁰³</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal de la Secretaría General de Servicios Legislativos y Parlamentarios • Personal de la Secretaría General de Servicios Administrativos y Financieros • Personal del Instituto de Investigaciones Legislativas • Personal de la Contaduría Mayor de Hacienda • Personal de la Dirección de Radio y Televisión • Personal de las Comisiones de Trabajo de los Congresos
<p>De la incorporación</p>	<p>De las vacantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vacante temporal <i>Las vacantes temporales son aquellas que se generan por la ausencia no definitiva de su titular.³⁰⁴</i> • Vacante definitiva <i>Las vacantes definitivas son aquellas que no cuentan con un titular por haberse dado los supuestos de separación del servicio. No se</i>

301 *Ibidem.* Artículo 31°

302 *Ibidem.* Artículo 66°

303 *Ibidem.* Artículo 21°

304 *Ibidem.* Artículo 23°

	<p><i>consideran vacantes los puestos de nueva creación, los cuales se sujetarán al proceso de ingreso que establece el presente Estatuto.³⁰⁵</i></p> <p>Del proceso de ingreso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Requisitos <p><i>Para ingresar al Servicio se requiere:</i></p> <p><i>a) Ser mexicano por nacimiento y vecino del estado cuando menos con 5 años de antigüedad, en pleno goce de sus derechos</i> <i>b) Contar con Título Profesional en alguna de las áreas de las ciencias sociales;</i> <i>c) Acreditar los requisitos de conocimiento o experiencia mediante los exámenes de ingreso;</i> <i>d) Acreditar los cursos que imparta la Unidad de Capacitación o cualquier otro que se señale en la convocatoria;</i> <i>e) Contar con la acreditación a nivel de educación requerido para el ingreso al servicio, conforme al rango o puesto que se requiera. Al efecto, el Consejo Directivo dictaminará lo concerniente al requisito de experiencia profesional equivalente en la materia, pero siempre se dará preferencia a quien acredite estudios de posgrado;</i> <i>f) No haber sido, durante los últimos cinco años, miembro de la dirigencia nacional, estatal o municipal o candidato a un puesto de elección popular;</i> <i>g) No estar inhabilitado legalmente para ocupar cargos en el servicio público;</i> <i>h) No haber sido condenado por delito intencional que haya ameritado pena privativa de la libertad;</i> <i>i) No pertenecer o militar en algún partido político, y</i> <i>j) Los demás que acuerde el Consejo Directivo.³⁰⁶</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Concurso interno y externo³⁰⁷ <p>El primero, dirigido al personal que labora dentro del Congreso; el segundo al público en general mediante diarios de circulación estatal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cursos propedéuticos ³⁰⁸ <p>Su aprobación como requisito para participar en los concursos y acceder al servicio civil de carrera</p>
<p>De la evaluación del desempeño</p>	<p><i>Los sistemas de evaluación tienen como objetivo la valoración del desempeño y del aprovechamiento de los programas de capacitación, comprenden la formación, actualización y especialización, mismas que servirán de base para la permanencia, promoción y ascenso de los funcionarios del Servicio.</i></p>

305 *Ibíd.* Artículo 24°

306 *Ibíd.* Artículo 28°

307 *Ibíd.* Artículo 30°

308 *Ibíd.* Artículo 31°

	<p><i>Las evaluaciones se realizarán bajo los principios de imparcialidad y objetividad, tomando en cuenta los conocimientos y la capacidad analítica y práctica del funcionario para su aplicación a casos concretos.³⁰⁹</i></p>
<p>Del sistema integral de evaluación del servicio civil de carrera</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación para el ingreso al Servicio <p><i>La evaluación para el ingreso comprenderá el análisis, verificación y valoración de los requisitos personales, académicos y laborales, así como la aplicación, como mínimo, de los siguientes instrumentos:</i></p> <p>a) Evaluación curricular; b) Exámenes de aptitudes; y c) Exámenes de conocimientos.</p> <p><i>El Instituto de Investigaciones Legislativas, en coordinación con el Consejo, determinará las modalidades de aplicación de los instrumentos de evaluación para el ingreso, tomando en consideración el cuerpo, rango y puesto que pretenda ocuparse.³¹⁰</i></p> • Evaluación Anual Integral del Personal del Servicio <p><i>El Congreso, dentro del procedimiento administrativo para organizar operar el Servicio, establecerá un sistema para evaluar anualmente y de manera integral a los miembros del Servicio Civil de Carrera.</i></p> <p><i>Por medio de este mecanismo se conocerán, analizarán, evaluarán y calificarán, entre otros aspectos: los antecedentes personales, académicos, laborales, aptitudes, actitudes y el desempeño profesional, así como la participación y aprovechamiento en los programas de formación y capacitación profesional.</i></p> <p><i>La objetividad, la imparcialidad y la equidad, son principios para la evaluación integral de los miembros del Servicio.³¹¹</i></p> <p>Del contenido de la evaluación³¹²</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acerca de la legislación estatal vigente • Acerca de la estructura y funciones del Congreso • Se agrega la aprobación de los cursos de capacitación
<p>De las promociones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación para la Promoción del Personal del Servicio

309 *Ibidem.* Artículo 38°

310 *Ibidem.* Artículo 64°

311 *Ibidem.* Artículo 65°

312 *Ibidem.* Artículo 67° y 68°

	<p><i>La evaluación que se establezca para la promoción se sustentará en las bases del mérito y el rendimiento. También se tomará en consideración la experiencia y resultados de las evaluaciones y las relativas al programa de formación y capacitación profesional.</i></p> <p><i>Para los efectos de este Estatuto, por mérito se entienden las acciones destacadas realizadas por el personal del Servicio, que repercuten en la eficacia y eficiencia del servicio público y conducen al cumplimiento óptimo de los fines institucionales; asimismo, por rendimiento se entiende el desempeño del personal del Servicio, que produce resultados medibles y ayuda al cumplimiento y desarrollo de las tareas parlamentarias y administrativas.³¹³</i></p> <p>De las formas de evaluación para la promoción ³¹⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por examen de oposición • Por alto rendimiento en los cursos de capacitación y evaluaciones anteriores <p>De los aspectos a evaluar la promoción</p> <p><i>La evaluación para la promoción valorará en el personal del Servicio como mínimo, los siguientes elementos:</i></p> <p>a) Antecedentes personales, académicos y profesionales; b) Méritos y rendimiento profesionales; c) Obras o estudios realizados, así como títulos profesionales o grados académicos obtenidos con posterioridad al ingreso al Servicio. d) Participación y acreditación de las materias de los programas de formación y desarrollo profesional; e) Resultados obtenidos en las evaluaciones aplicadas en el concurso de oposición; y f) Las demás que determine el Consejo.³¹⁵</p>
<p>De los beneficios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De los incentivos <p><i>Los funcionarios del Servicio disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de seguridad social y demás prestaciones establecidas en la Ley de Servicio Civil del Estado de Morelos y conservarán su empleo mientras cumplan con los requisitos que exige el servicio civil.³¹⁶</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • De sus derechos <p><i>Son derechos de los funcionarios del Servicio, los siguientes:</i></p>

313 *Ibidem.* Artículo 70°

314 *Ibidem.* Artículo 72°

315 *Ibidem.* Artículo 73°

316 *Ibidem.* Artículo 46°

	<p>a) Obtener su nombramiento de ingreso al cuerpo, y en todo caso, los de promoción y ascenso en los rangos y niveles que corresponda, previa satisfacción de los requisitos establecidos; y por ende ser asignado en alguno de los cargos opuestos de la estructura orgánica y ocupacional del Congreso y adscrito a un área específica del mismo;</p> <p>b) Recibir las remuneraciones correspondientes al puesto, rango o nivel que ocupe y los incentivos que correspondan; y de acuerdo a las posibilidades presupuestales, una compensación derivada de las labores extraordinarias que realice con motivo de las necesidades de servicio;</p> <p>c) Recibir aguinaldo en los términos establecidos en la Ley del Servicio Civil de Estado o la costumbre;</p> <p>d) Participar en los procesos de ascenso y promoción para acceder a los rangos y, dentro de ellos, a los niveles superiores, una vez cubiertos los requisitos señalados en el presente Estatuto;</p> <p>e) Obtener la autorización correspondiente para el otorgamiento de permisos o licencias con base en lo que establezca este Estatuto, así como gestionar su reincorporación al Servicio, una vez concluido el período de su permiso o licencia;</p> <p>f) Inconformarse, mediante los medios de impugnación que se establecen en este Estatuto, contra actos o resoluciones en el desarrollo del Servicio que considere le causen agravio;</p> <p>g) Ser restituido en el goce y ejercicio de sus derechos y prestaciones cuando obtenga resoluciones favorables en términos del presente estatuto.</p> <p>h) Recibir el pago de pasajes, viáticos y demás gastos necesarios, cuando por razones de Servicio, se desplace fuera de su centro de trabajo para el cumplimiento de una comisión;</p> <p>i) Disfrutar de los días de descanso y de las vacaciones correspondientes, conforme a los términos que establece la Ley de Servicio Civil del Estado y las demás disposiciones aplicables;</p> <p>j) En caso de fallecimiento, sus familiares, herederos o causahabientes recibirán el importe hasta de tres meses de la remuneración total correspondiente al puesto que ocupaba a la fecha del deceso;</p> <p>k) Recibir en los términos que establezca la legislación aplicable, la prima vacacional equivalente al 25% sobre sueldo o salario que le corresponda durante dichos periodos, así como también una prima de antigüedad que se configurará por cada cinco años efectivos o cumplidos de servicio, prestados al Congreso y que consistirá en el pago de una cantidad que se precisará en el presupuesto previamente autorizado;</p> <p>l) Recibir oportunamente, y de conformidad a la normatividad aplicable y a este Estatuto, los estímulos y recompensas que se establezcan;</p> <p>m) Recibir los cursos de capacitación que comprende la formación, actualización y especialización;</p> <p>n) Ser evaluado en su desempeño y capacitación conforme a lo establecido en el presente estatuto, así como conocer los resultados correspondientes;</p> <p>o) Recibir buen trato de sus superiores jerárquicos, subordinados y compañeros, en el desempeño del Servicio;</p> <p>p) Los demás que establezcan las leyes y disposiciones legales aplicables.</p>
--	---

Nayarit	
Ordenamiento Jurídico	<p>Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nayarit Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso de Nayarit Ley del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Nayarit Reglamento Interior del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Nayarit</p>

Denominación	Servicio Profesional de Carrera
Descripción	<i>El Órgano deberá establecer un servicio civil de carrera, que permita la objetiva y estricta selección de sus integrantes, mediante exámenes de ingreso y que en atención a su capacidad, eficiencia, calidad y sujeción a los ordenamientos legales aplicables, garantice, a través de evaluaciones periódicas, su permanencia y la excelencia en la prestación del servicio a su cargo.</i> ³¹⁷
Objetivos	<i>Para profesionalizar y hacer más efectivos los servicios técnicos de apoyo legislativo, parlamentario y de orden administrativo, se instituye el Servicio Profesional de Carrera.</i> ³¹⁸
Unidad o departamento	<p>Sobre la capacitación</p> <p>a. Unidad de Capacitación y Formación Permanente</p> <p>Unidad dependiente de la Oficialía Mayor del Congreso³¹⁹</p> <p>b. Oficial Mayor</p> <p><i>El Oficial Mayor propondrá a la Comisión de Gobierno, los lineamientos que regularan la actividad del área de capacitación.</i>³²⁰ La Oficialía Mayor tiene entre sus facultades:</p> <p><i>Coordinar la aplicación de las políticas que regulan las relaciones laborales, la administración de los recursos humanos, así como el desarrollo del personal comprendido dentro del Servicio Profesional de Carrera</i></p> <p>...</p> <p><i>Intervenir en los términos del estatuto del servicio profesional de carrera, en la planeación, organización, integración, desarrollo y regulación;</i>³²¹</p> <p>c. Comisión de Gobierno Legislativo</p> <p>Entre sus atribuciones se encuentra:</p> <p><i>Dictar las medidas necesarias para la elaboración y puesta en práctica de programas del servicio profesional de carrera, conforme a la normatividad aplicable</i>³²²</p>

³¹⁷Ley del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Nayarit; Artículo 24°

³¹⁸ Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nayarit; Artículo 102°

³¹⁹ *Ibidem.* Artículo 102°

³²⁰ *Ibidem.* Artículo 103°, párrafo 1

³²¹ Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso de Nayarit; Artículo 182°, Fracción XI y XXI

³²² *Ibidem.* Artículo 26°, Fracción VIII

	<p>d. Comisión de Administración y Políticas Públicas</p> <p>Entre sus competencias se encuentra:</p> <p><i>Los relativos al servicio profesional de carrera de los servidores públicos;</i>³²³</p> <p>e. Dirección de Investigación Legislativa</p> <p>Entre sus atribuciones se encuentra:</p> <p><i>Promover la capacitación continua del personal a su cargo y de los asesores de la Secretaría General, e involucrarse con las áreas correspondientes en las actividades relativas a la formación, actualización y especialización de los funcionarios del Servicio Profesional de Carrera</i>³²⁴</p> <p>f. Departamento de Recursos Humanos</p> <p>Le corresponde:</p> <p><i>Coadyuvar, en el ámbito de su competencia, en lo relativo a los asuntos administrativos del personal adscrito al Servicio Profesional de Carrera</i>³²⁵</p> <p>Órgano de Fiscalización Superior</p> <p>g. Director de la Unidad de Administración</p> <p>Entre sus atribuciones se encuentra:</p> <p><i>Operar el servicio civil de carrera del personal del Órgano;</i>³²⁶</p> <p>h. Titular del Instituto de Capacitación y Desarrollo para la Fiscalización Superior</p> <p>Entre sus atribuciones se encuentra:</p> <p><i>Diseñar las bases del servicio civil de carrera del personal del Órgano, sometiendo a la aprobación del Auditor General los programas anuales;</i>³²⁷</p>
--	--

³²³ *Ibidem.* Artículo 55°, Fracción IX, Inciso c

³²⁴ *Ibidem.* Artículo 179°, Fracción VII

³²⁵ *Ibidem.* Artículo 185°, Fracción VII

³²⁶ Reglamento Interior del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Nayarit; Artículo 16°, Fracción XXIII

Personal adscrito	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores de confianza y de base³²⁸ • Directores, coordinadores y jefes de departamento³²⁹ <p><i>Los directores y coordinadores serán designados por la Comisión de Gobierno, por votación ponderada, de entre los candidatos del servicio que hubieren acreditado los requisitos establecidos por el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera; en caso de no existir candidatos idóneos, entonces se procederá mediante concurso abierto de oposición.</i>³³⁰</p> <ul style="list-style-type: none"> • Titular operativo de la Coordinación de Apoyo Parlamentario³³¹ • Equipo de Investigadores de la Dirección de Investigación Legislativa³³²
Observaciones	<p>El Estatuto del Servicio Civil de Carrera. Iniciativa en estudio, Comisión de Administración, Políticas Públicas. Trabajo y Previsión Social. Consultado El 19 de abril de 2012</p> <p>http://www.congreso-nayarit.gob.mx/Portals/1/Archivos/Planes%20Trabajo%20Comisiones/01_admon_pol_pub.pdf</p>

Nuevo León	
Ordenamiento Jurídico	Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León Reglamento de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León
Denominación	Servicio Profesional de Carrera
Descripción	<i>La prioridad del Servicio Profesional de Carrera deberá ser la profesionalización del personal al servicio de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León, a fin de garantizar el funcionamiento eficaz y eficiente de los programas y procesos sustantivos de la fiscalización de las Cuentas Públicas.</i> ³³³
Objetivos	<i>El Servicio Profesional de Carrera se regirá por los siguientes principios básicos:</i>

³²⁷ *Ibidem.* Artículo 19°, Fracción III

³²⁸ Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nayarit; Artículo 104°

³²⁹ Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso de Nayarit; Artículo 161°

³³⁰ *Ibidem.* Artículo 169°

³³¹ *Ibidem.* Artículo 173°

³³² *Ibidem.* Artículo 179°, Fracción XVII

³³³ Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León; Artículo 2°

	<p>I. <i>Objetividad: Es la aplicación de un juicio libre de influencias, prejuicios y preferencias de cualquier tipo;</i></p> <p>II. <i>Capacidad profesional: Es la actualización constante de los conocimientos y habilidades profesionales al nivel que se requiere en el puesto que se ocupa;</i></p> <p>III. <i>Calidad: Es el cumplimiento de las obligaciones propias del cargo que se ocupa de acuerdo con las normas y estándares establecidos;</i></p> <p>IV. <i>Eficiencia: Es el cumplimiento de los objetivos como consecuencia del trabajo realizado;</i></p> <p>V. <i>Legalidad: Es la observancia estricta de las disposiciones que establecen esta Ley, su Reglamento y las demás disposiciones aplicables;</i></p> <p>VI. <i>Igualdad: Es el acceso a las oportunidades que ofrece el Servicio Profesional de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León sin considerar factores como género, raza o etnia, religión, estado civil, condición social, preferencias políticas e ideológicas o personas con discapacidad; y</i></p> <p>VII. <i>Neutralidad Política: Es la condición que en el cumplimiento de sus funciones debe mantener el Servidor Público de Carrera, para evitar influencias políticas que puedan afectar su independencia, objetividad e imparcialidad.³³⁴</i></p> <p>VIII.</p>
<p>Unidad departamental</p>	<p>Proceso de Selección</p> <p>a. Comité Honorífico</p> <p><i>Para la selección de candidatos, se integrará un Comité de carácter honorífico, conformado con representantes de los siguientes sectores académicos y contables:</i></p> <p>I. <i>Un representante de la Universidad Autónoma de Nuevo León;</i></p> <p>II. <i>Un representante del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey;</i></p> <p>III. <i>Un representante de la Universidad de Monterrey;</i></p> <p>IV. <i>Un representante de la Universidad Regiomontana;</i></p> <p>V. <i>Un representante del Instituto de Contadores Públicos de Nuevo León, A.C.; y</i></p> <p>VI. <i>El Auditor General del Estado.</i></p> <p><i>Para efectos de lo señalado en el párrafo anterior, el Auditor, mediante oficio, solicitará a cada uno de los Rectores de las instituciones académicas referidas, que los representantes que designen cuenten con conocimientos en auditoría y contabilidad gubernamental. En caso de empate en la votación, el Auditor General contará con voto de calidad.³³⁵</i></p> <p><i>El Comité para la selección de candidatos emitirá las reglas de valoración y puntajes que serán considerados en las acciones de desarrollo que realice el Servidor Público de Carrera como los exámenes de capacitación, las evaluaciones de desempeño, promociones, certificación y otros estudios que hubiera realizado.³³⁶</i></p> <p>b. Auditor General</p>

334 *Ibidem*. Artículo 4°

335 Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León; Artículo 26°

336 *Ibidem*. Artículo 35°

El Auditor General será el Presidente del Comité y tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Proponer el orden del día y los asuntos que se tratarán en cada sesión del Comité;*
- II. Convocar a las sesiones del Comité;*
- III. Ejecutar los programas generales del Servicio Profesional de Carrera;*
- IV. Dar seguimiento a la implantación y operación del Servicio Profesional de Carrera, dictando las medidas que se requieran para su buen funcionamiento;*
- V. Dirigir las sesiones del Comité;*
- VI. Expedir la convocatoria pública para la selección de los candidatos para el Servicio Profesional de Carrera conforme a los lineamientos emitidos por el Comité;*
- VII. Expedir los lineamientos generales, manuales de organización y de procedimientos, catálogo, convenios y demás lineamientos, acuerdos y resoluciones necesarios para la adecuada operación de los procesos y fases del Servicio Profesional de Carrera, de conformidad con lo establecido en la Ley y el Reglamento;*
- VIII. Autorizar el Programa de Capacitación y comunicarlo al Comité;*
- IX. Establecer las trayectorias de ascenso y promoción, así como sus respectivas reglas a cubrir por parte de los Servidores Públicos de Carrera;*
- X. Expedir los lineamientos para la medición, seguimiento y valoración del desempeño de los Servidores Públicos de Carrera;*
- XI. Incluir en el proyecto de presupuesto de la Auditoría las partidas necesarias para cubrir la operación del Servicio Profesional de Carrera;*
- XII. Evaluar el funcionamiento y operación del Servicio Profesional de Carrera y proponer las medidas correctivas necesarias;*
- XIII. Integrar y mantener actualizado el Registro Único;*
- XIV. Elaborar y hacer del conocimiento del Comité, el diagnóstico de las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal operativo, con base en el total de horas de auditoría que se requieran para la revisión de cada una de las entidades a fiscalizar, de acuerdo al programa anual de fiscalización y considerando los efectos de los cambios en estructura organizacional, la rotación y separación del personal sujetos a la Ley;*
- XV. Proponer al Comité, los lineamientos para el otorgamiento de reconocimientos y estímulos no económicos a los Servidores Públicos de Carrera por alto desempeño en las actividades encomendadas, aportaciones destacadas en las actividades de los programas de trabajo, elaboración de estudios e investigaciones que aporten beneficios para la Auditoría, mejoras a los procedimientos al servicio, a la imagen institucional, o que se destaquen por la realización de acciones sobresalientes;*
- XVI. Dar a conocer a los integrantes del Comité, para su autorización, los planes individuales de carrera de los Servidores Públicos de Carrera;*
- XVII. Proponer al Comité los planes y programas para satisfacer los niveles de capacidades profesionales y técnicas, pertinentes a cada puesto, de conformidad con la descripción del puesto respectivo, así como los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación correspondiente;*
- XVIII. Proponer al Comité la forma y términos en que se otorgará apoyo institucional para que los Servidores Públicos de Carrera continúen con su educación formal, privilegiando los apoyos para la educación en todos sus niveles;*
- XIX. Proponer al Comité y emitir en forma posterior a su aprobación, el calendario general de evaluación al desempeño y coordinar el procedimiento de evaluación del desempeño en los términos del Reglamento;*

	<p>XX. <i>Ejecutar los acuerdos que adopte el Comité y en su caso, vigilar su cumplimiento; y</i></p> <p>XXI. <i>Las demás que le confieran la Ley, el Reglamento y los manuales de organización y procedimientos de la Auditoría.</i>³³⁷</p> <p>c. Comité</p> <p><i>El Comité contará con las siguientes atribuciones:</i></p> <p>I. <i>Aprobar las convocatorias públicas para la selección de los candidatos para el Servicio Profesional de Carrera;</i></p> <p>II. <i>Formular el reporte de los resultados de las fases de reclutamiento y selección de aspirantes para ocupar una vacante;</i></p> <p>III. <i>Determinar al candidato apto para ocupar una vacante;</i></p> <p>IV. <i>Aprobar las reglas de valoración y puntajes que serán considerados en las acciones de desarrollo que realice el Servidor Público de Carrera, tales como los exámenes de capacitación, las evaluaciones de desempeño, promociones, certificación y otros estudios que hubiera realizado;</i></p> <p>V. <i>Expedir los lineamientos para el otorgamiento de ascensos del personal del Servicio Profesional de Carrera;</i></p> <p>VI. <i>Autorizar los movimientos de los Servidores Públicos de Carrera, a otros puestos homologables a los que estén adscritos;</i></p> <p>VII. <i>Autorizar las licencias de los Servidores Públicos de Carrera, en los términos del presente Reglamento;</i></p> <p>VIII. <i>Aprobar con las modificaciones que estime pertinentes, la propuesta del Auditor General, sobre los lineamientos para el otorgamiento de reconocimientos y estímulos no económicos a los Servidores Públicos de Carrera por alto desempeño en las actividades encomendadas, aportaciones destacadas en las actividades de los programas de trabajo, elaboración de estudios e investigaciones que aporten beneficios para la Auditoría, mejoras a los procedimientos al servicio a la imagen institucional, o que se destaquen por la realización de acciones sobresalientes;</i></p> <p>IX. <i>Autorizar los planes individuales de carrera de los Servidores Públicos de Carrera;</i></p> <p>X. <i>Aprobar con las modificaciones que estime pertinentes, la propuesta del Auditor General, sobre los planes y programas para satisfacer los niveles de capacidades profesionales y técnicas, pertinentes a cada puesto, de conformidad con la descripción del puesto respectivo, así como los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación correspondiente;</i></p> <p>XI. <i>Determinar la forma y términos en que se otorgará apoyo institucional para que los Servidores Públicos de Carrera continúen con su educación formal, privilegiando los apoyos para la educación en todos sus niveles;</i></p> <p>XII. <i>Aprobar, con las modificaciones que estime pertinentes, la propuesta que el Auditor General haga sobre el calendario general de evaluación al desempeño y coordinar el procedimiento de evaluación del desempeño en los términos del Reglamento; y</i></p> <p>XIII. <i>Las demás que le confiera la Ley, el Reglamento y demás disposiciones aplicables.</i>³³⁸</p> <p>d. Director de Capacitación y Calidad Institucional de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León</p> <p><i>Al Director de Capacitación le corresponde ejercer las atribuciones siguientes:</i></p> <p>I. <i>Elaborar y someter a aprobación del Auditor General el Programa de Capacitación;</i></p> <p>II. <i>Organizar y promover las acciones de capacitación relativos al Servicio Profesional de Carrera;</i></p>
--	--

337 Reglamento de la Ley de Servicio Civil de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León; Artículo 6°

338 *Ibidem*. Artículo 7°

	<p>III. <i>Elaborar el diagnóstico de necesidades de capacitación correspondiente e informar al Auditor General de los resultados del mismo;</i></p> <p>IV. <i>Realizar las evaluaciones diagnósticas y formativas de todo evento de capacitación;</i></p> <p>V. <i>Las demás que le confieran el Reglamento y los manuales de organización y procedimientos de la Auditoría.</i>³³⁹</p>
Personal adscrito	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de Confianza de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León³⁴⁰
Planeación de recursos humanos	<p><i>Planeación de Recursos Humanos: Proceso por el que se determinan las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal que se requiere para el funcionamiento operativo de la Auditoría</i>³⁴¹</p> <p>La Planeación de Recursos Humanos implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición de perfiles y requisitos para cada puesto operativo de la Auditoría • Elaboración del Registro Único de Servidores Públicos de Carrera de la Auditoría • Establecimiento de un Sistema de Coordinación con Auditores Especiales y Titulares de Unidad³⁴²
Del ingreso	<p><i>Ingreso: Consiste en el reclutamiento y selección de candidatos de acuerdo con los requisitos establecidos para cada una de las áreas de operación de la Unidad Administrativa correspondiente</i>³⁴³</p> <p>El proceso de ingreso se sustenta en lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mérito • Conocimientos • Experiencia administrativa <p>El proceso de ingreso se realiza mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concurso, emitido en Convocatoria Pública y Abierta³⁴⁴ <p><i>La fase de selección se realizará mediante convocatoria pública de acuerdo con las siguientes modalidades:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Dirigidas a servidores públicos de la Auditoría; o</i> • <i>Dirigidas a toda persona interesada que desee ingresar al Servicio Profesional de Carrera</i>³⁴⁵

339 *Ibidem.* Artículo 17°

340 Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León; Artículo 3°, Fracción VII

341 *Ibidem.* Artículo 9°, Fracción I

342 *Ibidem.* Artículo 10°

343 *Ibidem.* Artículo 9°, Fracción II

344 *Ibidem.* Artículo 11°

345 Reglamento de la Ley de Servicio Civil de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León; Artículo 62°

	<p>Requisitos de ingreso:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. <i>Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos;</i> II. <i>Ser vecino del Estado de Nuevo León con una residencia mínima de tres años;</i> III. <i>No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso, o estar en proceso judicial alguno;</i> IV. <i>Tener título profesional de Universidades reconocidas por la Secretaría de Educación Pública así como cédula profesional;</i> V. <i>Contar con probada experiencia en el caso de puestos que así lo requieran;</i> VI. <i>No estar inhabilitado para el servicio público ni encontrarse con algún impedimento legal;</i> VII. <i>No encontrarse dentro de los supuestos establecidos en el artículo 7 fracción XI de la presente Ley;</i> VIII. <i>Ser declarado ganador del concurso de oposición y cumplir con las demás formalidades que establece esta Ley y su Reglamento;</i> IX. <i>No tener relación de parentesco con algún miembro de la Auditoría, o Diputado Integrante de la Legislatura en turno del Congreso del Estado, entendiéndose por esto el que sea cónyuge, pariente consanguíneo o civil en línea recta sin limitación de grado, colateral hasta el cuarto grado o afín hasta el segundo grado;</i> X. <i>No haber formado parte en los últimos tres años de los órganos directivos a nivel municipal, estatal o nacional de algún partido político o bien haber sido candidato a cargo de elección popular dentro de ese mismo periodo; y</i> XI. <i>No haber desempeñado en un periodo de tres años anterior a su designación, ningún empleo o cargo público de la Federación, Estado o Municipio, así como de sus organismos descentralizados, fideicomisos públicos y organismos autónomos con excepción de la propia Auditoría Superior del Estado y también con excepción de quienes hayan desarrollado actividades relacionadas con la docencia.³⁴⁶</i> <p>Del proceso de Selección</p> <p>En base a los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exámenes • Evaluación del desempeño • Antecedentes laborales³⁴⁷ • Concurso de oposición³⁴⁸
De la capacitación	<p><i>Capacitación: Es el proceso por el que se establecen, la política y los programas de cursos que permitan al personal adquirir conocimientos necesarios sobre aspectos técnicos y de normatividad aplicables a los sujetos de fiscalización con el objetivo de</i></p>

346 Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León; Artículo 19°

347 *Ibidem.* Artículo 21°

348 Reglamento de la Ley de Servicio Civil de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León; Artículo 3°, Fracción II

	<p><i>ejercer sus funciones con eficacia, así como la especialización y las aptitudes necesarias para ocupar otros cargos de mayor responsabilidad</i>³⁴⁹</p> <p>Programa Anual de Capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cursos de capacitación obligatorios y optativos³⁵⁰ <p>Acciones de capacitación</p> <p>a) <i>De inducción y tutoría, son las que corresponden a la formación y capacitación que reunirá los requisitos, características y modalidades que determine la Auditoría a los Servidores Públicos de Carrera de nuevo ingreso, y tendrá una duración no menor a tres ni mayor a seis meses contados a partir de su nombramiento. El proceso de integración al puesto a desempeñar, se llevará a cabo entre el Servidor Público de Carrera de nuevo ingreso, el jefe inmediato, el área de Recursos Humanos y el Director de Capacitación.</i></p> <p>b) <i>De fortalecimiento del desempeño, son las que corresponden a la capacitación para reforzar, complementar y perfeccionar el desempeño de las funciones de los Servidores Públicos de Carrera.</i></p> <p>c) <i>De actualización, son las que tienden a mantener vigentes los conocimientos, habilidades y aptitudes que el desempeño del puesto exige en cada caso.</i></p> <p>d) <i>De desarrollo, son las que corresponden a incrementar los conocimientos, habilidades y aptitudes del Servidor Público de Carrera, con el fin prepararle para asumir funciones de mayor responsabilidad y complejidad.</i>³⁵¹</p>
<p>Del desarrollo del personal</p>	<p><i>Desarrollo Profesional: Es el proceso que establece planes individuales de carrera para el personal operativo con el fin de identificar posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos</i>³⁵²</p> <p>Para las promociones se observaran los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mérito • Puntaje de las evaluaciones de desempeño; cursos de capacitación y exámenes de selección³⁵³ <p>Para las promociones, el servidor público de carrera de manera individual podrá:</p>

349 Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León; Artículo 9°, Fracción III

350 *Ibidem.* Artículo 13°

351 Reglamento de la Ley de Servicio Civil de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León; Artículo 83°, Fracción III

352 Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León; Artículo 9°, Fracción IV

353 Ver: Reglamento de la Ley de Servicio Civil de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León; Artículo 72° y 73°

	<ul style="list-style-type: none"> • Definir su plan individual de carrera con el Comité, después de permanecer laborando un año en su puesto³⁵⁴
<p>De la evaluación del desempeño</p>	<p><i>Evaluación: Contiene los mecanismos de medición y valoración del desempeño y productividad del personal, que serán la base para la obtención de ascensos, con el fin de ocupar un cargo distinto dentro de la Auditoría cuando se hayan cumplido con los requisitos y procedimientos establecidos, logrando así su estabilidad laboral</i>³⁵⁵</p> <p><i>La evaluación del desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> I. <i>Valorar el comportamiento de los Servidores Públicos de Carrera en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta los objetivos establecidos y alcanzados, la capacitación lograda y las aportaciones realizadas para mejorar el funcionamiento de la Auditoría;</i> II. <i>Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulos no económicos, al desempeño destacado;</i> III. <i>Detectar el potencial del personal y sus posibilidades de ascenso;</i> IV. <i>Aportar información para mejorar el funcionamiento de la Auditoría en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y aspectos financieros;</i> V. <i>Servir como instrumento para detectar las necesidades de capacitación que se requieran; y</i> VI. <i>Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar las medidas correctivas que se requieran.</i>³⁵⁶ <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación anual del desempeño³⁵⁷
<p>De los beneficios</p>	<p><i>Los Servidores Públicos de Carrera tendrán los siguientes derechos:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> I. <i>Recibir el nombramiento como Servidor Público de Carrera, una vez que se cumplan con los requisitos establecidos en esta Ley y su Reglamento;</i> II. <i>Estabilidad en el servicio, una vez que cumpla con los requisitos establecidos en esta Ley y su Reglamento;</i> III. <i>Recibir capacitación y entrenamiento profesional para el mejor desempeño de sus funciones;</i> IV. <i>Ser evaluado imparcialmente y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado;</i> V. <i>Ascender en la estructura del Servicio Profesional de Carrera;</i> VI. <i>Ejercer los medios de defensa que se encuentren establecidos para salvaguardar sus derechos; y</i> VII. <i>Las demás que se deriven de esta Ley, su reglamento y demás disposiciones aplicables.</i>³⁵⁸ <p>Reconocimiento e incentivos no económicos</p> <p><i>La Auditoría podrá otorgar reconocimientos e incentivos no económicos a los Servidores Públicos de Carrera, cuando como resultado de sus acciones en el desempeño del cargo, éstas resulten significativas.</i></p>

354 *Ibidem.* Artículo 73°

355 Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León; Artículo 9°, Fracción V

356 Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León; Artículo 17°

357 Reglamento de la Ley de Servicio Civil de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León; Artículo 94°, Fracción III

358 Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León; Artículo 6°

	<p><i>Los reconocimientos e incentivos podrán ser individuales o colectivos, a fin de promover la cultura del desempeño, la responsabilidad en el logro de los objetivos institucionales, el desarrollo y motivación de los Servidores Públicos de Carrera y la adecuada orientación y dirección de los mandos superiores.³⁵⁹</i></p> <p>Licencias Académicas y extraordinarias</p> <p><i>La licencia es el acto por el cual un Servidor Público de Carrera puede dejar de desempeñar las funciones propias de su cargo de manera temporal, conservando el derecho para su reincorporación y antigüedad generada dentro del Servicio Profesional de Carrera.³⁶⁰</i></p>
--	--

Oaxaca	
Ordenamiento Jurídico	Reglamento Interior del Congreso del Estado de Oaxaca Ley de Fiscalización Superior del Estado de Oaxaca
Denominación	Servicio Profesional de Carrera
Unidad o departamento	<p>a) La Oficialía Mayor a través de la Unidad de Recursos Humanos</p> <p><i>La Unidad de Recursos Humanos, tendrá a su cargo el control y supervisión de los trabajadores y empleados al servicio de la Legislatura del Estado, de conformidad con la Ley del Servicio Civil para los Trabajadores del Gobierno del Estado;³⁶¹</i></p> <p>b) Auditoría Superior del Estado de Oaxaca</p> <p><i>La Auditoría Superior del Estado establecerá un servicio profesional de carrera, que permita la objetiva y estricta selección de sus integrantes mediante exámenes de ingreso y que en atención a su capacidad, eficiencia, calidad y sujeción a los ordenamientos legales aplicables, garantice, a través de evaluaciones periódicas, su permanencia y la excelencia en la prestación del servicio a su cargo.³⁶²</i></p>

Puebla	
Ordenamiento Jurídico	Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla

359 Reglamento de la Ley de Servicio Civil de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León; Artículo 96°

360 *Ibidem*. Artículo 105°. Ver del mismo ordenamiento, Artículo 108° a 111°

361 Reglamento Interior del Congreso del Estado De Oaxaca; Artículo 38°, Fracción I

362 Ley de Fiscalización Superior del Estado de Oaxaca; Artículo 91°

	Ley del Órgano de Fiscalización Superior del Estado Libre y Soberano de Puebla
Denominación	Servicio Profesional de Carrera Legislativa / Servicio Civil de Carrera para el Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Puebla
Descripción	<i>El Congreso del Estado establecerá el Servicio Profesional de Carrera Legislativa, atendiendo a los principios rectores de legalidad, eficiencia, probidad, objetividad, calidad, imparcialidad, competitividad, mérito y profesionalismo de sus servidores públicos.</i> ³⁶³
Objetivos	<i>El Servicio Profesional de Carrera Legislativa tendrá como propósito profesionalizar y hacer más eficiente los servicios legislativos y de orden administrativo, garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo, así como fomentar la vocación de servicio y promover la capacitación permanente del personal.</i> ³⁶⁴
Unidad o departamento	<p>a) Presidente de la Junta de Gobierno y Coordinación Política</p> <p><i>Son atribuciones del Presidente de la Junta de Gobierno y Coordinación Política:</i></p> <p>...</p> <p><i>Presidir el Comité del Servicio Profesional de Carrera Legislativa a que se refiere el Estatuto correspondiente;</i>³⁶⁵</p> <p>b) Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios</p> <p><i>Promover acciones que optimicen el trabajo de los servidores públicos del Congreso, para lograr la capacitación, preparación y superación profesional, laboral y personal, en coordinación con el Comité del Servicio Profesional de Carrera Legislativa, con sujeción a los lineamientos establecidos en el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera Legislativa del Poder Legislativo del Estado;</i>³⁶⁶</p> <p>c) Secretario General</p> <p><i>Son obligaciones del Secretario General:</i></p> <p>...</p> <p><i>Formar parte del Comité del Servicio Profesional de Carrera Legislativa y verificar la exacta aplicación del Estatuto del Servicio Profesional de Carrera Legislativa del Poder Legislativo del Estado;</i>³⁶⁷</p> <p>Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Puebla</p>

363 *Ibidem.* Artículo 195°

364 *Ibidem.* Artículo 196°

365 *Ibidem.* Artículo 101°, Fracción VII

366 Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla; Artículo 51°, Numeral 1, Inciso c

367 *Ibidem.* Artículo 177°, Fracción XVI

	<p>d) Auditor General</p> <p><i>El Auditor General tendrá las siguientes atribuciones y obligaciones:</i></p> <p>...</p> <p><i>Verificar el cumplimiento y aplicación de las bases y estatutos del Servicio Civil de Carrera para los servidores públicos del Órgano Fiscalizador, en términos de la legislación aplicable;</i> ³⁶⁸</p>
Personal adscrito	<ul style="list-style-type: none"> • Servidores públicos del Congreso (nombramiento)³⁶⁹ • Personal de órgano de Fiscalización Superior del Estado de Puebla

Querétaro	
Ordenamiento Jurídico	Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Querétaro
Denominación	Sistema de Servicio Profesional de Carrera
Descripción	<i>El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un procedimiento administrativo de selección y capacitación de personal, que garantiza el ingreso, capacitación, desarrollo, promoción y permanencia de los servidores públicos del Poder Legislativo que formen parte de este sistema, basado en la experiencia y preparación comprobable y la evaluación periódica, calificación de sus funciones, así como la igualdad de oportunidades, con el fin de impulsar la profesionalización de la función pública, en beneficio de la sociedad y de la propia institución.</i> ³⁷⁰
Unidad o departamento	<p>a) Dirección de Servicios Administrativos</p> <p><i>Corresponde a la Dirección de Servicios Administrativos:</i></p> <p>...</p> <p><i>Coordinar el Sistema de Servicio Profesional de Carrera del Poder Legislativo</i>³⁷¹</p>

Quintana Roo	
Ordenamiento Jurídico	Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo

368 Ley del Órgano de Fiscalización Superior del Estado Libre y Soberano de Puebla; Artículo 14°, Fracción XIII

369 Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla; Artículo 239°

370 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Querétaro; Artículo 13°

371 *Ibidem.* Artículo 172°, Fracción XVIII

	Ley del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Quintana Roo Reglamento Interior de la Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo Ley de Servicio Público de Carrera del Estado de Quintana Roo
Denominación	Servicio Público de Carrera
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Ley del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Quintana Roo <i>La Auditoría Superior del Estado deberá establecer un servicio público de carrera, que permita la objetiva y estricta selección de sus integrantes, mediante exámenes de ingreso y que en atención a su capacidad, eficiencia, calidad y sujeción a los ordenamientos legales aplicables, garantice, a través de evaluaciones periódicas, su permanencia y la excelencia en la prestación del servicio a su cargo.³⁷²</i> • Ley de Servicio Público de Carrera del Estado de Quintana Roo <i>La presente Ley es de orden público y de observancia general en todo el territorio del Estado de Quintana Roo, y tiene por objeto establecer el Servicio Público de Carrera de los Trabajadores y las Trabajadoras de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, y Municipios de la entidad.³⁷³</i>
Unidad o departamento	<p>Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo</p> <p>a) Titular de la Unidad de Administración <i>Al Titular de la Unidad de Administración le corresponde, además de lo dispuesto por la Ley del Órgano de Fiscalización Superior del Estado, las siguientes atribuciones:</i> ... <i>Supervisar la organización y funcionamiento del Servicio Público de Carrera, dentro de la Auditoría Superior del Estado, así como proponer al Auditor Superior del Estado las normas y procedimientos para su implementación y desarrollo;³⁷⁴</i></p> <p>b) Departamento de Recursos Humanos <i>El Departamento de Recursos Humanos estará adscrito a la Unidad de Administración y tendrá las siguientes atribuciones:</i> ... <i>Organizar y participar en la implementación del Sistema del Servicio Público de Carrera de la Auditoría Superior del Estado;³⁷⁵</i></p>

372 Ley del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Quintana Roo; Artículo 78°

373 Ley del Servicio Público de Carrera del Estado de Quintana Roo; Artículo 1°

374 Reglamento Interior de la Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo; Artículo 37°, Fracción XIII

375 *Ibidem.* Artículo 39°, Fracción VIII

	<p>c) Departamento de Capacitación y Desarrollo</p> <p><i>El Departamento de Capacitación y Desarrollo estará adscrito a la Dirección de Planeación y Capacitación y tendrá las siguientes atribuciones:</i></p> <p>...</p> <p><i>Participar en la organización y supervisión del funcionamiento del Servicio Público de Carrera;</i>³⁷⁶</p>
Personal adscrito	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de base • Puestos de libre designación³⁷⁷

San Luis Potosí	
Ordenamiento Jurídico	Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de San Luis Potosí. Ley De la Auditoría Superior del Estado de San Luis Potosí
Denominación	Servicio Parlamentario de Carrera / Servicio Civil de Carrera
Descripción	<i>El servicio civil de carrera se sujetará a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, profesionalización y eficacia e igualdad de oportunidades de los servidores públicos de la Auditoría Superior</i> ³⁷⁸
Unidad o departamento	Del Congreso <p>a) Oficialía Mayor</p> <p><i>El Congreso del Estado instituye el servicio parlamentario de carrera para sus trabajadores, a través de la Oficialía Mayor, la que instrumentará los mecanismos y fijará los criterios para la selección de personal, capacitación y ascenso; procurando en todo tiempo que los cargos sean ocupados a través de exámenes de aptitud y de oposición, en su caso, según la naturaleza de los mismos.</i>³⁷⁹</p>

376 *Ibidem.* Artículo 47°, Fracción XVII

377 Ley del Servicio Público de Carrera del Estado de Quintana Roo; Artículo 7°

378 Ley de la Auditoría Superior del Estado de San Luis Potosí; Artículo 27°

379 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de San Luis Potosí; Artículo 141°

	<p>De la Auditoría Superior</p> <p>b) Auditoría Superior del Estado</p> <p><i>La Auditoría Superior del Estado deberá establecer un servicio civil de carrera que permita la objetiva y estricta selección de sus integrantes, mediante exámenes de ingresos y que en atención a su capacidad, eficiencia, calidad y sujeción a los ordenamientos legales aplicables, garantice a través de evaluaciones periódicas, su permanencia y la excelencia en la prestación del servicio a su cargo.</i></p> <p><i>El servicio civil de carrera tendrá como objetivo profesionalizar a los servidores públicos y, al mismo tiempo, promover su permanencia y buen desempeño en el empleo.³⁸⁰</i></p> <p>c) Comité de Servicio Civil de Carrera</p> <p><i>La Auditoría Superior contará con un Comité de Servicio Civil de Carrera, integrado por el Auditor Superior, el Presidente de la Comisión de Vigilancia, y el Coordinador de Administración, Finanzas y Servicios de la Auditoría; que funcionará conforme lo establezca el Reglamento Interno respectivo.</i></p> <p><i>El Comité elaborará el Manual del servicio civil de carrera para los servidores públicos de la Auditoría Superior del Estado, que contendrá las políticas, normas, procedimientos relativos a la incorporación y desarrollo en el servicio, ascensos, estímulos, evaluaciones, sanciones y separación de la función pública, así como las demás disposiciones necesarias.³⁸¹</i></p>
Personal Adscrito	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de la Auditoría Superior • Servidores Públicos del Congreso, no hay mayor referencia

Sinaloa	
Ordenamiento Jurídico	Ley Orgánica del Congreso del Estado de Sinaloa Ley de la Auditoría Superior del Estado de Sinaloa
Denominación	Servicio Civil de Carrera
Descripción	<i>Para profesionalizar y hacer más eficientes los servicios de apoyo parlamentario y administrativo se instituye el servicio civil de carrera, regido por los principios de legalidad, imparcialidad, objetividad, especialización, honradez, lealtad y eficiencia. El reglamento establecerá y desarrollará las bases para la permanencia, promoción, estímulos, capacitación y actualización del</i>

380 Ley de la Auditoría Superior del Estado de San Luis Potosí; Artículo 26°

381 Ley de la Auditoría Superior del Estado de San Luis Potosí; Artículo 28°

	<i>personal. (Ref. Según Decreto N°718 de fecha 31 de octubre de 2001, publicado en el Periódico Oficial N°144 de fecha 30 de noviembre del 2001).³⁸²</i>
Unidad o departamento	<p>Del Congreso</p> <p>a) Junta de Coordinación Política a través del Instituto de Investigaciones Parlamentarias</p> <p><i>La Junta de Coordinación Política tendrá las siguientes atribuciones:</i></p> <p>...</p> <p><i>Impulsar la profesionalización de los servicios de apoyo parlamentario a través del servicio civil de carrera y del Instituto de Investigaciones Parlamentarias, determinando las políticas generales para ello y proponiendo al pleno los proyectos de los reglamentos respectivos;³⁸³</i></p> <p>b) Secretario General del Congreso</p> <p><i>Son atribuciones del Secretario General del Congreso:</i></p> <p>...</p> <p><i>Supervisar y vigilar que se cumplan las políticas que se establezcan para la investigación legislativa y el servicio civil de carrera;³⁸⁴</i></p> <p>De la Auditoría Superior</p> <p>c) Auditoría Superior</p> <p><i>Para la revisión y fiscalización superior de la cuenta pública, la Auditoría Superior del Estado tendrá las siguientes atribuciones:</i></p> <p>...</p> <p><i>Promover el servicio civil de carrera que permita la objetiva y estricta selección de sus integrantes, mediante la aprobación de los exámenes de ingreso correspondientes³⁸⁵;</i></p>
Personal Adscrito	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de la Auditoría Superior • Servicios de apoyo parlamentario

Sonora	
Ordenamiento	Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora

382 Ley Orgánica del Congreso del Estado de Sinaloa; Artículo 97°

383 *Ibidem.* Artículo 58°, Fracción XII

384 Ley Orgánica del Congreso del Estado de Sinaloa; Artículo 96°, Fracción IV

385 Ley de la Auditoría Superior del Estado de Sinaloa; Artículo 8°, Fracción XXX

Jurídico	Reglamento de Servicio Civil Fiscalizador de Carrera del Instituto de Auditoría y Fiscalización del Estado de Sonora
Denominación	Servicio Civil de Carrera / Servicio Civil Fiscalizador de Carrera
Descripción	<p>El Poder Legislativo del Estado instituye el servicio civil de carrera, correspondiendo a la selección, contratación y promoción de su personal de confianza de las distintas dependencias, con base en los principios de capacidad, probidad, constancia y profesionalismo, desarrollados en el desempeño de sus funciones (...) ³⁸⁶</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglamento de Servicio Civil Fiscalizador de Carrera <p><i>El Servicio Civil Fiscalizador de Carrera se define como un sistema que regula los procesos de ingreso, adscripción, permanencia, evaluación del desempeño individual, profesionalización, capacitación, promoción, ascenso, incentivos y separación del personal fiscalizador de carrera del ISAF.</i>³⁸⁷</p>
Objetivos	<p>El servicio civil de carrera del Congreso del Estado, tiene el propósito de garantizar la estabilidad y seguridad en el trabajo de sus funcionarios y empleados de confianza, fomentando su vocación por el servicio público y capacitación técnica y profesional en forma permanente. ³⁸⁸</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglamento de Servicio Civil Fiscalizador de Carrera <p><i>Establecer la certeza jurídica que garantice la estabilidad, permanencia y seguridad en el empleo y el desarrollo profesional de los servidores públicos adscritos al Instituto Superior de Auditoría y Fiscalización.</i>³⁸⁹</p> <p><i>El Servicio fiscalizador de carrera tiene los fines siguientes:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> I. <i>Contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales del ISAF, mediante un sistema que propicie las mejores prácticas de auditoría de acuerdo al desarrollo profesional del personal fiscalizador de carrera.</i> II. <i>Establecer procesos de ingreso, adscripción, permanencia, evaluación al desempeño individual, profesionalización, capacitación, promoción ascenso, estímulos y separación del personal fiscalizador de carrera, en correspondencia con la especialidad del ISAF y sus requerimientos.</i> III. <i>Seleccionar al personal fiscalizador de carrera, mediante contratación directa o mediante concurso de oposición cuando el caso lo amerite y sea aprobado por el Auditor Mayor y ratificado por acuerdo del Comité, en igualdad de oportunidades con base a conocimientos, habilidades, experiencia y méritos propios, para dotar al ISAF de servidores calificados, profesionales y especializados.</i> IV. <i>Propiciar la profesionalización del personal fiscalizador de carrera mediante la capacitación continua.</i>

386 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora; Artículo 199°

387 Reglamento de Servicio Civil Fiscalizador de Carrera del Instituto de Auditoría Y Fiscalización del Estado de Sonora; Artículo 3°

388 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora; Artículo 198°

389 Reglamento de Servicio Civil Fiscalizador de Carrera del Instituto de Auditoría Y Fiscalización del Estado de Sonora; Artículo 1°, Fracción III

	<p>V. Contribuir a que el desempeño de los colaboradores del ISAF, se ajuste al Código de Ética y Conducta Institucional y fomentar en ellos la lealtad, arraigo e identificación con la institución.</p> <p>VI. Procurar que la operación, así como la actuación de los servidores públicos del Servicio Fiscalizador, adicionalmente a los principios, políticas, objetivos de calidad, misión y visión del ISAF, deba mantener capacidad, probidad, constancia y profesionalismo.³⁹⁰</p>
<p>Unidad o departamento</p>	<p>Instituto de Auditoria Y Fiscalización del Estado de Sonora</p> <p>a) Comité Directivo</p> <p><i>El Comité tendrá las siguientes atribuciones:</i></p> <p>I. Aprobar los lineamientos, políticas, estrategias, programas generales o específicos, líneas de acción en materia de ingreso, adscripción, permanencia, evaluación al desempeño, bases de profesionalización, bases de capacitación, promoción, ascenso, estímulos y separación del personal de fiscalización de carrera del ISAF;</p> <p>II. Aprobar las directrices, contenidos y características de las bases de profesionalización y de capacitación;</p> <p>III. Verificar el cumplimiento de los acuerdos a fin de garantizar la legalidad y objetividad de los procesos del Servicio;</p> <p>IV. Conocer y aprobar los informes relativos al Servicio;</p> <p>V. Aprobar el Reglamento y, en su caso, las modificaciones, reformas o adiciones al mismo, previamente sometidas a la consideración del Auditor Mayor del ISAF;</p> <p>VI. Interpretar administrativa y jurídicamente las disposiciones del Reglamento;</p> <p>VII. Presentar los informes que solicite el Auditor Mayor del ISAF;</p> <p>VIII. Establecer los Subcomités o grupos de trabajo que sean necesarios;</p> <p>IX. Aprobar los procedimientos de ingreso y ascenso, cuando sea el caso, mediante convocatoria pública abierta y concurso de oposición, según corresponda;</p> <p>X. Controlar y evaluar la correcta instrumentación y operación del Servicio;</p> <p>XI. Autorizar el establecimiento del padrón de la reserva de aspirantes que hayan obtenido calificaciones de sus exámenes como mínimo 90 para la contratación directa o cuando sea el caso, en el concurso de oposición;</p> <p>XII. Analizar y determinar lo procedente en los casos no previstos en este Reglamento;</p> <p>XIII. Las demás que señale este Reglamento.³⁹¹</p> <p>b) Unidades Administrativas del ISAF</p> <p><i>Las Unidades Administrativas del ISAF deberán proporcionar toda la información, participación y los apoyos necesarios para la organización, operación, control y diseño de los mecanismos establecidos en el presente Reglamento del Servicio Civil Fiscalizador de Carrera del ISAF.³⁹²</i></p>

390 *Ibidem*. Artículo 8°

391 Reglamento de Servicio Civil Fiscalizador de Carrera del Instituto de Auditoria Y Fiscalización del Estado de Sonora; Artículo 12°

392 *Ibidem*. Artículo 9°

	<p>c) Dirección General de Administración y Dirección General de Evaluación al desempeño</p> <p><i>La Dirección General de Administración y la Dirección General de Evaluación al Desempeño, en el ámbito de su competencia, darán seguimiento en lo que corresponda al adecuado cumplimiento de las disposiciones del presente Reglamento.³⁹³</i></p> <p>d) Auditor Mayor</p> <p><i>El Auditor Mayor expedirá los nombramientos del personal fiscalizador de carrera, de conformidad con el marco jurídico vigente. El personal se ajustará a las condiciones y reglas del presente Reglamento una vez que obtenga dicho nombramiento.³⁹⁴</i></p> <p>e) Auditores adjuntos, Titulares de las Unidades Administrativas del ISAF y vocal de Capacitación</p> <p><i>Los Auditores Adjuntos y los Titulares de las Unidades Administrativas del ISAF, en el ámbito de sus competencias y en coordinación con el vocal de Capacitación, definirán las bases y rutas de profesionalización por rama de especialidad. Verificarán el cumplimiento de las bases y rutas de profesionalización del personal fiscalizador a su cargo, y el soporte documental correspondiente se integrará en el expediente de personal que se tiene en Recursos Humanos para su conservación.</i></p> <p><i>Las bases y rutas de capacitación y profesionalización, deberán ser consideradas en la Evaluación al Desempeño Individual que se aplica al personal fiscalizador del ISAF.³⁹⁵</i></p> <p>Congreso de Sonora</p> <p>a) Comisión de Régimen Interno y Concertación Política b) Comisión de Administración c) Oficialía Mayor</p> <p>La Comisión de Régimen Interno y Concertación Política tendrá las siguientes atribuciones (...) XII.- Impulsar la profesionalización de los servicios de apoyo parlamentario a través del servicio civil de carrera, determinando las políticas generales para ello y proponiendo al pleno del Congreso del Estado los proyectos de los reglamentos respectivos (...)³⁹⁶</p> <p>La Comisión de Administración tendrá las siguientes atribuciones (...)III.- Aprobar, previo acuerdo con la Comisión de Régimen Interno y Concertación Política, las políticas de sueldos, honorarios, contratación de servicios profesionales, así como de utilización de recursos y patrimonio del Congreso del Estado, así como establecer las bases para el otorgamiento de</p>
--	--

393 *Ibidem.* Artículo 10°

394 *Ibidem.* Artículo 39°

395 Reglamento de Servicio Civil Fiscalizador de Carrera del Instituto de Auditoría Y Fiscalización del Estado de Sonora; Artículo 54°

396 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora; Artículo 109°, fracción XII

	<p>compensación e incentivos al personal de las dependencias; con excepción del manejo que realicen los Grupos y Representaciones Parlamentarias de sus recursos, en términos de lo previsto en el título octavo de esta ley (...) ³⁹⁷</p> <p>La Oficialía Mayor ejercerá las siguientes atribuciones: A).- Por conducto de la Dirección General de Administración (...) XV.- Diseñar y presentar, previa opinión del Oficial Mayor y con la aprobación de la Comisión de Administración, los programas y acciones de reclutamiento, selección, promoción, capacitación y evaluación del personal de las diversas unidades administrativas del Congreso del Estado (...) ³⁹⁸</p> <p>Son atribuciones genéricas de las direcciones generales (...) IX.- Intervenir en la selección, evaluación, promoción y capacitación del personal de la unidad administrativa a su cargo, de acuerdo con las políticas vigentes en materia de administración y desarrollo de recursos humanos (...) ³⁹⁹</p> <p>El pleno del Congreso del Estado será la instancia competente para determinar y expedir, por conducto de la Oficialía Mayor, el nombramiento y contratación del personal técnico y profesional de confianza. ⁴⁰⁰</p>
<p>Personal adscrito</p>	<p>(...) personal de confianza de las distintas dependencias (...) ⁴⁰¹</p> <p>Instituto de Auditoria Y Fiscalización del Estado de Sonora</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal de Confianza ⁴⁰² <p><i>El servicio comprende las distintas ramas o unidades administrativas del ISAF a saber:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> I. <i>Auditoría Mayor (Designación expresa);</i> II. <i>Audidores Adjuntos (Designación expresa);</i> <ol style="list-style-type: none"> a) <i>Evaluación;</i> b) <i>Fiscalización;</i> c) <i>Seguimiento;</i> III. <i>Secretaría Técnica</i> IV. <i>Asuntos Jurídicos.</i> V. <i>Administrativo;</i>

397 *Ibidem.* Artículo 114°; Fracción III

398 *Ibidem.* Artículo 192° ;Inciso A; Fracción XV

399 *Ibidem.* Artículo 193°, Fracción IX

400 *Ibidem.* Artículo 200°

401 *Ibidem.* Artículo 199°

402 Ver: Reglamento de Servicio Civil Fiscalizador de Carrera del Instituto de Auditoria Y Fiscalización del Estado de Sonora; Artículo 7°

	<p>VI. <i>Evaluación al Desempeño;</i> VII. <i>Fiscalización a Obras Públicas, y</i> VIII. <i>Tecnologías de Información.</i> ⁴⁰³</p>
<p>De la incorporación</p>	<p>Instituto de Auditoria Y Fiscalización del Estado de Sonora</p> <p>Del ingreso</p> <p><i>El ingreso a las plazas del servicio se regirá conforme a lo siguiente:</i></p> <p>I. <i>Se incluirá al personal que realice funciones de fiscalización, de evaluación, seguimiento, administrativas, informáticas y jurídicas.</i> II. <i>Se exceptúa por disposición constitucional las plazas de Auditor Mayor y Auditores Adjuntos de Fiscalización, por tratarse de designación expresa.</i>⁴⁰⁴</p> <p>De las vacantes</p> <p><i>Por vacantes se entenderá las plazas que se generen en los puestos exclusivos del Servicio que:</i></p> <p>I. <i>Se hayan desocupado por ascenso de un miembro del Servicio</i> II. <i>Se hayan desocupado por separación del Servicio o muerte del servidor público;</i> III. <i>Se hayan adicionado al catálogo como puestos del Servicio y cuenten con la autorización presupuestal correspondiente;</i> IV. <i>Se hayan desocupado por cambio de adscripción;</i> V. <i>Se hayan desocupado por renuncia, cese de los efectos del nombramiento, pensión, jubilación, y</i> VI. <i>Por la creación de plazas.</i>⁴⁰⁵</p> <p>Requisitos de ingreso</p> <p><i>Para ocupar una plaza del Servicio, se deberá cumplir con los requisitos siguientes:</i></p> <p>I. <i>Ser ciudadano mexicano y estar en pleno uso y goce de sus derechos civiles;</i> II. <i>No estar inhabilitado para ocupar cargo, puesto o comisión en el sector público;</i> III. <i>No haber sido condenado por delito intencional que amerite pena corporal de más de un año de prisión, ni por delito de robo, fraude, falsificación, abuso de confianza u otro que afecte seriamente la buena fama en el sector público, cualquiera que hubiere sido la pena, debiendo presentar invariablemente una Carta de No Antecedentes Penales, expedida por la Procuraduría General de Justicia en la Entidad</i> IV. <i>Cumplir con los requisitos de escolaridad documentada en su caso (como son el título de carrera profesional expedido por institución acreditada y reconocida por las autoridades competentes, así como la cédula profesional correspondiente),</i></p>

403 *Ibidem.* Artículo 22°

404 Reglamento de Servicio Civil Fiscalizador de Carrera del Instituto de Auditoria Y Fiscalización del Estado de Sonora; Artículo 5°

405 *Ibidem.* Artículo 29°

	<p><i>conocimientos y experiencia que, conforme a la rama de especialidad establecida en el catálogo, sean necesarios para ocupar la vacante disponible, así como los específicos, cuando sea el caso, establezca la convocatoria respectiva;</i></p> <p>V. <i>Ser notificado por el Vocal Técnico que su solicitud de ingreso ha sido aprobada por el Auditor Mayor para contratación directa y ratificada por Acuerdo del Comité, o en su caso, ser declarado ganador del Concurso de Oposición y cumplir con las formalidades que establece este Reglamento;</i></p> <p>VI. <i>Someterse a los exámenes clínicos aplicados por el ISSSTESON;</i></p> <p>VII. <i>Someterse a los exámenes psicométricos aplicados por el área de Recursos Humanos;</i></p> <p>VIII. <i>Manifestación bajo protesta de decir verdad que no ha sido inhabilitado para ocupar empleo, cargo o comisión en la administración pública derivado de sanción impuesta por autoridad competente, y,</i></p> <p>IX. <i>Cuando se trate de un reingreso al ISAF, el aspirante deberá someterse al proceso de ingreso.⁴⁰⁶</i></p> <p>De las formas de ingreso al Servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contratación directa • Concurso de oposición⁴⁰⁷ <p>Del concurso de oposición para plazas vacantes al Servicio</p> <p><i>Las plazas vacantes del Servicio podrán someterse a concurso de oposición cuando así lo autorice el Auditor Mayor y ratificadas por acuerdo del Comité, y solo excepcionalmente, previa motivación y fundamentación, por parte de la Unidad Administrativa a la que se encuentre adscrita la plaza vacante, podrá someterse a consideración del Comité la realización de concursos de oposición cuya convocatoria se dirija únicamente a personal del ISAF; si estos no tuvieran resultados aprobatorios, si fuera el caso, podrá llevarse a cabo el concurso antes señalado.⁴⁰⁸</i></p> <p>Del ingreso a puestos de designación temporal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mediante el proceso de selección y reclutamiento directo a través del Vocal Técnico⁴⁰⁹
<p>De la profesionalización</p>	<p>Instituto de Auditoria Y Fiscalización del Estado de Sonora</p> <p>Plan de Profesionalización</p> <p><i>El Plan de Profesionalización incluye los siguientes elementos:</i></p> <p>I. <i>Bases y rutas de Capacitación que, conforme al catálogo, guíen al personal fiscalizador de carrera para cumplir su formación en la</i></p>

406 Reglamento de Servicio Civil Fiscalizador de Carrera del Instituto de Auditoria Y Fiscalización del Estado de Sonora; Artículo 30°

407 *Ibidem.* Artículo 31°

408 *Ibidem.* Artículo 32°

409 *Ibidem.* Artículo 36°

	<p>rama de especialidad correspondiente, y</p> <p>II. Bases y rutas de Profesionalización, que proporcionen al personal fiscalizador de carrera la experiencia, habilidades, destrezas, aptitudes técnicas y prácticas en el desempeño de los puestos.⁴¹⁰</p>
De la evaluación del desempeño individual	<p>Instituto de Auditoria Y Fiscalización del Estado de Sonora</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se aplicará de manera anual y será de carácter obligatorio⁴¹¹ <p>Se evaluarán los siguientes elementos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento del personal de carrera, en función del perfil del puesto determinado • Cumplimiento de las rutas y bases de capacitación y profesionalización • Eficacia, eficiencia y desarrollo laboral • Desempeño individual⁴¹²
De los beneficios	<p>Instituto de Auditoria Y Fiscalización del Estado de Sonora</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estímulos al alto desempeño⁴¹³ <p><i>Son derechos del personal del Servicio Fiscalizador de Carrera los siguientes:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> I. <i>Ser informado cuando sea el caso, de la convocatoria respectiva de las plazas vacantes para inscribirse en los concursos de oposición, y obtener, de resultar ganador del concurso, la plaza y remuneración que corresponda;</i> II. <i>Tener estabilidad y permanencia en el Servicio, en los términos y bajo las condiciones que prevé el Reglamento;</i> III. <i>Recibir el nombramiento como miembro del Servicio, una vez cubiertos los requisitos establecidos en este Reglamento;</i> IV. <i>Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, los beneficios, mejoras salariales y estímulos que se establezcan de conformidad con la disponibilidad presupuestal;</i> V. <i>Promoverse o acceder a un cargo distinto en la trayectoria de puestos en el Servicio, cuando sea el caso, de que haya resultado ganador del concurso de oposición y cumpla los requisitos y el procedimiento previsto;</i> VI. <i>Recibir capacitación, actualización y desarrollo para el mejor desempeño de sus funciones;</i> VII. <i>Ser evaluado y conocer oportunamente los resultados de las evaluaciones del desempeño individual en un plazo no mayor a 30 días a partir de la fecha en que se aplicó la evaluación;</i> VIII. <i>Ser evaluado de nueva cuenta, previa capacitación correspondiente cuando alguna evaluación no resulte satisfactoria para el ISAF;</i>

410 *Ibidem*. Artículo 53°

411 Reglamento de Servicio Civil Fiscalizador de Carrera del Instituto de Auditoria Y Fiscalización del Estado de Sonora; Artículo 63°

412 *Ibidem*. Artículo 55° a 58°

413 *Ibidem*. Artículo 64°

	<p>IX. Promover los medios de defensa que establece este Reglamento contra las resoluciones emitidas como resultado de su aplicación;</p> <p>X. Recibir una indemnización en los términos de ley, cuando sea despido justificado para el patrón o injustificado para el empleado;</p> <p>XI. Ser restituido en el goce y ejercicio de sus derechos, el pago de las prestaciones que le correspondan, cuando habiendo sido suspendido o separado del Servicio, así lo determine la autoridad competente mediante resolución firme, y</p> <p>XII. Los demás que se deriven de este Reglamento y demás disposiciones jurídicas aplicables.⁴¹⁴</p>
--	---

Tabasco	
Ordenamiento Jurídico	Ley de Fiscalización Superior del Estado de Tabasco Reglamento Interior del Órgano Superior de Fiscalización del Estado de Tabasco Ley de Servicio Civil del Estado de Tabasco
Denominación	Servicio civil de carrera
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Fiscalización Superior del Estado de Tabasco <i>El Órgano Superior de Fiscalización del Estado deberá establecer un servicio civil de carrera, que permita la objetiva y estricta selección de sus integrantes, mediante exámenes de ingreso y que en atención a su capacidad, eficiencia, calidad y sujeción a los ordenamientos legales aplicables, garantice, a través de evaluaciones periódicas, su permanencia y la excelencia en la prestación del servicio a su cargo.⁴¹⁵</i> • Ley de Servicio Civil del Estado de Tabasco <i>Servicio Civil es el trabajo desempeñado en las dependencias de los Poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial del Estado, por las personas que sean nombradas conforme a las prevenciones de esta Ley.⁴¹⁶</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Órgano Superior de Fiscalización del Estado de Tabasco <i>Se establece el Servicio Civil de Carrera dentro del Órgano, el cual tendrá como propósito el desarrollo personal y profesional en el empleo, así como fomentar la vocación de servicio y promover la capacitación permanente del personal, lo que permitirá, mediante evaluaciones periódicas, la permanencia y excelencia en la prestación del servicio a su cargo, así como la objetiva y estricta selección de sus integrantes, mediante examen de ingreso en atención a su capacidad, eficiencia, calidad y demás disposiciones y</i>

414 *Ibidem*. Artículo 66°

415 Ley de Fiscalización Superior del Estado de Tabasco; Artículo 87°

416 Ley de Servicio Civil del Estado de Tabasco; Artículo 1°

	<p><i>particularidades estipuladas en este Reglamento y en el Estatuto del Servicio Civil de Carrera. Los miembros del Servicio con funciones explícitas e implícitas de fiscalización, serán considerados trabajadores de confianza.⁴¹⁷</i></p>
<p>Unidad o departamento</p>	<p>Órgano Superior de Fiscalización del Estado de Tabasco</p> <p>a) Fiscal Superior</p> <p>Del nombramiento de los servidores públicos como miembros del servicio civil de carrera⁴¹⁸</p> <p>b) Comité de Servicio Civil de Carrera</p> <p><i>Se institucionalizará la integración y operación del Comité del Servicio Civil de Carrera, cuya responsabilidad será la de instrumentar la política y estrategia general del Servicio, el cual será presidido por el Fiscal Superior, quien tendrá voto de calidad, y como Secretario, el Jefe de la Unidad de Administración, así como por los demás servidores públicos del Órgano que establezca el Estatuto del Servicio Civil de Carrera.⁴¹⁹</i></p> <p><i>Se conformará el Comité Técnico Interno del Servicio Civil de Carrera, con el objetivo y función principal de realizar el análisis y planteamiento de las estrategias institucionales que implique el mismo, para someterlas a la consideración del Comité del Servicio Civil de Carrera.</i></p> <p><i>La estructura y funcionamiento de estos comités se establecerán en los manuales específicos correspondientes.⁴²⁰</i></p> <p><i>Son atribuciones de las Comisiones del Servicio Civil:</i></p> <p><i>I.- Colaborar con los Jefes superiores de las dependencias oficiales en la clasificación de los empleados, señalando los requisitos y condiciones que deban satisfacer.</i></p> <p><i>II.- Formular, en colaboración con los Jefes superiores de las dependencias oficiales, las bases para las oposiciones y exámenes, bases que tendrán por objeto organizar y efectuar los exámenes y oposiciones mediante los cuales se aquilate la idoneidad de quienes aspiren a ser empleados públicos.</i></p> <p><i>III.- Hacer los cuestionarios de los exámenes y oposiciones, asesorándose de quienes consideren competentes y designar un representante que forme parte de los Jurados examinadores, los que serán nombrados por el titular o titulares de cada Poder.</i></p> <p><i>IV.- Formular, en concordancia con el titular o titulares del Poder respectivo, el escalafón del Servicio Civil, teniendo en consideración las categorías a que se refiere el Artículo 13 de esta Ley y los presupuestos de egresos.</i></p> <p><i>V.- Proponer al titular o titulares de que se trate, aquellas personas que hayan obtenido las más altas calificaciones en las oposiciones o exámenes, para que ocupen los puestos vacantes que deban cubrirse por ese procedimiento.</i></p> <p><i>VI.- Recabar de quien corresponda, el aviso oportuno de las vacantes que se presenten y de los nombramientos que se expidan de conformidad con esta Ley.</i></p>

417 Reglamento Interior del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Tabasco; Artículo 27°

418 *Ibidem*. Artículo 28°

419 *Ibidem*. Artículo 29°

420 *Ibidem*. Artículo 30°

	<p>VII.- Conocer de los cambios de empleo y ocupación, ascensos, separaciones, licencias y renunciaciones del personal que se encuentre prestando sus servicios a la Administración Pública, para opinar y, en su caso, proponer a las personas que reuniendo los requisitos de esta Ley, han de obtener ascensos.</p> <p>VIII.- Prestar un Informe anual a la autoridad superior del Poder respectivo, exponiendo en aquél los efectos prácticos del sistema en general y las sugerencias de perfeccionamiento que en concepto de la comisión correspondiente se considere pertinentes.</p> <p>IX.- Conocer de las quejas presentadas por el empleado que considere violados los derechos que les concede esta Ley.</p> <p>X.- Cuidar de que en las hojas de servicios que se lleven en cada Poder, sean anotadas, cuidadosamente y por riguroso orden cronológico, todas aquellas circunstancias relativas a los servidores públicos, como nombramientos, ascensos, recompensas, remociones, castigos, enfermedades, licencias, etc.</p> <p>XI.- Proponer la expedición de disposiciones complementarias de esta Ley.⁴²¹</p>
<p>Personal adscrito</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personal excluido <p>No se consideran sujetos a esta Ley: Los funcionarios designados por elección directa o indirecta, ni los siguientes funcionarios y empleados:</p> <p>...</p> <p>En el Poder Legislativo.</p> <p>a) El Oficial Mayor del Congreso;</p> <p>b) El Contador Mayor de Hacienda</p> <p>...</p> <p>En los tres poderes, los extranjeros a que se refiere el Artículo 14 y los empleados supernumerarios.⁴²²</p>
<p>De la incorporación</p>	<p>Órgano Superior de Fiscalización del Estado de Tabasco</p> <p>a) De los requisitos</p> <p>En cuanto al demás personal profesional propio del servicio civil de carrera, deberán cumplir con los siguientes requisitos:</p> <p>I. Cumplir con lo establecido en las fracciones I y II apartado A, del presente artículo;</p> <p>II. Tener conocimientos básicos en la teoría y práctica del área de trabajo al que fuere asignado;</p> <p>II. Tener habilidad para comunicarse verbalmente y por escrito; y</p> <p>III. Tener conocimientos suficientes en el manejo de equipos de cómputo⁴²³.</p> <p>I. Ser ciudadano tabasqueño, en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos;</p> <p>II. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito doloso que amerite pena corporal en los últimos tres años a la fecha de su contratación; pero si se tratase de robo, fraude, falsificación, abuso de confianza u otro que lastime seriamente la buena fama en el concepto público, inhabilitará para el cargo, cualquiera que haya sido la pena;⁴²⁴</p>

421 Ley de Servicio Civil del Estado de Tabasco; Artículo 9°

422 Ley de Servicio Civil del Estado de Tabasco; Artículo 3°

423 Reglamento Interior del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Tabasco; Artículo 24°, Apartado C

	<p>Ley de Servicio Civil del Estado de Tabasco</p> <p><i>Para ingresar como empleado de los comprendidos en el Servicio Civil, se requiere ser mexicano, mayor de 18 años y menor de 60, hallarse en el ejercicio pleno de los derechos civiles y políticos, gozar de buena salud comprobada con certificado médico, tener los conocimientos o práctica necesaria para desempeñar el puesto de que se trate y tener antecedentes de moralidad.⁴²⁵</i></p> <p><i>Los empleados del Servicio Civil, según la índole de sus funciones, serán clasificadas como sigue:</i></p> <p><i>I.- Profesionales.</i> <i>II.- Administrativos.</i> <i>III.- Educativos.</i> <i>IV.- De ordenanzas.⁴²⁶</i></p>
<p>De las Promociones</p>	<p><i>Todo ascenso requerirá que en el candidato concurren los requisitos necesarios para el puesto al cual se le ascienda y que haya obtenido en la oposición o examen correspondiente, las calificaciones que al efecto se exijan.</i></p> <p><i>En general, servirán de normas para acordar ascensos los siguientes principios, en su orden:</i></p> <p>a) <i>Competencia;</i> b) <i>Espíritu de colaboración y probidad;</i> c) <i>Méritos en el servicio;</i> d) <i>Antigüedad</i></p> <p><i>En igualdad de situaciones con respecto a los principios enumerados anteriormente, se le dará preferencia en el ascenso a aquel candidato que tuviere mayores cargas familiares que atender.⁴²⁷</i></p>
<p>De los beneficios</p>	<p><i>Los empleados que de conformidad con las disposiciones de esta Ley estén comprendidos dentro del Servicio Civil, tendrán los siguientes derechos:</i></p> <p><i>I.- Percibir la retribución que asigne al cargo que desempeñen el Presupuesto anual de Egresos, o en su caso, las leyes y demás disposiciones aplicables; en la inteligencia de que aquella restitución no estará sujeta a descuento alguno que no estuviere expresamente autorizado por la Ley;</i></p> <p><i>II.- Conservar el empleo, cargo o comisión de que sean titulares mientras no incurran en alguno de los casos de destitución que señala esta Ley, o el puesto que no sea suprimido por la Ley;</i></p>

424 *Ibidem.* Artículo 24, Apartado A

425 Ley de Servicio Civil del Estado de Tabasco; Artículo 12°

426 Ley de Servicio Civil del Estado de Tabasco; Artículo 15°

427 *Ibidem.* Artículo 48°

	<p>III.- Ascender a los puestos de jerarquía inmediata superior, siempre que reúnan los requisitos que establece esta Ley;</p> <p>IV.- Desempeñar solamente las funciones que conforme a la Ley y reglamentos correspondan a su empleo;</p> <p>V.- Ser tratado con absoluta consideración por sus jefes, iguales y subordinados;</p> <p>VI.- Disfrutar de las licencias, vacaciones y permisos que establece el Capítulo V;</p> <p>VII.- Percibir el importe de tres meses de sueldo a título de indemnización, cuando sean separados de sus cargos pro causas que no les sean imputables, en los casos y términos que establece el Capítulo VIII de esta Ley, y siempre que no acepten una nueva comisión o cargo remunerado del Gobierno del Estado;</p> <p>VIII.- Designar a la persona que, para el caso de fallecimiento, deba percibir el pago póstumo que conforme al Capítulo IX de esta Ley debe hacer el Gobierno del Estado;⁴²⁸</p>
--	---

Tamaulipas	
Observaciones	<p>NO SE MENCIONA EN:</p> <p>Ley de Fiscalización Superior</p> <p>Ley sobre la organización y funcionamiento interno del congreso del estado de Tamaulipas</p> <p>Reglamento Interior de la Auditoría Superior del Estado</p> <p>Reglamento para el gobierno interior del Congreso del Estado de Tamaulipas</p>

Tlaxcala	
Ordenamiento Jurídico	<p>Ley de Fiscalización Superior del Estado de Tlaxcala y sus Municipios</p> <p>Reglamento Interior del Órgano de Fiscalización Superior del Congreso del Estado de Tlaxcala</p>
Denominación	Servicio Civil de Carrera
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Tlaxcala <p><i>El Órgano deberá establecer un servicio civil de carrera, que permita la objetiva y estricta selección de sus integrantes, mediante exámenes de ingreso y que en atención a su capacidad, eficiencia, calidad y sujeción a los ordenamientos legales aplicables garanticen, a través de las evaluaciones periódicas, su permanencia y la excelencia en la prestación del servicio a su cargo.⁴²⁹</i></p>
Unidad o departamento	<p><i>El Auditor tendrá las siguientes atribuciones no delegables:</i></p> <p>...</p> <p><i>Aprobar el Reglamento del Servicio Civil de Carrera;⁴³⁰</i></p>

428 *Ibidem.* Artículo 31°

429 Ley De Fiscalización Superior del Estado de Tlaxcala y sus Municipios; Artículo 40°

Veracruz	
Ordenamiento Jurídico	Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave Ley del Servicio Profesional de Carrera del Congreso del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave Ley del Servicio Público de Carrera de del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
Denominación	Servicio Profesional de Carrera / Servicio Público de Carrera
Descripción	<p><i>El Servicio es el proceso integral que norma la planeación de recursos humanos, el reclutamiento, la selección e ingreso, la ocupación de puestos, la profesionalización, la evaluación del desempeño, la permanencia, la promoción y la separación del personal adscrito al mismo.</i> ⁴³¹</p> <p><i>La operación y el desarrollo del Servicio, se basan en la igualdad de oportunidades para el personal de carrera y aspirantes de primer ingreso; la profesionalización de sus miembros mediante la adquisición de conocimientos necesarios para cubrir los requerimientos y las normas de ocupación de cada puesto; la evaluación del desempeño; la transparencia de los procedimientos de promociones, y el apego a los principios rectores de apoyo a los fines de la legislatura en funciones. En su instrumentación y desarrollo regirán los principios de reconocimiento a la calidad del desempeño, objetividad, profesionalismo, imparcialidad y compromiso institucional.</i> ⁴³²</p>
Objetivos	<p><i>El Servicio tiene como propósito:</i></p> <p><i>I. Coadyuvar al cumplimiento de los fines del Congreso a través de la profesionalización y desarrollo del personal de carrera;</i></p> <p><i>II. Seleccionar rigurosamente al personal de carrera con base en los requerimientos institucionales y el perfil de los puestos del Servicio;</i></p> <p><i>III. Proveer al Congreso de personal calificado e incentivar su permanencia en el Servicio en función de su adecuado desempeño y profesionalización;</i></p> <p><i>IV. Normar los programas de profesionalización y desarrollo del personal, de conformidad con la dinámica de los requerimientos del Congreso;</i></p> <p><i>V. Orientar el desempeño del personal de carrera bajo principios de legalidad, eficiencia, calidad, objetividad, profesionalismo, confidencialidad, honestidad, imparcialidad y compromiso institucional; y</i></p> <p><i>VI. Garantizar los beneficios de pertenencia al Servicio, de conformidad con los programas y políticas de empleo que determinen las autoridades del Congreso.</i> ⁴³³</p>

430 Reglamento Interior del Órgano de Fiscalización Superior del Congreso del Estado de Tlaxcala; Artículo 10°, Fracción XIV

431 Ley del Servicio Profesional de Carrera del Congreso del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; Artículo 4°

432 *Ibidem.* Artículo 6°

433 *Ibidem.* Artículo 5°, Fracciones I a VI

<p>Unidad o departamento</p>	<p>a) Recursos Humanos</p> <p><i>La Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros tendrá a su cargo la prestación de los servicios siguientes:</i></p> <p><i>I. Recursos Humanos, que comprende los de: aspectos administrativos de los servicios de carrera, reclutamiento, promoción y evaluación permanente del personal externo a los servicios de carrera; nóminas; prestaciones sociales; y expedientes laborales;⁴³⁴</i></p> <p>b) Consejo del Servicio</p> <p><i>El Consejo es la instancia rectora y directiva del Servicio y se integrará por:</i></p> <p><i>I. El Secretario, como Presidente;</i> <i>II. Un representante de la Comisión Permanente de Administración y Presupuesto;</i> <i>III. Los Secretarios de Servicios como vocales en asuntos de su competencia;</i> <i>IV. Un vocal designado por insaculación, por parte de la Secretaría General, de entre el personal de carrera, quien durará un año en cargo; y</i> <i>V. El Director de Recursos Humanos como Secretario.</i> <i>El desempeño de esta actividad tendrá carácter de honorífica.⁴³⁵</i></p> <p><i>El Consejo tendrá las funciones siguientes:</i></p> <p><i>I. Emitir las normas, políticas y lineamientos para integrar y dirigir los procesos del Servicio;</i> <i>II. Sancionar los procedimientos, catálogos e instrumentos técnicos y administrativos relativos al Servicio conforme a lo dispuesto en el Reglamento de los Servicios Administrativos del Congreso;</i> <i>III. Elaborar los programas de profesionalización y establecer políticas para la remuneración del personal de carrera de conformidad con las leyes aplicables;</i> <i>IV. Fungir como instancia de resolución ante las inconformidades que se presenten en el desarrollo de los procesos del Servicio, entre el personal de carrera y las autoridades del Congreso;</i> <i>V. Sugerir a la Junta de Trabajos Legislativos, las propuestas de modificaciones, reformas o adiciones a la Ley y su reglamento;</i> <i>VI. Aprobar los informes de actividades concernientes al Servicio que presente la Secretaría General;</i> <i>VII. Convalidar los resultados de los procesos de selección, ingreso, promoción y evaluación del desempeño, establecidos en esta Ley;</i> <i>y</i> <i>VIII. Las demás que le señale la presente Ley⁴³⁶</i></p> <p>c) Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros</p> <p><i>Corresponde a la Secretaría el cumplimiento de las atribuciones siguientes:</i></p>
-------------------------------------	--

434 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Veracruz; Artículo 60°, Fracción I

435 Ley del Servicio Profesional de Carrera del Congreso del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; Artículo 22°

436 *Ibidem.* Artículo 23°

- I. Planear, organizar, ejecutar y controlar los procesos de administración de los recursos humanos;*
- II. Vigilar y asegurar que el Servicio se desarrolle de conformidad con la presente Ley y con las disposiciones que emita el Consejo;*
- III. Elaborar las convocatorias para concursos de ingreso al Servicio;*
- IV. Diseñar, aplicar y calificar los exámenes para los procedimientos de reclutamiento, selección, promociones y ascensos, propios del Servicio;*
- V. Someter a la aprobación del Consejo, el programa de profesionalización del servicio;*
- VI. Coordinar la capacitación del personal de carrera;*
- VII. Emitir los dictámenes técnicos sobre asuntos relacionados con el Servicio, que le sean solicitados por el consejo;*
- VIII. Operar y mantener actualizado el Sistema de Información del Personal de Carrera; y*
- IX. Las demás que le confiera la presente Ley.⁴³⁷*

d) Titulares de la unidades administrativas del Congreso

Los titulares de las unidades administrativas del Congreso son responsables de la operación del Servicio al interior de las mismas, participarán en los procesos a los que sean convocados y aportarán la información y apoyos que se requieran. ⁴³⁸

e) Secretaria General

La Secretaría General con base en las políticas y lineamientos que emita el Consejo, realizará la planeación de los recursos humanos del Congreso definiendo para ello la estructura ocupacional que prevé el presente título.⁴³⁹

f) Secretario General y Secretarios de Servicios

El Secretario General y los Secretarios de Servicios podrán designar, de entre el personal del Servicio, de manera interina, y hasta por seis meses, al sustituto que ocupará una vacante en algún puesto que no admita ausencia de su titular. El interinato no podrá renovarse y una vez transcurridos los seis meses señalados, la plaza vacante tendrá que ser sometida a concurso.⁴⁴⁰

Órgano de Fiscalización Superior

En materia de Servicio Público de Carrera, el Auditor General tendrá las facultades exclusivas siguientes:

- I. Expedir el nombramiento respectivo a favor de los Servidores Públicos de Carrera y Servidores Públicos de Carrera de Libre Designación;*
- II. Supervisar y evaluar la operación del Servicio Público de Carrera;*

437 Ley del Servicio Profesional de Carrera del Congreso del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; Artículo 29°

438 *Ibidem.* Artículo 10°

439 *Ibidem.* Artículo 30°

440 *Ibidem.* Artículo 54°

	<p>III. Determinar la separación del Servicio Público de Carrera del personal sujeto a su régimen;</p> <p>IV. Expedir los Lineamientos, políticas y procedimientos necesarios para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento; así como los que regulen la contratación de personal, control de personal, pago de remuneraciones, prestaciones, evaluación al desempeño, capacitación, ingreso al servicio público de carrera, sistema escalafonario;</p> <p>V. Autorizar la publicación de las convocatorias para el ingreso al Servicio Público de Carrera y de Concursos de Oposición para cubrir plazas vacantes;</p> <p>VI. Interpretar en el ámbito administrativo las disposiciones de este Reglamento y las que se deriven de él; y</p> <p>VII. Las demás que sean necesarias para hacer efectivas las facultades anteriores y asegurar el funcionamiento del Servicio Público de Carrera.⁴⁴¹</p>
<p>Personal adscrito</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de confianza de las Secretarías de Servicios y sus áreas de especialidad⁴⁴² • Personal de base interesado en concursar por una plaza de servicio civil, con previa licencia⁴⁴³ • Personal de libre designación interesado en concursar por una plaza de servicio civil, con su renuncia como constancia y en cumplimiento de demás requisitos⁴⁴⁴ <p><i>Son puestos del Servicio, además de los que aparezcan en el Catálogo institucional, los siguientes:</i></p> <p><i>I. Puestos de mando:</i></p> <p>a) Director de área;</p> <p>b) Subdirector;</p> <p>c) Jefe de Departamento;</p> <p>d) Jefe de Oficina; y</p> <p>e) Puestos homólogos a las anteriores denominaciones.</p> <p><i>II. Puestos de gestión:</i></p> <p>a) De Confianza profesionales;</p> <p>b) De Confianza administrativos; y</p> <p>c) De Confianza técnicos.⁴⁴⁵</p> <p>Órgano de Fiscalización Superior</p> <p><i>Para efectos de este Reglamento, los servidores públicos según el puesto y funciones que desempeñen, se clasifican en:</i></p>

441 *Ibidem.* Artículo 8°

442 *Ibidem.* Artículo 8°

443 *Ibidem.* Artículo 18° y 19°

444 *Ibidem.* Artículo 20°

445 *Ibidem.* Artículo 16°, Fracciones I, II.

	<p>I. Servidores Públicos de Carrera: Los que, conforme a su nombramiento, presten sus servicios en funciones operativas, de carácter técnico, administrativo, de servicios profesionales, realizando tareas asignadas por sus superiores o determinadas en los manuales internos de organización o de procedimientos, que hayan aprobado los procesos de reclutamiento y selección de personal así como el proceso establecido para el ingreso al Servicio Público de Carrera;</p> <p>II. Servidores Públicos de Carrera de Libre Designación: Los que, conforme a su nombramiento, sean servidores públicos de confianza que forman parte del Servicio Público de Carrera y que podrán ser nombrados y removidos libremente por el Auditor General; y</p> <p>III. Servidores Públicos de Carrera Temporales: Aquellos que tengan sólo un contrato por tiempo determinado y gocen de los beneficios que establecen los Lineamientos derivados de este Reglamento en su favor.⁴⁴⁶</p>
<p>De la incorporación</p>	<p>Del ingreso</p> <p><i>El ingreso al Servicio comprende:</i></p> <p><i>I. El reclutamiento y la selección de aspirantes;</i> <i>II. La incorporación a una rama de Servicios del Congreso;</i> <i>III. La ocupación de la vacante que corresponda al concurso de procedencia;</i> <i>IV. La emisión de nombramientos; y</i> <i>V. La adscripción e inducción al puesto.⁴⁴⁷</i></p> <p>Del proceso de ingreso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puestos de pie de rama: Concursos mediante convocatoria pública • Puestos distintos de pie de rama: se realizará entre el personal del Congreso y de no encontrarse candidato idóneo será mediante convocatoria pública⁴⁴⁸ <p>Órgano de Fiscalización Superior</p> <p>Del Reclutamiento</p> <p><i>El reclutamiento es el proceso que permite captar e identificar a los aspirantes viables a cubrir el perfil del puesto a ocupar.⁴⁴⁹</i></p>

446 Ley de Servicio Público de Carrera del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; Artículo 5°

447 Ley del Servicio Profesional de Carrera del Congreso del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; Artículo 40°

448 *Ibidem.* Artículo 42°, 43°

	<p>Del proceso de Selección de Aspirantes</p> <p><i>I. La aplicación de evaluaciones psicométricas;</i> <i>II. Entrevista con el jefe inmediato;</i> <i>III. Exámenes clínicos, médicos y de laboratorio;</i> <i>IV. Estudio socioeconómico del aspirante.⁴⁵⁰</i></p> <p>Del Ingreso al Servicio Público de Carrera</p> <p><i>Una vez cumplido un periodo de prueba mínimo de un año, con resultados en nivel satisfactorio en la última evaluación de desempeño, el Servidor Público de Carrera Temporal podrá ingresar al Servicio Público de Carrera, siempre y cuando se emita convocatoria de ingreso al mismo y exista disponibilidad presupuestal; además de aprobar satisfactoriamente el proceso para ingresar a éste, previsto en los Lineamientos respectivos.</i></p> <p><i>En casos excepcionales, por así requerirse para la gestión del Órgano, el Auditor General podrá reclutar, seleccionar, contratar, nombrar y designar al personal que considere necesario, de cualquier puesto, función, nivel jerárquico o categoría, ya sea para plazas vacantes o de nueva creación, sin necesidad de agotar los requisitos y procedimientos que señala este Reglamento para el ingreso de personal al ORFIS y al Servicio Público de Carrera.⁴⁵¹</i></p>
<p>Del desarrollo del personal</p>	<p><i>La profesionalización es el medio principal para la consolidación de una carrera dentro del Congreso, en consecuencia la capacitación es obligatoria.⁴⁵²</i></p> <p>Órgano de Fiscalización Superior</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Capacitación y desarrollo para el Servicio Civil de Carrera, será de carácter permanente y obligatorio • La Capacitación y desarrollo para el Servicio Civil de Carrera, serán determinantes para la promoción de puestos⁴⁵³
<p>De la evaluación del desempeño</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sus resultados influyen en la permanencia y ascenso a puestos • Se evaluará el rendimiento, desempeño, mérito y productividad⁴⁵⁴ <p>Órgano de Fiscalización Superior</p>

449 Ley de Servicio Público de Carrera del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; Artículo 11°

450 Ley de Servicio Público de Carrera del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; Artículo 17°

451 *Ibidem.* Artículo 20°

452 Ley del Servicio Profesional de Carrera del Congreso del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; Artículo 49°

453 Ver: Ley de Servicio Público de Carrera del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; Artículo; 41° a 43°

454 Ver: Ley del Servicio Profesional de Carrera del Congreso del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; Artículo 69°, 70°

	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones trimestrales⁴⁵⁵ <p><i>La evaluación al desempeño tiene como propósito:</i></p> <p><i>I. Constituir un criterio importante para la detección de conocimientos y habilidades y para determinar la revocación del nombramiento;</i></p> <p><i>II. Servir como instrumento para determinar las necesidades de capacitación y desarrollo de los Servidores Públicos de Carrera;</i></p> <p><i>III. Determinar en su caso, el otorgamiento de estímulos a favor de los Servidores Públicos de Carrera que, en el desempeño de sus funciones excedan las expectativas inherentes al puesto;</i></p> <p><i>IV. Fungir como requisito para poder ingresar al Servicio Público de Carrera; así como para poder participar en concursos de oposición por Sistema Escalonario; y</i></p> <p><i>V. Servir como base para otorgar, en su caso, incrementos de salario.</i>⁴⁵⁶</p>
<p>De las promociones</p>	<p><i>Los aspirantes a ocupar cualquier puesto de un mayor nivel jerárquico dentro del Servicio Público de Carrera, deberán contar con nombramiento de Servidor Público de Carrera así como cumplir, con los requisitos de legalidad, honradez, institucionalidad, imparcialidad y eficiencia, contar con los conocimientos, grado de escolaridad, experiencia, aptitudes y habilidades que sean requeridos para éste, lo que se comprobará con la documentación que las instituciones de educación hayan expedido a su nombre, los resultados de los exámenes las evaluaciones correspondientes.</i>⁴⁵⁷</p>
<p>De los beneficios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Permanencia <p><i>La permanencia es la estabilidad en el empleo que adquiere el miembro del Servicio por haber cumplido satisfactoriamente con los programas de profesionalización y en función de los resultados de su evaluación.</i>⁴⁵⁸</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ascenso <p><i>El ascenso del personal de carrera, tiene lugar en la escala de plazas vacantes correspondientes a puestos del Servicio con base en las calificaciones obtenidas en los concursos que se celebren para tal efecto.</i>⁴⁵⁹</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivos económicos <p><i>El personal de carrera podrá recibir incentivos económicos por su desempeño sobresaliente, en los términos que establezca el Consejo. Los incentivos serán extraordinarios e independientes de la remuneración correspondiente, y se otorgarán en función de las disponibilidades presupuestales del Congreso.</i>⁴⁶⁰</p>

455 Ley de Servicio Público de Carrera del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; Artículo; 48°

b456 Ley de Servicio Público de Carrera del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; Artículo 47°

457 *Ibidem.* Artículo 38°

458 Ley del Servicio Profesional de Carrera del Congreso del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; Artículo 58°

459 *Ibidem.* Artículo 59°

	<p><i>El personal de carrera tendrá los derechos siguientes:</i></p> <p><i>I. Obtener la Titularidad del puesto previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley;</i></p> <p><i>II. Participar en los concursos de ascensos a puestos de mayor categoría;</i></p> <p><i>III. Recibir los apoyos y medios técnicos y administrativos correspondientes para su inscripción y cumplimiento de los programas de profesionalización a los que sea convocado dentro del Servicio;</i></p> <p><i>IV. Recibir, con arreglo a las disposiciones de esta Ley, los incentivos y reconocimientos a los que se haga acreedor;</i></p> <p><i>V. Solicitar permutas;</i></p> <p><i>VI. Ser evaluado en su desempeño en forma objetiva e imparcial;</i></p> <p><i>VII. Ser informado de manera oportuna, sobre los procedimientos de la evaluación del desempeño y concursos de ascenso a los que tenga derecho;</i></p> <p><i>VIII. Ejercer el recurso previsto en esta Ley, para impugnar resoluciones que le perjudiquen; y</i></p> <p><i>IX. Los demás que esta Ley y otros ordenamientos jurídicos le reconozcan.⁴⁶¹</i></p> <p>Órgano de Fiscalización Superior</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estímulos económicos conforme al resultado de la evaluación al desempeño⁴⁶²
--	--

Yucatán	
Ordenamiento Jurídico	Reglamento de la Ley de Fiscalización de la Cuenta Pública del Estado de Yucatán
Denominación	Servicio Profesional Legislativo
Unidad o departamento	<p>Auditoría Superior del Estado de Yucatán</p> <p>a) Director de Administración y Finanzas</p> <p><i>El Director de Administración y Finanzas tendrá las siguientes facultades y obligaciones:</i></p> <p>...</p> <p><i>XLI. Coordinar la organización y funcionamiento del servicio profesional legislativo en la ASEY, en términos del Reglamento aplicable;</i></p> <p><i>XLII. Promover la publicación de las convocatorias correspondientes para la ocupación de plazas vacantes y ocupadas que correspondan al servicio profesional legislativo en la ASEY, en términos del Reglamento aplicable;⁴⁶³</i></p>

460 *Ibidem*. Artículo 75°

461 Ley del Servicio Profesional de Carrera del Congreso del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; Artículo 81°

462 Ver: Ley de Servicio Público de Carrera del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; Artículo 29°

Personal adscrito	<ul style="list-style-type: none"> • Servidores públicos de la Auditoría Superior del Estado de Yucatán⁴⁶⁴
--------------------------	---

Zacatecas	
Ordenamiento Jurídico	Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Zacatecas Reglamento General del Poder Legislativo del Estado de Zacatecas Ley de Fiscalización Superior del Estado de Zacatecas Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas
Denominación	Servicio Profesional de Carrera Parlamentaria
Descripción	<p><i>El Poder Legislativo del Estado establecerá el Servicio Profesional de Carrera Parlamentaria bajo los principios de capacidad, idoneidad, rectitud, probidad, constancia y profesionalismo.</i>⁴⁶⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auditoría Superior del Estado <p><i>La Auditoría Superior del Estado deberá establecer un servicio civil de carrera, que permita la objetiva y estricta selección de sus integrantes, mediante exámenes de ingreso y que en atención a su capacidad, eficiencia, calidad y sujeción a los ordenamientos legales aplicables, garantice, a través de evaluaciones periódicas, su permanencia y la excelencia en la prestación del servicio a su cargo.</i>⁴⁶⁶</p>
Objetivos	<i>El Servicio Profesional de Carrera Parlamentaria tendrá como propósito, apoyar de manera profesional y eficaz el cumplimiento de las atribuciones y funciones del Poder Legislativo, la estabilidad y seguridad en el empleo de sus trabajadores, así como el fomento de la vocación de servicio y la promoción de la capacitación permanente del personal.</i> ⁴⁶⁷
Unidad o departamento	<p>a) Comisión de Estudios Legislativos y Practicas Parlamentarias</p> <p>Impulsar programas de profesionalización ⁴⁶⁸</p> <p>b) Dirección de Administración y Finanzas</p>

463 Reglamento de la Ley de Fiscalización de la Cuenta Pública del Estado de Yucatán; Artículo 10°, Fracción XLI, XLII

464 *Ibidem*. Artículo 7°

465 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Zacatecas; Artículo 170°, Párrafo 1

466 Ley de Fiscalización Superior del Estado de Zacatecas; Artículo 75°

467 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Zacatecas; Artículo 170°, Párrafo 2

468 Ver: Reglamento General del Poder Legislativo del Estado de Zacatecas; Artículo 242°

	<p><i>La Dirección de Administración y Finanzas tendrá las siguientes funciones:</i></p> <p>...</p> <p><i>XI. Proponer a la Secretaría General los programas de capacitación, motivación y desarrollo de los servidores públicos de la Legislatura, así como intervenir, en el ámbito de su competencia, en el Servicio Profesional de Carrera Parlamentaria;⁴⁶⁹</i></p> <p>c) Comisión Mixta de capacitación y adiestramiento</p> <p><i>En cada entidad pública se constituirá una comisión mixta de capacitación y adiestramiento, integrada por igual número de representantes de la entidad pública y del sindicato correspondiente, las cuales vigilarán el cumplimiento de las obligaciones de las partes, así como la instrumentación y operación del sistema y sugerirán las medidas tendientes a su mejoramiento.⁴⁷⁰</i></p>
Personal adscrito	<ul style="list-style-type: none"> • Subdirectores, coordinadores y titulares de unidad⁴⁷¹
De la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Exámenes de conocimientos y aptitudes tras haber realizado cursos de capacitación • Entrega de constancias de los cursos de capacitación tras haber aprobado los exámenes⁴⁷²
Observaciones	<p>TRANSITORIO de la Ley Orgánica del PL</p> <p>CUARTO.- En un término que no excederá de noventa días a partir de la entrada en vigor de esta Ley deberá aprobarse el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera Parlamentaria del Poder Legislativo, iniciando su vigencia a partir del primer día del mes de enero del año 2007, considerándose las medidas presupuestales necesarias.</p>

FUENTE: Elaboración Propia

469 Reglamento General del Poder Legislativo del Estado de Zacatecas; Artículo 238°, Fracción XI

470 Ley de Servicio Civil del Estado de Zacatecas; Artículo 76°

471 Ver: Reglamento General del Poder Legislativo del Estado de Zacatecas; Artículo 144°

472 Ley de Servicio Civil del Estado de Zacatecas; Artículo 79°, Fracción III; artículo 80°

Tabla 4. Unidad y/o Departamento que operan el Servicio Parlamentario de Carrera en los Poderes Legislativos locales en México

Entidad Federativa	Ámbito de Gobierno	Ámbito Administrativo	Ámbito Auxiliar	Ámbito de Control	Unidad de Servicio Parlamentario de Carrera
Aguascalientes	-----	Dirección General de Servicios Financieros y Administrativos Departamento de Recursos Humanos	-----	-----	Unidad de Capacitación y Formación Permanente Subcomisión Técnica
Baja California Sur	-----	-----	-----	Auditor Superior Titular de la Unidad Administrativa adscrita al Auditor Superior Titular de la Unidad de Desarrollo Institucional adscrita al Auditor Superior	-----
Campeche	-----	Oficialía Mayor	-----	Auditoría Superior	Comisión Mixta de Servicio Civil de Carrera Comité Técnico de Profesionalización y Evaluación
Coahuila	-----	-----	Instituto de Investigaciones Jurídicas y Parlamentarias	Audidores Especiales Auditor Especial de Desempeño Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Auditoría Superior	-----

				Titular de la Unidad de Tecnología de la Información de la Auditoría Superior	
Colima	-----	-----	-----	Auditor Superior del Órgano Superior de Auditoría y Fiscalización Gubernamental	-----
Chiapas	Junta de Coordinación Política	Servicio de Recursos Humanos de la Secretaría de Servicios Administrativos	-----	Titulares de las Unidades de la Auditoría Superior Titular de la Unidad General de Administración de la Auditoría Superior	Dirección de Capacitación y Formación Permanente del Servicio Profesional de Carrera Legislativa
Distrito Federal	-----	-----	Coordinación de Servicios Parlamentarios	Comité de la Contaduría Mayor de Hacienda de la ALDF Dirección General de Administración y Sistemas	Comité de Capacitación
Durango	*No se describe este rubro				
Guanajuato	Junta de Gobierno y Coordinación Política	Dirección General de Administración a través del Departamento de Recursos Humanos Dirección de Desarrollo Institucional Director de las áreas del Poder Legislativo	-----	-----	Comisión de Administración
Guerrero	** No se describe este rubro				

Jalisco	-----	-----	-----	-----	Órgano de Administración Interna del Servicio Civil de Carrera Comisión de Evaluación
México	-----	-----	-----	Auditor Superior Coordinación de Control y Auditoría Interna del Órgano Superior Coordinación de Apoyo Administrativo	Comisión de Servicio Civil de Carrera
Morelos	Junta de Coordinación Política	Secretario General de Servicios Administrativos y Financieros	Instituto de Investigaciones Legislativas	-----	Consejo Directivo del Servicio del Congreso
Nayarit	Comisión de Gobierno Legislativo Comisión de Administración y Políticas Públicas	Oficial Mayor Departamento de Recursos Humanos	Dirección de Investigación Legislativa	Director de la Unidad de Administración Titular del Instituto de Capacitación y Desarrollo para la Fiscalización Superior	Unidad de Capacitación y Formación Permanente Instituto de Capacitación y Desarrollo para la Fiscalización Superior
Nuevo León	-----	-----	-----	Auditor General Director de Capacitación y Calidad Institucional de la Auditoría Superior	Comité Honorífico Dirección de Capacitación y Calidad Institucional de la Auditoría Superior
Oaxaca	-----	Oficialía Mayor a través de la Unidad de Recursos Humanos	-----	-----	-----
Puebla	Presidente de la	Secretario General		Auditor General	Comité de Servicio

	Junta de Gobierno y Coordinación Política Comité de Adquisiciones Arrendamientos y Servicios		-----		Profesional de Carrera Legislativa
Querétaro	-----	Dirección de Servicios Administrativos	-----	-----	-----
Quintana Roo	-----	-----	-----	Titular de la Unidad de Administración Departamento de Recursos Humanos Departamento de Capacitación y Desarrollo	-----
San Luis Potosí	-----	Oficialía Mayor	-----	Auditor Superior Coordinación de Administración, Finanzas y Servicios	Comité de Servicio Civil de Carrera
Sinaloa	Junta de Coordinación Política	Secretario General del Congreso	Instituto de Investigaciones Parlamentarias	Auditoría Superior	-----
Sonora	Comisión de Régimen Interno y Concertación Política Comisión de	Oficialía Mayor Direcciones Generales	-----	Unidades Administrativas Dirección General de Administración y Dirección General de Evaluación al desempeño	Comité Directivo

	Administración			Auditor Mayor, auditores adjuntos, titulares de las unidades administrativas y vocal de Capacitación	
Tabasco	-----	-----	-----	Fiscal Superior	Comité de Servicio Civil de Carrera
Tlaxcala	-----	-----	-----	Auditor Superior	
Veracruz	-----	Secretaría General Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros a través del Departamento de Recursos Humanos Titulares de las unidades administrativas	-----	Auditor General	Consejo del Servicio
Yucatán	-----	-----	-----	Director de Administración y Finanzas	-----
Zacatecas	Comisión de Estudios Legislativos y Prácticas Parlamentarias	Dirección de Administración y Finanzas	-----	-----	-----

FUENTE: Elaboración Propia

Tabla 5. Personal adscrito al servicio parlamentario de carrera en los Poderes Legislativos locales en México

Entidad Federativa	Trabajo Legislativo	Administración	Auxiliar	Control
Aguascalientes	Secretario Técnico de las comisiones	Titulares de unidades administrativas con rango inferior a director de área, adscritos a la Secretaría General del Congreso y órganos auxiliares Integrantes de los servicios parlamentarios, administrativos y financieros		Personal del Órgano Superior de Fiscalización del Estado*
Baja California Sur	-----	-----	-----	Personal de confianza del Órgano de Fiscalización Superior (auditores, auditores especiales, titulares de unidades, jefe de departamento, visitadores, inspectores)
Campeche	-----	Personal de Confianza de las áreas del órgano administrativo (Oficialía Mayor)	-----	Personal de confianza de la Auditoría Superior del Estado
Coahuila	-----	Servicios de apoyo parlamentario, de asuntos legislativos, de asesoría jurídica y de orden administrativo		Personal de la Auditoría Superior del Estado
Colima	-----	-----	-----	Personal del Órgano Superior de Auditoría y Fiscalización Gubernamental Auditor Especial
Chiapas	-----	Secretaría de Servicios Administrativos Dirección de Capacitación y Formación Permanente del Servicio Profesional de Carrera Legislativa	Instituto de Investigaciones Legislativas Dirección de comunicación social Dirección de asuntos jurídicos	Personal de la Auditoría Superior del Estado

			Secretaria de Servicios Parlamentarios	
Distrito Federal	-----	-----	Servicios de apoyo parlamentario**	Personal de servicio civil de carrera adscritos a la Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal
Durango	-----	-----	-----	Personal del órgano de Fiscalización Superior
Guanajuato	-----	Secretaría General del Congreso	Coordinación de Comunicación Social	Órgano de Fiscalización Superior Contraloría Interna del Poder Legislativo
Guerrero	No especifica los servidores públicos del Congreso y de la Auditoría adscritos al servicio civil de carrera			
Jalisco	No especifica los servidores públicos del Congreso adscritos al servicio civil de carrera			
México	-----	-----	-----	Personal del Órgano Superior de Fiscalización que presta servicios de forma continua, permanente y regular
Morelos	Personal de las Comisiones de Trabajo de los Congresos	Personal de la Secretaría General de Servicios Administrativos y Financieros	Personal de la Secretaría General de Servicios Legislativos y Parlamentarios Personal del Instituto de Investigaciones Legislativas Personal de la Dirección de Radio y Televisión	Personal de la Contaduría Mayor de Hacienda
Nayarit***	-----	Directores, coordinadores y jefes de departamento	Titular operativo de la Coordinación de Apoyo Parlamentario	Personal del órgano de Fiscalización Superior

			Equipo de Investigadores de la Dirección de Investigación Legislativa	
Nuevo León	-----	-----	-----	Personal de Confianza de la Auditoría Superior del Estado
Oaxaca****	-----	-----	-----	Personal de la Auditoría Superior del Estado
Puebla*****	-----	-----	-----	Personal del Órgano de Fiscalización Superior del Estado
Querétaro	No especifica los servidores públicos del Congreso adscritos al servicio civil de carrera			
Quintana Roo*****	-----	-----	-----	Personal del Órgano de Fiscalización Superior
San Luis Potosí*****	-----	-----	-----	Personal de la Auditoría Superior del Estado
Sinaloa	-----	Servicios de apoyo administrativo	Servicios de apoyo parlamentario	Personal de la Auditoría Superior del Estado
Sonora *****	-----	-----	-----	Personal de confianza del Instituto de Auditoría y Fiscalización del Estado
Tabasco	-----	-----	-----	Personal del Órgano Superior de Fiscalización del Estado
Tlaxcala	-----	-----	-----	Personal del Órgano de Fiscalización Superior del Estado
Veracruz	-----	Personal de confianza, de base y libre designación de las Secretarías de servicios y sus áreas de especialidad Puestos de mando (director de área, subdirector, jefe de		Servidores públicos de carrera, de carrera de libre designación y de carrera temporales del Órgano de Fiscalización

		departamento, jefe de oficina y sus homólogos) Puestos de gestión (de confianza profesionales, de confianza administrativos y de confianza técnicos)	Superior del Estado. *****
Yucatán	-----	-----	Servidores públicos de la Auditoría Superior del Estado
Zacatecas	-----	Subdirectores, coordinadores y titulares de unidad	Personal de la Auditoría Superior del Estado

FUENTE: Elaboración Propia

*El Congreso de Aguascalientes no hace más referencia en este rubro

**No hay más referencia en este rubro, al parecer no se ha legislado la normatividad de Servicio Civil para la Asamblea Legislativa del Distrito Federal

*** Nayarit también menciona a los trabajadores de confianza y de base

**** Oaxaca no especifica el personal del Congreso adscritos

*****Puebla no especifica servidores públicos del Congreso adscritos

*****Quintana Roo en su Ley de Servicio Pública de Carrera para el Estado contempla también personal de base y puestos de libre designación

*****San Luis Potosí no especifica servidores del Congreso adscritos

*****Sonora menciona de manera general al personal de confianza de las distintas dependencias del Congreso

***** En Veracruz los servidores públicos de carrera de libre designación, pueden ser nombrados y removidos libremente por el Auditor General; y los servidores públicos de carrera temporal, son contratados por un tiempo determinado

Fuentes de Consulta

Aguilar, Luis (coord.) (2003). *Profesionalización del Servicio Público en México: Hacia la Innovación y la Democracia*, México: Universidad Iberoamericana.

Balkin, Robert (coord.) (2004). *El Poder Legislativo Estatal en México, Análisis y Diagnóstico*, México: Universidad Estatal de Nueva York, Universidad Anáhuac.

Berlín Valenzuela, Francisco (1993). *Derecho Parlamentario*. México: FCE.

Bertol, María Paula y M. Alejandra Svetaz. *Modernización en el Congreso de la Nación Argentina: La Comisión de Modernización sobre el Funcionamiento Parlamentario*.
<<http://www.senado.gov.ar:88/9210.pdf>>
[22 de marzo de 2013]

Beyer, William (1981). *El Servicio Civil en el Mundo Antiguo*. México: Revista de Administración Pública, no. 45
<<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/45/pr/pr7.pdf>>
[23 de noviembre de 2013]

Cabezas Rincón, Lina María. *Medición de la profesionalización de las élites parlamentarias en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú*.
<http://campus.usal.es/~acpa/sites/default/files/seminario_lina_cabezas_nov-2012.pdf>
[13 de mayo de 2013]

Calafell, Jorge. *Los Servicios Públicos*, Revista Jurídica-Anuario, México: UNAM
<<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/19/pr/pr12.pdf>>
[16 de abril de 2013]

Calvo Cabrera, Raúl. *El Servicio Civil de Carrera en el Poder Legislativo Guerrerense*.
<<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1626/7.pdf>>
[18 de abril de 2013]

Carbonell Miguel y Susana Thalía Pedroza de la Llave (coord.) (2000). *Elementos de Técnica Parlamentaria*. México: UNAM-III, Serie Doctrina Jurídica, No. 44.

Castelazo, José (2007). *Administración Pública: Una Visión de Estado*. México: INAP.

Cavero Pérez, Ernesto. *Sistemas de información e investigación parlamentaria*. México: Cámara de Diputados, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.

Chávez Hernández, Efrén. *Ética en el Poder Legislativo*. México. Revista Jurídica Boletín de Derecho Comparado, UNAM-III.
<<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/115/art/art3.htm>>

[11 de mayo de 2013]

Cid Villagrasa, Blanca. *Origen y Evolución de la Administración Parlamentaria*. <[http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/dgp/ciae.nsf/vf02web/8AE66D0F8F3FCFF0052575DA00568945/\\$FILE/ORIGENYEVOLUCI%C3%93NDELAADMINISTRACI%C3%93NPARLAMENTARIABlancaCidVillagrasa.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/dgp/ciae.nsf/vf02web/8AE66D0F8F3FCFF0052575DA00568945/$FILE/ORIGENYEVOLUCI%C3%93NDELAADMINISTRACI%C3%93NPARLAMENTARIABlancaCidVillagrasa.pdf)>

[12 de diciembre de 2013]

Córdova González, Juan Carlos y Mauricio Hurtado Cisneros. *Las comisiones legislativas en los Congresos locales en México*.

<<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1649/17.pdf>>

[3 de octubre de 2013]

Cruz Villalobos, Oscar (2009). *El Servicio Profesional de Carrera y los Cambios en la Gestión Pública en México*. México: IAPEM.

Daussage Laguna, Mauricio (2005). *Sobre la pertinencia del Servicio Profesional de Carrera en México*. México: El Colegio de México.

El Poder Legislativo en la Actualidad (1994). México: Cámara de Diputados, LV Legislatura, UNAM-III

Fernández Ruíz, Jorge (2002). *Servicios públicos municipales*, México: UNAM, IJJ,-INAP.

Fernández Santillán, José F. (comp.) (2004). *Norberto Bobbio: El Filósofo y la Política*. México: FCE.

Guerrero Orozco, Omar (2011). *Historia del Servicio Civil de Carrera en México. Los protagonistas, las ideas, los testimonios*. México: UAEM, IAPEM, Porrúa.

Guillem Carrau, Javier (2011). *Ejes de la Función Pública Parlamentaria y Principios del Buen Gobierno*. España: Cuadernos Manuel Giménez Abad, No. 2, Diciembre, Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y de Estudios Autonómico.

Guillem Carrau, Javier (2011). *La planificación y la evaluación del desempeño como instrumento de modernización de la función pública parlamentaria*. España: Cortes Generales, Anuario de Derecho Parlamentario, No. 22.

Haro Bélchez, Guillermo (2001). *Aspectos Generales del Servicio Civil de Carrera*. México: INAP.

Horacio Gentile, Jorge (comp.) (2008). *El Poder Legislativo. Aportes para el conocimiento del Congreso de la Nación Argentina*. Argentina: Asociación Argentina de

Derecho Constitucional, Konrad Adenauer Stiftung, Programa Estado de Derecho para Latinoamérica/Montevideo.

Informe Parlamentario Mundial (2012). *La naturaleza cambiante de la Representación Política*. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y Unión Interparlamentaria. <<http://www.ipu.org/pdf/publications/gpr2012-full-s.pdf>> [22 de abril de 2013]

Jaimes Delgado, David Alberto (2011). *¿Cómo Fortalecer el Poder Legislativo en México?: El caso de la reelección inmediata de los miembros del Congreso*. México: Cuestiones Constitucionales, Revista Mexicana de Derecho Constitucional, Núm. 25, julio-diciembre.

La Profesionalización en el Poder Legislativo. México: Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, Comisión para el fortalecimiento del Federalismo. <www.diputados.gob.mx/comisiones/federalismo/eventos/docto5.ppt> [27 de noviembre de 2013]

Liahunt Baldomar, Dulce María (2002). *Características de los servicios de información parlamentaria en 21 congresos del mundo*. México: Cámara de Diputados, Dirección General de Bibliotecas.

Longo, Francisco (2001). *La Reforma del Servicio Civil en las Democracias avanzadas: Mérito con flexibilidad*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.

Longo, Francisco y Carles Ramió (eds.) (2008). *La Profesionalización del empleo público en América Latina*. Barcelona: Fundación CIDOB.

Lujambio, Alonso. *Entre pasado y futuro: La Ciencia Política y el Poder Legislativo*. México: ITAM <<http://biblioteca.itam.mx/estudios/47-59/54/AlonsoLujambioLacienciapolitica.pdf>>

Lujambio, Alonso (2010). *Estudios Congressionales*. México: Cámara de Diputados, LXI Legislatura

Martínez Puón, Rafael (2003). *La Profesionalización de la Administración Pública en México, Dilemas y Perspectivas*. Madrid: INAP.

Martínez Puón, Rafael (2008). *Cinco mitos sobre el servicio profesional de carrera en México*. México: Revista Convergencia, septiembre-diciembre, año/vol. 15, no. 048, Universidad Autónoma del Estado de México.

Mascott Sánchez, María de los Ángeles. *Sistemas de Servicio Civil: una comparación internacional*. México: Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.

<<http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/21871/108422/file/PO002%20Sistemas%20de%20servicio%20civil%20%20comparacion%20internaciona.pdf>>

[18 de abril de 2013]

Montané Moroyorqui, Amelia Elizabeth. *Panorama del Servicio Profesional de Carrera en la Legislación Mexicana*.

<<http://ped.sinaloa.gob.mx/Documentos/SIG/Estudio%20comparat%20Panorama%20Serv%20Prof%20Carr%20Leg%20Mex.pdf>>

[28 de mayo de 2013]

Paoli Bolio, Francisco José. *Derecho Parlamentario de las Entidades. El Gobierno de los Congresos Locales*. México: UNAM-IIIJ

<<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2921/16.pdf>>

[22 de mayo de 2013]

Pardo, María del Carmen. *El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública*. México: Serie la Rendición de Cuentas, no. 8, Auditoría Superior de la Federación, LIX Legislatura Cámara de Diputados.

Pedroza de la Llave, Susana Thalía. *Notas Actuales sobre el Derecho Parlamentario en los Sistemas de Gobierno de Asamblea, Parlamentario, Presidencial y Semipresidencial o Semiparlamentario*. México: UNAM-IIIJ

<<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/255/art/art14.pdf>>

[13 de mayo de 2013]

Pedroza de la Llave, Susana Thalía (1996). *El Control del Gobierno: Función del "Poder Legislativo"*. México: INAP.

Pedroza de la Llave, Susana Thalía. *Derecho Parlamentario Mexicano*.

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/142/5.pdf>

[22 de abril de 2013]

Pérez Vega, Moisés (2009). *La debilidad institucional de los Congresos locales. Límites de la Democratización mexicana y de la transformación de las relaciones Ejecutivo-Legislativo*. México: Revista Andamios, Volumen 5, no. 10.

<<http://www.uacm.edu.mx/sitios/andamios/num10/articulo3.pdf>>

[3 de octubre de 2013]

Pérez, Germán y Antonio Martínez (comp.) (2000). *La Cámara de Diputados en México*. México: FLACSO, Cámara de Diputados, Porrúa.

Profesionalización de Servidores Públicos locales en México (1999). México: INAP

Quiroga, Leos. Gustavo. *El Servicio Civil de Carrera*. México: Gaceta Mexicana de Administración Pública Estatal y Municipal.

<<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/gac/cont/14/doc/doc15.pdf>>
[3 de mayo de 2013]

Ramió Matas, Carles (1999). *Teoría de la Organización y Administración Pública*. España: Tecnos.

Reveles Vázquez, Francisco (2011). *Los estudios sobre los congresos locales en México. Temas y problemas*. México: UNAM, Estudios Políticos, núm. 23, novena época, mayo-agosto.

Reyes, Gabriel (2008). *El personal legislativo, el capital humano legislativo: profesionalización hacia la calidad*. Argentina: XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública.

<<http://www.icytel.org.ar/descargasarticulos/Personal%20Legislativo%20%20Gabriel%20Reyes.pdf>>
[10 de mayo de 2013]

Robledo Rincón, Eduardo. *El servicio civil de carrera en el sector agrario: El caso de la Procuraduría Agraria*. Revista de Administración Pública.

<<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/103/pr/pr4.pdf>>
[12 de mayo de 2013]

Sánchez Gema y Rubén Sánchez (2011). *El sistema de servicio civil de carrera en España: desde el Franquismo hasta la Democracia*. España: Revista Enfoques, Vol. IX, No. 14.

<http://www.academia.edu/1357942/El_sistema_civil_de_carrera_en_Espana._Desde_el_franquismo_hasta_la_democracia>
[14 de diciembre de 2013]

Sánchez, Francisco (2006). *Iguals pero distintos: el efecto de la forma de gobierno en los legislativos*. México: IEEM

Svetaz, María Alejandra. *La calidad del asesoramiento parlamentario. Asesoramiento técnico y asesoramiento político: el redactor legislativo*.

<<http://www.legsanjuan.gov.ar/Taller/Modulo%20III/Calidad%20del%20Asesoramiento%20Parlamentario.pdf>>
[18 de mayo de 2013]

Uvalle Berrones, Ricardo y Marcela Bravo Ahuja (1999). *Visión Multidimensional del Servicio Público Profesionalizado*. México: UNAM-FCPyS, Plaza y Valdés.

Valencia Escamilla, Laura. *Elites parlamentarias y profesionalización legislativa en México*. México: El Cotidiano No. 155.

<<http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/15508.pdf>>

[Consultado el: 12 de mayo de 2013]

Yanome Yesaki, Mauricio. *El Concepto de Servicio Público y su Régimen Jurídico en México*. México: UNAM.

<<http://www.bibliojuridica.org/libros/6/2544/31.pdf>>

[3 de marzo de 2013]

<http://imr.sre.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=19&showall=1>

[14 de mayo de 2013]

<http://www.google.com.mx/#sclient=psyab&q=servicio+civil+de+carrera+camara+de+diputados+1999&oq=servicio+civil+de+carrera+camara+de+diputados+1999&gs_l=serp.3...1876.2699.1.3360.5.5.0.0.0.0.325.1268.0j1j3j1.5.0...0.0.0..1c.1.17.serp.uRgqtLGGG_s&psj=1&bav=on.2,or.r_qf.&fp=8983eccdabb72f71&biw=819&bih=429>

[22 de mayo de 2013]

<http://www.google.com.mx/#sclient=psyab&q=servicio+civil+de+carrera+camara+de+diputados+1999&oq=servicio+civil+de+carrera+camara+de+diputados+1999&gs_l=serp.3...1876.2699.1.3360.5.5.0.0.0.0.325.1268.0j1j3j1.5.0...0.0.0..1c.1.17.serp.uRgqtLGGG_s&psj=1&bav=on.2,or.r_qf.&fp=8983eccdabb72f71&biw=819&bih=429>

[22 de mayo de 2013]

<<http://www.pgr.gob.mx/combate%20a%20la%20delincuencia/capacitacion/capacitacion.asp>>

[22 de mayo de 2013]

Ordenamientos Jurídicos

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Estatuto de Escalafón para el Personal del Congreso de la Nación de Argentina y Normas Reglamentarias
< <http://www.congreso.gov.ar/> >
[27 de noviembre de 2013]
- Estatuto del Personal de la Cámara de Diputados de Chile
<http://www.camara.cl/camara/camara_LOC.aspx>
[27 de noviembre de 2013]
- Estatuto Funcionario de la Asamblea Nacional de Venezuela
<<http://www.asambleanacional.gob.ve/>>

[27 de noviembre de 2013]

- Ley del Servicio Civil del Órgano Legislativo y Reglamento de la Ley de Servicio Civil del Órgano Legislativo de Guatemala
<<http://www.congreso.gob.gt/marco-legal.php>>
[27 de noviembre de 2013]
- Ley de Carrera Administrativa del Congreso Nacional de República Dominicana
<http://www.camaradediputados.gob.do/serve/listfile_download.aspx?id=2949&num=1>
[27 de noviembre de 2013]
- Manual de Organización y Funciones del Órgano Legislativo de la República de Panamá
<<http://www.asamblea.gob.pa/main/>>
[27 de noviembre de 2013]
- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes
- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Campeche
- Ley Orgánica del Congreso del Estado de Coahuila
- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Colima
- Ley Orgánica del Congreso del Estado de Chiapas
- Ley Orgánica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal
- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato
- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guerrero
- Ley Orgánica del Congreso del Estado de Morelos
- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nayarit
- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla
- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Querétaro
- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de San Luis Potosí
- Ley Orgánica del Congreso del Estado de Sinaloa
- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora
- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Veracruz
- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Zacatecas

- Ley de Fiscalización Superior del Estado de Aguascalientes
- Ley del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Baja California Sur
- Ley de Fiscalización Superior para el Estado de Coahuila
- Ley de Fiscalización Superior del Estado de Colima
- Ley de Fiscalización Superior del Estado de Chiapas
- Ley de Fiscalización Superior del Estado de Durango
- Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas del Estado de Guerrero
- Ley de Fiscalización Superior del Estado de México
- Ley del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Nayarit
- Ley de Fiscalización Superior del Estado de Oaxaca

- Ley del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Quintana Roo
- Ley de la Auditoría Superior del Estado de San Luis Potosí
- Ley de la Auditoría Superior del Estado de Sinaloa
- Ley de Fiscalización Superior del Estado de Tabasco
- Ley De Fiscalización Superior del Estado de Tlaxcala y sus Municipios
- Ley de Fiscalización Superior del Estado de Zacatecas

- Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León
- Ley del Servicio Público de Carrera del Estado de Quintana Roo
- Ley de Servicio Civil del Estado de Tabasco
- Ley del Servicio Profesional de Carrera del Congreso del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
- Ley de Servicio Público de Carrera del órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
- Ley de Servicio Civil del Estado de Zacatecas

- Estatuto del Servicio Civil de Carrera para los Servidores Públicos de la Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal
- Estatuto del Servicio Civil de Carrera de los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato
- Estatuto de Servicio Profesional de Carrera para los servidores públicos del Órgano Superior de Fiscalización del Estado de México
- Estatuto que rige el Servicio Civil de Carrera en el Congreso del Estado de Morelos
- Ley Orgánica del Congreso del Estado de Morelos

- Reglamento del Servicio Civil de Carrera de los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes
- Reglamento Interno del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Baja California Sur
- Reglamento del Servicio Civil de Carrera del Poder Legislativo del Estado de Campeche
- Reglamento Interior de la Auditoría Superior del Estado de Coahuila
- Reglamento Interior de la Auditoría Superior del Estado de Chiapas
- Reglamento para el Gobierno Interior de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal
- Reglamento Interno del Servicio Civil de Carrera del Poder Legislativo del Estado de Jalisco
- Reglamento Interior del Órgano Superior de Fiscalización del Estado de México
- Reglamento Interior del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Nayarit
- Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso de Nayarit
- Reglamento de la Ley de Servicio Civil de Carrera de la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León
- Reglamento Interior del Congreso del Estado De Oaxaca

- Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla
- Reglamento Interior de la Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo
- Reglamento de Servicio Civil Fiscalizador de Carrera del Instituto de Auditoria Y Fiscalización del Estado de Sonora
- Reglamento Interior del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Tabasco
- Reglamento Interior del Órgano de Fiscalización Superior del Congreso del Estado de Tlaxcala
- Reglamento de la Ley de Fiscalización de la Cuenta Pública del Estado de Yucatán
- Reglamento General del Poder Legislativo del Estado de Zacatecas